

лезные знания и умения и способствовало бы зарождению новых творческих импульсов к последующим делам. Еще одним важным моментом является внедрение в систему занятий элементов психологического тренинга, способствующего формированию компонентов (мотивационного, познавательно-деятельностного, креативного и интеллектуального), необходимых для развития творческих способностей подростков. Эта система инновационных технологий, обеспечивает рост личности ребенка, контролирует потребность ученика в самореализации, самовыражении, способствует интеллектуальному росту, активизации знаний, умений и навыков.

В результате проведенного исследования цель достигнута, а гипотеза нашла свое научное подтверждение.

Библиографический список

1. Барышева Т. А. Психологическая структура креативности // Известия РГПУ им. Герцена, №145. 2012. -с. 54-64.
2. Богоявленская, Д.П. Основные современные концепции творчества и одаренности [Текст] / Д. И. Богоявленская. - М. : Пресс. 2007. - 203с.
3. Иванченко, В.Н. Инновации в образовании. Общее и дополнительное образование детей [Текст] / В.Н. Иванченко. - Ростов-на-Дону, 2011. - 352 с.

НАВЫК УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ КАК НЕОБХОДИМОЕ КАЧЕСТВО БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

К. А. Минина

*Студент,
Шадринский государственный
педагогический университет,
г. Шадринск, Курганская область, Россия*

Summary. This article discusses the importance of conflict management skills in training a future specialist. Everyone has the right to their own personal opinion, and it often happens that people's opinions differ, and this causes conflict situations between these people. Failure to manage a conflict situation leads to conflict.

Keywords: conflict situations; conflicts; conflictological culture; professional development.

В связи с необратимыми изменениями в общественно-экономической жизни страны, в том числе переходом к рыночным условиям хозяйствования, подготовка молодежи к профессиональной деятельности в современных условиях становится категорией общественно-государственной, поскольку от ее качества в конечном итоге будет зависеть успех экономических рыночных преобразований и дальнейшее плодотворное функционирование экономики и государства в целом. Экономическое развитие государства напрямую зависит от готовности и умения молодежи и населения строить трудовые отношения и от того, насколько развиты их коммуникативные способности в целом. Для того, чтобы профес-

сиональное становление выпускников образовательного учреждения было эффективно, необходимо уделить внимание такому вопросу как умение управлять возникшими конфликтными ситуациями и конфликтами, как во время обучения, так и в дальнейшей профессиональной деятельности

Актуальность работы связана с тем, что в процессе получения профессионального образования нередко возникают такие трудности как различия индивидуальных особенностей и восприятия. Данный факт относится к специалистам любого профиля. Люди, обучающиеся или работающие в организации, различны между собой. Соответственно, это может приводить к тому, что люди не могут найти компромиссное решение проблемы при решении какого-либо вопроса, одна из сторон вступает в противоречие с интересами другой стороны и тем самым, порождает конфликтную ситуацию.

Управление конфликтом в настоящее время становится все более важной темой. Современные теоретики менеджмента признают, что полное отсутствие конфликта внутри организации не только невозможно, но и нежелательно, поскольку она не может всегда оставаться статичной и удовлетворенной существующей ситуацией. Руководство должно проявлять активность, развивать инновационную деятельность и реагировать на изменения внешней среды, для того чтобы поддерживать работоспособность организации.

Будущих специалистов нужно обучать, подготавливая их к возникновению в будущем конфликтов разного уровня. Одним из важных видов конфликта в будущей карьере такого сотрудника является организационный конфликт. Данный вид конфликта является результатом иерархических отношений, регулирования человеческой деятельности, применения распределительных отношений в организации: использование должностных инструкций, функционального закрепления прав и обязанностей за работником; введение формальных структур управления; наличие положений о вознаграждении и оценке труда, премировании работников.

Умение управлять конфликтами – важная часть жизни любого человека, особенно на профессиональном уровне. Управление конфликтом – это целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на его динамику в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт, как справедливо отмечает С. М. Емельянов [1, с. 108]. Оно включает в себя прогнозирование конфликтов; предупреждение одних и вместе с тем стимулирование других; прекращение и подавление конфликтов; регулирование и разрешение. Управление конфликтом следует отличать от разрешения конфликта, которое представляет собой поиски способов устранения противоречий в коллективе.

Из наблюдений И. С. Фиганова, известно, что в результате негативного влияния неразрешенного конфликта в профессиональной деятельности снижается производительность труда и рабочего времени. Таким обра-

зом, умение разрешать возникшие конфликты влияет на эффективность профессиональной деятельности специалиста.

Стоит уделить внимание рассмотрению понятия «конфликтологическая культура». Конфликтологическая культура любого специалиста, в том числе и финансиста, характеризуется усвоением и использованием специальных конфликтологических знаний, необходимых для восприятия конфликтов и последующей реализации профессиональных функций в условиях конфликта. Н. В. Самсонова, под конфликтологической культурой специалиста понимает качественную характеристику профессиональной жизнедеятельности специалиста в конфликтной профессиональной среде [3, с. 31].

Как показывает практика, многие выпускники не готовы к преобразующей конфликтологической деятельности. Это сказано тем, что у них недостаточно сформировано представление о том, как ориентироваться в сложной профессиональной ситуации, как осуществлять управление негативным эмоциональным состоянием, как воздействовать на конфликтующие стороны с целью предупреждения или разрешения конфликтных действий.

В результате анализа профессиональной конфликтологической подготовки в образовании были выявлены некоторые отрицательные моменты [3, с. 156]. Недостаточное исследование внутриличностных конфликтов студента привело к тому, что в качестве педагогического средства и условия развития компонентов конфликтологической культуры рассматриваются исключительно межличностные конфликтные ситуации и конфликты. Считается, что профессиональная конфликтологическая подготовка специалистов должна выстраиваться на идее внутриличностного конфликта, согласно которой, будут созданы условия для развития конфликтологической культуры специалиста как целостности.

Таким образом, мы обосновали необходимость формирования научных и практических знаний о конфликте как социально-психологическом феномене при обучении студентов с целью развития конфликтологической культуры.

Библиографический список

1. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии [Текст] : учеб. пособие / С. М. Емельянов. – Изд 3-е, перераб. и доп. - СПб. : Питер, 2009. – 384 с.
2. Лукин, Ю.Ф. Конфликтология: управление конфликтами [Текст] : учеб. пособие / Ю.Ф. Лукин. – М. : Академический Проект ; Гаудеамус, 2007. – 799 с.
3. Самсонова, Н.В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе образования [Текст] : монография / Н.В. Самсонова. – Калининград : Изд-во КГУ, 2002 – 308 с.

