3. Эмпатия:

• способность прислушиваться к чувствам окружающих;

4. Социальные навыки:

• воодушевление окружающих;

• влияние на окружающих [3].

Существует еще много различных моделей эмоционального интеллекта. Исследование в этой сфере продолжаются и сейчас, и это очень важно, так как развитие эмоциональной сферы личности очень актуально на современном общественном этапе .

Таким образом, рассмотрев вышеперечисленные модели эмоционального интеллекта и его составляющих можно выделить то, что их объединяет: это не когнитивные способности, знания и компетентности, дающие человеку возможность успешно справляться с различными жизненными ситуациями, что является предпосылкой развития лидерского потенциала личности, в том числе и студентов. Знания моделей эмоционального интеллекта необходимы для выбора наиболее эффективных путей развития лидерского потенциала у студентов в высшей школе.

Литература. 1. *Ріпко І. В.* Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Л. Л. Товажнянський [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – С. 223-225. 2. *Леонтьев А.Н.* Потребности, мотивы и эмоции. – М.: Изд-во МГУ, 2007. 3. *Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э.* Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. - М., 2007.

УДК378.035.91-057.87

Підбуцька Н.В., Мовчан Я.О., Ачкасова О. О.
г. Харьков, Украина

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ У СТУДЕНЧЕСКИХ ЛИДЕРОВ

В условиях модернизации отечественного образования, особенно в сфере подготовки профессиональных руководителей и конкурентоспособных специалистов, остро встает проблема поиска и профессиональной подготовки наиболее способной, талантливой молодежи; проблема формирования новой гуманитарно-технической элиты; лидеров современности. Поэтому подготовка определенных лидеров является одним из главных задач высшей школы. В связи с этим, возникает объективная потребность совершенствование системы высшего образования, направленной на формирование личности будущего лидера, который осознает свои

возможности, стремится к развитию лидерского потенциала, к самообразованию, самосовершенствованию, максимальной самореализации и достижения жизненного успеха [1]. Развитие лидерского потенциала у студентов в высших учебных заведениях предусматривает формирование навыков решения конфликтов.

Во всех сферах человеческой деятельности, в том числе и высшей школе, приходится сталкиваться с различными по своему содержанию и силе проявления конфликтами. Они занимают значительное место в жизни студентов, поскольку последствия некоторых конфликтов бывают слишком ощутимы на протяжении долгого времени. Отсутствие согласия в группе людей, в том числе и студенческой, обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов, точек зрения и т.д. Это происходит только тогда, когда существующие разногласия нарушают нормальное взаимодействие студентов и препятствуют достижению поставленных целей. Лидер в студенческой группе (староста) всегда должен играть основную роль в решении любого конфликта: внутригруппового, межгруппового, «поэтому критериям лидерства в студенческой среде являются: умение проанализировать деятельность группы; наличие способности к стратегическому предсказания с использованием творческого и нетрадиционного подходов к решение проблемных ситуаций в группе; умение мотивировать людей и вдохновлять своим примером. При этом критерии лидерства подкреплены эмоциональностью лидера» [1]. Эти способности необходимо формировать у студенческих лидеров в процессе обучения в высшей школе. Вышеизложенное доказывает актуальность нашей работы и определяет тему статьи.

Целью статьи является определение основных навыков в решениях конфликтных ситуациях у студенческих лидеров и роли старост студенческих групп в решении конфликтов.

Конфликт-это одна из актуальных проблем современного общества. В какой бы сфере человек не трудился, что-бы он не делал, он так или иначе общается с людьми и тем не менее происходят многие конфликтные ситуации [2]. Особенно это актуально для студенческих лидеров, именно староста должен анализировать конфликт и помочь группе выйти из него, так как, обладая статусом лидера, он лучше других разбирается в сложных проблемах, в данном ситуации в конфликте . Кроме этого, только староста обладает правом управлять группой, поэтому кому как не ему направлять группу в нужном направлении, в данной ситуации, по пути выхода из конфликта. Так как ценности, мотивы, интересы и истинные цели одной из сторон конфликта могут быть не известны другой стороне. Известны лишь действия сторон, которые иногда воспринимаются как угроза. Именно воспринимаются, поскольку, во-первых, мы оцениваем события через собственное восприятие.

И во-вторых, нам недоступен внутренний мир другого человека. Конфликт можно определить, как - столкновение, противоборство сторон, при котором хотя бы одна сторона воспринимает действия другой как угрозу ее интересам [3]. Важно отметить, что данное определение конфликта охватывает все его разновидности – внутриличностные, межличностные и межгрупповые. Одна из сторон деятельности студенческого лидера по разрешению конфликтов, включает анализ ситуации и урегулирование конфликта. Староста получает информацию о конфликте. Он может быть свидетелем конфликта, к нему могут обратиться один или оба участника, информация может поступить от окружения. Если же полученная информация указывает на опасное развитие конфликта, то староста должен прекратить противоборство оппонентов или ограничить их взаимодействие. Сбор данных студенческому лидеру о конфликте позволяет получить информацию о противоречии, его причинах, позициях участников, отстаиваемых целях, их отношениях. Важно старосте отказаться от изначально негативной установки по отношению к конфликту и ко всем из оппонентов, в частности. Студенческому лидеру необходимо быть объективным, чтобы не исказить восприятие и понимание получаемой информации.

Возможно два варианта разрешения конфликта:

1. Устранение конфликта.
2. Урегулирование конфликта [4].

Студенческому лидеру также следует формировать дружелюбие, честность, способность к критике и самокритике, деловитость и трудолюбие, роль лидера в управлении конфликтами очень велика, а подчас - решающая. Умение анализировать сложившуюся ситуацию, выбор верной стратегии выхода из неё, возможность направить события и их участников в позитивное русло, что является отличительной особенностью грамотного студенческого лидера, способного поддерживать в группе здоровую обстановку.

Таким образом, именно студенческий лидер - староста должен анализировать конфликт и помочь группе выйти из него, так как, обладая статусом лидера, он лучше других разбирается в сложных ситуациях, в данном случае в конфликте. Более приемлемым является разрешение конфликта, предполагающее рассмотрение интересов сторон и поиск взаимоприемлемых путей их удовлетворения. Кроме этого, только староста обладает правом управлять группой, поэтому кому как не ему направлять группу в нужном направлении, по пути выхода из конфликта.

Литература. 1. *Ріпко І. В.* Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Л. Л. Товажнянський [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – С. 223-225.

2. *Минделл А.* Лидер как мастер единоборства [Электронный ресурс] – Режим доступа:https://www.e-reading.club/bookreader.php/97401/ Mindell__Lider_kak_master_edinoborstva_%28vvedenie_v_psihologiyu_demokratii%29.html 3. *Шейнов В. П.* Управление конфліктами [Электронный ресурс] ООО Издательство «Питер», 2014. Режим доступа:https://www.rulit.me /books/upravlenie-konfliktami-read-367618-1.html 4. Скотт Джини Грэхем (Сила ума.) Способы разрешения конфликтов [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.rulit.me/books/sila-uma-sposoby-razresheniya-konfliktov-read-315068-1.html

УДК 378.035.91-057.87

Мовчан Я.О., Федорчук М. О.
м. Харків, Україна

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ДОСЯГНЕННЯ КАР'ЄРНОГО УСПІХУ МАЙБУТНІМ ФАХІВЦЕМ-ЛІДЕРОМ

В умовах модернізації вітчизняної освіти, особливо у сфері підготовки професійних керівників і конкурентоспроможних фахівців, гостро постає проблема пошуку і фахової підготовки найбільш здібної, талановитої молоді; проблема формування нової гуманітарно-технічної еліти; лідерів сучасності. Тому підготовка визначених лідерів є одним з головних завдань вищої школи. У зв'язку з цим, виникає об'єктивна потреба удосконалення системи вищої освіти, спрямованої на формування особистості майбутнього лідера, який усвідомлює свої можливості, прагне до розвитку лідерського потенціалу, до самоосвіти, самовдосконалення, максимальної самореалізації та досягнення життєвого успіху [1].

На тему становлення кар'єрного успіху написано дуже багато праць, таких відомих зарубіжних дослідників як Р. Бренсон, Р. Кійосакі, Г. Форд та інш. Проблемою успіху кар'єри на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна займаются Є.Воробйова, Т. Гура, В. Мороз, Г. Попова, С. Резнік, О. Романовський, І. Штученко. Незважаючи на велику кількість робіт присвячених цієї проблемі, тема досягнення кар'єрного успіху людини у контексті лідерства розкрита недостатньо, що підкреслює актуальність нашого дослідження і зумовлює вибір теми статті.

Метою нашої статті є визначення рекомендацій щодо досягнення кар'єрного успіху майбутнім фахівцем-лідером.

Важливою та невід'ємною частиною життя майже кожної людини є кар'єра. Не кожна людина уявляє себе простим робітником, є ті, хто зручніше почувають себе у ролі наставника, того ,хто веде за собою людей. Щоб кар'єра склалася, була успішною та принесла у подальшому гарні