

негативно позначаються на внутрішніх стимулюючих чинниках професійної сфери, що може призводити до втрати інтересу до роботи і до вигорання.

Зміцнення гармонійних сімейних відносин сприяє підвищенню мотиваційної стабільності, активізації прагнень до самореалізації і підвищенню професійної ефективності. Врахування сімейних чинників є важливим аспектом профілактики професійної дезорієнтації та стимулювання особистісного зростання.

#### *Список використаних джерел*

1. Бондаровська В. В. Стадії розвитку сім'ї. Види сімейних конфліктів. Психологічна допомога сім'ї. Київ : «Шкіл. світ», 2015. 352 с.

2. Буленко Т. В. Соціально-психологічні основи функціонування сучасної сім'ї. Київ, 2005. С. 52–53.

3. Захарченко В.Г. Подружні конфлікти та стратегії їх розв'язання в молодих сім'ях . *Український соціум*. 2004. № 3. С. 48–55.

4. Омельченко Л. М. Уявний образ сім'ї як один із факторів сімейної стабільності. *Здоровий спосіб життя: Збірник наукових статей*. 2005. Випуск 5. С. 54–57.

#### *Дар'я Решетченко,*

здобувач ступеня вищої освіти бакалавра навчально-наукового експертно-криміналістичного інституту Національної академії внутрішніх справ

#### *Науковий керівник:*

доцент кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, доктор філософії в галузі педагогіки

**Тетяна Сняткова**

## **ЕФЕКТИВНІ СТРАТЕГІЇ ТА МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ**

У сучасних умовах розвитку організаційного середовища міжособистісні конфлікти в трудовому колективі залишаються одним із найактуальніших викликів для ефективного

функціонування підприємств та установ. Напружені стосунки між співробітниками можуть суттєво знижувати продуктивність праці, порушувати психологічний комфорт і впливати на загальний клімат у колективі. Нерозв'язані або неправильно керовані конфлікти можуть призвести до зниження продуктивності, погіршення психологічного клімату, збільшення стресу та навіть до плинності кадрів. З огляду на це, актуальність вивчення психологічних аспектів міжособистісних конфліктів у трудовому колективі та розробки ефективних стратегій і методів їх подолання є беззаперечною. Розв'язання конфліктів вимагає не лише адміністративних заходів, а й глибокого розуміння психологічної природи взаємин між людьми, механізмів емоційної взаємодії, мотивацій та індивідуальних особливостей учасників конфлікту. Ефективні стратегії управління конфліктами мають ґрунтуватися на принципах взаємної поваги, емпатії, конструктивного діалогу та здатності до компромісу. Саме психологічний підхід дозволяє не лише усунути прояви конфлікту, а й попередити його повторення, формуючи здорову культуру взаємодії в колективі.

Міжособистісний конфлікт – це особливий випадок взаємодії між людьми, що виникає під час їхнього спілкування та спільної діяльності. Конкретні причини міжособистісних конфліктів досить різні. На практиці, коли справа доходить до аналізу конфліктів та шляхів подолання, підхід, запропонований В. Лінкольном, виявляється досить актуальним і затребуваним. Ця модель дозволяє глибше зануритися в суть конфліктної ситуації та ефективніше розібратися в її складових, що робить її цінним інструментом для фахівців. Чинниками міжособистісних підходів за В. Лінкольном вважають:

- інформаційні чинники: неприйнятність інформації для однієї із сторін;
- поведінкові чинники: недоречність, грубість, неактивність і т.п.;
- міжособистісні чинники: незадоволеність від взаємодії між сторонами;
- ціннісні фактори: протилежність принципів поведінки;
- структурні фактори: стабільні об'єктивні обставини, які піддаються зміні важко [1, с. 82–87].

Міжособистісний конфлікт у трудовому колективі – це зіткнення інтересів, цілей, поглядів, цінностей або поведінкових

установок між двома або більше співробітниками. Джерелами таких конфліктів можуть бути:

- особистісні відмінності: різні характери, темпераменти, системи цінностей, життєвий досвід;
- комунікаційні бар'єри: нерозуміння, недостовірна інформація, приховування фактів, неефективний зворотний зв'язок;
- розподіл ресурсів: боротьба за обмежені ресурси (фінансові, матеріальні, людські);
- відмінності в цілях та завданнях: розбіжності щодо способів виконання роботи, пріоритетів, відповідальності;
- організаційні фактори: нечітка структура, несправедлива система винагороди, неефективне лідерство.

Більшість науковців зазначають що всі конфлікти мають як позитивні, так і негативні риси. До позитивних рис відносять: розвиток самостійності та творчості працівників; ріст співробітництва і новаторської діяльності; посилення зацікавленості в справах фірми; виникнення ефективних організаційних побудов фірми; різнобічне пророблення варіантів щодо вирішення проблем та ін. До негативних рис конфліктів відносять: зниження дисципліни працівників і продуктивності праці; звільнення кваліфікованих працівників; домінування особистісних цілей над загальними; роз'єднаність дій працівників; неефективне використання ресурсів; надання більшого значення «перемозі» у конфлікті, чим вирішенню проблеми, що його спричинила та інше [3, с. 92–93].

Науковці виділяють п'ять типових та ефективних стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях:

1. Ухилення використовується в ситуації, коли проблема не є надто важливою, не потребує витрати сил на її розв'язання. Ця стратегія має на увазі, що людина намагається уникнути конфлікту, тобто не потрапляти в ситуації, що провокують виникнення суперечностей.

2. Пристосування є зміною власних позицій, перебудовою поведінки, згладжуванням протиріч на шкоду власних інтересів.

3. Компроміс врегулювання розбіжностей шляхом взаємних поступок. Характеризується прийняттям поглядів іншої сторони, але лише певною мірою.

4. Співробітництво характеризується спільно виробленим рішенням, що задовольняє інтереси всіх сторін.

5. Конкуренція – суперництво характеризується відкритою боротьбою за власні інтереси, завзятим відстоюванням власних позицій (інтересів) [4, с. 173–176].

У соціології, вирішення трудового конфлікту визначається як цілеспрямований управлінський вплив. Його мета – усунути першопричини конфлікту та мінімізувати його негативні наслідки. Серед ключових методів розв’язання таких соціальних конфліктів у виробничій сфері виділяють компроміс, переговори та застосування влади (сили, закону чи традицій).

Я. Зеленецький вважає, що конфлікт в трудовому колективі може бути подоланим різними шляхами:

1. Шляхом структурних змін, які підвищують ступінь організації, і шляхом узгодження особистих інтересів з інтересами колективу.

2. Шляхом усунення елементів, які припинили сприяти успіху цілого (таким чином, визначають два напрями подолання конфліктів):

- позитивний (передбачається усунення причин, які заважають нормальній (узгодженій) діяльності людей);

- негативний (передбачає усунення однієї з конфліктуючих сторін) [2, с. 31–32].

Міжособистісні конфлікти в трудовому колективі є неминучим явищем, зумовленим різноманітністю характерів, поглядів, цінностей та інтересів співробітників. У сучасних умовах ефективно управління такими конфліктами набуває особливого значення, адже саме від психологічного клімату в колективі залежить не лише працездатність окремих працівників, а й загальний успіх організації.

Дослідження вказують, що конфлікти мають як негативні, так і позитивні наслідки, а отже – не завжди потребують придушення, але вимагають правильного спрямування та вирішення. Психологічний аспект міжособистісних конфліктів дозволяє глибше зрозуміти їхню природу, структуру, мотиви учасників, а також специфіку перебігу таких ситуацій. Зокрема, конфлікти слід розглядати як динамічні процеси, що проходять кілька етапів та мають свою внутрішню логіку розвитку. Їхнє конструктивне вирішення можливе за умови використання відповідних стратегій, таких як співробітництво, компроміс чи навіть пристосування – залежно від конкретного контексту. Окрему увагу слід приділяти профілактиці конфліктів шляхом удосконалення організаційної структури, покращення комунікацій, розвитку емоційного інтелекту працівників та

формування культури взаємоповаги. Водночас, у випадку ескалації конфлікту необхідно вчасно обирати тактику його розв'язання – чи через структурні зміни, чи через коригування поведінки сторін.

**Отже**, ефективне подолання міжособистісних конфліктів у трудовому колективі можливе лише за умов комплексного підходу, що включає психологічну обізнаність, вміння вести конструктивний діалог та здатність знаходити спільні рішення в інтересах як окремих працівників, так і всієї організації.

#### *Список використаних джерел*

1. Березовська Л.І. Психологія конфлікту: навчально-методичний посібник /Л.І.Березовська, О.С.Юрков. Мукачево: МДУ, 2016. 201 с.

2. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління. Підручник, 5-ге видання, перероблене та доповнене. Київ: «Центр учбової літератури», 2016, с. 492.

3. Шубалий О.М., Рудь Н.Т., Гордійчук А.І., Шубала І.В., Дзямучич М.І., Хілуха О.А., Косінський П.М. Управління персоналом. Підручник, 2-ге видання, перероблене та доповнене. Луцьк: ЛНТУ, 2023, с. 414

4. Євтушенко О. Н., Ємельянов В. М., Андріяш В. І., Лушагіна Т. В. Психологія управління: навчальний підручник. Миколаїв : Ємельянова Т. В., 2019. 292 с.

#### *Євген Рибак,*

здобувач ступеня вищої освіти  
магістра Харківського  
національного педагогічного  
університету імені Г.С. Сковороди  
*Науковий керівник:*  
доцент кафедри освітології  
та інноваційної педагогіки  
Харківського національного  
педагогічного університету  
імені Г.С. Сковороди, кандидат  
педагогічних наук, доцент  
**Анжела Денисенко**

## **РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ВІЙНИ**

**Вступ.** Актуальність дослідження розвитку лідерських здібностей працівників закладів вищої освіти в умовах війни