



ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
ВИПУСК 11, 2022

Міністерство освіти і науки України
Університет Григорія Сковороди в Переяславі
Факультет історичної і соціально-психологічної освіти
Всеукраїнська науково-практична конференція молодих учених



ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Збірник наукових праць

В и п у с к 11

м. Переяслав
2022

УДК 159.9.06

*Рекомендовано до друку Вченою Радою
Університету Григорія Сковороди в Переяславі
(протокол № 3 від 27 жовтня 2022 р.)*

Редакційна колегія:

Головний редактор:

Хомич Галина Олексіївна – завідувач кафедри психології, к.психол.н., професор.

Заступник голови редакційної колегії:

Руденко Оксана Володимирівна – доцент кафедри психології, к.психол.н., доцент.

Члени редакційної колегії:

Герасіна Світлана Вікторівна – доцент кафедри психології, к.психол.н.

Гуріна Зоя Володимирівна – доцент кафедри психології, к.психол.н., доцент

Николаєв Леонід Олегович – доцент кафедри психології, к.психол.н.

Чижма Діана Миколаївна – доцент кафедри психології, к.психол.н.

Дереча Алла Анатоліївна – методист навчально-наукового центру забезпечення якості освіти

Шамардак Юлія Андріївна – старший викладач кафедри психології

Перспективи розвитку сучасної психології: збірник наукових праць.
Випуск 11. Переяслав : УГСП, 2022. 290 с.

У збірнику висвітлено актуальні питання розвитку психології в сучасному науково-інформаційному просторі; здійснено аналіз чинників психологічного розвитку особистості, вікових та індивідуальних особливостей її становлення; окреслено перспективні напрямки та засоби активізації внутрішніх ресурсів особистості.

Відповідальність за зміст, добір та викладення фактів у статтях несуть автори. Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій. Матеріали публікуються в авторській редакції.

Савченко А.Ю., Кікінежді О.М. Психологічні особливості конфліктної взаємодії у сучасних організаціях та шляхи її вирішення у системі управління: теоретико-методологічні засади.....	214
Самойлова А.І., Руденко О.В. Феномен наркотичної залежності у психології.....	221
Соловйова А.В., Кучеренко Є.В. Особливості розвитку мотивації досягнення успіху в дорослому віці.....	226
Сологуб С.М., Василькевич Я.З. Психологічні особливості розвитку толерантності до невизначеності як когнітивного стилю особистості.....	231
Станіславська Д.І. Резильєнтність особистості як чинник збереження психічного здоров'я.....	237
Стражир І.В., Гуріна З.В. Психологічні чинники адаптації до умов військової служби військовослужбовців-прикордонників.....	242
Тулик А.В. Особливості профілактики емоційного вигорання судових експертів у галузі будівництва у професійній діяльності.....	249
Хасан І.Є. Чинники виникнення депресивних станів у підлітків..	255
Чала Т.О., Кузьменко В.У. Теоретичні основи вивчення проблеми готовності до материнства вагітних жінок.....	261
Черкас О.О. Цькування в освітньому процесі нової української школи під час війни.....	267
Шахосєва А.С., Кучеренко Є.В. Внутрішній конфлікт як взаємодія субособистостей дорослого в психосинтезі.....	276
Шевенко А.М. Інтеграція фізики і психології у популяризації природничих наук.....	281

УДК 159.964.21

Савченко Аліна Юріївна
магістрантка кафедри психології
Кікінежді Оксана Михайлівна
доктор психологічних наук, професор
Тернопільський національний педагогічний університет імені
Володимира Гнатюка
м. Тернопіль

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ
У СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ
У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ:
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ**

***Анотація.** У статті проаналізовано сутність конфліктної взаємодії у сучасних організаціях, описано теоретико-методологічні підходи. Показані джерела виникнення і перебігу конфліктів та шляхи їх ефективного вирішення. З позиції системного, інтегративно-особистісного, компетентнісного та суб'єктно-діяльнісного підходів розкрито психологічні особливості соціальної взаємодії керівника і персоналу, наголошено на розвитку комунікативної та конфліктної компетентності усіх суб'єктів менеджменту як важливих складових управління підприємством та його конкурентоспроможності.*

***Ключові слова:** взаємодія, конфлікт, комунікативна і конфліктна компетентність, менеджер, особистість.*

Актуальність дослідження. Актуальність проблеми зумовлена соціальним запитом підвищення конкурентоспроможності організацій в умовах війни, ринкової економіки та сучасними викликами психологічної науки і практики, оскільки стосується людського чинника як ресурсного потенціалу підприємства, його кваліфікації, рівня освіти, морально-ціннісної сфери, поваги та партнерства у відносинах, вибору конструктивних стратегій поведінки тощо. Наукова проблема полягає в тому, що наявність конфліктів є неминучою в умовах функціонування будь-якої організації, тому виявлення причин їх виникнення, перебігу, позитивних й негативних сторін тощо та важливості ролі менеджера в управлінні ними, його здатності знаходити оптимальні шляхи вирішення як функціональних, так і дисфункціональних конфліктів, є одним із важливих напрямів ефективного управління сучасною організацією.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню конфліктів як фундаментальної проблеми в психології присвятили свої праці українські та зарубіжні вчені: В. Боднар, О. Бондарчук, І. Ващенко, А. Гірник, С. Головаха, О. Грейліх, Л. Долинська, О. Донченко,

Т. Дуткевич, А. Ишмуратов, В. Казміренко, С. Калаур, Л. Карамушка, О. Кокун, Г. Ложкін, Л. Матяш-Заяц, Н. Паніна, М. Пірен, Н. Пов'якель, Т. Титаренко, А. Адлер, К. Горні, М. Дейтч, Д. Джонсон і Р. Джонсон, Е. Еріксон, К. Коузер, Д. Скотт, Р. Фішер, Е. Фромм, К.-Г. Юнг, У. Юрі, З. Фройд, К. Thomas, R. Kilmann та ін.

У науковій літературі поняття «конфлікт» розуміється у дуже широкому плані та вживається в різних значеннях. Конфліктологія пояснює конфлікт як «активну протидію протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії» [10, с. 124]. Отже, конфлікт як складне, багатопланове явище визначається як зіткнення осіб, їхніх ідей, інтересів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо. Конфлікт в організації є зіткненням суб'єктів спільної діяльності (індивідів, груп і структур) у межах організації чи міжорганізаційного простору [3; 4; 5; 7; 9].

Як свідчить теоретичний аналіз діяльності сучасних організацій, конфліктна взаємодія може призвести до негативних ситуацій, зниження продуктивності праці, обсягів виробництва, обсягів збуту, рівня прибутку та рентабельності, що ослаблює конкурентні позиції на ринку праці. Так, згідно результатів соціологічних досліджень, керівники близько 70–80 % свого робочого часу перебувають під впливом прихованих і явних суперечностей, ігнорування яких може призвести до конфліктів, а сама участь у конфліктних ситуаціях займає до 20 % робочого дня працівника підприємства [1]. Згідно досліджень HR-фахівців з Великобританії, основними причинами конфліктів є: відсутність поваги, булінг, залякування, відмова співпрацювати, сварки або суперечки, словесні образи тощо [12].

Опрацювання досліджень із означеної проблеми засвідчує, що виявлення протиріч, уникнення проявів нетерпимості чи агресії та покращення співробітництва між працівниками тощо є першочерговими цілями управління конфліктами в організаціях.

Соціальна затребуваність проблеми та її малодослідженість потребує спеціального розгляду сутності конфлікту та психологічних особливостей його перебігу в організаціях як важливого чинника порушення ефективної взаємодії між працівниками, між керівником і персоналом, розкриття механізмів розвитку комунікативної та конфліктної компетентності менеджерів та знаходження конструктивних шляхів вирішення конфліктних ситуацій, що і зумовило мету дослідження.

Мета статті – аналіз теоретико-методологічних підходів до сутності конфліктної взаємодії суб'єктів діяльності в сучасних організаціях, виявлення причин, видів, особливостей перебігу конфліктів між менеджером і персоналом, окреслення стратегій позитивного менеджменту підприємства.

Виклад основного матеріалу. В процесі функціонування будь-якої сучасної організації ймовірність виникнення розбіжностей у поглядах на

ту або іншу подію або явище є доволі високою, бо ключовою фігурою є людина.

В умовах глобалізації, ІКТ-технологій та ринкової економіки ефективність підприємства визначається його конкурентоспроможністю. Системний підхід до розвитку теорії менеджменту, важливим методологічним принципом якої є особистісна парадигма менеджменту, описано в теорії «стилів менеджменту» І. Адізеса, теорії «5-го рівня управління» Дж. Коллінза, стилях керівництва Р. Блейка і Дж. Мутона, типах поведінки у конфліктних ситуаціях К. Томаса і Р. Кілмана та ін. учених [3; 4; 5; 7].

У процесі спілкування з колегами, керівництвом, підлеглими, партнерами по бізнесу або клієнтами виникає протилежність поглядів, думок, що в свою чергу призводить до конфліктів або суперечок між членами групи, групами в цілому. Кожна із сторін вважає свою позицію вірною і намагається її відстоювати. Тобто, організаційний конфлікт впливає як на поведінку членів колективу, що стали учасниками конфлікту, так і на діяльність організації в цілому [3; 5; 7].

Психологи і соціологи виділяють основні типи організаційних конфліктів, які можуть викликати напруження в професійній діяльності співробітників в організації і в забезпеченні партнерських відносин зі споживачами товарів і послуг підприємства: міжособистісний, міжгруповий, конфлікт із зовнішнім середовищем [3; 4; 5; 7; 9]. Вважаємо, що ця класифікація дозволяє зрозуміти джерела конфліктів і сферу їх виникнення. Зокрема, аналіз соціальної взаємодії в організаціях на практиці, дозволяє виділити чотири причинні фактори, які впливають на конфлікт: інформаційні (пов'язані із неприйнятливістю інформації для однієї із сторін); емоційні (незадоволення, негативні емоції від взаємодії між сторонами); поведінкові (грубість, егоїстичність, неповага, булінг та інші характеристики поведінки однієї із сторін) та ціннісні (протилежність принципів та норм поведінки, яких дотримуються сторони) [3; 4; 5; 7].

Як невід'ємний супутник соціальної взаємодії, конфлікт може виконувати одночасно як деструктивну, так і конструктивну функції. Конфлікти дисфункціональні знижують продуктивність праці, а, отже, негативно впливають як на мотивацію співробітників, так і на ефективність організації та групового співробітництва. Конструктивні конфлікти, навпаки, є корисними, оскільки пов'язані із суперечністю, розбіжністю і боротьбою з принципово значущих проблем життя організації. Вони можуть бути джерелом розвитку колективу на шляху до нових цілей і здебільшого супроводжуються формуванням нових норм і цінностей [3; 4; 5; 7; 9].

Репрезентація конфлікту як соціально-психологічного феномену в межах гуманістичного, феноменологічного, компетентнісного та суб'єктно-діяльнісного підходів дає, на нашу думку, змогу розкрити питання розвитку суб'єктності, самовираження, самореалізації, компетентності особистості,

набуття «сутнісного Я» в суперечностях життя, спілкуванні, діяльності тощо (Г. Балл, І. Бех, М. Боришевський, В. Васютинський, Т. Говорун, С. Максименко, А. Маслоу, Р. Мей, В. Москаленко, В. Роменець, К. Роджерс, В. Татенко, Т. Титаренко, Е. Фромм та ін.).

Головна ідея, запозичена з гуманістичної та екзистенційної психології, полягає в тому, що за особистістю як за «складною цілісною системою систем» (Г. Костюк) та суверенною істотою закріплюється статус відповідальної за власний вибір стратегій поведінки та реалізацію власного життєвого сценарію у соціальній взаємодії в колективі. У даному ракурсі дослідження, розгляд особистості менеджера як ключової фігури у конфліктній взаємодії та управлінському процесі, заслуговує особливої уваги.

Категорію особистості як одну з центральних у людинознавстві загалом та у академічній і практичній психології зокрема, як зазначає Г. Балл, слід розглядати з точки зору раціогуманістичної світоглядної й методологічної орієнтації. З позиції інтегративно-особистісного підходу, як стверджує вчений, «йдеться, по-перше, про аспект методологічний, або гносеологічний, тобто про інтеграцію (синтез) конструктивних складових концепцій, що відповідають різним варіантам розуміння та пізнання особистості. По-друге, мається на увазі онтологічний аспект інтегративності, тобто орієнтація на цілісний розгляд людського індивіда (особи) у єдності його соматичних, психологічних і духовних властивостей» [6, с. 9].

З позиції суб'єктно-діяльнісного підходу, ідея суб'єктності людини, з якою пов'язана самодетермінація її буття у світі, авторська позиція щодо подій життя (В. Роменець, В. Татенко), дає змогу привернути увагу вчених до проблеми самовизначення менеджера у сфері оптимізації взаємовідносин між усіма суб'єктами трудової діяльності. У даному ракурсі, акцентування функціонально-онтологічного статусу суб'єктності, згідно положень суб'єктно-генетичної концепції В. Татенка, дає змогу пов'язати індивідуально-суб'єктивну своєрідність особистості менеджера із якісно своєрідними способами саморегуляції, зовнішніх і внутрішніх умов власної активності; системною скоординованістю всіх психічних процесів, станів і властивостей відповідно до об'єктивних та суб'єктивних умов діяльності й спілкування, їх взаємодії як причини виникнення конфлікту [8]. Суголосною є думка В. Васютинського щодо своєрідного прояву дії «таких важливих базальних процесів (механізмів) залучення особи до колективного співбуття, як децентрація та емпатія у суб'єктно-довільному просторі взаємодії із групою», що дозволяє перевести деструктивне конфліктне протистояння в конструктивну взаємодію [2, с. 36].

Як стверджують науковці, конфліктність соціальної взаємодії в організації формується на основі типу особистості і детермінована індивідуальними особливостями, відмінностями емоційних станів, віку,

статі, рівнів інтелекту, ерудиції, життєвого досвіду, культури, вихованості, виконуваних соціальних ролей [3; 4; 5; 7; 9; 10]. Дослідження О. Бондарчук, М. Боришевського, Г. Ложкіна, Н. Пов'язель пов'язані саме з визначенням характеристик учасників конфліктної взаємодії та типології психологічних особливостей поведінки особистості в конфлікті. Ці відмінності в організаціях зумовлюють виникнення конфліктних ситуацій та конфліктів як протиріч, проявами яких є: тотожність, відмінність, поляризація, зіткнення, протилежність, суперечливість, антагонізми сторін тощо.

У контексті означеної проблеми цікавими є результати емпіричного дослідження О. Кокуна. Учений здійснив порівняльний аналіз двох ситуацій як найбільш характерних для виробничої діяльності працівників банку: ситуації *звичайної – повсякденної роботи* й ситуації *конфлікту*. Було з'ясовано, що перша ситуація, як правило, є збалансованою та урівноваженою. Друга – навпаки: з домінуванням свідомо створених протиріч, напругою, іншими негативними станами, які в свою чергу дестабілізують стосунки і формують у сторін конфлікту стани з протилежними знаками. Результати опитування засвідчили, що найбільш типовими для повсякденної робочої діяльності фахівців банку, є наступні стани: активність, радість, бадьорість, зацікавленість. У якості способів саморегуляції й підтримки продуктивної робочої діяльності – спілкування, концентрація, перемикання уваги, сон. У ситуації конфліктів досліджувані відзначали такі характерні стани, як стрес, хвилювання, переживання, роздуми, непевність і навіть спокій. Найбільш типовим станом для ситуації конфлікту виявився стан стресу [11, с. 148-161].

З позиції компетентнісного підходу, слід наголосити на зростанні значущості та розвитку комунікативної компетентності передусім для діяльності й спілкування менеджера в сучасних організаціях. Комунікативну компетентність учені розглядають як складноорганізоване, внутрішньо суперечливе поєднання комунікативних знань і вмінь, що відображають цілі та результати здійснюваної суб'єктом спілкування комунікативної діяльності [3; 4; 5; 7; 10; 11]. Комунікативна компетентність поряд зі спеціальними знаннями та досвідом є складовою базової компетентності, потрібної керівникові та персоналу в умовах постійного ускладнення соціальної й економічної сфер суспільства.

Розвиток комунікативної компетентності як основи професіоналізму менеджера полягає у його здатності ефективно взаємодіяти з працівниками, в умінні орієнтуватися в соціальних ситуаціях, бути емпатійним, правильно визначати особистісні особливості й емоційні стани інших людей, вибирати і реалізовувати адекватні способи комунікативної взаємодії з ними, вільно володіти вербальними й невербальними засобами спілкування [4; 5; 7].

У емпіричному дослідженні О. Кокуна з'ясовано, що три складники комунікативної компетентності (комунікативно-мовленнєва, соціально-

перцептивна й інтерактивна) визначають як її розвиток, так і тісно пов'язані з особистісно-мотиваційною сферою фахівців (ввічливість, почуття власної гідності, шанобливе ставлення до інших людей тощо), якостями емоційно-вольової сфери та професійними характеристиками, сформованість яких сприяє підвищенню успішності соціальної взаємодії в організаціях [11, с.161-169].

На нашу думку, особливої значущості для менеджерів набуває також такий складник професійності як конфліктна компетентність, оскільки праця у системі «людина-людина» характеризується високою емоційною насиченістю міжособистісних контактів. Сам термін «конфліктна компетентність» виник в контексті загальної комунікативної компетентності і трактується як складне інтегральне утворення, основними складовими якого є компетентність суб'єкта у власному «Я», компетентність у психологічному потенціалі інших учасників конфлікту; ситуаційна компетентність; знання про конфлікт; суб'єктна позиція учасника конфлікту тощо [3; 4; 5; 7; 10; 11].

У ракурсі нашого дослідження ми розглядаємо також конфліктну компетентність особистості, яка полягає у прагненні й умінні людини попереджати і вирішувати соціальні конфлікти у різних сферах суспільного життя, у праці та управлінні, володіти достатньо широким спектром стратегій поведінки у конфлікті й адекватно їх використовувати (обов'язкове оволодіння партнерськими стратегіями без ігнорування останніх); культурою емоційної саморегуляції, рефлексією та емпатією. Оволодіння конфліктною компетентністю відіграє вирішальну роль у життєдіяльності особистості у вирішенні завдань гармонізації міжособистісних стосунків та конструктивного співробітництва в організації.

У сфері бізнесу та менеджменту, згідно досліджень вчених, співпрацю можливо налагодити на основі реалізації стратегії емерджентності, яка базується на принципах фрактальності, децентралізованої взаємозалежності, життєстійкості і перетворювальної справедливості.

Висновки. Отже, теоретичний аналіз багатогранної проблеми конфліктної взаємодії у сучасних організаціях засвідчив, що найбільш об'єктивно її слід розглядати в контексті взаємозв'язку різних наукових напрямків та підходів. З позиції системного, інтегративно-особистісного, компетентнісного та суб'єктно-діяльнісного підходів розкрито сутність та причини виникнення конфлікту як однієї з найбільш поширених форм організаційної взаємодії, психологічні особливості відносин керівника і персоналу. Окреслено структуру та шляхи розвитку комунікативної та конфліктної компетентності усіх суб'єктів соціальної взаємодії як важливих складових управління підприємством та його конкурентоспроможності. Свій подальший пошук ми зосередимо на емпіричному дослідженні конфліктної взаємодії менеджерів у організаціях у сфері малого та середнього бізнесу і створенні програми психологічного супроводу.

Список використаних джерел

1. Біловодська О. А., Кириченко Т. В. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. *Економіка і суспільство*. № 10. 2017. С. 177-182. URL:https://economyandsociety.in.ua/journals/10_ukr/33.pdf (дата звернення: 17.09.2022)
2. Васютинський В. Психологічні виміри спільноти: монографія. *Київ*: Золоті ворота, 2010. 120 с.
3. Ващенко І. В. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. Київ: Знання, 2013. 407 с.
4. Гірник А. М. Основи конфліктології. Київ: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2010. 222 с.
5. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 564 с.
6. Інтегративно-особистісний підхід у психологічній науці та практиці: монографія. За ред. Г. О. Балла. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. 206 с.
7. Ложкин Г. В. Практическая психология конфликта: учеб.пособие. Київ: МАУП, 2002. 256 с.
8. Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії; за заг. ред. В. О. Татенка. Київ: Либідь, 2006. 400 с.
9. Пірен М. І. Конфліктологія : підручник. Київ : МАУП, 2007. 360 с.
10. Прибутько П. С. Конфліктологія: навч. посібник. Київ: КНТ, 2010. 136 с.
11. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія. За ред. О.М. Кокуна. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.
12. Managing conflict in the modern workplace. Report CIPD (2020). URL: https://www.cipd.co.uk/Images/managing-conflict-in-the-workplace-1_tcm18-70655.pdf?roistat_visit=1185924 (дата звернення: 17.09.2022)



ХІІ Всеукраїнська науково-практична конференція
молодих учених

**«ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ»**
27-28 квітня 2023 р.

(з виданням збірника наукових праць)

Шановні колеги!

Запрошуємо Вас узяти участь у роботі ХІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів, студентів та представників освітянської спільноти.

Мета конференції – пошук рішень актуальних проблем сучасної психологічної науки, налагодження співпраці між різними ученими, обмін дослідницьким досвідом і результатами наукових пошуків, напрацювання та презентація інноваційних ефективних психотехнологій.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ КОНФЕРЕНЦІЇ:

- Активізація психологічних ресурсів особистості в умовах сучасних викликів.
- Актуальні проблеми сучасної вікової та педагогічної психології.
- Корекційна психологія та психотерапія.
- Основні напрями в роботі психолога в сучасних реаліях.
- Психологія соціальних комунікацій, міжгрупових взаємин, медіа-психологія.
- Соціально-психологічні проблеми організації та управління.
- Специфіка роботи психолога в екстремальних та кризових ситуаціях.

Сьогодні всі наукові галузі розвиваються досить динамічно. Публікація – це результат дослідження, який є надзвичайно відповідальним і важливим кроком для вченого. З'являється безліч нових оригінальних ідей та теорій, що заслуговують уваги наукової громадськості.

До зустрічі!

Наукове видання

**Збірник наукових праць
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

Випуск 11, 2022

Статті подано в авторській редакції

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, власних імен та інших відомостей. Редколегія залишає за собою право скорочувати та редагувати подані матеріали.

Комп'ютерна верстка
Ніколаєв Леонід Олегович

Подано до друку 21.11.2022. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Друк офсетний. Ум. друк. арк. 17,3. Наклад 50 пр.
Університет Григорія Сковороди в Переяславі
08401, Україна, Київська обл., м. Переяслав,
вул. Сухомлинського, 30
+ 38 (04567) 5-86-41
E-mail: psychology.uhsp@gmail.com