

інструментів, які будуть цікаві як для донорських організацій, так і для виконавців програм, а також представників ЗМІ.

На нашу думку, інструментами нівеляції ризиків в реалізації проектів МТД можуть бути: якісне планування проекту із визначенням чітких задач ключового персоналу, чітким графіком реалізації проекту, зрозумілою системою оцінки досягнення результатів, диверсифікацією джерел фінансування та банківського обслуговування, розробка і чітке дотримання внутрішніх політик щодо закупівельних процедур, кадрового відбору, операційної діяльності та правового супроводу, страхування майна.

ДЖЕРЕЛА

1. Закон України про міжнародну технічну допомогу. 1999. - № 596/99. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/596/>.
2. Постанова КМУ «Про створення єдиної системи залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги». Київ, 2002. - № 153.
3. Батенко Л.П., Загородніх О.А., Ліщанська В.В. Управління проектами: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2004. – 231 с.
4. Звіт Рахункової палати. Київ, 2017.- № 26-8. – Режим доступу: http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16754583/zvit_26-8_2017.pdf?subportal=main
5. Бардин Г.О. Проектний аналіз: Підручник. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання, 2006. – 415 с.
6. Офіційний портал координації міжнародної допомоги України: [сайт]. – Режим доступу: <http://openaid.gov.ua> вільний. – Назва з екрану.

ІДЕНТИФІКАЦІЯ КОНФЛІКТІВ У НАУКОВИХ ПРОЕКТАХ

к.т.н. Бедрій Дмитро
Одеський національний політехнічний університет
Україна, Одеса
dimi7928@gmail.com

*У даному дослідженні проведено ідентифікацію конфліктів, які можуть виникати під час планування та реалізації наукових проектів. На підставі аналізу попередніх робі наведено відмінності науковців, які можуть стати підґрунтям для виникнення конфліктних ситуацій та конфліктів у процесі реалізації наукових проектів. Також, наведені основні функції конфлікту та їх характеристики. Виявлені типи конфліктних ситуацій та конфліктів, що можуть виникати у команді наукових проектів.
Ключові слова: ідентифікація, конфлікт, науковий проект, команда проекту, типи конфліктів.*

Темпи впровадження новітніх технологій у будь-якій сфері діяльності людини свідчать про стан розвитку науки та техніки як у світі, так і в окремій країні. Розвиток науки сприяє підвищенню інтелектуального потенціалу країни та залученню кращих

науковців до наукової та науково-технічної діяльності. Кожна країна для підтримки свого іміджу на світовій арені повинна забезпечувати достатнє фінансування або залучення інвестицій у розвиток науки та підвищення зацікавленості наукових працівників. Відсутність достатнього фінансування може стати причиною виникнення конфліктних ситуацій та конфліктів у процесі реалізації наукових проектів.

У роботі [1] проаналізовано застосування проектного підходу в науковій діяльності, наведено визначення “науковий проект”, а також виявлені його особливості та основні виконавці [1,2]. Основною особливістю наукових проектів є трудомісткість та основними їх виконавцями є вчені (науковці) [1,2]. Крім того, у роботах [3,4] виявлено сутність та природу виникнення конфліктів в організації, а також у [3] досліджено основні підходи до управління конфліктами та стресами в колективі.

Метою даного дослідження є проведення ідентифікації конфліктів та конфліктних ситуацій у процесі реалізації наукових проектів.

Члени команди будь-якого проекту, зокрема й наукового, відрізняються один від одного за різними показниками, серед яких є й такі: вік, освіта, стаж роботи, професійний та життєвий досвід, цілі та задачі, особисті якості людини, цінності, погляди тощо. У зв'язку із цим є ймовірність виникнення конфліктних ситуацій та конфліктів. Основною задачею кожного керівника проекту, зокрема й наукового, є будь-яким чином уникати конфліктних ситуацій у команді проекту тому, що їх вплив може бути як на результати діяльності членів команди, так і на морально-психологічний клімат у колективі. Крім того, конфлікти можуть завдавати значної шкоди ефективній взаємодії у команді проекту, а також стати причиною втрат будь-яких ресурсів, зокрема часу. Подолання конфліктів у команді проекту залежить від позиції, реакції та дій менеджера проекту у кожній окремій ситуації, від його правильного вибору рішення конфлікту, своєчасності, дієвості та застосування тих чи інших методів.

У зв'язку із тим, що науковці, які є основними виконавцями наукових проектів, займаються інтелектуальною та творчою діяльністю, то ймовірність виникнення конфліктних ситуацій збільшується в рази. До основних причин, що можуть викликати конфлікт відносяться наступні: трудовий процес, психологічні особливості людських відносин (симпатії, антипатії, культурні та етнічні відмінності, дії керівника, психологічний клімат) та своєрідність членів команди (емоційний стан людини, агресивність, некоммунікабельність, нетактовність) [4].

Функція конфлікту [3] полягає у тому, яку роль виконує конфлікт відносно команди проекту та кожного її члена окремо. Розрізняють явні і латентні (приховані) функції конфлікту. Явні функції конфлікту характеризуються тим, що його наслідки збігаються з метою, яка проголошувалася і переслідувалася опонентами конфлікту. Латентні функції конфлікту - такі, коли його наслідки виявляються лише з часом і які певною мірою відрізняються від намірів, раніше проголошених учасниками конфлікту. Явні та латентні функції конфлікту можуть бути як негативними, так і позитивними, тобто вони можуть мати подвійний характер - будь-який конфлікт виконує як конструктивну, так і деструктивну функцію.

До конструктивних функцій конфліктів відносно основних учасників можна віднести: усунення повністю або частково протиріччя, що виникає через недосконалість організації діяльності, помилок управління, окремих працівників тощо.

Деструктивна функція конфлікту відносно основних його учасників виявляється в такому: виражена негативна дія на психічний стан його учасників; супроводжується стресом; виснаження особових ресурсів - матеріальних, духовних і життєвих сил у результаті конфлікту; деструкція системи міжособових відносин, що склалися між членами команди проекту до його початку, неприязнь і ворожість до іншої сторони, що виявляється в порушенні взаємних зв'язків, які склалися до конфлікту.

До основних типів конфліктних ситуацій та конфліктів під час планування та реалізації наукових проектів можна віднести наступні.

1. Конфлікти через особисті стосунки. У випадку коли ті, хто приймають рішення, мають особисті стосунки з тими, кого ці рішення стосуються (члени родини, рідні, друзі), для забезпечення об'єктивності та обмеження впливу особистих стосунків (інтересів як позитивних, так і негативних) необхідно уникати участі в прийнятті цих рішень. Основною причиною цих конфліктів у наукових колективах є правонаступництво посад, зокрема керівних.

2. Конфлікти через обіймання декількох посад (ролей) у науковому колективі. Такі конфлікти посадових інтересів (справжні, потенційні та уявні) можна вирішити шляхом уникнення ухвалення рішення, яке могло б завадити врівноваженим, об'єктивним судженням та висновкам, наприклад, приверненням колегіальної уваги до можливої упередженості та необ'єктивності.

3. Конфлікти, які виникають через використання ресурсів наукової установи. У випадку, коли цілі та завдання наукового проекту та окремого члена його команди збігаються (наприклад, наукова публікація, аналітична записка тощо), ресурси проекту можуть бути використані. У інших випадках це може стати причиною конфлікту у команді наукового проекту.

4. Конфлікти, що виникають через матеріально-фінансові інтереси. Члени команди наукового проекту, використовуючи право інтелектуальної власності, мають право укласти угоди та вільно продавати свої праці, створені у рамках своєї наукової діяльності, не спричиняючи при цьому конфлікту інтересів, якщо це не перешкоджає виконанню основних обов'язків.

5. Конфлікти, що виникають через залучення до діяльності поза основною науковою організацією. Останнім часом наукові колективи та їх окремі наукові працівники все активніше співпрацюють та мають ділові відносини із різними державними установами та приватним сектором, з державними та приватними науковими фондами як українськими, так і закордонними, які підтримують їх дослідження та використовують знання й досвід. Така співпраця є соціально та економічно вигідною та прибутковою.

6. Конфлікти зобов'язань, які виникають стосовно співвідношення витраченого часу й обов'язків та зобов'язань у науковій організації. Такий тип конфліктів може виникати у тому випадку, коли діяльність поза науковою організацією перетинається із

діяльністю у ній та перешкоджає виконанню зобов'язань за основним місцем роботи. Головною проблемою цих конфліктів є погіршення морально-психологічного стану науковця, зокрема вони можуть призвести до втоми, стану постійного стресу, зниження працездатності.

Таким чином, успішне вирішення конфліктних ситуацій та конфліктів під час планування та реалізації наукових проектів, а також їх профілактика, потребує від керівника наукового проекту розуміння природи конфліктних ситуацій та конфліктів, знання й оволодіння ефективними способами спілкування, вміння обирати доцільний спосіб поведінки в таких ситуаціях.

ДЖЕРЕЛА

1. Бедрій Д. І. Особливості проектно-орієнтованого управління науковими проектами / Д. І. Бедрій // Project, Program, Portfolio Management: матеріали Другої Міжнародної науково-практичної конференції 08-09 грудня 2017 року. Т. 2. – Одеса, ОНПУ, 2017. – С. 15-18.
2. Бедрій Д. І. Управління людськими ресурсами в наукових проектах [Текст] / Д. І. Бедрій // Управління розвитком складних систем. – 2015. – № 24. – С. 16-22.
3. Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики [Текст] / Н. Новікова // Галицький економічний вісник. – 2013. – № 2(41). – С. 79-83 – (загальні проблеми економіки та суб'єктів господарювання).
4. Криворучко О. Аналіз конфлікту в колективі [Текст] / О. Криворучко // Персонал. – 2003. – № 4 – 5. – С. 101-103.

АЛЬТЕРНАТИВНА ОСВІТА – ЯК НОВА ПЕРСПЕКТИВА РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ

Брашовецька Ганна
Україна, Одеса
amasunik@gmail.com

Альтернативна освіта може бути як частиною державної, так і виступати окремим джерелом кваліфікованих працівників на ринку труда. На сьогодні не існує чіткої структури альтернативної освіти, яка би могла допомогти, як студентам, так і батькам, чітко усвідомлювати яку систему навчання вибрати.

Ключові слова: альтернативна освіта, дистанційне навчання, індивідуальне навчання, структура альтернативної освіти.

Ситуація, що склалася в системі освіти останні роки, дала потужний поштовх для розвитку альтернативної освіти України. Про неї говорять на всіх рівнях влади, обіцяючи підтримку; нею цікавляться батьки тільки що народжених дітей; вона є однією з найбільш популярних запитів у Google.