

ва. Серія 17. Теорія і практика навчання і виховання. – 2014. – Вип. 24. – С. 15–22.

3. Дідківська О. Актуальні проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України / О. Дідківська // Україна: аспекти праці.– 2014. –№7.– С. 18-25.

4. Ільч Л. Ціннісні орієнтації молоді в освітньо-професійній сфері та шляхи мінімізації ризиків її соціального відторгнення на ринку праці /Л.Ільч //Україна: аспекти праці.– 2014.– №8.– С. 15-22.

5. Коваль Г. В. Молодь як суб'єкт соціального захисту /Г. В. Коваль //Інвестиції: практика та досвід.– 2012.– № 20.– С. 106-109.

ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ВИВЧЕННІ СТУДЕНТАМИ ДИСЦИПЛІНИ «КОНФЛІКТОЛОГІЯ»

Ольга Леонтенко

ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»

leonten@ukr.net

(Україна)

USE OF TRAINING TECHNOLOGIES WHEN STUDYING BY STUDENTS OF DISCIPLINE "CONFLICTOLOGY"

Olga Leontenko

SHEI "Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman"

leonten@ukr.net

(Ukraine)

Актуальність. Дисципліна «Конфліктологія» викладається студентам бакалаврського рівня підготовки. Основне завдання дисципліни полягає у формуванні у майбутніх фахівців знань причин та закономірностей виникнення конфліктних ситуацій в організаціях, функціональної спрямованості конфліктів, стратегій їх розв'язання та практичних навичок щодо механізму їх вирішення.

Постановка проблеми. Метою застосування тренінгових технологій при опанування дисципліни «Конфліктологія» є формування у студентів умінь та навичок ефективних методів управління і засобів взаємодії між конфліктуючими сторонами з метою попередження, врегулювання та конструктивного вирішення конфліктних ситуацій на різних рівнях їх прояву.

При вивченні теми «Безконфліктне спілкування у процесі проведення професійних переговорів і нарад» проводиться тренінг, метою якого є формування у студентів навичок ведення ділових переговорів, шляхом:

- освоєння технології розроблення та проведення ділових переговорів в організаціях;
- ознайомлення з етапами проведення професійних переговорів;
- формування у студентів вмінь щодо розроблення власних вимог та аргументів для проведення консультацій з опонентами на переговорах;
- набуття навичок конструктивного та толерантного обговорення різних точок зору та позицій опонентів;
- формування здібностей щодо вирішення конфліктних суперечок, які можуть виникати у процесі проведення ділових переговорів;
- розроблення рекомендацій щодо забезпечення безконфліктного спілкування у процесі проведення професійних переговорів та прийняття конструктивних шляхів вирішення конфліктних ситуацій.

На практичному занятті викладачем пропонується для обговорення наступна виробнича ситуація. Рада директорів компанії «Мобільний світ» ухвалила рішення розробити та укласти колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом. Для реалізації ухваленого рішення було створено робочу групу, до складу якої увійшли представники керівництва та трудового колективу. Робоча група мала зібрати пропозиції від всіх членів трудового колективу, розглянути їх та розробити проект нового колективного договору компанії.

Після збору наданих пропозицій члени робочої групи узагальнили їх та передали адміністрації компанії «Мобільний світ». Ознайомившись з побажаннями працівників до проекту колективного договору, керівництво компанії вирішило, що вони є надто завищеними і не обґрунтованими з економічної точки зору. Тому, на раді директорів було прийнято рішення відхилити більшість з пропозицій трудового колективу.

Серед вимог працівників, які не влаштували керівництво компанії і не були внесені до змісту проекту колективного договору, були наступні:

- підвищення заробітної плати працівникам компанії впродовж двох років на 50%;
- проведення ремонту виробничих приміщень та встановлення нових офісних меблів та кондиціонерів;
- встановлення на робочих місцях повідних фахівців нових комп'ютерів з сучасним програмним забезпеченням;
- надання працівникам компанії путівок для відпочинку з частковим, не менше 50%, погашення їх вартості за рахунок коштів компанії;
- надання працівникам можливості проходити навчання, стажування, відвідування семінарів та курсів підвищення кваліфікації за рахунок коштів компанії.

Після того, як робоча група розробила проект колективного договору і узгодила його з адміністрацією, він був винесений на обговорення на збори трудового колективу. Ознайомившись з проектом колективного договору, більшість представників трудового колективу не погодилась з тим, що значну частину їх пропозицій було відхилено керівництвом компанії. Вони проголосували проти запропонованого варіанта проекту колективного договору.

З метою розв'язання проблемної ситуації навколо колективного договору на зборах трудового колективу було ухвалено рішення про проведення переговорів між керівництвом компанії та представниками трудового колективу з приводу узгодження позицій обох сторін.

Для проведення тренінгу студенти розподіляються на три групи:

- I підгрупа — представники трудового колективу (далі — «Колектив»);
- II підгрупа — керівництво компанії «Мобільний світ» (далі — «Керівники»);
- III підгрупа — спостерігачі (далі — «Арбітри»).

Кожній підгрупі викладач дає наступні завдання.

Для підгрупи «Колектив»:

1. Сформулювати аргументи, які мають переконати адміністрацію компанії врахувати відхилені пропозиції у проекті проекту колективного договору.

2. Довести справедливість вимог працівників щодо поліпшення умов організації та оплати праці у компанії, шляхом наведення аргументів щодо реальності підвищення рівня оплати праці персоналу компанії на 50 % протягом двох років; необхідності підвищення професійного рівня персоналу за рахунок коштів компанії; часткової компенсації вартості відпочинку працівників тощо.

Для підгрупи «Керівники»:

1. Визначити аргументи щодо неможливості підвищення рівня заробітної плати працівникам компанії на 50%, та запропонувати альтернативні можливості підвищення рівня оплати праці.

2. Навести аргументи з приводу неможливості проведення ремонту всіх виробничих приміщень та встановлення у кожному кабінеті кондиціонерів, запропонувати власні пропозиції щодо поліпшення умов праці.

3. Пояснити чому компанія не може оплачувати у повному обсязі навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації працівників та запропонувати альтернативні заходи від керівництва щодо оплати навчання персоналу.

4. Аргументувати відмову часткової компенсації путівок працівникам у розмірі 50% та розробити альтернативні пропозиції керівництва щодо поліпшення організації відпочинку працівників компанії.

Для підгрупи «Арбітри»:

1. Спостерігати за виступами кожної зі сторін переговорів (підгруп студентів).

2. Аналізувати чіткість, конкретність та конструктивність аргументів на захист власних позицій, які будуть наведені кожною стороною переговорів.

3. Визначити сильні сторони у поведінці кожної зі сторін переговорів у контексті конструктивності аргументів, вміння переконувати та відстоювати власну позицію тощо).

4. Навести недоліки та допущені помилки кожною зі сторін переговорів (підгруп студентів).

5. Зробити акцент на конфліктогенах, які були допущені кожною зі сторін, а також визначити учасників, які провокували створення конфліктних ситуацій під час обговорення тих чи інших пропозицій або навпаки сприяли зниженню рівня напруги.

На підставі отриманої від викладача інформації, студенти проводять ділові переговори впродовж яких висувають свої вимоги протилежній стороні, обговорюють рівень поступок та компромісів, можливі варіанти вирішення проблемних питань, а також розробляють кінцевий варіант домовленостей по змісту проекту колективного договору компанії «Мобільний світ».

Результати тренінгу. У процесі тренінгу викладач та підгрупа «Арбітри» спостерігають за проведенням переговорів між підгрупою «Керівники» та підгрупою «Колектив». Після завершення переговорів починається обговорення результатів, впродовж яких викладач разом зі студентами підгрупи «Арбітри» відповідають на наступні питання:

1. Чи було досягнуто задоволення вимог та інтересів кожної зі сторін переговорів.

2. Наскільки конкретними та конструктивними були аргументи кожної зі сторін переговорів щодо захисту власних інтересів.

3. Які позитивні моменти були у кожної зі сторін під час дискусій.

4. Які помилки були допущені кожною зі сторін переговорів.

5. Яка підгрупа студентів створювала більше конфліктних ситуацій і з чим це пов'язано.

Після обговорення проведеного тренінгу викладач разом зі всіма студентами групи розробляють пропозиції щодо удосконалення процедури проведення переговорів та можливостей зниження рівня їх конфліктності.

Висновки. Використання тренінгових технологій у процесі вивчення дисципліни «Конфліктологія» надає можливість активізації навчального процесу і посилення її практичної складової. Робота студентів у форматі тренінгу дозволяє ефективніше засвоювати теоретичний матеріал та сприяє набуттю практичних навичок щодо формування власної точки зору, захисту своїх інтересів та переконань, ведення толерантного діалогу з опонентами, зниження рівня конфліктності переговорного процесу, розроблення пропозицій щодо удосконалення технологій проведення професійних переговорів та конструктивних шляхів вирішення конфліктних ситуацій.

Список використаних джерел

1. Управління конфліктами: Збірник тренінгових вправ: Навч. посіб. / Л. М. Ємельянеко, О. В. Корчевна, О.М. Леонтенко та ін.; За заг. ред. Л. М. Ємельянеко, О. В. Корчевної. – К.: КНЕУ, 2008. С.- 191-194

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ГЕОГРАФИИ

Коба Корсантия

Сухумский Государственный Университет

kob1973@mail.ru

(Грузия)

MODERN TEACHING METHODS OF THE GEOGRAPHY COURSE

Koba Korsantia

Sokhumi State University

kob1973@mail.ru

(Georgia)