

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор ДУ «Інститут травматології та ортопедії
Національної академії медичних
наук України»,



Поляченко Ю.В.
Розглянуто та затверджено на засіданні вченої ради
« 18 » 2022 р., протокол № 1

ПОЛОЖЕННЯ

про врегулювання конфліктних ситуацій в Державній установі «Інститут травматології та ортопедії Національної академії медичних наук України»

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про вирішення конфліктів в Державній Установі «Інститут травматології та ортопедії НАМН України» (далі – Інститут) спрямовані на вирішення та розв'язання конфліктних ситуацій, організацію безконфліктної взаємодії співробітників, аспірантів, докторантів (в подальшому -здобувачі вищої освіти).

1.2. Це положення запроваджує стратегію запобігання конфліктним ситуаціям протягом навчально-виробничого процесу Інституту.

1.3. Положення обумовлює застосування заходів щодо виявлення та попередження конфліктних ситуацій, алгоритми дій щодо встановлення конфліктних ситуацій та способи їх вирішення.

2. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ

2.1. Конфлікт - процес надзвичайного загострення конфлікту, боротьба двох або більше сторін за вирішення важливого для них питання, що супроводжується негативними емоціями, які потребують вирішення; це конфлікт інтересів окремих осіб і груп, їх ідей.

2.2. Конфліктні ситуації - документування ситуацій, у яких виникають реальні конфлікти, пов'язані з сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією, потребами вчителів і претендентів (аудиторії), а також соціальними

очікуваннями або ситуаціями, які перешкоджають досягненню хоча б одного з учасників,

2.3. Джерело конфлікту - слова, дії (або бездіяльність), спрямовані для образи, приниження або виведення опонента зі спокою.

2.4. Об'єктом конфліктної ситуації є прагнення володіти або використовувати матеріальні (ресурси), соціальні (сили) або духовні (ідеї, норми, принципи) цінності учасників конфлікту.

2.5. Предметом конфліктної ситуації є об'єктивно існуюча або уявна проблема, що лежить в основі конфліктної ситуації.

2.6. Проблеми конфліктної ситуації – це суперечності (питання влади, відносин, першості, конкуренції, психологічної сумісності тощо), які виникають через об'єкт конфліктної ситуації і стають причиною протистояння двох сторін.

2.7. Конфліктні ситуації в Інституті можуть виникати у:

- здобувачів вищої освіти та адміністрації;
- здобувачів вищої освіти та викладачів як сторони, яка покладає завдання та контролює їх виконання; - трудових колективів та керівництва;
- трудових колективів і профспілкових комітетів;
- Адміністративних та профспілкових комітетів;
- здобувачів вищої освіти;
- працівників;
- працівників та керівників структурних підрозділів.

3. СИСТЕМА ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. Шляхи попередження конфліктних ситуацій:

- планування соціального розвитку колективу: створити належні умови праці, можливості та умови для кар'єрного зросту, організація відпочинку;
- відкритість Інституту, яка інформує персонал про досягнення та цілі Інституту;

- колегіальність та співпраця з метою інформування кожного члена команди про завдання та визначення пріоритетів розвитку, як всього персоналу, так і окремих членів інституту;
- демократичність у прийнятті певних рішень, що стосуються всіх або деяких членів Інституту;
- Розробити чіткі посадові інструкції, щоб уникнути плутанини та безвідповідальності:
- довіра у відносинах між співробітниками, керівників структурних підрозділів, здобувачів вищої освіти;
- обґрунтовані вимоги до підлеглих для виконання ними виробничої та трудової дисциплін
- справедлива оплата праці (матеріальне та моральне заохочення);
- постійна увага до потреб та інтересів здобувачів вищої освіти, викладачів
- дотримання принципів соціальної справедливості при будь-якому прийнятті рішень, що стосуються командних та особистих інтересів;
- інтереси здобувачів вищої освіти є пріоритетними та відповідають вимогам освіти та зростання. Важливою умовою запобігання конфліктам у соціально-педагогічному процесі ДУ «Інститут травматології та ортопедії НАМН України» є відмова від авторитарних систем управління навчанням, відсутність конфліктності у навчальному процесі.

3.2. Стратегії запобігання конфліктних ситуацій між викладачами та здобувачами вищої освіти:

- стратегії прогнозування (чим більш глибока, достовірна, різнобічна прогнозуюча діяльність суб'єктів педагогічного процесу, тим ефективніші стратегії профілактики);
- стратегії підтримки (використання профілактичних заходів, певних видів превентивних заходів, взаємодопомога, емпатійне слухання, залучення до спілкування);
- Стратегії аутотренінгу (керування емоціями, зняття стресу, тривоги, саморегуляція, самоспрямування,);
- Стратегії стимуляції (стимуляція до дій та пошукових бажань).

3.3 Основні напрямки запобігання конфліктам:

- створення об'єктивних умов для запобігання деструктивного розвитку конфліктних ситуацій;
 - оптимізація організаційно-управлінських умов створення та функціонування організації;
 - усунення психосоціальних причин виникнення конфліктних ситуацій;
 - нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктних ситуацій.
- 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.

3.4. Дії та способи запобігання конфліктної ситуації:

- зберігання самовладання, витримки;
- надавання можливості партнеру висловлення своїх претензій
- не вступати в суперечку, не переходити на оцінку суб'єкта як особистості;
- висловлення вимог партнеру, формулювання змісту претензії та кінцевого результату, якого він прагне;
- чітко та об'єктивно висловлювати свою позицію щодо очікувань своїх партнерів;
- прагнути зберігати рівність і думати над проблемами;
- якщо має місце помилка, необхідно визнати її, зберігаючи при цьому гідність;
- прийняти пропозицію та домовитися про майбутні відносини;
- намагатися підтримувати баланс у ділових відносинах у конструктивних межах.

4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНОЇ СИТУАЦІЇ В ІНСТИТУТІ

4.1. Обов'язки співробітників Інституту стосовно конфліктних ситуацій:

- Інформування (співбесіди, психологічний тренінг щодо запобігання, виявлення та вирішення конфліктних ситуацій);
- проведення профілактика (керівники структурних підрозділів сприяють запобіганню конфліктів, своєчасно їх виявляють та повідомляють керівництво інституту);

- урегулювання (створення тимчасової спеціальної комісії за участю психолога, представника Ради молодих вчених, юриста та представника профспілкового органу, які зобов'язані вивчити проблему та підготувати висновок та запропонувати вирішення конфліктної ситуації протягом 10 днів);

- Ніякі дії чи рішення не можуть бути прийняті, до публікації висновків тимчасової спеціальної комісії з вирішення конфліктних ситуацій в Інституті..

4.2. Методи реагування на конфліктні ситуації керівником структурного підрозділу:

- діалог зі сторонами конфлікту для визначення причини та характеру конфліктної ситуації;

- ініціювання створення тимчасової спеціальної комісії для вирішення конфліктних ситуацій в Інституті;

- негайне інформування органів внутрішніх справ у разі виникнення кримінальної ситуації;

- інформування сторін конфліктної ситуації про висновки тимчасової спеціальної комісії з вирішення конфліктних ситуацій;

- Контроль за виконанням рішень тимчасової спеціальної комісії з вирішення конфліктних ситуацій.

4.3. Технологія врегулювання конфліктних ситуацій у Інституту:

- інформаційне (усунення недостовірної інформації в конфліктних ситуаціях, вилучення неправдивої, спотвореної інформації, усунення чуток тощо);

- комунікація (спілкування між суб'єктами конфліктних взаємодій та їх оточеннями; забезпечення ефективного діалогу);

- психосоціальна (робота з неформальними лідерами та малими групами для зниження соціальної напруги та зміцнення психосоціального клімату в робочому колективі);

- Організаційна (вирішення кадрових питань, використання методів заохочення і покарання, зміна умов взаємодії).

4.4.Способи вирішення конфліктних ситуацій:

- адміністративні (попередження, догана, звільнення, переведення на іншу роботу, рішення суду, відрахування тощо - відповідно до Конституції України, Кодексом законів про працю, Законом України «Про порядок вирішення

колективних трудових спорів (конфліктів)», правила з внутрішнього трудового розпорядку Державній установі «Інститут травматології та ортопедії Національної академії медичних наук України»;

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

5. ВИРІШЕННЯ ТА РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТНОЇ СИТУАЦІЇ

5.1. Основні стратегії розв'язання конфліктної ситуації: -компроміс; -співробітництво; -уникання; -пристосування.

5.2. Шляхи вирішення конфліктних ситуацій: -самостійно опонентами; -за участю третіх осіб; -переговори.

5.3. Способи вирішення конфліктів полягає в наступному:

-усунути причини конфлікту та подолати образ «ворога», який створюється серед учасників конфлікту;

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

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