



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

5. Ophir E., Nass C., Wagner A. D. Cognitive control in media multitaskers, *Proceedings of the National Academy of Sciences U. S. A.* 2009. № 106 (37). Pp. 15583–15587. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.0903620106>.
6. Shmalenko Iuliia, Yeftieni Natalia, Semenets-Orlova Inna. Impact of Social Media Influencers on Public Policy and Political Discourse. *The proceedings series Advances in Social Science, Education and Humanities Research: Social Science, Psychology and Legal Regulation* (SPL 2021). 22–23 December 2021 / Editor-in-Chief: Wadim Strielkowski. Kyiv : Atlantis Press, 2021. P. 88–93. DOI: <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211218.015>.

Ключові слова: цифрова втома, сенсорне навантаження, психоемоційне виснаження, когнітивна перевтома, цифрове благополуччя, соціальні мережі, інформаційне перевантаження, психологічна адаптація.

Keywords: digital fatigue, sensory overload, psycho-emotional exhaustion, cognitive fatigue, digital well-being, social media, information overload, psychological adaptation.

Шмаленко Юлія Іванівна

кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри психології

Національний університет «Одеська юридична академія»

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0806-7907>

Оскілко Олексій Олегович

магістрант ОП «Психологія»

Центру заочного та дистанційного навчання

Національний університет «Одеська юридична академія»

DOI: <https://doi.org/10.32837/11300.30921>

ВПЛИВ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА НА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Конфлікти є невід’ємною частиною організаційного життя, що виникають внаслідок розбіжностей у цілях, цінностях, інтересах та підходах до виконання професійних завдань. Ефективність управління конфліктними ситуаціями значною мірою визначається

стилем керівництва, який домінує в організації. Стиль керівництва як стійка система методів, прийомів та способів впливу керівника на підлеглих формує не лише загальний організаційний клімат, але й специфічні патерни конфліктної взаємодії, стратегії врегулювання суперечностей та культуру обговорення розбіжностей у колективі.

Авторитарний стиль керівництва характеризується централізацією влади, жорсткою ієрархією, одноосібним прийняттям рішень та мінімальним залученням підлеглих до обговорення організаційних питань. У контексті управління конфліктами такий стиль зумовлює схильність до придушення конфліктів адміністративними методами, використання влади та формальних повноважень для врегулювання суперечностей. Керівники авторитарного типу часто сприймають конфлікт як загрозу власному авторитету та порушення дисципліни, що призводить до застосування стратегії суперництва або примусу. Така ситуація може забезпечити швидке вирішення конфлікту на поверхневому рівні, однак не усуває глибинні причини суперечностей, що створює передумови для виникнення латентних конфліктів та накопичення незадоволеності в колективі.

Демократичний стиль керівництва передбачає залучення співробітників до процесу прийняття рішень, колегіальність в обговоренні важливих питань, врахування думок та пропозицій членів колективу. За такого стилю конфлікти розглядаються не як деструктивне явище, а як природний елемент групової динаміки, що може стати джерелом розвитку та вдосконалення організаційних процесів. Керівники демократичного типу схильні використовувати стратегії співпраці та компромісу, заохочувати відкрите обговорення розбіжностей, сприяти пошуку взаємоприйнятних рішень. Такий підхід забезпечує глибинне врегулювання конфліктів, формування конструктивної конфліктної культури та підвищення рівня довіри в організації.

Ліберальний (попустительський) стиль керівництва характеризується мінімальним втручанням керівника у робочі процеси, делегуванням відповідальності без належного контролю, уникненням прийняття важливих рішень. У ситуаціях конфлікту керівники ліберального типу демонструють схильність до стратегії уникнення, сподіваючись на саморозв'язання проблеми або перекладаючи відповідальність за врегулювання на самих учасників конфлікту. Відсутність чіткої позиції керівництва може призводити до ескалації конфліктів, тривалого збереження напруги в колективі

та формування неформальних коаліцій, які борються за вплив у відсутності ефективного формального лідерства.

Трансформаційний стиль керівництва, що набуває особливої актуальності в сучасних умовах, орієнтований на мотивування співробітників через надихаючу візію, інтелектуальну стимуляцію, індивідуальний підхід та моральний авторитет лідера. Трансформаційні лідери сприяють переосмисленню конфліктів як можливостей для організаційного навчання та розвитку, стимулюють критичне мислення та креативний пошук нестандартних рішень. Вони здатні трансформувати деструктивні конфлікти у конструктивні дискусії, спрямовувати енергію протистояння на вирішення інноваційних завдань, формувати високий рівень організаційної довіри, що мінімізує виникнення дисфункціональних конфліктів.

Ситуаційний підхід до керівництва передбачає гнучку зміну стилю управління залежно від характеристик ситуації, особливостей підлеглих та специфіки завдань. У контексті управління конфліктами це означає, що ефективний керівник повинен володіти репертуаром різних стратегій врегулювання конфліктів та вміти обирати оптимальну залежно від типу конфлікту, його причин, складу учасників та можливих наслідків. У ситуації гострого міжособистісного конфлікту може знадобитися директивне втручання, тоді як конфлікт ідей краще врегульовувати через фасилітацію групової дискусії. Гнучкість у виборі стилю керівництва корелює з ефективністю управління конфліктами.

Організаційна культура, що формується під впливом домінуючого стилю керівництва, значною мірою визначає конфліктну культуру організації – систему норм, цінностей та практик, що регулюють поведінку співробітників у конфліктних ситуаціях. Авторитарне керівництво сприяє формуванню культури придушення конфліктів та неформального вираження незадоволеності. Демократичне керівництво створює культуру відкритого діалогу та конструктивного вирішення суперечностей. Ліберальне керівництво може призводити до хаотичної конфліктності та відсутності ефективних механізмів врегулювання. Усвідомлення цього взаємозв'язку дозволяє цілеспрямовано формувати бажану конфліктну культуру через розвиток відповідного стилю керівництва.

Розвиток лідерської компетентності керівників у сфері управління конфліктами передбачає усвідомлення власного домінуючого стилю керівництва, розуміння його сильних і слабких сторін

у контексті конфліктних ситуацій, формування гнучкості у застосуванні різних підходів. Ефективними методами є тренінги лідерства та управління конфліктами, коучинг для керівників, участь у супервізійних групах для аналізу складних управлінських ситуацій, вивчення передового досвіду конфліктного менеджменту. Важливим є розвиток емоційного інтелекту керівника, комунікативних навичок та здатності до системного аналізу організаційних ситуацій.

Таким чином, стиль керівництва є визначальним чинником, що впливає на особливості управління конфліктами в організації, формуючи специфічні патерни конфліктної взаємодії, стратегії врегулювання суперечностей та організаційну конфліктну культуру. Усвідомлення керівниками взаємозв'язку між стилем управління та конфліктними процесами, розвиток гнучкості у застосуванні різних підходів та формування компетентності у сфері конфліктного менеджменту є необхідними умовами створення ефективної системи управління конфліктами, що сприяє організаційному розвитку та психологічному благополуччю персоналу.

Список використаних джерел

1. Кириченко Р. В. Лідерські якості керівника: психологічний аспект. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації* : збірник наукових праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Переяслав, 30 листопада 2023 року. Вип. 99. Переяслав : Університет Григорія Сковороди, 2023. С. 212–214.
2. Корнута Л. М., Геращенко О. С., Шмаленко Ю. І. Управління командами : навч.-метод. посібник. Одеса : Фенікс, 2025. 48 с.
3. Перерва І. М. Стилi керівництва та їх місце в управлінні діяльністю підприємства. *Бізнес Інформ*. 2023. № 2. С. 241–248. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-2-241-248>.
4. Саврук О. Ю. Визначальні чинники вибору стилів керівництва. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2009. № 19 (11). С. 223–231.
5. Сорока О. В., Гулакова В. Л. Формування ефективного стилю керівництва сучасною організацією. *Економіка та суспільство*. 2023. № 57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-48>.
6. Ткаченко О. Стилi керівництва та їх вплив на ефективність управління підприємством. *Економіка та суспільство*, 2024. № 70. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-142>.
7. Цільмак О. М., Корнута Л. М., Третякова Т. М. Лідерство : навч.-метод. посібник. Одеса : Фенікс, 2025. 92 с.

8. Bass B. M., Riggio R. E. Transformational Leadership. 2nd ed. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. 282 p.
9. Hersey P., Blanchard K. H., Johnson D. E. Management of Organizational Behavior : Leading Human Resources. 9th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall, 2008. 432 p.

Ключові слова: стилі керівництва, управління конфліктами, організаційна культура, авторитарне лідерство, демократичне лідерство, трансформаційне лідерство, конфліктний менеджмент.

Keywords: leadership styles, conflict management, organizational culture, authoritarian leadership, democratic leadership, transformational leadership, conflict management.

Юрчик Дмитро Миколайович
здобувач факультету психології політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»
Науковий керівник: Афонін Дмитро Сергійович,
кандидат юридичних наук, доцент,

DOI: <https://doi.org/10.32837/11300.30920>

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ: ПРИЧИНИ, ПРОФІЛАКТИКА, ПОДОЛАННЯ

Емоційне вигорання зараз стало однією з найпоширеніших проблем серед викладачів. Вони постійно працюють з великою кількістю студентів, мають багато занять, готують матеріали, пишуть звіти, відвідують збори і часто просто не мають часу навіть перепочити. Через це поступово зникає бажання щось робити, пропадає натхнення і навіть найулюбленіша робота перестає радувати.

Сьогодні про цю проблему багато говорять сучасні психологи, наприклад Піменова Ольга відзначає, що вигорання у педагогів пов'язане з постійним стресом і нестачею підтримки. У викладачів часто просто не залишається енергії, бо вони віддають її іншим – студентам, колегам, адміністрації. Викладацька робота дуже емоційна. Треба бути терплячим, уважним, справедливим, але при цьому ще й зберігати позитив. А коли ти день у день маєш навантаження, папери, дедлайни, перевірки – нервова система

Шмаленко Юлія Іванівна Зуєва Лариса Євгеніївна РОЗВИТОК КОНФЛІКТСТІЙКОСТІ 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