



ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

СУЧАСНА ПСИХОЛОГІЯ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*Присвячено Всесвітньому дню психічного здоров'я
(World Mental Health Day)*

10 жовтня 2025 року

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ПОЛІТОЛОГІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ



Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної конференції
**СУЧАСНА ПСИХОЛОГІЯ:
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Присвячено Всесвітньому дню психічного здоров'я
(World Mental Health Day)

10 жовтня 2025 року



Видавництво
«Юридика»
2025

Редакційна колегія:

Головний редактор: **Аракелян Мінас Рамзесович**, доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України, проректор з наукової роботи Національного університету «Одеська юридична академія»

Члени редакційної колегії:

ЦІЛЬМАК Олена Миколаївна, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

АФОНІН Дмитро Сергійович, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

БУДЯЧЕНКО Ольга Миколаївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

ГУРІН Руслан Сергійович, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

ДЖЕЖИК Ольга Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

САМАРА Ольга Євгенівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

ТАТЬЯНЧИКОВ Андрій Олександрович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

ШМАЛЕНКО Юлія Іванівна, кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»

Зважаючи на свободу наукової творчості, відповідальність за достовірність матеріалів та фактів, унікальність тексту тез та дотримання вимог академічної доброчесності, несуть автори

Сучасна психологія: виклики та перспективи : збірник матеріалів С91 Всеукраїнської науково-практичної конференції / за заг. ред. М. Р. Аракеляна. – Одеса : Видавництво «Юридика», 2025. – 262 с.

ISBN 978-617-8574-65-9

DOI: <https://doi.org/10.32837/11300.30918>

Збірник матеріалів підготовлено за доповідями учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої Всесвітньому дню психічного здоров'я (м. Одеса, 10 жовтня 2025 р.).

УДК 159.9'6(062.552)

© Автори, 2025

© Національний університет

ISBN 978-617-8574-65-9

«Одеська юридична академія», кафедра психології, 2025

Keywords: empathy, conflict, constructive conflict resolution, cognitive empathy, affective empathy, conflict behavior strategies, cooperation, compromise, emotional regulation, interpersonal interaction, communicative competence, anxiety.

Шмаленко Юлія Іванівна

*кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри психології*

*Національний університет «Одеська юридична академія»
ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0806-7907>*

Колесниченко Катерина Володимирівна

магістрант ОП «Психологія»

*Центру заочного та дистанційного навчання
Національний університет «Одеська юридична академія»*

DOI: <https://doi.org/10.32837/11300.30924>

ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Сучасне професійне середовище характеризується високою динамічністю, інтенсивністю міжособистісних взаємодій та різноманітністю комунікативних ситуацій, що створює передумови для виникнення конфліктів різного рівня складності. Статистика свідчить, що значна частина робочого часу керівників та співробітників витрачається на врегулювання конфліктних ситуацій, що негативно впливає на продуктивність праці, психологічний клімат у колективі та загальну ефективність організації. У цьому контексті психологічна компетентність особистості розглядається як ключовий ресурс профілактики та конструктивного управління конфліктами у професійній сфері. Структура психологічної компетентності у контексті запобігання конфліктам включає кілька взаємопов'язаних компонентів. Когнітивний компонент передбачає розуміння психологічних закономірностей міжособистісної взаємодії, знання механізмів виникнення та розвитку конфліктів, усвідомлення власних психологічних особливостей та їх впливу на характер комунікації. Емоційний компонент

включає здатність до розпізнавання, розуміння та регуляції власних емоцій, а також емпатійне сприйняття емоційних станів інших учасників взаємодії. Поведінковий компонент виявляється у володінні конструктивними стратегіями поведінки у конфліктних ситуаціях, навичками асертивної комунікації та здатністю до гнучкої зміни тактик взаємодії залежно від специфіки ситуації.

Емоційний інтелект як складова психологічної компетентності відіграє визначальну роль у попередженні конфліктів. Дослідження Д. Гоулмана, Дж. Мейера, П. Селовея демонструють, що особи з високим рівнем емоційного інтелекту здатні розпізнавати ранні ознаки конфліктної напруги, ефективно управляти власними емоційними реакціями та враховувати емоційний стан партнерів по взаємодії [7; 8]. Здатність до емоційної саморегуляції запобігає імпульсивним реакціям, які часто стають тригером для ескалації конфліктів, а емпатія сприяє розумінню позиції опонента та пошуку взаємоприйнятних рішень.

Комунікативна компетентність як аспект психологічної компетентності забезпечує ефективність професійної взаємодії через володіння техніками активного слухання, конструктивного зворотного зв'язку, ненасильницької комунікації. Особливого значення набуває здатність до метакомунікації – обговорення процесу спілкування, що дозволяє своєчасно виявляти та усувати комунікативні бар'єри, які можуть призвести до конфлікту [1]. Уміння формулювати Я-повідомлення замість звинувачень, висловлювати свої потреби без агресії, ставити уточнювальні запитання – ці навички формують конструктивний стиль міжособистісної взаємодії, що мінімізує конфліктогенний потенціал ситуацій.

Рефлексивна компетентність дозволяє особистості усвідомлювати власні внески у виникнення конфліктних ситуацій, аналізувати помилки у взаємодії та коригувати свою поведінку. Здатність до рефлексії включає усвідомлення власних установок, стереотипів, упереджень, які можуть спотворювати сприйняття ситуації та провокувати конфліктну взаємодію [5]. Критичне осмислення власних комунікативних патернів, готовність визнавати помилки та змінювати непродуктивні стратегії поведінки є важливою передумовою профілактики повторних конфліктів.

Особливу роль у запобіганні конфліктам відіграє соціально-перцептивна компетентність – здатність адекватно сприймати та інтерпретувати поведінку інших людей, розуміти їхні мотиви, наміри

та емоційні стани. Помилки соціальної перцепції, такі як ефект ореолу, стереотипізація, фундаментальна атрибутивна помилка, часто стають причиною неправильної інтерпретації дій колег та виникнення необґрунтованих конфліктів [6]. Розвинена соціально-перцептивна компетентність дозволяє розрізняти об'єктивні факти та суб'єктивні інтерпретації, враховувати контекст поведінки інших людей та уникати поспішних висновків.

Розвиток психологічної компетентності як засобу профілактики конфліктів вимагає системного підходу, що включає як теоретичну підготовку, так і практичну відпрацювання навичок [4]. Ефективними методами є соціально-психологічні тренінги конфліктологічної компетентності, рольові ігри та симуляції конфліктних ситуацій, індивідуальне психологічне консультування та коучинг, участь у балінтовських групах для аналізу складних випадків професійної взаємодії. Важливим є формування установки на безперервний професійно-особистісний розвиток та готовності до рефлексії власного досвіду.

Організаційний контекст також суттєво впливає на можливість реалізації психологічної компетентності у запобіганні конфліктам [2]. Створення у організації культури відкритої комунікації, де заохочується конструктивне обговорення розбіжностей, функціонування системи медіації та врегулювання конфліктів, впровадження програм розвитку soft skills співробітників – ці чинники створюють сприятливе середовище для застосування індивідуальної психологічної компетентності та формування конструктивних норм міжособистісної взаємодії в колективі [3].

Таким чином, психологічна компетентність особистості є важливим чинником запобігання конфліктів у професійній діяльності, що забезпечує здатність до конструктивної взаємодії, своєчасного розпізнавання та профілактики конфліктогенних ситуацій. Цілеспрямований розвиток компонентів психологічної компетентності – емоційного інтелекту, комунікативних навичок, рефлексивності, соціально-перцептивної точності – має стати пріоритетом як індивідуального професійного розвитку, так і організаційної політики управління персоналом. Формування психологічно компетентних фахівців сприяє гуманізації професійних відносин та підвищенню якості трудового життя.

Список використаних джерел

1. Барінова Л. Я. Психологічна компетентність особистості. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія*. 2014. Вип. 1. Т. 19, С. 29–35 DOI: [https://doi.org/10.18524/2304-1609.2014.1%20\(31\).135019](https://doi.org/10.18524/2304-1609.2014.1%20(31).135019).
2. Бондарчук О. І. Модель психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2015. № 1. С. 33–42.
3. Євтушенко О. Н., Психологічна компетентність керівника органу державної влади. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2013. № 5. С. 94–96.
4. Цільмак О. М. Складові структури компетентностей. *Наука і освіта : науково-практичний журнал Південного наукового Центру АПН України*. 2009. № 1–2. С. 128–134.
5. Шевчук В. В. Наукові підходи до розуміння психологічної компетентності. *Modern problems of the environment, youth and the new generation : abstracts of XVII Int. sci. and pract. conf. April 29 – May 01, 2024. Zagreb, Croatia. Zagreb : EuropeanConf., 2024. P. 317–321.*
6. Шмаленко Ю. І. Конфліктологічна компетентність як базовий компонент професійної підготовки юридичного психолога. *Сучасна юридична психологія: виклики та перспективи : збірник матеріалів Круглого столу, присвяченого Міжнародному дню толерантності (м. Одеса, 15 листопада 2024 р.) / за заг. ред. М. Р. Аракеяна. Одеса : Видавництво «Юридика», 2025. С. 144–146. DOI: <https://doi.org/10.32837/11300.29136>.*
7. Goleman D. *Working with Emotional Intelligence*. New York : Bantam Books, 1998. 464 p.
8. Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R. Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*. 2004. Vol. 15 (3). P. 197–215.

Ключові слова: психологічна компетентність, емоційний інтелект, комунікативна компетентність, рефлексивність, запобігання конфліктам, професійна взаємодія, організаційна культура.

Keywords: psychological competence, emotional intelligence, communicative competence, reflexivity, conflict prevention, professional interaction, organizational culture.

Шмаленко Юлія Іванівна	
Зуєва Лариса Євгеніївна	
РОЗВИТОК КОНФЛІКТОСТІЙКОСТІ ТА МЕДІАЦІЙНИХ НАВИЧОК У ПРАЦІВНИКІВ СУДУ.	217
Шмаленко Юлія Іванівна	
Канторова Євгенія Миколаївна	
РОЗВИТОК ЕМПАТІЇ У КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК КОНСТРУКТИВНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ.	221
Шмаленко Юлія Іванівна	
Колесниченко Катерина Володимирівна	
ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.	226
Шмаленко Юлія Іванівна	
Мішеньова Світлана Анатоліївна	
ПОЧУТТЯ ПРОВИНИ У ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ЯК ДЖЕРЕЛО ВНУТРІШНІХ ТА МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ.	230
Шмаленко Юлія Іванівна	
Орехова Валерія Андріївна	
ФЕНОМЕН «ЦИФРОВОЇ ВТОМИ»: ПСИХОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ НАДМІРНОГО СЕНСОРНОГО НАВАНТАЖЕННЯ.	237
Шмаленко Юлія Іванівна	
Оскілко Олексій Олегович	
ВПЛИВ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА НА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ.	240
Юрчик Дмитро Миколайович	
ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ: ПРИЧИНИ, ПРОФІЛАКТИКА, ПОДОЛАННЯ.	244
Якимчук Олександра Володимирівна	
Рєпнова Тетяна Петрівна	
ПРЕМОРБІДНІ ПСИХОЛОГІЧНІ СТАНИ ПОДРУЖЖЯ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ РОЗВИТКУ СІМ'Ї.	248
Яковлев Денис Вікторович	
МИСТЕЦТВО ВИБОРУ: ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.	252