

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ РОЗВЕДЕННЯ І ГЕНЕТИКИ ТВАРИН  
ІМЕНІ М.В.ЗУБЦЯ**



**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор ІРГТ ім. М.В.Зубця НААН

Юрій Полупан

18 червня 2020 р

**ПОЛОЖЕННЯ  
ЩОДО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ  
В ІНСТИТУТІ РОЗВЕДЕННЯ І ГЕНЕТИКИ ТВАРИН  
ІМЕНІ М.В.ЗУБЦЯ**

**СХВАЛЕНО**

Протокол вченої ради Інституту № 4  
від 18 червня 2020 р.

Чубинське – 2020

**Укладачі Положення про врегулювання конфліктних ситуацій в  
Інституті розведення і генетики тварин  
імені М.В. Зубця:**

Михайло Гладій – голова вченої ради Інституту

Юрій Полупан – директор Інституту

Світлана Ковтун – заступник директора з наукової роботи

Валентина Дзіцюк – завідувачка відділу

Кирило Копилов – головний науковий співробітник

Світлана Войтенко – головний науковий співробітник

Наталія Полупан – заст. завідувача відділу

Юрій Максименко – головний юрисконсульт

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення щодо врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті розведення і генетики тварин імені М.В. Зубця НААН (далі - Інститут) вбачає врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій, а також засвоєння співробітниками та здобувачами вищої освіти моделей поведінки у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії.

1.2. Положення обґрунтовує стратегію запобігання конфліктним ситуаціям, регламентує застосування заходів щодо їх виявлення та попередження, містить алгоритм дій у зв'язку із встановленням конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

1.3. Конфлікт – це процес крайнього загострення суперечностей та боротьби двох чи більше сторін у розв'язанні значущої для них проблеми, який супроводжується негативними емоціями і вимагає розв'язання; це зіткнення інтересів осіб і груп, їхніх ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо.

1.4. Конфліктна ситуація – це ситуація, що фіксує виникнення реальної суперечності, пов'язаної з сексуальними домаганнями, дискримінацією, корупцією, потребах і соціальних очікуваннях науково-педагогічних працівників і здобувачів, або ситуація, що становлять перешкоду для досягнення поставленої мети хоча б одного з учасників взаємодії.

1.5. Конфліктогени – слова, дії (чи бездіяльність) спрямовані на те, щоб образити, принизити опонента, вивести його з себе.

1.6. Об'єкт конфліктної ситуації – це матеріальна (ресурси), соціальна (влада) або духовна (ідея, норма, принцип) цінність, до володіння або користування якою прагнуть сторони конфлікту.

1.7. Предмет конфліктної ситуації – це об'єктивно існуюча або уявна проблема, що є основою конфліктної ситуації.

1.8. Проблема конфліктної ситуації – це та суперечність, що виникає через об'єкт конфліктної ситуації та стає причиною протиборства сторін (проблема влади, взаємин, першості, конкуренції, психологічної сумісності тощо).

1.9. Конфліктні ситуації в Інституті можуть виникати між:

- здобувачами вищої освіти та адміністрацією;
- здобувачами вищої освіти і науково-педагогічними працівниками як стороною, що дає завдання і контролює їх виконання;
- трудовим колективом і адміністрацією;
- трудовим колективом і профспілковим комітетом;
- адміністрацією й профспілковим комітетом;
- здобувачами вищої освіти;

- співробітниками;
- співробітниками і керівниками структурних підрозділів.

## **2. СИСТЕМА ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**

### **2.1. Шляхи попередження конфліктних ситуацій:**

- планування соціального розвитку колективу: створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, умови для кар'єрного зростання, організація відпочинку;
- відкритість діяльності Інституту, постійне інформування працівників про результати і цілі діяльності; гласність і колегіальність, доведення виробничих завдань до розуміння кожним членом колективу, визначення пріоритетів розвитку як усього колективу Інституту, так і окремих його членів;
- демократичність при прийнятті тих чи інших рішень, що стосуються всіх або окремих членів колективу;
- розробка чітких посадових інструкцій, які виключають плутанину і безвідповідальність;
- довіра у взаємовідносинах здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, членів колективу та підрозділів;
- обґрунтована вимогливість до підлеглих у виконанні ними трудової і виробничої дисципліни;
- справедлива винагорода за працю (моральне і матеріальне заохочення);
- постійна турбота про задоволення потреб та інтересів здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників;
- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу й особистості;
- формування у науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти високої психолого-педагогічної культури спілкування;
- пріоритетність інтересів здобувачів вищої освіти, дотримання вимог навчання і виховання.

2.2. Важливою умовою запобігання конфліктним ситуаціям у соціально-педагогічному процесі Інституту є відмова від авторитарної системи управління освітнім процесом, конфліктологічна поінформованість суб'єктів навчального процесу, а також формування їхньої культури спілкування.

2.3. Тактика щодо запобігання появі конфліктних ситуацій на лінії «викладач-здобувач» включає:

- прогнозування (чим більш глибока, достовірна, різнобічна прогнозуюча діяльність суб'єктів педагогічного процесу, тим більш результативною є стратегія запобігання);

- підтримку (використання превентивних дій, певних її видів, зокрема, допомоги, емпатійного слухання, співучасті у спілкуванні);

- аутотренінг (управління емоціями, зняття напруження, тривожності, саморегуляція, самоспрямування, самонавіювання);

- стимулювання (збудження прагнення до пошуку, дій).

#### 2.4. Основні напрямки з попередження конфліктної ситуації:

- створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;

- оптимізація організаційно-управлінських умов створення й функціонування установи;

- усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;

- нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктних ситуацій.

2.5. Попередження конструктивному вирішенню конфліктних ситуацій сприяють використання опонентами стратегії співробітництва й компромісу, регулювання конфліктних ситуацій керівником колективу, мінімізація негативних емоцій опонентів, їх високі моральні й професійні якості тощо.

#### 2.6. Дії та способи запобігання конфліктної ситуації:

- зберігати самовладання, витримку;

- дати можливість партнеру висловити претензії;

- не вступати в суперечку, не переходити на оцінку суб'єкта як особистості;

- вислухати прохання партнера, сформулювати зміст претензії і кінцевий результат, якого він прагне;

- чітко та об'єктивно висловлювати свою позицію щодо очікувань партнера;

- намагатися дотримуватися рівності, обмірковуючи проблеми;

- якщо помилилися, визнати помилку, але спокійно, без самоприниження та з гідністю;

- прийняти пропозицію і домовитися про майбутнє;

- намагатися підтримувати баланс ділових стосунків у конструктивних межах.

### **3. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНОЇ СИТУАЦІЇ**

3.1. Обов'язки співробітників та здобувачів вищої освіти Інституту стосовно конфліктних ситуацій:

- інформування (проведення бесід, психологічних тренінгів щодо запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій);

- запобігання (керівникам структурних підрозділів попереджати виникнення конфліктних ситуацій, своєчасно виявляти їх та інформувати адміністрацію);

- урегулювання (створення тимчасових спеціальних комісій із залученням психолога, юриста та представників профспілкових органів, які зобов'язані в 10-денний термін вивчити питання та підготувати висновки, запропонувати проекти рішень);

- утримання від будь-яких дій або рішень до часу оприлюднення висновків тимчасової спеціальної комісії щодо врегулювання конфліктної ситуації в Інституті.

3.2.Методи реагування на конфліктні ситуації керівником структурного підрозділу:

- бесіда з конфліктуючими сторонами з метою визначення причин та сутності конфліктної ситуації;

- ініціювання створення тимчасової спеціальної комісії щодо врегулювання конфліктної ситуації;

- інформування органів внутрішніх справ у випадку спірної ситуації або у випадку трактування однієї з конфліктуючих сторін конфліктної ситуації як кримінальної;

- інформування учасників конфліктної ситуації про висновки тимчасової спеціальної комісії та запропоновані проекти рішень;

- контроль за дотриманням запропонованих висновків та рішень тимчасової спеціальної комісії.

3.3.Технологія врегулювання конфліктних ситуацій:

- інформаційна (ліквідація дефіциту інформації конфліктної ситуації, вилучення з інформаційного поля помилкової, перекрученої інформації, усунення чуток і т.п.);

- комунікативна (організація спілкування між суб'єктами конфліктної взаємодії та їх прихильниками; забезпечення ефективного спілкування);

- соціально-психологічна (робота з неформальними лідерами та мікрогрупами, зниження соціальної напруженості та зміцнення соціально-психологічного клімату в колективі);

- організаційна (рішення кадрових питань, використання методів заохочення та покарання, зміна умов взаємодії).

3.4. Способи вирішення конфліктних ситуацій:

- адміністративний (попередження, догана, звільнення, переведення на іншу ділянку роботи, рішення суду, виключення з числа здобувачів вищої освіти і т.п. – згідно з Конституцією України, Кодексом законів про працю.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», правила внутрішнього трудового розпорядку Інституту;

- педагогічний (бесіда, переконання, прохання, роз'яснення, надання психологічної допомоги і т.п.).

#### **4. ВИРІШЕННЯ ТА РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТНОЇ СИТУАЦІЇ.**

4.1. Основні стратегії розв'язання конфліктної ситуації:

- компроміс;
- співробітництво;
- уникання;
- пристосування.

4.2. Шляхи вирішення конфліктних ситуацій:

- самотійно опонентами;
- за участю третіх осіб;
- переговори.

4.3. Засобами розв'язання конфлікту є:

- усунення причин конфлікту, подолання образу «ворога», що склався у конфлікуючих сторін;

- зміна вимог однієї зі сторін, якщо опонент йде на певні поступки;

- консенсус, що є згодою значної більшості учасників конфлікту щодо його головних питань.