

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ



ОСОБИСТІСТЬ ТА СУСПІЛЬСТВО В ЦИФРОВУ ЕРУ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР

МАТЕРІАЛИ V МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

16 квітня 2025 року

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»**

**Факультет психології, політології та соціології
Кафедра психології**

*V МІЖНАРОДНА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ*

**«ОСОБИСТІСТЬ ТА СУСПІЛЬСТВО В ЦИФРОВУ
ЕРУ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР»**

16 квітня 2025 року

Одеса – 2025

Редакційна колегія:

Відповідальний редактор – **Аракелян М.Р.**, доктор юридичних наук, професор, проректор з наукової роботи Національного університету «Одеська юридична академія», заслужений юрист України.

Члени редколегії:

Цільмак О.М. – доктор юридичних наук, професор, завідувачка кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

Татьянчиков А.О. – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

Шмаленко Ю.І. – кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

Лісовенко А.Ф. – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія»;

Ташматов В.А. – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія».

Матеріали представлені в авторській редакції. Редакційна колегія не несе відповідальності за їх зміст.

Особистість та суспільство в цифрову еру: психологічний вимір : матеріали V міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 16 квітня 2025 року) / за заг. ред. проф. Аракеляна М.Р. Одеса : Національний університет «Одеська юридична академія», 2025. 160 с.

Мєрієріна Анна Ігорівна, Рєпнова Тетяна Петрівна ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЗАХОПЛЕНОСТІ РОБОТОЮ І ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	99
Мороховець Марія Віталіївна ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ФАКТОР СТРЕСОСТІЙКОСТІ.....	101
Павзюк Анатолій Анатолійович КОМАНДНЕ ЛІДЕРСТВО ТА КОМУНІКАТИВНІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ УНІВЕРСИТЕТІВ У ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	104
Плахотнюк Маргарита Вікторівна ВПЛИВ СТИЛЮ ПРИВ'ЯЗАНOSTІ НА ХАРАКТЕР РОМАНТИЧНИХ СТОСУНКІВ У МОЛОДІ.....	107
Приходько Єлизавета Віталіївна ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ПРОФІЛАКТИКИ БУЛІНГУ У ШКОЛІ.....	109
Ремська Софія Олегівна МІЖОСОБИСТІСНІ ВІДНОСИНИ У СТУДЕНТІВ: ФАКТОРИ ТА ЧИННИКИ.....	111
Рєпнова Тетяна Петрівна ПСИХОЛОГІЧНА РЕАБІЛІТАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ З БОЙОВИМ СТРЕСОМ ЗАСОБАМИ АРТ-ТЕРАПІЇ.....	114
Романов Кирил Русланович, Чачко Світлана Леонідівна ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ТА РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ЖИТТЯМ.....	118
Романок Анастасія Сергіївна ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ НА ВНУТРІШНІЙ КОНФЛІКТ ЖІНКИ У ПРИЙНЯТТІ ФЕМІНІСТИЧНИХ ІДЕЙ.....	120
Соколова Катерина Ігорівна ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СПІВЗАЛЕЖНОСТІ З ЕМПАТІЄЮ У СТУДЕНТІВ- ПСИХОЛОГІВ.....	122
Сорокопуд Ольга Олександрівна ОСОБЛИВОСТІ КОНЦЕНТРУВАННЯ УВАГИ У РІЗНИХ ВИДАХ ОНЛАЙН НАВЧАННЯ.....	124
Статива Наталія Георгіївна, Кернас Андрій В'ячеславович ТРИВОЖНІ РОЗЛАДИ ТА ЇХ ОСОБЛИВОСТІ В ДИТЯЧОМУ ТА ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ. ВИДИ ТРИВОЖНОСТІ.....	127

*Павзюк Анатолій Анатолійович,
доктор філософії у галузі права, доцент кафедри психології
Національний університет «Одеська юридична академія»*

КОМАНДНЕ ЛІДЕРСТВО ТА КОМУНІКАТИВНІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ УНІВЕРСИТЕТІВ У ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Сучасна вища освіта України проходить через значні зміни, які вимагають нових підходів до управління університетами. Особливо важливим стає командне лідерство, яке допомагає розкрити лідерський потенціал закладів вищої освіти. Успішність університетів сьогодні багато в чому залежить від того, наскільки ефективно працюють управлінські команди та як вони справляються з викликами мінливого освітнього середовища.

Командне лідерство в університеті передбачає розподіл повноважень і співпрацю, використання гнучкої структури управління для ефективної спільної роботи. Лідерство проявляється через впровадження нових принципів, цінностей і моделей поведінки [1]. Саме розподіл повноважень і співпраця в управлінні університетами дозволяють перейти від жорсткої ієрархії до розвитку командної роботи.

Управлінська команда в університеті – це невелика група фахівців, які працюють разом для виконання спільних завдань, поєднують різні знання та навички, діють на основі партнерства та очолюються лідером, здатним забезпечити ефективне спілкування і швидке реагування на зміни в освітньому середовищі [2].

У цифрову епоху командне лідерство набуває нових рис. Цифрова трансформація університетів змінює традиційні підходи до командної роботи, вимагаючи від керівників нових умінь. Ефективне командне лідерство сьогодні неможливе без володіння цифровими інструментами для спільної роботи, навичками віддаленого спілкування та здатністю працювати як офлайн, так і онлайн.

За теорією Брюса Такмена, команда у своєму розвитку проходить чотири етапи: формування, конфлікт, нормування та функціонування. Найвищої ефективності команда досягає на етапі функціонування, коли взаємодія між учасниками допомагає виконувати завдання, енергія спрямовується на досягнення мети, а команда здатна вирішувати проблеми, одночасно приділяючи увагу стосункам і робочим процесам [3]. Цифровізація створює нові виклики на кожному з цих етапів.

Успішні команди мають такі характеристики: чіткі та амбітні цілі, спільне бачення, відкрите спілкування, високий рівень довіри, вміння приймати рішення на основі згоди, готовність вирішувати конфлікти, вільне висловлювання думок і вміння слухати один одного.

Для оцінки рівня розвитку командного лідерства в університеті можна використовувати різні методики: визначення стилю мислення за типологією Маєрс-Бріггс, опитувальник Блейка-Мутон для виявлення орієнтації на командне лідерство, методику Белбіна для визначення ролей у команді.

У цифрову епоху особливо важливими стають нові інструменти, що дозволяють оцінити готовність членів команди до роботи у віртуальному середовищі. Сучасні дослідники пропонують доповнювати традиційні методики спеціальними тестами, які визначають рівень цифрової грамотності, здатність адаптуватися до технологічних змін, готовність працювати з великими даними та використовувати системи підтримки прийняття рішень [4].

Готовність керівників університетів до роботи в команді включає кілька складових: знання про особливості командної роботи, бажання працювати в команді, вміння виконувати командні ролі, а також особисті якості (прагнення до досягнень, творчий підхід, цілеспрямованість, рішучість, готовність до виваженого ризику, самостійність).

Враховуючи вимоги цифрової трансформації, важливо додати ще й технологічну складову – готовність використовувати цифрові інструменти для командної роботи, аналітичні системи для прийняття рішень на основі даних та вміння координувати роботу в мережевому середовищі. Сучасні лідери університетських команд повинні не просто вміти користуватися цифровими інструментами, а й формувати культуру роботи з даними та розвивати систему управління знаннями в цифровому середовищі.

Результати командної роботи оцінюють за такими критеріями: розуміння цілей і орієнтація на результат, чіткий розподіл функцій і відповідальності, наявність плану розвитку команди, взаєморозуміння і відсутність конфліктів, активна участь у вирішенні проблем, синергія.

У цифрову епоху важливі додаткові критерії: ефективність використання цифрових платформ для спілкування та співпраці, здатність команди використовувати аналітичні дані для прийняття рішень, вміння адаптуватися до швидких технологічних змін, здатність впроваджувати інноваційні підходи в цифровій педагогіці та управлінні. Команди, які активно використовують штучний інтелект та аналітику даних, краще адаптуються до зовнішніх змін.

За моделлю «Три кола командного лідерства» Джона Адаіра, в кожній організації існують три взаємопов'язані сфери: досягнення спільної мети, потреба команди в єдності та потреби окремих людей. Досягнення мети, формування та підтримка команди, а також розвиток кожного учасника можливі лише завдяки мотивації, яка забезпечується такими лідерськими функціями як визначення цілей, планування, інформування, контроль, оцінювання, мотивування, організація та особистий приклад.

Цифрові технології значно розширюють можливості для виконання цих функцій. Системи управління проектами, віртуальні дошки, інструменти для онлайн-нарад та спільної роботи з документами допомагають краще планувати, координувати та контролювати роботу. Аналітичні панелі дозволяють відстежувати ключові показники діяльності команди та університету. Платформи для соціального навчання та корпоративні соціальні мережі створюють додаткові канали для мотивації та розвитку членів команди.

Формування командного лідерства в університетах має ґрунтуватися на принципах партнерства, взаємопідтримки, взаємозбагачення, довіри, гуманізму та толерантності. Важливими критеріями придатності до командної роботи є

відмова від суперництва, готовність ділитися результатами своєї роботи, визнання чужих досягнень, вміння конструктивно вирішувати конфлікти, здатність до відкритого спілкування та поєднання особистих інтересів із командними цілями.

У цифрову епоху ці принципи доповнюються принципами цифрової етики, інформаційної відкритості, мережевої співпраці та технологічної інклюзії. Ефективні університетські команди сьогодні успішно поєднують традиційні академічні цінності з новими формами цифрової взаємодії, забезпечуючи баланс між технологічними інноваціями та гуманістичними засадами освіти.

Отже, формування командного лідерства є ефективним інструментом розвитку лідерського потенціалу університетів України в умовах цифрової трансформації. Впровадження принципів командного лідерства в управлінську практику університетів сприяє їх адаптивності, інноваційності та конкурентоспроможності в динамічному освітньому середовищі. Цифрові технології створюють нові можливості для розвитку командної взаємодії, одночасно висуваючи додаткові вимоги до компетентностей лідерів та членів команд.

Список використаних джерел

1. Драч І. І. Лідерство і командність в управлінні навчальним закладом. *ScienceRise*. 2015. № 2(1). С. 63-67.
2. Прохор І. Формування командного лідерства в університеті: навчальний посібник. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 40 с.
3. Горбунова В. В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
4. Cascio W. F., Montealegre R. How Technology is Changing Work and Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2016. Vol. 3(1). Pp. 349-375.

Ключові слова: командне лідерство, управлінські команди, лідерський потенціал, командотворення, цифрові компетентності, ефективна комунікація, комунікативні практики, міжособистісна взаємодія.

Key words: team leadership, management teams, leadership potential, team building, digital competencies, effective communication, communication practices, interpersonal interaction.