

Ministry of Education and Science of Ukraine
Sumy State University (Ukraine)
The College of New Jersey (USA)
Camarines Sur Polytechnic Colleges (Philippines)
European Danube Academy (Germany)
University of Kragujevac (Serbia)



Proceedings

STRATEGIC INNOVATIONS OF SOCIAL COMMUNICATIONS AND FOREIGN PHILOLOGY IN CRISIS TIMES

I International Scientific and Practical Conference

1 June 2024

Sumy State University, Ukraine



Sumy 2024

**Ministry of Education and Science of Ukraine
Sumy State University (Ukraine)
The College of New Jersey (USA)
Camarines Sur Polytechnic Colleges (Philippines)
European Danube Academy (Germany)
University of Kragujevac (Serbia)**

Proceedings

**STRATEGIC INNOVATIONS OF SOCIAL COMMUNICATIONS AND
FOREIGN PHILOLOGY IN CRISIS TIMES**

I International Scientific and Practical Conference

1 June 2024
Sumy State University, Ukraine

Sumy 2024

UDC: 81'25'42:316.7(063)(0.034)

S88 Strategic Innovations of Social Communications and Foreign Philology in Crisis Times: collection of scientific paper of the I International Scientific and Practical Conference (1 June 2024) / responsible editor Nabok M., responsible designer Sadivnycha M. Sumy: Sumy State University, 2024. 351 p.

The collection includes scientific materials devoted to current problems in the field of distance teaching and learning in the era of digital technologies, in particular in language pedagogy, media innovations, modern translation, ethnolinguistics, stylistics, methods and methodologies of modern linguistic and literary disciplines. The composition of the collection is scientific research on the preservation of national identity and cultural heritage, intercultural communications, psychological theory and practice, sociological research.

For teachers of higher education institutions, graduate students, students, teachers of secondary schools, gymnasiums, lyceums and colleges, all those interested in socio-humanitarian issues.

The materials are printed in the author's editorial

Sumy State University, 2024

обрали КПТ та арт-терапію. Для корекції тривожності в осіб юнацького віку нами була розроблена тренінгова програма, яка складається з 7 занять по 80 хвилин кожне. Нами було проведено 4 заняття. Учасники отримали новий досвід та певні навички від занять, після математчного аналізу спостерігаються певні позитивні зміни, відгуки від учасників тренінгу щодо роботи були позитивними.

Список використаних джерел:

Карапетова, О. (2020). Використання методів арт-терапії у роботі психолога з корекції тривожних станів особистості. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*, № 2 (20). С. 34–39. <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2020/2/5.pdf>

Лебедева, Л. (2000). Педагогічні аспекти арт-терапії. *Лоіро*.

Ліхі, Р. (2020). Техніки когнітивної-терапії. *Науковий світ*.

Хоменко-Семенова, Л., Дарійчук, О. П. (2019). Psychological features of image development future practical psychologists. *Proceedings of the National Aviation University. Series: Pedagogy, Psychology*, No. 15. <https://doi.org/10.18372/2411-264x.15.14411>

Невесела А.В.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3022-9481>

студентка Сумського державного університету

м. Суми, Україна

КОНФЛІКТИ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: КЛАСИФІКАЦІЯ ТА СПОСОБИ ВРЕГУЛЮВАННЯ

У сучасному світі трудові відносини є складною та значимою частиною соціального життя. Незважаючи на безліч позитивних аспектів співпраці на робочому місці, конфлікти в трудових відносинах залишаються неодмінною складовою. Для того, щоб забезпечити продуктивність і єдність на робочому місці, важливо знати, як виявляти та ефективно розв'язувати такі конфлікти.

Мета даного дослідження – виявити основні способи вирішення трудових

конфліктів на основі врахування існуючих класифікацій.

Об'єктом дослідження є конфлікти в трудових відносинах, що виникають на робочому місці. Предметом – взаємозв'язок між способами врегулювання трудових конфліктів та їх різновидами, що виявляються на основі встановлених критеріїв. Конфлікт (з лат. *conflictus* – зіткнення) – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних між собою тенденцій у свідомості окремої особи, у взаємодіях між людьми або групами, що супроводжується вираженими негативними емоціями. Цими тенденціями можуть бути розбіжності у поглядах, незгоди, різні думки, потреби, бажання, стилі життя та поведінка, очікування, інтереси, особистісні риси тощо (Прищак & Мацко, 2013, с. 90).

Трудовий конфлікт – це розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо різних аспектів. Він походить із боротьби між людьми чи групами за досягнення або збереження засобів виробництва, економічної позиції, влади та інших цінностей, які мають суспільне визнання, а також за підпорядкування, нейтралізацію та усунення супротивника, який є реальним чи уявним. Конфлікт виконує такі основні функції, як інтеграційна, інформаційна, сигналізаційна, стабілізаційна, інноваційна, трансформаційна та соціалізаційна (Кушнір, 2016). Кожен конфлікт базується на суперечності, яка може призвести як до позитивних наслідків, наприклад, покращення динаміки і розвитку групи, так і до негативних, таких як розкол колективу. Найчастіше джерелом конфліктів у колективі стає розбіжність між особистими переконаннями та поведінкою індивіда, моральними принципами і очікуваннями інших членів групи.

Залежно від сторін, що залучені в боротьбу, трудові конфлікти можна класифікувати як міжособистісні та міжгрупові. Виділяють такі типи трудових конфліктів: між адміністрацією та профспілкою, між трудовим колективом та адміністрацією, між трудовим колективом та профспілковим комітетом підприємства, між трудовими колективами різних підприємств, а також між трудовими колективами і державними управлінськими органами (Салій, 2017).

Залежно від сфери, в якій виникають протиріччя, конфлікти можуть бути зосереджені на трьох основних предметах:

- умовах праці, які включають технологію, нормування, режим, безпеку праці тощо;
- системі розподілу ресурсів, що охоплює виплату заробітної плати, використання фінансових коштів, розподіл заробленого прибутку та участь працівників у керуванні капіталом;
- виконанні угод, що включає взаємні поставки, розрахунки та погашення боргів (Назаров, 2023).

Конфлікти виконують такі функції:

- впливають на баланс індивідуальних, групових та колективних інтересів (наприклад, конфлікт між працівниками та адміністрацією може одночасно зміцнювати їхню конфронтацію та підвищувати згуртованість персоналу);
- відображають гострі протиріччя в житті трудового колективу;
- стимулюють інноваційність, творчий потенціал, що допомагає подолати перешкоди на шляху економічного, соціального або духовного розвитку колективу;
- сприяють змінам соціально-психологічного клімату, згуртованості, авторитету та взаємної поваги (Салій, 2017).

У соціології розглядають вирішення трудового конфлікту як процес управлінського впливу, спрямований на усунення причин суперечок та їх негативних наслідків. Основними методами вирішення соціальних конфліктів на виробництві є компроміс, переговори, застосування сили та відступ (Кушнір, 2016). Компроміс є методом вирішення суперечки, при якому обидві сторони задовольняють свої інтереси за рахунок взаємних поступок. Це може бути поступка слабшій стороні, або тій, що змогла аргументовано виправдати свої вимоги перед опонентом, який добровільно погодився відмовитись від частини своїх домагань.

Переговори відносять до стратегії співробітництва. Переговори є інституційованим способом врегулювання конфліктів. Переговори забезпечують механізм управління відносинами між взаємозалежними суб'єктами, проте, водночас, такі суб'єкти мають розбіжності в інтересах.

Переговорам сприяють такі фактори:

- участь сторін із різними цінностями, які прагнуть до протилежних чи відмінних цілей;
- участь у сферах діяльності зі спільними інтересами;
- різні підходи до обговорюваної проблеми, що вказує на глибокі відмінності у вирішенні конфлікту;
- сильне бажання сторін досягти прийнятної для обох угоди;
- різні оцінки ситуації, очікуваних результатів і співвідношення сил між собою та опонентом.

Використання сили відбувається, якщо сторони вірять у свою здатність нав'язати власне рішення опоненту. Формами застосування сили є використання інформації? досвіду взаємодії з різними суб'єктами, соціальний статус, офіційні повноваження при прийнятті рішень, репутація та особистісний потенціал тощо. Важливо пам'ятати, що стратегія використання сили припускає заподіяння збитків опоненту або усунення його підтримки з боку третіх сторін.

Ще одним методом вирішення конфліктів, якщо одна зі сторін має значну перевагу в силі чи переконливішу позицію, є стратегія відступу. Іноді буває корисніше здійснити відступ із певними втратами, ніж залишатися непоступливим і ризикувати втратити все (Салій, 2017).

Таким чином, конфлікти можуть бути функціональними, сприяючи підвищенню ефективності організації, або дисфункціональними, що призводять до зниження особистого задоволення, групової взаємодії та продуктивності виробництва (Кушнір, 2016). Головним є реагувати на конфліктну ситуацію та можливий подальший конфлікт своєчасно, шукати шляхи вирішення з урахуванням інтересів усіх зацікавлених сторін (Колот, 2023).

Запобіганню колективних трудових спорів сприяє проведення комплексу заходів, які передбачають розроблення та впровадження правових, соціально-економічних, організаційно-технічних та інших ініціатив з метою врегулювання розбіжностей між сторонами. Також важливо проводити оцінку стану соціально-трудова відносин, шукати конструктивні правові рішення для вирішення

конфліктних ситуацій, своєчасно реагувати на можливість виникнення колективних трудових спорів, стихійних страйків та акцій соціального протесту. Варто здійснювати моніторинг, спостереження та інші дослідження для прогнозування та запобігання ескалації конфліктних ситуацій, сприяння розвитку соціального діалогу (Антонова, Тихончук, & Ковальова, 2024).

Отже, трудові конфлікти виникають через розбіжності між очікуваннями і реальними умовами праці, між інтересами роботодавців і працівників. Трудові конфлікти можуть мати різноманітні форми виявлення – від індивідуальних скарг до колективних страйків чи протестів. Ефективного вирішення трудових конфліктів можна досягнути глибоким розумінням суті конфлікту, інтересів учасників, а також вмілим володінням різними методами їх вирішення.

Швидке реагування на конфліктні ситуації в трудовому колективі підприємства, установи чи організації, ефективне використання посередництва та, за потреби, залучення представників виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, впливають на оперативне розв'язання трудових спорів і пошук компромісів.

Завершувати вирішення трудових конфліктів потрібно з усвідомленням, що кожен з них несе в собі потенціал для змін та покращень у системі трудових відносин. Таке усвідомлення допомагає перетворити конфлікт із руйнівного процесу в конструктивний, здатний налагодити відносини та оптимізувати трудове середовище.

Список використаних джерел

Антонова, С. Є., Тихончук, Л. Х., & Ковальова, К. Ю. (2024). Запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню. *Економічні науки*, 3, 31–41. <https://visnyk.nuwm.edu.ua/index.php/econ/article/view/1313>

Колот, А. (2023). Вирішення соціально-трудова конфліктів на засадах партнерства та соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство*, 49. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-14>

Кушнір, А. (2016). Трудові конфлікти та способи їх вирішення. У *Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання* (с. 120). Б. в. https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/16461/2/Conf_2016v2_Kushnir_A-Labor_conflicts_and_their_solutions_120.pdf

Назаров, Н. (2023). Дослідження соціально-трудова конфліктів в контексті теорії людського розвитку. *Економіка та суспільство*, 47. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-22>

Пришак, М., & Мацко, Л. (2013). *Психологія*. ВНТУ.

Салій, М. (2017). Трудові конфлікти та методи їх вирішення. <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/257.pdf>

Науковий керівник: Опанасюк В. В. – доцент, кандидат політичних наук, доцент кафедри психології, політології та соціокультурних технологій Сумського державного університету.

Бондарєв А.В.

аспірант, викладач-стажист кафедри психології, політології та соціокультурних технологій

Сумського державного університету

м. Суми, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

Індивідуальні форми соціокультурного буття стали можливі лише з виходом на історичну арену ранніх форм європейського капіталізму. Одним з наслідків модерних процесів є поява «масової людини», яку від народження інтегрували в рамки офіційного санкціонованого суспільного простору з урахуванням його станової, класової, етнічної та релігійної приналежності. Подібна форма буття суттєво впливала на рівень самобутності та соціально-культурної варіативності особистості. Тим не менш, відчуття ідентичності усвідомлюється в ситуації кризи, коли в процесі співставлення зі встановленими зразкам виникають труднощі з самовизначенням. В інших випадках ідентичність