

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. С. КОСТЮКА  
Лабораторія організаційної та соціальної психології  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ  
Кафедра психології  
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ  
ТА ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ  
ЦЕНТР ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ  
В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ  
ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

**Тези доповідей  
XIII Міжнародної науково-практичної конференції  
з організаційної та економічної психології**

**(Київ, 12–13 квітня 2018 року)**

*За науковою редакцією С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки,  
М.С. Корольчука*

**Київ 2018**

Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу КНТЕУ заборонено

УДК 159.9(477)  
О-64

Рецензенти:

Грись Антоніна Михайлівна, доктор психологічних наук, професор,  
завідувачка лабораторії психології соціально дезадаптованих неповнолітніх  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України;  
Коваленко Алла Борисівна, доктор психологічних наук, професор,  
завідувачка кафедри соціальної психології Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

*Рекомендовано до друку  
на засіданні вченої ради Інституту психології імені Г. С. Костюка  
НАПН України (протокол № 4 від 29 березня 2018 р.)*

**О-64** **Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні  
проблеми та перспективи розвитку : тези доп. XIII Міжнар. наук.-  
практ. конф. з організаційної та економічної психології (12–13 квітня  
2018 року, м. Київ) / наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Кара-  
мушки, М. С. Корольчука. – Київ, 2018. – 164 с.  
ISBN 978-966-629-858-7**

Тези доповідей XIII Міжнародної науково-практичної конференції з  
організаційної та економічної психології присвячені найбільш актуальним  
проблемам та напрямам розвитку організаційної та економічної психології, які  
розробляються науковцями та практиками з різних регіонів України та  
зарубіжними фахівцями.

Тези розраховані на аспірантів, науковців, викладачів вищої школи та  
системи післядипломної освіти, менеджерів та персонал організацій,  
організаційних та економічних психологів, усіх, хто цікавиться сучасним станом  
розвитку організаційної та економічної психології.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

**УДК 159.9(477)**

**Редакційна колегія:** С. Д. Максименко, академік НАПН України, доктор  
психологічних наук, професор; Л. М. Карамушка, член-кор. НАПН України, доктор  
психологічних наук, професор; М. С. Корольчук, доктор психологічних наук, професор  
(наукові редактори); О. В. Креденцер, кандидат психологічних наук, доцент;  
К. В. Терещенко, кандидат психологічних наук; В. М. Корольчук, доктор  
психологічних наук, професор; В. М. Івкін, кандидат психологічних наук, доцент;  
С. М. Миронець, кандидат психологічних наук, доцент; В. І. Лагодзінська, кандидат  
психологічних наук; О. С. Ковальчук.

ISBN 978-966-629-858-7

© Лабораторія організаційної та соціальної психології  
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН  
України, 2018  
© Київський національний торговельно-економічний  
університет, 2018  
© Українська Асоціація організаційних психологів та  
психологів праці

## ЗМІСТ

### Частина I ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Передмова .....	3
<b>Розділ 1. Психологічні основи управління змінами та організаційного розвитку</b>	
<i>Кононенко С.А.</i> Ціннісна сумісність як чинник успішності інтервенції організаційного розвитку.....	6
<i>Лагодзінська В.Л.</i> Організаційні чинники розвитку креативного потенціалу освітніх організацій.....	7
<i>Поплавська А.П.</i> Психологічний аналіз сутності поняття змін на промислових підприємствах .....	8
<i>Соломка А.В.</i> Психологія управління змінами та організаційним розвитком у сфері державного управління.....	9
<i>Толков О.С.</i> Психологічна готовність майбутніх учителів до професійного саморозвитку в умовах змін.....	10
<b>Розділ 2. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури</b>	
<i>Апішеєв А.Ш.</i> Програма розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу.....	13
<i>Баранова В.А.</i> Тренінг психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів.....	14
<i>Баранюк Н.І.</i> Кореляційний зв'язок між чинниками мезорівня та типами організаційної культури правоохоронних органів.....	16
<i>Сторож О.В.</i> Творча соціалізація як детермінанта розвитку організаційної культури.....	17
<b>Розділ 3. Психологічні особливості формування соціально-психологічного клімату в організації</b>	
<i>Пастух Л.В.</i> Роль керівників у формуванні психологічного клімату в педагогічних колективах загальноосвітніх навчальних закладів в умовах реформування освіти .....	19
<i>Щіпановська О.Р.</i> Структура соціально-психологічного клімату підприємства та форми його прояву.....	20
<b>Розділ 11. Психологічні особливості групової роботи та діяльності команд в організаціях</b>	
<i>Іванова Е.Г., Коека Т.Ж.</i> Результативність групової роботи при вирішенні неопределених задач на прикладі електротехнічної компанії .....	59
<i>Отиць Д.Д.</i> Командні ролі як копінг-ресурс майбутніх психологів під час навчання у ЗВО.....	60
<b>Розділ 12. Психологічні основи організаційних комунікацій та формування толерантності персоналу в організації</b>	
<i>Брюховецька О.В.</i> Проблема формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі професійної підготовки .....	62
<i>Дзюба Т.М.</i> Заздрісність як загроза руйнації професійних комунікацій в освітніх організаціях .....	63

<i>Киселева А.А., Власов П.К.</i> Продуктивность организационной коммуникации в ситуации неопределенности.....	64
<i>Сняданко П.</i> Дослідження особливостей контрперенесення у взаємодії між працівниками та керівниками в організації.....	65

### **Розділ 13. Психологічні основи попередження та подолання організаційних конфліктів**

<i>Колчигіна А.В., Зайцева О.О.</i> Соціально-психологічні чинники конфліктності персоналу .....	67
<i>Олійник НА.</i> Особливості конфліктів у педагогічному середовищі вищої школи .....	68
<i>Чаусова Т.В.</i> Особливості вибору засобів попередження та управління конфліктами у педагогічному колективі .....	69

### **Розділ 14. Профілактика та подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу в організації**

<i>Астремська І.В.</i> Причини емоційного вигорання як професійної деформації практичних психологів системи освіти .....	71
<i>Волженцева І.В.</i> Технологія поліфункціональної регуляції психічних станів особистості у профілактиці та подоланні професійного стресу. ....	72
<i>Корольчук М.С. у Корольчук В.М.</i> Чинники професійного стресу у менеджерів з продажу.....	73

досліджувані були розподілені на дві групи щодо превалювання різних стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях. У першій групі (27 осіб, 49% вибірки) діагностовано найменший показник «суперництва» у порівнянні з іншими стратегіями поведінки в конфліктній ситуації. Друга група (28 осіб, 51 % вибірки), у порівнянні з першою, проявили найвищий показник «суперництва» у порівнянні з іншими стратегіями поведінки в конфліктній ситуації.

3. З метою виявлення взаємозв'язку соціально-психологічних чинників у групі співробітників, які неорієнтовані та орієнтовані на суперництво в конфлікті, проведено кореляційний аналіз методом коефіцієнту лінійної кореляції (r) Пірсона.

Виявлено, що такий показник у співробітників, які неорієнтовані на суперництво в конфлікті, як «компроміс», негативно корелює з показниками «примативність» та «фрустрація» ( $r=-0,42$  та  $-0,40$ ;  $p<0,05$ ), «уникнення» позитивно корелює з показником «фрустрація» ( $r=0,40$ ;  $p<0,05$ ), за іншими шкалами значущі кореляційні зв'язки відсутні.

У співробітників, які орієнтовані на суперництво в конфлікті, такий показник, як «приспосовання», негативно корелює з показником «фрустрація» ( $r=-0,38$ ;  $p<0,05$ ), за іншими шкалами значущі кореляційні зв'язки відсутні.

**Висновки.** Емпіричне дослідження показало, що в респондентів відсутній зв'язок між стратегіями поведінки в конфлікті, з одного боку, і показниками життєстійкості, примативності та фрустрації - з іншого. Ці психологічні якості формуються і змінюються незалежно одна від одної.

Співробітники, які орієнтовані на конструктивні форми регулювання конфліктів, більш усвідомлено керують своєю поведінкою в конфлікті, не зважаючи на зовнішні обставини та перешкоди.

Результати дослідження можуть бути практично використані для рекомендацій щодо створення тренінгу управління конфліктами в організації, що допоможе підвищити групову динаміку та продуктивність.

### **ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТІВ У ПЕДАГОГІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ ВИЩОЇ ШКОЛИ**

**Н.А. Олійник**

*кандидат педагогічних наук, доцент Вінницького національного аграрного університету*

**Актуальність дослідження.** Громадське суспільство не може існувати без зіткнення ідей, життєвих позицій, цілей, як окремих людей, та і малих та великих колективів. Постійно

виникають розбіжності думок і різного роду суперечності, що нерідко переростають у конфлікти. Соціальні організації підприємство або трудовий колектив, де здійснюються різного виду діяльність, не може уникнути проблеми залагоджування конфліктів. Зазвичай конфлікт у соціально-трудовій сфері сприймається як ненормальне явище: збій у роботі, перешкода для реалізації стратегічних цілей. Не є винятком і педагогічне середовище вищої школи. Можна констатувати, що нині суспільство виявилось не готовим до вирішення конфліктних протистоянь, не вироблено конкретних та дієвих механізмів запобігання. Варто зауважити, що уникнути більшості конфліктів та їхніх наслідків неможливо.

**Метою дослідження** є визначення основних особливостей конфліктів у педагогічному середовищі.

**Результати теоретичного аналізу проблеми.** Аналізуючи психолого-педагогічну літературу з питань конфліктів у педагогічних системах, доречно відзначити, що переважна більшість досліджень стосується шкільних колективів (В. Журавльов, О. Ковальов, О. Лукашенок, С. Шумилін та ін.); низка досліджень присвячена питанням підготовки майбутніх учителів до розв'язання конфліктів у педагогічному процесі (Г. Болтунова, С. Мусатов, Л. Симонова, Н. Щуркова та ін.).

Разом із тим, питання обґрунтування науково-педагогічних засад і шляхів запобігання і вирішення конфліктів у вищому навчальному закладі не отримали цілеспрямованого осмислення. Це стримує подолання міцної суперечності, що об'єктивно має місце в системі вищої освіти, - між наявністю великої кількості конфліктів у соціально-педагогічній практиці та відсутністю науково обґрунтованої концепції їхнього вирішення.

*Конфлікт у педагогічному середовищі* - це найгостріший спосіб розвитку і подолання значущих суперечностей, що виникають у взаємодії учасників педагогічного процесу (викладачів, студентів, адміністрації), який зазвичай супроводжується негативними емоціями та потребує вирішення і гармонізації.

Основними ознаками педагогічного конфлікту є: контакти викладача зі студентами зводяться до мінімуму, збільшується соціальна дистанція педагогічного спілкування, сторони уникають неформальних взаємин; під час розмови кожен відстоює свої інтереси, наміри, цінності, які не збігаються з інтересами, цінностями іншої сторони; виникає навіть психологічний антагонізм між викладачем і студентом, кожен намагається «брати гору», перемогти, не враховуючи інтереси іншого.

Відповідно до опитування, 78% педагогів стикалися з конфліктами у своїй діяльності. Основним видом конфліктів у ВНЗ є конфлікт між студентом та педагогом (54% і 43% відповідно).

Педагогічні конфлікти через гостроту їхнього перебігу і важко керовані емоції, як правило, мають деструктивні наслідки, руйнують систему моральних норм і цінностей у вищій школі, значно знижуючи якість професійної підготовки.

**Висновки.** Відзначимо, що організаційно-педагогічна діяльність із запобігання й вирішення конфліктів у ВНЗ має включати два основні складники: врегулювання конфліктів (тобто їхня діагностика, запобігання, подолання) і здійснення конфліктолого-гічної підготовки учасників педагогічного процесу.

## **ОСОБЛИВОСТІ ВИБОРУ ЗАСОБІВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ**

**Т.В. Чаусова**

*кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»*

**Актуальність дослідження.** Конфлікти в педагогічному колективі є типовим явищем розвитку нашого суспільства. Вони виникають в умовах складного соціально-економічного стану країни як наслідок процесів оновлення виробничих відносин, що потребують відмови від усього старого, зайвого та ще донедавна звичного. Для ефективного управління конфліктами необхідно володіти як певним обсягом теоретичних знань, так і практичними навичками, що сприяють їхньому подоланню. Дослідженню цих проблем присвятили свої праці А. Я. Анцупов, А. М. Бандурка, Ф. М. Бородкін, Л. М. Карамушка, Г. В. Ложкін та інші.