

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

МАТВЄЄВ Вілен Набільєвич

УДК 159.923:316

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ
КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ
МЕНЕДЖЕРІВ У СТРУКТУРІ ЇХ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук



Київ – 2026

Дисертацією є рукопис

Робота виконана у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля МОН України, кафедра практичної психології та соціальної роботи, м. Київ.

Науковий керівник: доктор психологічних наук, професор
Завацька Наталія Євгенівна,
Східноукраїнський національний університет
ім. В. Даля МОН України, кафедра практичної
психології та соціальної роботи, завідувачка.

Офіційні опоненти: доктор психологічних наук, професор
Фалько Наталя Миколаївна,
Мелітопольський державний педагогічний
університет імені Богдана Хмельницького
МОН України, ректор;

кандидат психологічних наук
Немінський Ігор Вікторович,
відділ психологічної підготовки управління
психологічної підтримки персоналу Головного
управління психологічної підтримки персоналу
Збройних Сил України, начальник.

Захист відбудеться «04» квітня 2026 року о 12.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 29.051.11 Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля МОН України за адресою: 01042, м. Київ, вул. Іоанна Павла II, 17, ауд. 401.

Із дисертацією можна ознайомитися на офіційному сайті університету <https://snu.edu.ua/index.php/science/spetsializovani-vcheni-rady-iz-zahystu-dysertatsij-d-29-051-11/> та у науково-технічній бібліотеці Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля МОН України за адресою: 01042, м. Київ, вул. Іоанна Павла II, 17.

Автореферат розісланий «03» березня 2026 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Г.М. Побокіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. В сучасних умовах суспільного розвитку складні соціально-економічні та політичні процеси негативно впливають на підвищення рівня конфліктогенності, продукуючи численну варіативність ситуацій та міжособистісних комунікацій, що відрізняються значною напруженістю та суперечливістю, зокрема у професійній сфері. Внаслідок цього актуалізуються проблеми виникнення конфліктів та їх вирішення, а також пошуку шляхів та способів дії у ситуаціях підвищеної конфліктності в професійному середовищі. У зв'язку з цим, зростає рівень вимог до фахівців у всіх сферах професійної діяльності, і, в першу чергу, в галузі управління, оскільки вміння менеджерів конструктивно та ефективно діяти у конфлікті, їх здатність враховувати специфіку конфліктної ситуації, володіння навичками та технологіями взаємодії у конфліктогенному професійному середовищі, визначають їх професіоналізм та дозволяють бути успішними в професії.

За цих умов вагомою стає значущість сформованої конфліктологічної компетентності менеджера, як інтегральної соціально-психологічної якості фахівця та його здатності до конструктивної професійної взаємодії за допомогою вибору оптимальних стратегій поведінки у конфлікті, що дозволяє гармонізувати взаємини суб'єктів професійної діяльності і забезпечити її продуктивність.

Констатовано, процес формування та розвитку конфліктологічної компетентності має здійснюватися на ранніх етапах професіоналізації фахівця, насамперед, на етапі здобуття майбутніми менеджерами вищої освіти, мета якої полягає не лише в отриманні знань про конфлікт, а й у розвитку компетенцій, що засвідчують його уміння прогнозувати конфліктні ситуації, наявність особистісної готовності взаємодіяти в конфліктогенному середовищі, актуальну мобільність у застосуванні знань та умінь у практиці вирішення конфліктів, конструктивне мислення в напрямку їх деескалації. Проте, проведений аналіз існуючої практики підготовки майбутніх менеджерів в системі вищої освіти показує, що цей процес не завжди відповідає тим вимогам, які пред'являє сучасна сфера управління, та згідно з якими ефективний менеджер має бути підготовлений до успішної реалізації управлінських завдань в умовах конфліктогенного професійного середовища і мінімізації дисфункціональних наслідків конфліктів.

Актуальність вирішення означеної проблематики, її складність, багатогранність та недостатня розробка теоретичних і практичних аспектів, з урахуванням соціального контексту розвитку держави та у спрямованості до умов сучасної вищої освіти України, зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: *«Соціально-психологічні особливості формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму».*

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано у межах комплексних науково-дослідних тем кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського

національного університету імені Володимира Даля «Соціокультурні та психологічні аспекти адаптації особистості в сучасному соціумі», «Соціально-психологічні основи розвитку адаптаційного потенціалу особистості засобами інноваційних психотехнологій в умовах трансформаційних змін сучасного суспільства». Тему дисертаційного дослідження затверджено Вченою радою Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (протокол № 4 від 25 грудня 2015 р.).

Об'єкт дослідження – конфліктологічна компетентність майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічні особливості формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

Завдання дослідження:

1.Провести теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення проблеми конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму в науковому просторі.

2.Визначити компетенції та компоненти конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

3.Виявити показники та критерії сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

4.Розкрити соціально-психологічні чинники формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

5.Розробити та апробувати соціально-психологічну програму формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму та оцінити її ефективність.

Теоретико-методологічну основу дослідження становили: загальнотеоретичні (С. Гарькавець, Г. Ложкін, І. Пасічник, Н. Пов'язель та ін.) та соціально-психологічні (І. Ващенко, С. Максименко, М. Пірен, Ю. Швалб та ін.) концепції конфліктів; принципи конфлікт-орієнтованого аналізу соціалізації особистості (А. Борисюк, Я. Гошовський, Н. Завацька, Г. Зіммель, Р. Спенсер та ін.); ситуативний підхід в теорії конфлікту (К. Боулдінг, Л. Бурлачук, К. Левін та ін.); постулати та принципи особистісно-компетентнісного (І. Бевзюк, Р. Боятцис, Е. Глезер, Т. Холланд, О. Цільмак та ін.), процесуально-динамічного (В. Барко, Є. Гейко, О. Кононенко, Л. Пілецька та ін.), системно-орієнтованого (Л. Руденко, О. Сафін, К. Седих, Н. Токарева, О. Фурман та ін.) підходів, в контексті яких конфліктологічна компетентність розглядається з точки зору цілісності, структурності, ієрархічності, динамічності і гуманістичності; концепції становлення особистості в процесі соціо- та професіогенезу (Г. Балл, М. Боришевський, Ю. Бохонкова, Ж. Вірна, Ю. Завацький, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.); психологічні концепції конфліктологічної компетентності особистості (В. Бочелюк, І. Власенко, А. Гірник, Дж. Скотт, Р. Шевченко та ін.), теоретичні засади формування

професійно значущих рис особистості на різних етапах професіогенезу (О. Бондаренко, В. Балахтар, О. Крижановський, О. Лукашов, С. Миронець, Я. Раєвська, В. Турбан та ін.), зокрема в процесі фахової підготовки менеджерів (В. Балахтар, О. Бондарчук, Л. Карамушка, Н. Фалько, Л. Черновська, О. Шевяков та ін.); психологічні теорії становлення та корекції рис особистості в процесі активного соціально-психологічного навчання (О. Блискун, В. Волошина, А. Грись, Л. Заграй, О. Лосієвська, Л. Онуфрієва, І. Попович, Т. Траверсе, О. Чуйко, Т. Яценко та ін.).

Методи дослідження:

– *теоретичні*: теоретико-методологічний аналіз наукових концепцій та поглядів з проблеми дослідження соціально-психологічних особливостей формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму (теоретичне моделювання, методи порівняння, систематизації, узагальнення); наукова інтерпретація і синтез емпіричних даних;

– *емпіричні*: спостереження, бесіда, анкетування, метод експертної оцінки, SWOT-аналіз; метод картографії (Х. Корнеліус, Ш. Фейр) для аналізу сутності конфлікту, збору інформації про учасників конфлікту та визначення стійкості їх конфліктологічної позиції; психодіагностичні методики: методика самооцінки кругозору з конфліктології (С. Калаур); методика оцінки рівня конфліктності особистості (Г. Ложкін, Н. Пов'якель); методика діагностики міжособистісного сприйняття в конфліктній ситуації (семантичний індекс негативного сприйняття конфліктів); методика оцінки рівня компетентності у вирішенні конфліктів (П. Хеппнер, І. Петерсон); методики діагностики рефлексивності особистості, особистісної креативності, перешкод у встановленні емоційних контактів та стратегій поведінки в конфліктній ситуації (К. Томас, Р. Кіллман); методика діагностики міжособистісних відносин (Т. Лірі);

– *статистичні*: результати емпіричного дослідження опрацьовувалися з використанням методів математичної статистики з їх подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Статистична обробка результатів дослідження здійснювалася за допомогою пакету статистичних програм SPSS (версія 22.0).

Організація і база дослідження. Дослідження проведено на базі науково-практичного Центру медико-соціальних та психотехнологій (м. Київ), Центру розвитку підприємництва і реалізації бізнес-ідей (м. Київ), Південноукраїнського інституту психології, психотерапії і управління (м. Одеса), Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Київ), Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (м. Запоріжжя), Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського (м. Київ), Одеського національного університету імені І.І. Мечникова.

У дослідженні взяли участь 247 досліджуваних (61,1% чоловіків та 38,9% жінок), які перебували на різних етапах професіоналізації (162 респондента – майбутні менеджери (здобувачі вищої освіти) та 85 респондентів – фахівці-менеджери з різним досвідом професійної діяльності у

державних і комерційних організаціях різних галузей господарства). Вибірка формувалася методом репрезентативного моделювання.

Надійність і вірогідність результатів дослідження та сформульованих висновків забезпечено методологічною обґрунтованістю теоретичних положень дослідження; відповідністю методів дослідження його меті та завданням; репрезентативністю вибірки; коректним застосуванням методів математико-статистичної обробки та оцінки експериментальних даних. Про надійність отриманих даних свідчать також стійкість і повторюваність результатів.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягають у тому, що:

– *вперше: визначено* компетенції (інтеграції, саморозвитку та саморегуляції, соціальної взаємодії, пізнавальної діяльності, освоєння засобів і способів конфліктологічної діяльності; комунікативні та інформаційно-технологічні компетенції) та компоненти (пізнавально-гностичний, діяльнісно-рефлексивний, регулятивно-конструктивний, нормативно-аксіологічний) конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму; *виявлено* особливості функціонування компонентів конфліктологічної компетентності за їх рівнями (високим, середнім, низьким, дуже низьким) та типами конфліктостійкості (усвідомленим, конформним, прагматичним, критичним) майбутніх менеджерів; *виокремлено* показники та критерії сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів (мотиваційно-ціннісний, інтелектуально-аналітичний, процесуально-динамічний) у структурі їх професіоналізму; *розкрито* соціально-психологічні чинники (когнітивні, комунікативні, операційні, поведінкові) формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму; *розроблено* соціально-психологічну програму формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму, із задіянням ігрових, тренінгових, інформаційних, діалогових, інтерактивних, аналітико-рефлексивних психотехнологій, та доведено її ефективність;

– *поглиблено та уточнено:* уявлення про соціально-психологічну сутність феноменів конфлікту, компетентності та конфліктологічної компетентності фахівців-менеджерів в структурі їх професіоналізму;

– *набули подальшого розвитку:* засоби і технології формування конфліктологічної компетентності у структурі професіоналізму фахівців-управлінців, зокрема у майбутніх менеджерів.

Практичне значення отриманих результатів полягає: у можливості їх застосування як методичного підґрунтя та інструментарію для вивчення конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців-менеджерів на етапі їх професійної підготовки в закладах вищої освіти; у розробці змістовно-процесуальних засад побудови та реалізації соціально-психологічної програми формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму. Запропонована програма може бути рекомендована для впровадження в роботу психологічних служб різнотипових закладів освіти, консультативних центрів, центрів розвитку підприємництва та реалізації бізнес-ідей, діяльність яких спрямована на підвищення

конфліктологічної компетентності фахівців-управлінців, зокрема соціальних менеджерів.

Результати дослідження **впроваджено** в консультативну та методичну роботу науково-практичного Центру медико-соціальних та психотехнологій (м. Київ) (довідка № 427/18.02 від 12.06.2025 р.); в діяльність ГО «Фонд розвитку підприємництва і реалізації бізнес-ідей» (м. Київ) (довідка № 01-09-25Ф від 01.09.2025 р.), в освітню діяльність Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Київ) (довідка № 429/15.04 від 12.06.2025 р.); у навчальну та наукову роботу Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (м. Запоріжжя) (довідка № 01-15/1705 від 23.09.2025 р.), у навчальну та наукову роботу Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського (м. Київ) (довідка № 09/01-5-581 від 23.09.2025 р.), у навчально-методичну роботу факультету психології та соціальної роботи Одеського національного університету імені І.І. Мечникова (довідка № 177 від 15.09.2025 р.); у навчально-наукову роботу Південноукраїнського інституту психології, психотерапії і управління (м. Одеса) (довідка № 155 від 12.12.2025 р.).

Особистий внесок автора. Розроблені наукові положення та отримані результати емпіричного дослідження є самостійним внеском автора у проблему визначення соціально-психологічних особливостей формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму. В опублікованих зі співавторами працях доробок автора становить 50%. Розробки та ідеї, що належать співавторам, у дисертації не використовуються.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та практичні положення дисертаційної роботи було представлено на науково-практичних конференціях, семінарах-тренінгах, круглих столах, зокрема на *міжнародних*: V науково-практичній конференції молодих учених, аспірантів і студентів «Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри» (Київ, Северодонецьк, 2016 р.), XVII науково-практичній конференції «Релігія, релігійність, філософія та гуманітаристика у сучасному інформаційному просторі: національний та інтернаціональний аспекти» (Montreal, 2018), VII науково-практичній конференції «Актуальні питання здоров'язбереження у координатах сучасних парадигм» (Северодонецьк, 2021 р.), II науково-практичній онлайн конференції «Цілісний підхід у психології особистості: особливості теорії та практики» (Кропивницький, 2022 р.); семінарах-тренінгах у межах Програми «Справедливість для всіх» Агенції США з міжнародного розвитку (USAID): «Формування резильєнтності (життєстійкості), як особистий ресурс в умовах війни» (Київ, 2023 р.), «Удосконалення комунікативних здібностей: технології розвитку soft skills» (Київ, 2023 р.), «Синергія інтелекту та тіла: науково-педагогічна компетентність» (Київ, 2024 р.), «Психологія професійного мислення: готовність до змін» (Київ, 2024 р.), «Соціально-правовий аналіз булінгу та мобінгу, як найпоширеніших явищ дискримінації в суспільстві» (Київ, 2024 р.) та програмах ГО «La Strada Ukraine» з захисту прав людини та створення безпечного суспільства (2025 р.); I науково-практичній конференції

імені Володимира Репкіна «Психолого-педагогічні основи розвивального навчання: теорія, практика, перспективи» (Полтава, Лубни, 2025 р.), X науково-практичній конференції «Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри» (Ополе (Польща), Київ, 2025 р.), III multidisciplinary conference «Resilience in Education Amid War and Global Challenges: Ukrainian Perspective» (Winnipeg (Canada), 2025), науково-практичній конференції «Психічне здоров'я та життєстійкість в умовах війни: інноваційні підходи та доказові інтервенції для України» (Івано-Франківськ, 2025 р.), IX науково-практичній конференції «Актуальні питання здоров'язбереження у координатах сучасних парадигм» (Ополе (Польща), Київ, 2025 р.); з міжнародною участю: Всеукраїнській науково-практичній конференції «Цілісний підхід у психології та соціальній роботі: теорія та практика» (Кропивницький, 2023 р.), XVII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціально-психологічні проблеми трансформації сучасного суспільства» (Київ, 2025 р.); *всеукраїнських*: I науково-практичній конференції «Актуальні питання відновлення ментального здоров'я у психологічному вимірі» (Київ, 2024 р.), щорічному науковому круглому онлайн-столі «Наукова спадщина української психології: єдність минулого та теперішнього» (Київ, 2025 р.); доповідалися та обговорювалися на розширених засіданнях кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (2015-2025 р.р.).

Публікації. Основні положення й висновки дисертаційної роботи представлено у 18 публікаціях автора, з яких 7 статей у наукових фахових виданнях із психології (з них 5 статей – у наукометричних виданнях), 11 публікацій – у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 172 найменувань (з них 45 – іноземними мовами). Загальний обсяг дисертації викладено на 195 сторінках, із них 174 сторінки основного тексту. Робота містить 14 таблиць на 18 сторінках, 5 рисунків на 3 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, її зв'язок з науковими програмами, планами, темами; визначено об'єкт, предмет, мету, завдання, методи дослідження; розкрито наукову новизну, теоретичне та практичне значення отриманих результатів; наведено дані про апробацію роботи, подано відомості про публікації автора з теми дослідження; окреслено структуру та обсяг дисертації.

У **першому розділі** «Теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення проблеми конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму» професійну конфліктологічну підготовку майбутніх менеджерів розглянуто у парадигмі компетентнісного підходу; проведено соціально-психологічний аналіз структури професіоналізму менеджерів та розкрито сучасні підходи до формування

конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі професіоналізму цих фахівців.

Констатовано, що у парадигмі компетентнісного підходу конфліктологічна компетентність майбутнього фахівця-менеджера розглядається як готовність та здатність до професійної взаємодії в конфліктогенному середовищі, та є наслідком освоєння ним системи ключових компетенцій в процесі професійної підготовки (В. Білецька, Я. Білик, І. Власенко, О. Лосієвська, Л. Черновська, Н. Фалько, О. Цільмак та ін.).

Показано, що методологічною основою визначення компонентів (пізнавально-гностичного, діяльнісно-рефлексивного, регулятивно-конструктивного, нормативно-аксіологічного) конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму слугували положення ситуативного, особистісно-компетентнісного, процесуально-динамічного, системно-орієнтованого та інших підходів, з позиції яких ці компоненти визначають ставлення майбутнього фахівця-менеджера до себе як до особистості, суб'єкта конфліктологічної діяльності; ставлення до професійного середовища та суб'єктів професійної взаємодії; ставлення до конфліктологічної діяльності у всіх її формах та проявах, а також рівень регуляції емоційної сфери та самоконтролю в процесі професійної взаємодії.

Зазначено, що комплекс компетенцій конфліктологічної компетентності засвоюється у процесі багаторівневої професійної підготовки майбутніх менеджерів у різних видах діяльності (навчальній, науковій, практичній та ін.) та реалізується у вигляді відповідних дій управління конфліктами (А. Гірник, М. Голубєва, Т. Дзюба, Л. Котлова, Л. Мухіна, Л. Онуфрієва, І. Ружицька та ін.).

Розкрито структуру професіоналізму менеджерів у соціально-психологічному вимірі, що включає знання (теорія управління, бізнес-процеси), вміння (планування, лідерство, комунікація, вирішення конфліктів), особистісні якості (відповідальність, мотивація, емоційний інтелект, етичність, орієнтація на результат), компетенції (стратегічне мислення, управління), а також досвід та індивідуальний стиль діяльності (О. Баніт, Л. Карамушка, І. Неміцький, Ю. Палеха, В. Тарасенко, С. Філь, Н. Черненко, Н. Черногор та ін.).

З'ясовано, що професіоналізм менеджера визначається володінням розвинутою конфліктологічною компетентністю, його здатністю здійснювати управлінську діяльність з планування, організації, мотивації, контролю, координації, ефективного використання ресурсів, за допомогою провідних теорій управління, основних положень теорії поведінкового лідерства та ситуативної концепції лідерства; здатністю здійснювати комунікацію, працювати відповідно до ролівої функції, посади та особливостей мікроклімату і зовнішнього середовища організації (С. Гарькавець, Р. Дафт, С. Калаур, Г. Лавриненко, Г. Ложкін, Т. Мітчел, Н. Пов'якель, І. Родченкова, Ф. Тейлор, Ф. Фідлер та ін.).

Розкрито сучасні підходи до формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі професіоналізму цих

фахівців, спрямовані на розвиток здатності розуміння специфіки протиріч і формування конструктивного ставлення до конфліктів; володіння навичками безконфліктного спілкування у складних ситуаціях професійної взаємодії; вміння оцінювати і пояснювати проблемні ситуації, що виникають у професійній взаємодії; наявність навичок управління конфліктними явищами; вміння передбачати можливі наслідки конфліктів та конструктивно регулювати протиріччя, що виникають, а також наявність навичок усунення негативних наслідків конфліктів.

Підкреслено, що питання формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів, а також вдосконалення кадрової стратегії управління конфліктами, вимагають використання системного підходу у знаходженні ефективних управлінських, організаційно-методичних та соціально-психологічних рішень.

Зазначене актуалізує необхідність поглибленого емпіричного визначення соціально-психологічних особливостей конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

У другому розділі «Емпіричне визначення соціально-психологічних особливостей конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму» розкрито результати самоаналізу досліджуваними особливостей конфліктологічної компетентності та прогнозованого стилю управління; проаналізовано особливості функціонування компонентів конфліктологічної компетентності досліджуваних за її рівнями та їх конфліктостійкістю; визначено показники та критерії сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів; виокремлено соціально-психологічні чинники формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

На *першому етапі* дослідження проведено самоаналіз респондентами особливостей конфліктологічної компетентності та прогнозованого стилю управління.

У ході самоаналізу та експертного опитування вирішувалися такі методичні завдання: емпіричне підтвердження значимості конфліктологічних компетенцій для успішної управлінської діяльності майбутніх менеджерів; визначення ефективних методів та організаційних форм конфліктологічної підготовки у закладах вищої освіти та системи конфліктологічного консультування в організаціях різних форм власності; формування банку варіативних конфліктологічних завдань, що відображають специфіку особливостей конфліктних ситуацій та професійних стресів у діяльності фахівця-менеджера.

Встановлено, що найвищі показники, з погляду значущості, мають компетенції у сфері діагностики організаційних конфліктів, діагностики стрес-факторів, що викликають підвищення рівня професійного стресу, а також компетенції у сфері управління організаційними конфліктами та професійними стресами. Так, з погляду всіх підгруп респондентів, найбільш значущими є компетенції у сфері принципів та методів кадрової стратегії управління конфліктами та стресами в організації. Водночас, встановлено, що з

запропонованих для оцінки компетенцій, обраних довільно, найбільше значення за значущістю у майбутніх менеджерів набули компетенції в галузі управління кадровими ризиками; у фахівців-менеджерів з досвідом професійної діяльності – у сфері кадрових інновацій.

Підкреслено, що у прогнозуванні стилю управління самоаналіз надає можливість глибше оцінити помилки, проаналізувати та вибрати потрібний чи оптимально можливий індивідуальний стиль для здійснення успішної управлінської діяльності.

На *другому етапі* дослідження з'ясовано особливості функціонування компонентів конфліктологічної компетентності досліджуваних за її рівнями та їх конфліктостійкістю.

Особливу увагу було приділено типам конфліктостійкості майбутніх менеджерів. Визначено, що усвідомлена конфліктостійкість притаманна 42,6% респондентів; конформна – 11,1% досліджуваних; прагматичну та критичну конфліктостійкість виявлено у 22,8% та 23,5% респондентів відповідно. При цьому високу конфліктостійкість (40 ± 5 балів) визначено у 40,1% респондентів, середню (34 ± 4 бали) – у 29,6% осіб, низьку (25 ± 3 бали) та дуже низьку (12 ± 5 балів) – у 24,1% та 6,2% респондентів відповідно.

Для з'ясування особливостей функціонування компонентів конфліктологічної компетентності досліджуваних визначалися її прояви у різних видах діяльності. Серед індикаторних змінних були виокремлені такі:

31 – кількість спровокованих та ініційованих конфліктів за статистично значущий інтервал часу.

32 – адекватність поведінки у конфліктних ситуаціях, викликаних обставинами, що не залежать від респондента.

$33 = (d_{\text{в}} + 0,75 \cdot d_{\text{д}} + 0,5 \cdot d_{\text{с}} + 0,25 \cdot d_{\text{низ}} + 0 \cdot d_{\text{п}}) / D$, де D – загальна кількість конфліктних ситуацій, $d_{\text{в}}$, $d_{\text{д}}$, $d_{\text{с}}$, $d_{\text{низ}}$, $d_{\text{п}}$ – кількість ситуацій, у яких адекватність дій респондента була високою, достатньою, середньою, низькою та невиявленою відповідно.

Аналогічно оцінювалися змінні 33 та 34 – адекватність поведінки у передконфліктних та постконфліктних ситуаціях відповідно.

35 – кількість випадків (за певний інтервал часу), у яких респондент надав допомогу іншим особам, які перебували у передконфліктних чи конфліктних ситуаціях.

36 – активність респондента у сприянні нормалізації відносин (оцінювалася шляхом експертних оцінок).

37 – кількість випадків, коли респонденту вдалося примирити конфліктуючі сторони.

38 – кількість випадків девіантної чи деліквентної поведінки, які призвели респондента до конфлікту з іншими людьми або ініціювали конфлікти у соціумі.

Наступні групи змінних відображали наслідки конфліктів.

39 – ступінь погіршення здоров'я респондента внаслідок його участі у конфліктах. $39 = Z_1 + Z_2 + Z_3$, де Z_1 , Z_2 , Z_3 – показники здоров'я, що погіршилися у респондента внаслідок конфліктів з іншими людьми.

310 і 311 – кількість постійних друзів та ворогів респондентів відповідно.

312 – наслідки конфліктів, у яких брав участь респондент: $312 = (k_1 + 0,5 \cdot k_2 + 0,25 \cdot k_3 - 0,5 \cdot k_4 - k_5) / K$, де K – загальна кількість конфліктів; перші три складові – кількість конфліктів, що виявилися високо конструктивними, конструктивними і без подальших негативних наслідків відповідно; останні дві складові – кількість конфліктів з негативними та небезпечними наслідками.

313 – ступінь емоційного вигорання внаслідок перебування у конфліктних та інших несприятливих ситуаціях; $313 = (b_1 + b_2 + b_3)/3$, де b_1 – деперсоналізація, b_2 – зниження самооцінки ефективності діяльності, b_3 – психоемоційне виснаження, ступінь прояву яких дорівнював 1,0, якщо показник був високим; 0,5 – середнім; 0,25 – низьким.

314 – ступінь погіршення професійних характеристик (компетенцій) респондента внаслідок перебування у конфліктних та інших несприятливих ситуаціях. $314 = (\sum_{i=1}^W (\Delta R_i)) / W \cdot B$, де W – число погіршення компонентів конфліктологічної компетентності, B – бал за шкалою відносин, за якою оцінюють складові конфліктологічної компетентності), ΔR_i – ступінь погіршення i -ї складової конфліктологічної компетентності внаслідок перебування респондента в несприятливих ситуаціях.

Характеристики, що відображають якість моніторингу майбутнім менеджером несприятливих ситуацій і міжособистісних відносин, наведено нижче.

315 – частка випадків, коли респондент правильно розпізнав мотиви конфліктів (чи провокування конфліктів).

316 – адекватність ідентифікації (виявлення) передконфліктних та конфліктних ситуацій.

317 – адекватність прогнозування можливих наслідків передконфліктних та конфліктних ситуацій.

Виокремлення критичних, важливих та рекомендаційних характеристик функціонування компонентів конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів дозволило диференціювати рівні (високий, середній, низький, дуже низький) цього конструкту за його компонентами та типами конфліктостійкості досліджуваних.

Встановлено, що по вибірці 39,5% респондентів виявили високий рівень конфліктологічної компетентності за всіма її компонентами, 28,4% досліджуваних – середній рівень, 25,3% – низький та 6,8% осіб – дуже низький рівні відповідно.

На основі отриманих даних про особливості функціонування компонентів конфліктологічної компетентності, її рівні та типи конфліктостійкості досліджуваних було проведено SWOT-аналіз їх конфліктологічної компетентності, з урахуванням переваг і недоліків інтра- та інтерперсональних чинників її формування.

На *третьому етапі* дослідження було визначено показники та критерії сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів.

Методи, що застосовувалися на цьому етапі дослідження (опитувальні методи та анкетування, спостереження, кваліметрія та багатопараметричний аналіз складних систем) дозволили визначити показники та критерії сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

Для оцінки рівня сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів в освітньому просторі закладу вищої освіти було визначено такі показники: усвідомлення рівня сформованості власної конфліктологічної компетентності; відсутність конфліктофобії; теоретичні знання та практичні вміння щодо вибору стратегій поведінки у конфліктній ситуації; володіння технологіями переведення конфлікту в конструктивне русло; усвідомлення ролі та місця конфліктологічної компетентності в структурі професіоналізму; прагнення до оволодіння технологіями вирішення конфліктних ситуацій та мінімізації їх деструктивних наслідків.

Сформованість конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів в процесі навчання у закладі вищої освіти визначено за мотиваційно-ціннісним, інтелектуально-пізнавальним та процесуальним критеріями.

Зазначено, що мотиваційно-ціннісний критерій конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів виявляє спрямованість на систему професійних цінностей; його критеріальні показники: усвідомлення соціальної значущості професії; готовність до оволодіння конфліктологічними знаннями, вміннями та навичками; усвідомлення морально-етичних норм поведінки в умовах конфлікту; усвідомлення важливості дотримання норм професійної етики; осмислення цінності професійного самовдосконалення.

З'ясовано, що інтелектуально-пізнавальний критерій включає систему конфліктологічних знань, що визначають специфіку діяльності майбутніх менеджерів в умовах конфлікту. Основними показниками є: прагнення до оволодіння системою знань, що мають конфліктологічну спрямованість та сприяють ефективним діям у конфліктогенному середовищі; наявність спеціальних знань у галузі конфліктології, психології та соціології конфлікту, етики; наявність навичок прогнозування розвитку конфліктних ситуацій.

Встановлено, що процесуальний критерій передбачає наявність професійних знань, умінь і навичок, які дозволять ефективно та якісно виконувати посадові обов'язки в умовах конфлікту. Основними показниками є: розвинені комунікативні вміння та навички; вміння прогнозувати поведінку особистості в ситуації конфлікту; вміння моделювати ситуації конструктивного вирішення конфліктної ситуації; передбачати дії опонентів; наявність ефективних технологій конфліктної протидії; рефлексія власної поведінки у конфлікті; усвідомлення та урахування особистісних, вікових і психологічних особливостей та емоційних станів опонентів, їх повага; вміння не допускати міжособистісних протиріч у конфлікті; уміння вирішувати конфлікти на справедливій основі.

На *четвертому етапі* дослідження виокремлено соціально-психологічні чинники формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

Застосовано кореляційний аналіз з використанням критерію Спірмена, який дозволив виділити такі групи чинників: когнітивні, комунікативні, операційні, поведінкові.

Показано, що когнітивні чинники пов'язані зі спробами респондентів усвідомити причини конфліктів, з процесами інтерпретації ними повідомлень і поведінки; комунікативні чинники пов'язані з різними соціально-психологічними процесами, які відбуваються під час конфлікту, а найбільш значущими з цієї групи чинників визначено соціальні експектації та здібності у спілкуванні; операційні чинники включають індивідуальні особливості та вміння майбутніх менеджерів, які виявляють себе в конфлікті; найбільш значущими серед них є соціальний розвиток, толерантність, рефлексія; поведінкові чинники відображають реальні поведінкові прояви в ситуації конфлікту, а найбільш значущим чинником у цій групі є показник відтворення моделей поведінки в конфлікті. Встановлено, що провідними чинниками формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів є операційні та поведінкові, зокрема такі, як соціальний розвиток, толерантність, рефлексія, стратегії поведінки в конфлікті.

Дані, отримані на констатувальному етапі дослідження, були застосовані при розробці соціально-психологічної програми формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

У третьому розділі «Соціально-психологічні засади формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму» наведено змістовно-процесуальні основи побудови та реалізації соціально-психологічної програми формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму та проведено аналіз її ефективності.

На формуальному етапі дослідження взяли участь 52 респондента (29 чоловіків та 23 жінки), з яких 30 учасників склали експериментальну групу (ЕГ) та 22 учасника – контрольну групу (КГ). Ці досліджувані мали низький та дуже низький рівні сформованості конфліктологічної компетентності за її компонентами та низьку конфліктостійкість. Відбір досліджуваних у групи відбувався за принципом добровільності. У контрольній групі формувальні впливи не застосовувалися.

Розроблено соціально-психологічну програму формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму, побудовану на принципах комплексності, об'єктивності, системності, варіативності, інноваційності, активності особистості, діяльнісного опосередкування.

Запропонована програма включала такі блоки: цільовий (конфліктологічна компетентність розкривається в її компонентах, які формуються поетапно); змістовний (отримання навичок діагностики конфліктних станів, профілактики та вирішення конфліктів); технологічний (оволодіння конкретними методиками та технологіями поведінки в конфліктних ситуаціях); результативний (уміння, пов'язані з оцінюванням конфліктних ситуацій та конфліктогенності осіб за визначеними критеріями);

моніторинговий (ефективне, алгоритмізоване, систематизоване оцінювання результатів професійного та особистого аспектів спілкування та взаємодії у конфліктній ситуації).

Показано, що для формування конфліктологічної компетентності учасників в межах програми передбачався розвиток виконавчих, конструктивних, формалізаційних здібностей. Крім того, залежно від мети конкретної стадії професіоналізації та етапу конфліктологічної підготовки учасників програми, застосовувалися різні засоби формувального впливу (ігрові, тренінгові, інформаційні, діалогові, інтерактивні, аналітико-рефлексивні та ін.), найбільш ефективними серед яких виявилися рольові, ділові, творчі ігри, кейс-метод, дебати, дискусії, покази презентацій з їх подальшим обговоренням, брейнстормінг, психологічні консультаційні шерінги та ін.

Порівняння результатів I та II діагностичних зрізів в учасників ЕГ було проведено за допомогою критерію Вілкоксона. Виявлено статистично значущі позитивні зміни за параметрами конфліктологічної креативності, а саме за показниками допитливості ($Z=3,341$; $p=0,045$); уяви ($Z=5,786$; $p=0,001$); креативної складності ($Z=4,784$; $p=0,001$); схильності до ризику ($Z=5,226$; $p=0,000$). Позитивні зміни зафіксовано також за зниженням показників перешкод у встановленні емоційних контактів ($Z=3,581$; $p=0,007$); невміння керувати емоціями, дозувати їх ($Z=4,927$; $p=0,001$); неадекватного прояву емоцій ($Z=4,298$; $p=0,001$); негнучкості, нерозвиненості, невиразності емоцій ($Z=3,121$; $p=0,001$); домінування негативних емоцій ($Z=5,076$; $p=0,000$); небажання зближуватись з людьми на емоційній основі ($Z=3,980$; $p=0,000$); негативної агресивності ($Z=4,597$; $p=0,000$) та конфліктності ($Z=5,354$; $p=0,001$).

Показано, що в учасників ЕГ статистично значуще знизився семантичний індекс негативного сприйняття конфліктів ($p\leq 0,05$), що сприяло розширенню просторово-часових меж їх сприйняття та умінню ефективного вирішення. Внаслідок проведеної роботи в учасників ЕГ підвищилися загальні показники (34 ± 4 бали) конфліктостійкості та індексу емоційної ефективності спілкування ($p\leq 0,05$).

Проведено оцінку вираженості в учасників ЕГ таких показників, як рефлексивність ($Z=4,760$; $p=0,001$); толерантність ($Z=3,908$; $p=0,000$); дружельність ($Z=3,599$; $p=0,001$); управління міжособистісною взаємодією ($Z=4,512$; $p=0,001$), позитивної агресивності ($Z=3,872$; $p=0,001$), за якими вони значуще відрізняються від показників учасників КГ.

Встановлено статистично значущі відмінності за показниками самооцінки конфліктологічної компетентності, конфліктостійкості, стратегій поведінки у конфлікті, при їх порів'янні в учасників ЕГ та КГ (оцінку проведено за допомогою критерію Манна-Уїтні). З'ясовано, що учасники ЕГ, на відміну від учасників КГ, мають вищий рівень усвідомлення ступеня сформованості власної конфліктологічної компетентності ($U=1311$; $p=0,001$), володіння технологіями переведення конфлікту в конструктивне русло ($U=1274$; $p=0,026$), усвідомлення ролі та місця конфліктологічної компетентності в структурі професіоналізму ($U=1153$; $p=0,001$), стійкості до

конфліктів ($U=1178$; $p=0,001$), наполегливості ($U=1022$; $p=0,001$). Виявлено значущі відмінності за обраними стратегіями поведінки у конфліктних ситуаціях. Так, учасники ЕГ, на відміну від учасників КГ, більше орієнтовані на компроміс ($U=259,4$; $p=0,000$) та співробітництво ($U=267,8$; $p=0,000$). Учасники ЕГ також продемонстрували зниження показників вразливості ($U=236,1$; $p=0,000$), запальності ($U=283,7$; $p=0,001$), підозрливості ($U=259,2$; $p=0,001$), порівняно з учасниками КГ.

Отже, аналіз результатів дослідження показав, що запропонована соціально-психологічна програма сприяє формуванню конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму, та може бути рекомендована до практичного впровадження.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні наведено теоретичне узагальнення і нове розв'язання проблеми визначення соціально-психологічних особливостей формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму і зроблено такі висновки.

1. Проведено теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення проблеми конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму в науковому просторі. Встановлено, що конфліктологічна компетентність являє собою сукупність професійних характеристик (дій) фахівця-менеджера (діагностичних, аналітичних, прогностичних та ін.), які дозволяють конструктивно керувати конфліктами, та комплекс значущих, з точки зору ефективної управлінської діяльності, якостей фахівця, а також систему його ціннісних переконань, поглядів, позицій, оцінок в сфері соціальної взаємодії. Підкреслено, що цей конструкт розглядається як здатність та готовність здійснювати професійну діяльність з профілактики конфлікту, мінімізувати деструктивні форми реального конфлікту та перевести їх у конструктивне русло, виступати медіатором у вирішенні конфлікту, та є наслідком освоєння майбутніми фахівцями-менеджерами системи відповідних ключових компетенцій в процесі їх професійної підготовки.

2. Визначено компетенції та компоненти конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів в структурі їх професіоналізму. Показано, що ці компетенції мають інтегративний характер і поділяються на: компетенції інтеграції, саморозвитку та саморегуляції, соціальної взаємодії; комунікативні компетенції; компетенції пізнавальної діяльності, освоєння засобів та способів конфліктологічної діяльності, а також інформаційно-технологічні компетенції. Наголошено, що зазначені компетенції характеризують такі компоненти конфліктологічної компетентності, як пізнавально-гносичний (володіння знаннями про причини виникнення конфліктів, закономірності та етапи їх розвитку і перебігу); діяльнісно-рефлексивний (досвід прояву конфліктологічної компетентності у стандартних і нестандартних ситуаціях соціальної взаємодії, як необхідних дій, та їх аналіз); нормативно-аксіологічний (дотримання корпоративних етичних норм поведінки та відносин, а також ставлення до змісту конфліктологічної

компетентності, об'єкта її застосування та до себе, як суб'єкта її реалізації); регулятивно-конструктивний (емоційно-вольова регуляція процесу і результату прояву конфліктологічної компетентності). З'ясовано особливості функціонування компонентів конфліктологічної компетентності за їх рівнями (високим, середнім, низьким, дуже низьким) та типами конфліктостійкості (усвідомленим, конформним, прагматичним, критичним) майбутніх менеджерів.

3. Виявлено критерії та показники сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму: мотиваційно-ціннісний, інтелектуально-аналітичний та процесуально-динамічний.

Мотиваційно-ціннісний критерій виявляє спрямованість на систему професійних цінностей. Його показниками є: усвідомлення соціальної значущості професії; готовність до оволодіння конфліктологічними знаннями, вміннями та навичками; усвідомлення морально-етичних норм поведінки в умовах конфлікту та важливості дотримання норм професійної етики; осмислення цінності професійного самовдосконалення.

Інтелектуально-аналітичний критерій включає систему конфліктологічних знань, що визначають специфіку діяльності в умовах конфлікту. Його показниками є: прагнення до оволодіння системою знань, що мають конфліктологічну спрямованість та сприяють ефективним діям у конфліктогенному середовищі; наявність спеціальних знань у галузі конфліктології, психології та соціології конфлікту, етики; наявність навичок прогнозування та розвитку конфліктних ситуацій.

Процесуально-динамічний критерій передбачає наявність професійних знань, умінь і навичок, що дозволять ефективно та якісно виконувати посадові обов'язки в умовах конфлікту. Його показниками є: комунікативні вміння та навички; вміння моделювати ситуації конструктивного вирішення конфліктної ситуації; передбачати дії опонентів; наявність ефективних технологій конфліктної протидії; аналіз власної поведінки у конфлікті; усвідомлення та урахування особистісних, вікових і психологічних особливостей та емоційних станів опонентів, їх повага.

4. Виокремлено соціально-психологічні чинники формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів в структурі їх професіоналізму: когнітивні, що пов'язані зі спробами респондентів усвідомити причини конфліктів, з процесами інтерпретації ними поведінки і поведінки; комунікативні, що пов'язані з різними соціально-психологічними процесами, які відбуваються під час конфлікту, а найбільш значущими з цієї групи чинників визначено соціальні експектації та здібності у спілкуванні; операційні, що включають індивідуальні особливості та вміння майбутніх менеджерів, які виявляють себе в конфлікті; найбільш значущими серед них є соціальний розвиток, толерантність, рефлексія; поведінкові, що відображають реальні поведінкові прояви в ситуації конфлікту, а найбільш значущим чинником у цій групі є показник відтворення моделей поведінки в конфлікті. Встановлено, що провідними чинниками формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів є операційні та поведінкові, зокрема

такі, як соціальний розвиток, толерантність, рефлексія, стратегії поведінки в конфлікті.

5. Розроблено та апробовано соціально-психологічну програму формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму, що складалася з цільового, змістовного, технологічного, результативного, моніторингового блоків та була побудована на принципах комплексності, об'єктивності, системності, варіативності, інноваційності, активності особистості, діяльнісного опосередкування.

Ефективність розробленої програми доведена за всіма компонентами конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців-менеджерів, що підтверджено зниженням семантичного індексу негативного сприйняття конфліктів та індексу емоційних перешкод у встановленні контактів, зростанням конфліктологічної креативності, адекватності прояву емоцій, конфліктостійкості, рефлексивності, толерантності. За результатами програмних заходів виявлено позитивні зсуви за обраними стратегіями поведінки у конфліктних ситуаціях, з орієнтацією на компроміс та співробітництво, при зростанні дружельобності, наполегливості та індексу емоційної ефективності спілкування.

Перспективи подальшого дослідження пов'язані з вивченням можливостей використання соціально-психологічної програми формування конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців-менеджерів, з урахуванням різновиду та специфіки освітніх програм, за якими вони навчаються. Потребує подальшого теоретичного осмислення та експериментального дослідження гендерний аспект системного соціально-психологічного забезпечення успішності процесу формування конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців-менеджерів, з залученням ресурсного підходу для отримання тривалого ефекту при його впровадженні.

Основний зміст дисертації відображено у таких публікаціях автора:

Статті у наукових фахових виданнях:

1.1. Михайлишин У.Б., Матвеев В.Н., Піддубна В.В. Вплив групових цінностей на становлення соціальної зрілості студентства. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. Северодонецьк: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2015. № 3 (38). С. 272-279. *(Особистий внесок автора полягає у визначенні впливу соціальної зрілості студентів-майбутніх менеджерів на їх конфліктологічну компетентність).*

<http://tppjournal.com.ua/n3y2k15.html>

1.2. Чуловський В.Е., Матвеев В.Н. Взаємозв'язок механізмів психологічного захисту та внутрішньоособистісних конфліктів юнаків. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. Северодонецьк: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2017. № 3 (44). Т. 1. С. 189-199. *(Особистий внесок автора полягає у розкритті специфіки внутрішньоособистісних конфліктів в юнацькому віці).*

<http://tppjournal.com.ua/n3y2k17.html>

1.3. Tkach T., Matvuyev V. Lifelong Learning as Resource of education and development of Knowledge Economy. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. Северодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2019. № 1 (48). С. 238-246. (*Особистий внесок автора полягає у розкритті необхідності навчання протягом життя як ресурсу професіоналізму майбутніх менеджерів*).

<http://tppjournal.com.ua/n48y2k19.html>

1.4. Матвеев В.Н. Структура професіоналізму менеджерів: соціально-психологічний аналіз. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. К.; Ніжин: ПП Лисенко, 2020. Т. IX, Вип. 13. С. 724-730.

appsychology.org.ua/data/jrn/v9/i13/71.pdf

1.5. Гейко С.В., Матвеев В.Н., Олійник Д.І., Стригуновський С.О., Мороз О.В., Захарченко Б.О. Соціально-психологічні особливості прояву когнітивно-стильових характеристик у полісистемній цілісності особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. К.: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. № 3 (65). Т. 1. С. 5-16. (*Особистий внесок автора полягає у визначенні ролі полісистемної цілісності особистості у формуванні її конфліктологічної компетентності*).

<https://doi.org/10.33216/2219-2654-2024-65-3-1-5-16>

1.6. Калька Н.М., Матвеев В.Н. Особливості використання арт-терапевтичних технік у роботі з особистісними ресурсами у час війни. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. К.: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. № 2 (67). С. 156-168. (*Особистий внесок автора полягає у з'ясуванні значення арт-терапевтичних технік у формуванні конфліктологічної компетентності в юнацькому віці*).

<https://doi.org/10.33216/2219-2654-2025-67-2-156-168>

1.7. Матвеев В.Н. Методи конфлікт-менеджменту з формування управлінської та конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. К.: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. № 3 (68). Т. 1. С. 140-149.

<https://doi.org/10.33216/2219-2654-2025-68-3-1-140-149>

Статті у матеріалах науково-практичних конференцій:

2.1. Матвеев В.Н. Різноманітні освітні технології формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів. *Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри: зб. наук. статей та матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених, аспірантів і студентів* (м. Київ, м. Северодонецьк, 24-25 листопада 2016 р.). Северодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. С. 233-234.

2.2. Матвеев В.Н. Методологічна основа побудови процесу формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів. *Релігія, релігійність, філософія та гуманітаристика у сучасному інформаційному просторі:*

національний та інтернаціональний аспекти: зб. наук. статей за матеріалами XVII Міжнародної науково-практичної конференції (Монреаль, 30-31 грудня 2018 р.). Монреаль: СРМ «ASF», 2018. С. 125-127.

2.3. Матвеев В.Н. Самоаналіз менеджерів у формуванні конфліктологічної компетентності та стилю управління. *Актуальні питання здоров'язбереження у координатах сучасних парадигм: зб. статей за матеріалами VII Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Сєверодонецьк, 29-30 грудня 2021 р.). Сєверодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. С. 135-142.

2.4. Матвеев В. Проектно-конструктивні здібності майбутніх менеджерів у формуванні їх професіоналізму. *Цілісний підхід у психології особистості: особливості теорії та практики: зб. наук. статей за матеріалами II Міжнародної науково-практичної онлайн конференції* (м. Кропивницький, 25 лютого 2022 р.). Кропивницький: Вид-во ЦДПУ, 2022. С. 216-221.

2.5. Матвеев В. Конфліктологічна підготовка майбутніх менеджерів у парадигмі компетентнісного підходу. *Цілісний підхід у психології та соціальній роботі: теорія та практика: зб. наук. статей за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю* (м. Кропивницький, 24 лютого 2023 р.). Кропивницький: Вид-во ЦДУ, 2023. С. 214-219.

2.6. Zavatska N.Ye., Sharovalova V.A., Ungurian N.V., Matvyeyev V.N., Shutalov O.O. Protection of personal mental health under conditions of systemic changes in society. *Актуальні питання відновлення ментального здоров'я у психологічному вимірі: зб. наук. статей за матеріалами I Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Київ, 11 жовтня 2024 р.). К.: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 7-11. *(Особистий внесок автора полягає у розкритті значення ментального здоров'я у формуванні конфліктологічної компетентності особистості в структурі її професіоналізму).*

2.7. Матвеев В.Н. Конфліктологічна компетентність майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму. *Наукова спадщина української психології: єдність минулого та теперішнього: зб. наук. статей за матеріалами щорічного Всеукраїнського наукового круглого онлайн-столу* (м. Київ, 12 червня 2025 р.). К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2025. С. 34-37.

2.8. Завацька Н.Є., Матвеев В.Н. Створення та підтримка в освітньому процесі розвивального середовища. *Психолого-педагогічні основи розвивального навчання: теорія, практика, перспективи: зб. наук. статей за матеріалами I Міжнародної науково-практичної конференції імені Володимира Рєккіна* (м. Полтава, м. Лубни, 17-18 квітня 2025 р.). К.: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 391-394. *(Особистий внесок автора полягає у визначенні значення розвивального середовища в процесі формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів).*

2.9. Матвеев В.Н. Реалізація кадрової стратегії управління конфліктами та професійними стресами. *Соціально-психологічні проблеми трансформації сучасного суспільства: зб. наук. статей за матеріалами XVII Всеукраїнської науково-практичної конференції (з міжнародною участю)* (м. Київ, 17 жовтня 2025 р.). К.: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 462-466.

2.10. Матвеев В.Н. Вирішення управлінських завдань в умовах конфліктогенного професійного середовища. *Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри: зб. наук. статей за матеріалами X Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Ополе, м. Київ, 26-27 грудня 2025 р.). К.: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 104-107.

2.11. Матвеев В.Н., Остополець І.Ю., Маннапова К.Р., Медвідь І.В., Раджабова С.Ш., Табачник І.Г. Значення феномену рефлексивності у саморозвитку особистості. *Актуальні питання здоров'язбереження у координатах сучасних парадигм: зб. наук. статей за матеріалами IX Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Ополе, м. Київ, 29-30 грудня 2025 р.). К.: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 56-61. (*Особистий внесок автора полягає у визначенні значення рефлексивності у формуванні конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів*).

АНОТАЦІЇ

Матвеев В.Н. Соціально-психологічні особливості формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України. Київ, 2026.

Дисертаційне дослідження присвячене визначенню соціально-психологічних особливостей формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

Визначено компетенції (інтеграції, саморозвитку та саморегуляції, соціальної взаємодії, пізнавальної діяльності, освоєння засобів і способів конфліктологічної діяльності; комунікативні та інформаційно-технологічні компетенції) та компоненти (пізнавально-гностичний, діяльнісно-рефлексивний, регулятивно-конструктивний, нормативно-аксіологічний) конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму. Виявлено особливості функціонування компонентів конфліктологічної компетентності за їх рівнями (високим, середнім, низьким, дуже низьким) та типами конфліктологічності (усвідомленим, конформним, прагматичним, критичним) майбутніх менеджерів. Виокремлено показники та критерії сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів (мотиваційно-ціннісний, інтелектуально-аналітичний, процесуально-динамічний) у структурі їх професіоналізму. Розкрито соціально-психологічні чинники (когнітивні, комунікативні, операційні, поведінкові) формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму. Розроблено соціально-психологічну програму формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму, із задіянням ігрових, тренінгових, інформаційних, діалогових, інтерактивних, аналітико-рефлексивних психотехнологій, та доведено її ефективність.

Ключові слова: майбутні менеджери, професіоналізм, структура професіоналізму, конфлікт, конфліктологічна компетентність, соціально-психологічні особливості формування конфліктологічної компетентності.

Matvuyev V.N. Socio-psychological specificities of developing conflict-management competence in future managers within the structure of their professionalism. – Qualification scholarly work published as manuscript.

The dissertation for the degree of Candidate of Psychological Sciences in the specialty 19.00.05 – Social Psychology; Psychology of Social Work. Volodymyr Dahl East Ukrainian National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine. Kyiv, 2026.

The dissertation research is devoted to identifying the socio-psychological specificities of developing conflict-management competence in future managers within the structure of their professionalism.

The study defines the competencies (integration; self-development and self-regulation; social interaction; cognitive activity; mastery of tools and methods of conflict-management activity; communicative and information-technological competencies) and the components (cognitive-gnostic, activity-reflective, regulatory-constructive, normative-axiological) of conflict-management competence in future managers as elements of their professionalism. The research reveals the specific features of how these components function across different levels (high, medium, low, very low) and types of conflict resilience (conscious, conformist, pragmatic, critical) in future managers. Indicators and criteria of conflict-management competence formation (motivational-value, intellectual-analytical, procedural-dynamic) within the structure of their professionalism are identified. The socio-psychological factors (cognitive, communicative, operational, behavioral) influencing the development of conflict-management competence in future managers are examined. A socio-psychological program for developing conflict-management competence in future managers within the structure of their professionalism has been designed and its effectiveness empirically validated.

The effectiveness of the developed program has been demonstrated across all components of conflict-management competence in future managers, which is confirmed by a decrease in the semantic index of negative conflict perception and the index of emotional barriers to establishing contact, as well as an increase in conflict-management creativity, adequacy of emotional expression, conflict resilience, reflexivity, and tolerance. According to the results of the program activities, significant differences were identified in the preferred strategies of behavior in conflict situations, with a shift toward compromise and cooperation, accompanied by an increase in friendliness, assertiveness, and the index of emotional communication effectiveness.

Key words: future managers, professionalism, structure of professionalism, conflict, conflict-management competence, socio-psychological specificities of competence development.

Підписано до друку 25.02.2026 р.
ф. 60x90/16, ум. др. арк. 0,9
Зам. 25/02/26-19/1, накл. 100 пр.
Друкарня Прінт Квік
м. Київ, вул. Леонтовича 9, оф. 65
т. (044) 235-0009, 235-7528
printquick@ukr.net