

Прийняття комплексних заходів збільшення фінансування побудови нових квартир дасть змогу також зберегти робочі місця в будівельній та суміжних галузях, адже одним із пріоритетних напрямів діяльності органів державної влади є сприяння зайнятості населення, передусім молоді [1, с. 34].

Держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування громадянам, які потребують соціального захисту й не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, проте робота на них є непростежитою й малооплачуваною, а отже – не викликає зацікавленості в молоді [2, с.23]. Результативною формою сприяння зайнятості молоді є розвиток підприємницької діяльності. Отже першочерговим завданням держави є створення ефективного механізму залучення іноземних кредитних ресурсів для фінансування програм мікрокредитування для молодих підприємців.

Другим варіантом є відхід від патерналістської моделі державної політики щодо молоді та розширення співпраці з громадськими і благодійними організаціями, запровадження ефективних механізмів партнерства та взаємодії. Такий підхід цілком виправдав себе в країнах Європейського Союзу. Методичне сприяння з боку держави молодіжним організаціям, залучення коштів місцевих бюджетів для фінансування молодіжних програм, створення нових механізмів стимулювання будівництва доступного житла для молоді, впровадження дієвої системи гарантування першого робочого місця та підтримка підприємницьких ініціатив молоді здатні не тільки зняти соціальну напругу в молодіжному середовищі, а й надати нову енергію розвитку суспільства. Адже молоді є найкреативнішою частиною соціуму, яка, формуючи в ньому свій соціально-економічний статус, безпосередньо впливає на розвиток усіх сфер життєдіяльності суспільства

Література

1. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О.М. Балакірева (керівник авт. кол.). В.В. Онікієнко, О.В. Валькована та ін. – К. : Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2009. – 144 с.
2. Хмелярчук М.І. Зайнятість і соціальний захист молоді : монографія / М.І. Хмелярчук ; НАН України, Ін-т регіон. досліджень. – Л., 2003. – 126 с.

Лесько В. Ю.,
студентка,
Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
науковий керівник: Черватюк В.Б., к.і.н., доцент

ВИКОРИСТАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ МЕТОДІВ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ТА ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ

У кожній спільноті людей існує загроза виникнення конфліктних ситуацій, оскільки в групі представлені різні індивідуальні та неповторні психотипи людей. Різного роду організації та підприємства не є виключенням, а навпаки, підтверджують дане правило. Рівень психологічної напруги, підвищена відповідальність та висока ймовірність стресових ситуацій є факторами, що підвищують конфліктогенну ситуацію в колективі. Основним завданням не тільки керівника, а й усіх працівників, причетних до конфлікту є не лише швидке та повне врегулювання спору, а й уникнення або попередження суперечливих ситуацій.

Питаннями використання управлінських заходів у вирішенні конфлікту займалися як вітчизняні, так і зарубіжні вчені. Серед них Бандурка А.М., Вишнякова Н.Ф., Громова О.Н., Дуткевич Т.В, Ішмуратов А. Л., Мاستенбрук У. П. та інші.

Управлінські заходи містять у собі цілий ряд дій, пов'язаних з компетенцією працівника і його поведінкою. В основі більшості конфліктів лежить психологічний фактор. У той же час для запобігання конфліктів необхідне не тільки усунення суб'єктивного фактора, але й організація управління поведінкою персоналу. Управління поведінкою являє собою цілісну систему заходів щодо формування принципів і норм поведінки людей в організації, коли поведінка співробітника розглядається відповідно до правил поведінки конкретної посади.

Компетенція працівника являє собою сукупність знань, умінь і навичок, способів спілкування і досвіду в процесі професійної діяльності. Сама компетенція може реалізуватися тільки в конкретних діях, що у своїй сукупності можуть визначити його відповідність щодо посади, яку він обіймає. Необхідно чітко пам'ятати, що володіння компетенцією не є якоюсь закінченою дією, практично будь-яка посада вимагає постійного відновлення знань, умінь і навичок. Управління компетенцією здійснюється на рівні організації і на особистісному рівні. На рівні ор-

ганізації мають реалізовуватися такі заходи: реальна оцінка трудових ресурсів за їх рівнем знань, умінь, навичок і здатності до творчої діяльності. Управління компетенцією на рівні особистості складається в процесі оцінювання індивідом своїх можливостей щодо вимог конкретної посади. Реалізація подібного підходу дозволяє усунути, насамперед, групу об'єктивних причин конфліктних ситуацій, а підтримка рівня кваліфікації співробітників дасть можливість мінімізувати появу суб'єктивних причин конфліктів [1, с. 167].

Велике значення, а деколи і провідне, для подолання деструктивних конфліктів у організації має управлінська компетентність керівника [2, с. 73]. Помилки управлінської діяльності, які можуть стати джерелами конфлікту, класифіковані в декілька груп. Це порушення службової етики, порушення трудового законодавства, несправедлива оцінка підлеглих.

Порушення трудового законодавства керівником має дві основні причини – це правовий нігілізм або юридична неграмотність, тому вони можуть проявлятися у таких прикладах: обмеження прав підлеглих; зловживання посадою, що може включати доручення неслужбового характеру; помилки у використанні заохочень і покарань; приховування важливої і необхідної Інформації та маніпулювання нею; недоліки у розподілі роботи між підлеглими; встановлення працівникові ставки, яка порушує баланс між його внеском і винагородою [3, с. 104].

Група управлінських помилок через несправедливу оцінку підлеглих проявляється у таких ситуаціях: хворобливе ставлення керівника до авторитету підлеглих, коли не тільки не помічається робота працівника, а все робиться для зіпсування його репутації; неконкретна критика групи підлеглих; жорстка критика з боку керівника, який щойно приступив до обов'язків; нечітке формування вимог, завдань, інструкцій – основа непорозумінь та роздратування; невміння переконувати; психологічна несумісність; заздрість до керівника.

Головним завданням управління поведінкою персоналу є зближення очікувань індивіда й організації. Як профілактику конфліктів управління поведінкою передбачає усунення суб'єктивної складової причини конфлікту, що повинна базуватися на популяризації безконфліктної поведінки співробітників. Різні рекомендації для ефективної роботи повинні створюватися на основі психологічного підходу і містити в собі загальні правила поведінки, дотримання яких дозволить знизити можливість виникнення і розвитку, насамперед, дисфункціональних, внутрішньоособистісних і міжособистісних конфліктів.

Таким чином, вирішальну роль в уникненні та вирішенні конфліктів повинен брати на себе керівник організації, як особа, що має високий авторитет та досвід у подібних ситуаціях.

Література

1. Щербаков В.С. Конфликтные ситуации на предприятии. Происхождение конфликта // ЭКО. – 1999. – № 11. – С. 157-168.
2. Пірен М. Конфлікти і управлінські ролі: соціо-психологічний аналіз/М.Пірен. – К., 2009. – 94 с.
3. Тимофеев С. В. Конфлікт як фактор професійно-особистісного розвитку державного службовця // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України – 2007. – № 4, -С. 102-106.

УДК 347.417(043.2)

Лесько Д. О.,
студент,

Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
науковий керівник: Череватюк В.Б., к.і.н., доцент

КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КУЛЬТУРА ФАХІВЦЯ У СФЕРІ ПРАВА

Проблема конфліктів, що виникають в умовах колективної юридичної діяльності, викликає все більшу увагу психологів, соціологів та юристів, особливо в даний час, у період складного соціально-економічного і політичного життя суспільства. Тому формування конфліктологічної культури юристів – одне з першочергових завдань сучасної науки.

У теорії конфліктології сутність професійної культури та її види досліджували В. Гриньова, І. Зязюн, В. Загвязинський, А. Мудрик, В. Сластьонін. Окремі компоненти конфліктологічної культури фахівця отримали обґрунтування у працях Г. Антонова, С. Гиренко, Є. Дурманенко, Н. Підбуцької, Н. Самсонової.

У сфері ділових юридичних відносин, дуже важливо приходити до згоди з партнерами, співробітниками, колегами, клієнтами. Але нерідко на шляху до цього виникає конфлікт, що є закономірним явищем функціонування будь-якої організації. Конфлікти можуть бути як деструктив-