

УДК 159.9:316.482.3:331.104

Кузьмін В. В.<sup>1</sup>, Самоходська В. С.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> канд. соц. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

<sup>2</sup> студ. СН-112 НУ «Запорізька політехніка»

## **ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ МІЖ ПРАЦІВНИКАМИ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ**

У результаті аналізу сучасних наукових підходів встановлено, що трудовий колектив слід розглядати як соціально-психологічну систему, що поєднує індивідуальні особливості працівників, міжособистісні відносини та організаційні структури. Психологічні ознаки колективу, такі як згуртованість, рівень довіри, комунікативна відкритість та стабільність взаємодій, безпосередньо впливають на його ефективність і схильність до конфліктів [1-3].

Дослідження показало, що конфлікт у трудовому колективі є багатовимірним явищем, яке визначається як психологічними, так і соціально-організаційними чинниками. Конфлікти можуть бути рольовими, міжособистісними, міжгруповими або ціннісно-орієнтаційними, що підкреслює їхню складність та необхідність комплексного підходу до превенції.

Теоретичний аналіз виділив ключові психологічні та соціально-психологічні детермінанти конфліктів, серед яких: відмінності у цінностях та мотивації працівників, невідповідність посадових ролей та очікувань, нестача комунікаційної компетентності, емоційна напруга та організаційні недоліки.

Їх взаємодія формує підґрунтя для виникнення напруженості та суперечностей у колективі.

У науковій літературі виділяються численні теоретичні підходи до розуміння конфліктів, зокрема когнітивні, мотиваційні, соціально-психологічні та системні моделі. Зокрема, моделі М. Дойча, К. Томаса, М. Розенберга та Л. Грінберг дозволяють інтегрувати психологічні, організаційні та комунікативні аспекти попередження конфліктів, підкреслюючи їх комплексний характер.

Аналіз сучасних методів попередження конфліктів показав, що ефективна превенція потребує системного застосування комунікативних, організаційних, соціально-психологічних та медіативних технологій, включаючи тренінги з комунікації, тімбілдинг, медіацію, фасилітацію, психологічну підтримку персоналу та впровадження етичних кодексів.

Розглянуті моделі та схеми превентивних технологій демонструють, що усвідомлена робота з конфліктами може не лише знижувати їх деструктивний вплив, а й перетворювати конфлікт на ресурс розвитку організації, підвищуючи рівень згуртованості, довіри та психологічного клімату в колективі.

Аналіз результатів опитування показав, що більшість респондентів усвідомлюють існування конфліктних ситуацій у колективі та відзначають вплив міжособистісних та організаційних факторів на їхню частоту. Виявлено, що значна частина працівників оцінює рівень конфліктності у колективі як середній, що свідчить про наявність потенційних зон напруження та необхідність превентивних заходів.

Розроблено пропозиції щодо профілактики конфліктів в трудовому колективі, складено алгоритм вирішення конфліктних ситуацій.

Практичним висновком дослідження є те, що розвиток комунікативних навичок, тренінги з емоційної регуляції та програми тімбілдингу здатні підвищити рівень конструктивної поведінки у конфліктних ситуаціях та знизити ймовірність ескалації суперечностей.

Розроблений нами алгоритм вирішення конфліктних ситуацій дозволяє систематизувати підхід до роботи з конфліктами на підприємстві та зменшити їхній негативний вплив на продуктивність і моральний клімат.

Використання комплексного підходу, що включає виявлення, аналіз, обговорення, контроль і профілактику, забезпечує ефективне управління конфліктами та зміцнює корпоративну культуру.

Регулярне застосування алгоритму сприяє формуванню психологічно стійкого колективу, зменшенню напруженості та підвищенню загальної ефективності роботи підприємства. Загалом результати емпіричного дослідження підтвердили потребу у системній превенції конфліктів, яка

інтегрує індивідуальні психологічні особливості, міжособистісні взаємодії та організаційні умови.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Борисюк С., Мещан І., Кузьміна М., Лоцман С. Інноваційні підходи до організації соціальної роботи на підприємствах у прифронтових районах. *Humanitas*. 2025, № 1., С. 174–181. URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.23>.
2. Кузьмін В. В., Кузьміна М. О., Іванченко А. В. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості. *Габітус* : наук. журн. Одеса, 2023. Вип. 45. С. 200–205. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2023/45-2023/33.pdf>.
3. Кузьмін В. В. Суспільство як середовище конструювання кар'єрних стратегій. *Габітус* : наук. журн. Одеса, 2022. Вип. 33. С. 9–14. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2022/33-2022/1.pdf>.