

У кінцевому підсумку, самопізнання – це процес, який вартий зусиль і часу, оскільки воно дозволяє нам краще розуміти себе, розвиватися і жити задоволеним життям, відповідним нашим цінностям і потребам [9].

Отже, теоретичний аналіз проблеми дослідження особливостей самопізнання особистості у зрілому віці дає змогу зробити **висновок**, що проблема самопізнання особистості зрілого віку є досить актуальною для сучасної психології. Цій проблемі присвячено велику кількість наукових досліджень. Важливо, що проблема самовизначення та самореалізації у зрілому віці неможлива без активної позиції суб'єкта самопізнання, бо вона впливає на продуктивність діяльності і стосунки з оточуючими. Самопізнання у зрілому віці – це динамічний, якісний, інтегративний процес, розгорнутий у часі, спрямований на пізнання себе як суб'єкта діяльності та спілкування, що характеризує мотиваційно-ціннісне ставлення до оволодіння системою знань про себе, свої можливості. Важливим є творче застосування висвітленої системи знань про власне «Я» для саморозвитку і самовдосконалення. Об'єктивно пізнаючи себе, людина зрілого віку має можливість отримати адекватні знання про власну особистість.

Перспективами подальших досліджень є експериментальне дослідження самооцінки та самовизначень цінностей особистості в зрілому віці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Болотова А.К. Самопізнання і розвиток особистості як «особливий часовий елемент». Педагогіка і психологія. 2009. № 1. С. 19-27.
2. Боришевський М. Дорога до себе : від основ суб'єктивності до вершин духовності : монографія. Київ : Академкнига, 2010. 416 с.
3. Кириленко Т. С., Льошенко О. А. Психологія самопізнання. Київ : КНУ, 2015. 191 с.
4. Корнев М. Н., Костромицька О. С. Основні чинники неадекватності само-пізнання людини. Вісник Київського університету ім. Тараса Шевченка. Соціологія. Психологія. Педагогіка. Вип. 7. Київ, 1999. С. 45–48.
5. Маралов В. Г. Основи самопізнання і саморозвитку : навч. посіб. Харків : Гуманітарний центр, 2004. 256 с.
6. Савчин М. В. Духовний потенціал людини. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2010. 508 с.
7. Сивохоп Е. М. Сутність і зміст самопізнання. Науковий вісник УжНУ. Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2009. Вип. 16. С. 171–174.
8. Терлецька Л. Г. Проблема самопізнання в зарубіжній психології. Вісник КНУ. Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2002. № 12-13. С. 55-58.
9. Український психологічний хаб. Самопізнання. URL: <https://www.psykholoh.com/post> (дата звернення 21.03.2024).
10. Франкл В. Людина у пошуках сенсу. Харків : КСД, 2019. 167 с.

Анна ЧЕРНЕЦЬКА
Науковий керівник – проф. Оксана КІКІНЕЖДІ

ПРОБЛЕМА КОНФЛІКТУ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНЬОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

В умовах сьогодення зростає актуальність виховання та корекції комунікативно-конфліктологічної культури особистості в педагогічному колективі, що зумовлено трансформаційними змінами в реформуванні національної освіти на шляху до європейського освітнього простору. Сучасний етап орієнтованості педагогічної освіти на гуманізм, якісну професійно-психологічну компетентність педагогічних кадрів потребує підвищення відповідальності освітніх закладів за виховання та підготовку молодого покоління до сучасних реалій життя, його успішної адаптації до соціально-політичних та економічних змін у суспільстві, які супроводжуються стресами та конфліктами, а також здатності до конструктивного вирішення соціально-психологічних суперечностей у міжособистісній взаємодії. Виявлення детермінант конфліктів, особливостей їх перебігу, здатності керівника знаходити конструктивні шляхи їх розв'язування є важливим напрямком створення корпоративної, організаційної культури та ефективного управління сучасною освітньою організацією, що становить значний науковий інтерес та має практичну затребуваність.

Вивченням конфліктів займалися як українські (О. Бандурка, А. Гірник, Л. Долинська, Г. Ложкін, С.Максименко, М.Пірен, Н.Пов'якель, Т. Титаренко), так і зарубіжні вчені (А. Адлер А., К. Горні, Е. Еріксон, Х. Корнеліус, Д. Рубін, Д. Скотт, Е. Фромм, К.-Г. Юнг, З. Фройд, К. Thomas, R. Kilmann та ін.). Ученими визнано неминучість конфліктів та їх функціональна значущість для особистості та групи. Конфлікт в організації трактується як зіткнення суб'єктів спільної діяльності (індивідів, груп і структур) у межах організації чи міжорганізаційного простору.

Наукові праці психологів та педагогів (О.Бондарчук, І. Ващенко, В.Дубровинський, Л. Карамушка, В.Кравець, С.Максименко, Г.Мешко, А. Макаренко, В. Сухомлинський, К. Ушинський та ін.) присвячені організаційній культурі, гармонійній взаємодії всіх учасників педагогічного процесу, демократичному спілкуванню педагогів з оточуючими, позитивному співробітництву тощо. Тому питання знаходження шляхів конструктивного вирішення конфліктів у педагогічному колективі є актуальною проблемою в сучасних реаліях.

Мета статті – визначити теоретичні підходи до проблеми вивчення конфліктів та конфліктної взаємодії педагогів у системі управління освітньою організацією.

Поняття «конфлікт» у науковій літературі розуміється та вживається у різних аспектах та значеннях. У «Психологічній енциклопедії» (автор-упорядник О.М. Степанов) подається наступне визначення: «Конфлікт (*від лат. conflictus – зіткнення*) зіткнення різноспрямованих цілей, інтересів, позицій, думок та поглядів окремих індивідів чи груп. Конфлікт ґрунтується на суперечностях, зумовлених протилежними позиціями сторін або різними цілями чи засобами їх досягнення, а також не збіганням інтересів, бажань, прагнень індивідів тощо» [9, с. 176].

Наукова класифікація детермінант конфліктної взаємодії включає особистісні (характерологічні якості, неготовність до адаптації, незговорливість, недовіра, жадоба влади, кар'єризм); соціальні (виражене суперництво, недостатня підтримка, суперечливі цілі, неготовність до компромісів) та організаційні причини (перевантаження на роботі, переформатування позицій і ролей в організації, постійна зміна правил для окремих працівників та підрозділів, нечіткі компетенційні вимоги та ін.) [2; 3; 5; 6; 8].

Як свідчать дослідження, конфлікт у сфері педагогічної взаємодії «педагог-учні», «педагог-адміністрація» відрізняється від загальноприйнятого конфлікту і характеризується низкою особливостей, зокрема різним особистісним досвідом суб'єктів, різним статусом та віком, повноваженнями, відмінностями у розв'язуванні конфліктів (конструктивним або деструктивним) тощо. Тобто, конфлікт в педагогічному процесі виникає як реальний вираз об'єктивних протиріч та є процесом свідомого і неусвідомленого зіткнення поглядів, засобів поведінки, потреб членів колективу, групи, що потребує негайного вирішення, оскільки порушує звичний хід педагогічної взаємодії, що може призвести до серйозних ускладнень та зривів. Водночас подолання педагогічного конфлікту відкриває нові можливості для подальшого вдосконалення педагогічних стосунків на новому рівні суб'єкт – суб'єктної, міжособистісної взаємодії, а також сприяє вищому рівню індивідуального та особистісного розвитку суб'єктів конфліктної взаємодії [1; 4; 6; 7; 8; 10].

Конфлікти у педагогічних колективах мають здебільшого міжособистісний характер, оскільки їх причиною є різноманітні порушення взаємозв'язків у процесі спільної педагогічної діяльності. Зокрема, це ділові зв'язки між учителями та керівництвом освітнього закладу щодо виконання педагогічної діяльності, а також «рольові зв'язки», які виникають з необхідності дотримання правил, норм відповідно до фахової етики.

Учені, залежно від типу порушення взаємодії, виокремлюють у педагогічному колективі три групи конфліктів. Фахові або професійні конфлікти виникають як реакція на порушення ділових взірців чи виникнення перешкод на шляху до мети у професійно-педагогічній діяльності, що є наслідком некомпетентності вчителя, безініціативності в роботі, нерозуміння мети педагогічної діяльності та ін. Конфлікти сподівань або очікувань виникають, коли порушуються взаємозв'язки «рольового» характеру, тобто невідповідність між поведінкою педагога і нормами взаємин у педагогічному колективі (нетактовність, порушення норм фахової етики, невиконання вимог колективу тощо). Конфлікти особистісної несумісності є наслідком особистісних та характерологічних якостей учасників педагогічної взаємодії (зарозумілість, нестриманість, надмірна вразливість, завищена самооцінка, емоційна нестійкість) [4, с. 106].

Серед найтипівіших суперечностей в колективі освітнього закладу слід відмітити протиріччя між окремими вчителями, між окремим вчителем і педагогічним колективом, між педагогом і керівництвом закладу. Конфлікти можуть також зумовлюватися адаптацією молодих педагогів, які не одразу сприймають традиції, норми нового колективу. Чимало протиріч пов'язано із труднощами об'єктивного оцінювання роботи педагога, перебільшення заслуг одних і недооцінювання інших. Причиною суперечностей може бути і розбіжність у педагогічних поглядах та моральних принципах, в методиці викладання і вимогах до учнів, професійна непридатність, досягнення фальшивого авторитету, матеріальні інтереси тощо.

Розвиток умінь визначити причину конфлікту та класифікувати її дає можливість подолати або вирішувати певну загрозливу ситуацію, що, у свою чергу, передбачає формування комунікативно-конфліктологічної компетентності в усіх суб'єктів педагогічного процесу. На думку дослідників, профілактика конфліктів починається з уміння встановлювати педагогічно-доцільні стосунки з колегами у педагогічному колективі, оскільки негативне та байдуже ставлення до суб'єкта взаємодії є потенційними конфліктогенами. Тоді як взаємне позитивне сприймання передбачає налагодження співробітництва у колективі, здатність спільно визначати й розв'язувати проблеми, виявляти повагу у взаємостосунках та педагогічний такт [1; 2; 3; 5; 6; 7; 10].

Отже, пріоритетними напрямками вирішення педагогічних конфліктів є організація колективу освітнього закладу на пошук позитивних наслідків конфлікту, формування культури його конструктивного сприймання, гуманного ставлення до опонентів в конфлікті, розвиток комунікативних здібностей, коректності поведінки, спільної діяльності на засадах співробітництва тощо.

Перспективи подальших наукових досліджень вбачаємо у визначенні засобів подолання та запобігання конфліктів, визначенні шляхів конструктивного розв'язання педагогічних конфліктів у освітньому закладі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондарчук О. І. Особистість управлінця: стан і умови розвитку / АПН України, Ун-т менедж. освіти. Київ, 2009. 36 с.
2. Ващенко І.В. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. К.: Знання, 2013. 407 с.
3. Гірник А.М. Основи конфліктології. Вид. дiм. "Києво-Могилянська академія", 2010. 222 с.
4. Дубина Л.Г., Вашеняк І.Б. Педагогічні конфлікти та способи їх розв'язання. Педагогічний дискурс. Випуск 9, 2011. С. 103-109
5. Дубровинський Г. Р. Психологічні передумови конфліктів у педагогічній діяльності. Вісник Національного університету оборони України. Вип. 6 (37), 2013. С.207-213
6. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник. Київ : Либідь, 2004. 424 с.
7. Молчанова А.О. Комунікативна компетентність як основа творчої взаємодії суб'єктів закладу професійної (професійно-технічної) освіти: спецкурс для слухачів курсів підвищення кваліф. керів. та пед. кадрів проф. освіти / А. О. Молчанова; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». Київ : ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти», 2019. 87 с.
8. Парадигмальна модель керівника сфери освіти у контексті євроінтеграційних процесів : матеріали Міжнародного форуму управлінської діяльності (18-19 травня 2019 року, м. Тернопіль). Тернопіль : КРОК, 2019. 361 с. <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/28758>
9. Психологічна енциклопедія / за заг. ред. О. М. Степанова. Київ : Академвидав, 2006. 424 с.
10. Савченко А.Ю., Кікінежді О.М. Психологічні особливості конфліктної взаємодії у сучасних організаціях та шляхи її вирішення у системі управління: теоретико-методологічні засади. Перспективи розвитку сучасної психології: збірник наукових праць. Переяслав: УГСП, 2022. Вип. 11. С. 214-220 <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/27799>

Xu LIU

Scientific Supervisor – Professor Oksana KIKINEZHDI

THE PROBLEM OF THE COMMUNICATION PROCESS IN RECRUITMENT ACTIVITIES (THE CASE OF CHINA): THEORETICAL ANALYSIS

In today's society, the competition for talents among enterprises is becoming increasingly fierce, and the means for enterprises to recruit talents are also constantly innovating and diversification. As an important channel for enterprises to recruit talents, campus recruitment is facing new challenges after experiencing rapid development. First of all, the enterprise campus recruitment environment is becoming more and more complex, and the recruitment target is constantly changing. Secondly, the knowledge of graduates is expanding, their thinking is more active, the awareness of safeguarding their own rights is stronger, and the requirements for jobs and enterprises are becoming higher and higher. Therefore, in the campus recruitment, there is a situation that enterprises still fail to recruit satisfactory graduates after paying huge costs, and the graduates are also in the face of many choice opportunities, cannot find their favorite enterprises.

The purpose of the article is to theoretically substantiate the content and structure of the psychological contract in the recruitment activities of a university in China.

The subject of research - graduates of higher education institutions in China.

The research method of grasping psychological contract analyzes the problems existing in campus recruitment in China.

In May 2012, 350 graduates were abruptly terminated by a wind power company [1]. The most immediate victims of this incident are newly signed graduates, and their time costs and opportunity costs are incalculable. At the same time, the enterprise has also caused a negative impact on their own corporate image. In addition, according to the China Talent website released according to the 2011 Campus Recruitment New Observation Survey Report, the rising rate of graduates has become a prominent phenomenon, with more than 20 percent of graduates breaking contracts. To analyze the reasons behind these events [2].

In the modern social exchange theory, the most representative ones are Homans's behaviorist exchange theory and Braugh's social exchange theory. According to the social exchange theory, social exchange and