

3. Євреї та Українська Республіка: єврейська делегація у головного отамана 17 липня 1919 р. в Кам'янці на Поділлі. Кам'янець на Поділлі, 1919. 8 с.

4. Записки Українського наукового товариства досліджування й охорони пам'яток старовини та мистецтва на Полтавщині. Вип.1. Полтава, 1919. 111 с.

5. Зільберфарб М. Єврейське міністерство і єврейська автономія на Україні: сторінки історії. Кам'янець на Поділлі, 1919. 85 с.

6. Золотаренко С. Чому серед жидівських робітників є багато більшовиків? Кам'янець на Поділлі, 1919. 16 с.

7. Різниченко В. Батуринський шлях. Звенигородка, 1917. 16 с.

8. Широцький К. Коліїщина. Київ, 1918. 48 с.

Юрій ДРЕВАЛЬ, Олена ШАРОВАТОВА
Національний університет цивільного захисту України

ТОЛЕРАНТНІСТЬ ТА СПРАВЕДЛИВІСТЬ ЯК ЗАСІБ РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ (НА ПРИКЛАДІ SOFT SKILLS УЧАСНИКІВ СФЕРИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ)

Загальновизнаним є переконання в тому, що успіх в обраній діяльності залежить від засвоєного комплексу умінь та навичок, в кінцевому рахунку – від рівня професіоналізму працівників та посадових осіб. Безумовно, професіоналізм важливий у будь-якій роботі, але набагато важливішими виявляються особистісні якості, те, як людина вміє знаходити спільну мову з контактною аудиторією, наскільки вона відкрита новому і готова змінюватись.

Бути успішним незалежно від специфіки діяльності та напряму, в якому працює людина, дозволяє опанування навичками soft skills «софтскілз» («м'які навички» або «гнучкі навички»). Традиційно їх відносять до соціальних навичок: вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати, міжособистісно спілкуватись, вести перемовини, працювати в команді, особистісно розвиватись, управляти часом, бути ерудованим, креативним тощо. При цьому слід звернути увагу, що жодне з безлічі подібних умінь не належить до окремої спеціальності. Soft skills важливі як в роботі, так і в житті, зокрема, для досягнення поставлених цілей. При цьому чим вище людина піднімається кар'єрними сходами, тим більшу роль відіграють soft skills в її житті, в той час як професійні – hard skills «хардскілз» («тверді навички» – технічні навички, пов'язані з виконуваною у певній сфері діяльністю) – відходять на другий план. Адже чим вищою є займана посада, тим більша кількість підлеглих і співробітників можуть проконсультувати посадовця з різних питань професійного та загального міжособистісного рівня [5].

Soft skills завжди відводилося важливе місце в такому спілкуванні, але особливу актуальність вони набувають у складних умовах сьогодення, адже професійні навички швидко застарівають і їх все одно доводиться опановувати з великою швидкістю, навіть впродовж одного робочого року. У той же час уміння працювати з інформацією, з емоційним станом, управляти процесом і завданнями, комунікувати і бути ефективним як концептові навички є тим базисом в людині, на який вже можна нарощувати професійність, – hard skills.

Отже, soft skills – надпрофесійні навички, які допомагають вирішувати життєві завдання і працювати з іншими людьми. Людей, у яких вони добре розвинені, роботодавці цінують особливо. Soft skills корисні в будь-яких сферах, формуються з дитинства і загалом пов'язані з емоційним інтелектом. Hard skills – вузькі професійні навички, які можна опанувати за кілька тижнів у процесі навчання, а їх ефективність – виміряти.

У списку важливих «гнучких навичок», які допоможуть не загубитися в майбутньому, є необхідними сьогодні і потребують розвитку: комунікація, критичне мислення, управління проектами, людьми і собою, наставництво і менторинг, вирішення проблем, прийняття рішень, емоційний інтелект, ненасильницьке спілкування, толерантність і справедливість, управління знаннями, робота в режимі невизначеності, стресостійкість, ощадливе виробництво, екологічне мислення, самоаналіз і саморефлексія тощо [5].

Відомо, що одним з нагальних завдань сучасного українського державотворення є прийняття європейських принципів належного врядування, що прямим чином пов'язано з модернізацією управлінських підструктур різних сфер і галузей, серед яких і охорона праці. Остання, у свою чергу, базується, окрім іншого, й на умінні працівників ефективно здійснювати власні обов'язки в умовах конфліктної взаємодії. У тих структурах, які лише призвичаюються до традицій демократичного управління, доволі часто виникають підстави для ігнорування організаційних конфліктів. Відтак, виникають загрози перетворення латентного конфлікту на кризове явище.

Особливості організаційних конфліктів першочергово визначаються характером здійснення діяльності у відповідній сфері. Це і насиченість правового регулювання відповідних відносин, і детальне регламентування прав та обов'язків персоналу, а також чітка ієрархія посад та рівнів. За таких умов великого значення набуває профілактика конфліктів та вирішення вже наявних конфліктних ситуацій з урахуванням інтересів усіх зацікавлених осіб.

Проте, навіть враховуючи комплекс зазначених факторів, можна стверджувати, що трудовому колективу властива складна сукупність різноманітних конфліктів, основними видами серед яких є: міжособистісні (вертикальні чи горизонтальні); міжгрупові (між структурними підрозділами, групами співробітників в одному підрозділі, керівництвом організації та персоналом, адміністрацією та профспілкою) та складні конфлікти за критерієм «особистість – група» (між керівником і колективом, між рядовим

співробітником та колективом). Удосконалення організаційної культури залежить від якісної зміни пріоритетів в організації діяльності. Мова має йти про якісну зміну тональності у відношенні до кожної окремої людини та про посилення гуманітарної складової в структурі адміністративної культури. Причому вимагає зміни відношення як до колеги, так і до кожного конкретного споживача управлінських послуг.

Серцевиною таких змін має стати методологія толерантності, яка складає основу терпимості до інших поглядів. Як вважає В. Стець, можна натрапити на визначення поняття «толерантність» як прагнення до «золотої середини» (Аристотель); подолання страждань (Фома Аквінський); подолання спокуси (Еразм Роттердамський); симпатії (А. Сміт, Д. Юм); співчуття (Ж.Ж. Руссо, А. Шопенгауер); збереження мудрої міри рівноваги (Й. В. Гете); принцип збереження (К. Ясперс); внутрішній регулятор мого ставлення до іншого (Ж. П. Сартр); подолання свого мовчання (А. Камю); співіснування різних мовних форм (Л. Вітгенштайн); вимоги, обов'язкової для високорозвинутої цивілізації (А. Н. Уайтхед) [4, с. 103].

Відомо, що історично першою формою толерантності була віротерпимість, ідеї якої відображено в етичному вченні раннього християнства. Проблема впровадження ідеї толерантності в суспільну свідомість набула нової якості в часи становлення держави сучасного типу та формування концепту верховенства права. Право ставало не лише засобом реалізації волі пануючої верстви населення, а й формальною основою захисту толерантності. І. Кант, розвиваючи природно-правову інтерпретацію прав людини, стверджував: «Право як гарант терпимості – це сукупність умов можливості такого мирного співіснування, коли «волевиявлення однієї особи сумісне з волевиявленням іншої з погляду загального закону волі [3, с. 253]». Ускладнення сучасних суспільних відносин стимулювало посилення уваги до толерантності в її різнобічних вимірах, а саме: філософському, ідеологічному, політичному, правовому, комунікативному тощо. Проте істинним мірилом спілкування людей був і залишається соціокультурний компонент суспільних відносин. «Сучасна толерантність, – за оцінкою Є. Бистрицького, – це терпимість у ситуації паралельного існування з усім культурно та суспільно іншим без насильницького уподібнення або ототожнення [1, с. 111]».

Отже, ціннісно-мотиваційну основу цивілізованих відносин при потенційно конфліктній взаємодії учасників складають концепти толерантності та справедливості. Саме за умови усвідомлення таких цінностей можливе гармонійне поєднання інтересів усього колективу з правами кожного окремого індивіда, що, зокрема, особливо важливим виявляється у сфері охорони праці.

Становлення «неконфліктогенної» управлінської культури має ґрунтуватися у тому числі і на дотриманні принципів соціальної справедливості – загально визнаній цінності сучасного демократичного