

сми́слів сенсу виконання себе як особистості у світі. Осми́слення може відбуватися під тиском переломних переживань (при некомпulsive-ному, а інструментальному виході з межової ситуації) в значеннях понять, які часто неповно й не завжди адекватно віддзеркалюють спонтанне переживання, але відкривають можливість вольової мобілізації зусиль та вольової ж регуляції породження життєвого акту. Самозаохочення здійснюється хитрістю уяви, яка підводить принципово нову мету як новий ідеальний смисл, який ще не ввійшов до ієрархії, зустрічає її опір і тому має нестачу спонук, під найзагальніший та найвищий в ієрархії смислів сенс виконання себе як особистості у світі. Самовиконання відбувається спочатку через вольове зусилля, але із часом має перейти до післявольового, зовні ніби пасивного, воління, коли жодних зусиль не потрібно й життєвий акт породжується ніби сам собою, що засвідчує входження нового смислу в ієрархію та перебудову цієї ієрархії.

Література

Колісник О. П. Психологія духовного саморозвитку особистості : монографія / О. П. Колісник. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2007. – 400 с.

Колісник О. П. Духовний саморозвиток української нації: монографія / О. П. Колісник. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2012. – 321с.

3. Колісник О. П. Духовний саморозвиток особистості: монографія– Луцьк : ПП Іванюк В. П., 2015. – 476 с.

Кочаровський М. С., аспірант, НУ «Києво-Могилянська академія» (Київ)

КОНФЛІКТ МІЖ КЕРІВНИКОМ ТА ПІДЛЕГЛИМ В ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

Конфліктність стосунків керівника та підлеглого впливає з самої суті цих двох позицій – підлеглий мусить виконувати вказівки керівника, що, так чи інакше, обмежує його свободу дій, хоча - дуже багато залежить від характеристик особистостей керівника та підлеглих, проте база для конфлікту існує в будь-якому випадку. Сам же процес прийняття рішень також є конфліктогенним. Це пов'язано з тим, що людині, або групі людей, що приймає рішення, доводиться вибирати з певного набору варіантів той, що найбільше задовольняє вимогам ситуації. Разом з цим, обраний варіант може не влаштовувати інших учасників процесу, що може призвести до виникнення конфліктної ситуації. Виходячи з сказаного, видається цікавим проведення теоретичного дослідження щодо особливостей конфліктів між керівником та підлеглим у процесі прийняття рішень. Слід відзначити, що для конфліктності стосунків керівника та підлеглого є декілька причин: субординаційний характер відносин, інтенсивність спільної роботи, розбалансованість робочого простору, неузгодженість функціональних зв'язків, складність професійної та особистісної адаптації тощо. Так, сам по собі субординаційний характер відносин є конфліктогенним – значна частина діяльності підлеглого залежить від керівника, окрім того, підлеглий мусить виконувати вказівки керівника та підкорюватись; щодо інтенсивності спільної роботи – в цей час люди більш тісно взаємодіють між собою, що дає шлях проявам негативних особистісних рис, окрім того, будь-які незаплановані обставини під час інтенсивної роботи теж ведуть до підвищення напруженості в колективі; щодо розбалансованості робочого простору, який є, фактично, набором функцій та

засобів для їх виконання, а також прав та обов'язків працівників, то - у разі будь-якої невідповідності спричиняються конфлікти; так само і неузгодженість функціональних зв'язків, що може проявлятися як у вигляді великої кількості керівників на одного робітника, так і у вигляді великої кількості підлеглих, коли керівник не в змозі оперативно ними керувати; складність професійної та особистісної адаптації теж може проявлятися як зі сторони керівника, так і зі сторони підлеглого – у першому випадку керівник пристосовується до своєї нової ролі, у другому – підлеглий пристосовується до свого керівника.

Окрім конфліктогенних причин пов'язаних з суттю відносин керівник-підлеглий, існують причини пов'язані з самим процесом прийняття рішень. Загалом причин для виникнення таких конфліктів багато, вони можуть бути внутрішньоособистісними, міжособистісними та, навіть, міжгруповими. До них належать: конфлікт інтересів, конфлікт цілей, конфлікт цінностей, конфлікт методів та підходів, конфлікт організації, конфлікт відповідальності тощо.

Так, конфлікт інтересів полягає у небажанні поступатись чимось заради вирішення проблеми; конфлікт цілей – у відмінностях бажаних результатів вирішення; конфлікт цінностей – у відмінностях та несумісності особистих поглядів кожного з учасників процесу; конфлікт методів та підходів – у несумісності або обраних методів, або особистих підходів до вирішення проблеми; конфлікт організації – у невідповідності організаційних підходів до вирішення поставленої проблеми; конфлікт відповідальності – у суперечності або сфер відповідальності однієї людини, або у суперечності сфер відповідальності декількох людей, що займаються вирішенням проблеми.

Ці суперечності та відповідні їм конфлікти можуть виникнути на будь-якому етапі процесу прийняття рішень. Окрім того, вони не є ексклюзивними і самостійними. Це означає, що, по-перше, вони можуть виникати як послідовно, так і паралельно, як поодиночки, так одразу декілька однотипних, по-друге, вони можуть спричиняти одна одну. Відповідно, для того, щоб процес прийняття рішень не зупинявся, ці суперечності вимагають вирішення.

Разом з тим специфіка відносин керівник-підлеглий накладає певні обмеження на можливості вирішення причин, пов'язаних з процесом прийняття рішень, і навпаки - специфіка процесу прийняття рішень накладає обмеження на можливості вирішення конфліктів у відносинах типу керівник-підлеглий.

З огляду на вищесказане, можна сказати, що найбільш ефективними методами вирішення суперечностей між керівником та підлеглим у процесі прийняття рішень, будуть: методи примусу(виграш-програш); метод компромісу(невиграш-невиграш); метод консенсусу(виграш-виграш). Окрім того, існує також специфічний метод відкритого прийняття рішень, що базується на методі консенсусу. Узагальнюючи проаналізовані методи запобігання та вирішення суперечностей процесу прийняття рішень, слід сказати, що, очевидно, переваги та недоліки кожного з них мають враховуватись в кожному конкретному випадку відповідно до існуючих особливостей відносин між керівником та підлеглим та особливостей процесу прийняття рішення. Це дасть можливість оптимізувати, зробити більш гнучким та адаптивним процес прийняття рішень, а значить, дасть можливість ефективно протидіяти суперечностям, що можуть виникнути у майбутньому.