

**Міністерство освіти і науки України  
Дніпровський державний технічний університет  
Факультет економіки та соціальних комунікацій  
Кафедра соціально-психологічних і гуманітарних наук**

**Соціологічна асоціація України  
Дніпропетровське обласне відділення**

**РОЗВИТОК ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ СОЦІОГУМАНІТАРНИХ НАУК:  
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**збірник матеріалів  
XII Всеукраїнської науково-практичної конференції**

**(м. Кам'янське, 15 – 16 травня 2025 р.)**



**Кам'янське  
2025**

**XII Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток основних напрямів соціогуманітарних наук: проблеми та перспективи»  
(м. Кам'янське, 15 – 16 травня 2025 р.)**

<b>Карауш Ю. ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПІДЛІТКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ.....</b>	<b>93</b>
<b>Кащена О. НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ У ДІТЕЙ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ .....</b>	<b>97</b>
<b>Кремповська І., Апішева А. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ У ПЕРІОД КРИЗИ .....</b>	<b>100</b>
<b>Куропятников Н., Редькіна Г. ЯК НАВЧИТИСЯ НЕ БОЯТИСЯ :СТРАТЕГІЯ ВИЖИВАННЯ БЕЗ СТРЕСУ</b>	<b>103</b>
<b>Матвійків К. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МИСЛЕННЯ У ДІТЕЙ .....</b>	<b>106</b>
<b>Марчик М., Редькіна Г. ДОЦІЛЬНІСТЬ РОЗВИТКУ ЗДІБНОСТЕЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ .....</b>	<b>110</b>
<b>Рябік П., Коржов А. ВПЛИВ ВІЙНИ НА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНЦІВ .....</b>	<b>114</b>
<b>Рябоконт М., Редькіна Г. ДИНАМІКА РОЗВИТКУ ЗДІБНОСТЕЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ.....</b>	<b>117</b>
<b>Сліпак С., Пісоцький О. УЗАЛЕЖНЕНА ПОВЕДІНКА ЯК ФОРМА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ: КЛІНІЧНИЙ АНАЛІЗ ВИПАДКІВ СЕРЕД ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ .....</b>	<b>121</b>
<b>Туховська Д. «ЕФЕКТ ДЕЖАВЮ» ЯК ПСИХОЛОГІЧНЕ ЯВИЩЕ .....</b>	<b>124</b>
<b>Фльова О., Раздорська І. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СТИЛІВ ПОВЕДІНКИ ПОДРУЖЖЯ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ ТА РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ШЛЮБОМ .....</b>	<b>126</b>
<b>Харута К. КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВА ТЕРАПІЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ У СТАНІ ВІЙНИ.....</b>	<b>132</b>
<b>Чижик Т. ДУМКА ЯК ПРОЯВ СВІДОМОГО І НЕ СВІДОМОГО У ПСИХІЦІ ЛЮДИНИ .....</b>	<b>135</b>
<b>Юхимович Ю. ЕКЗИСТЕНЦІЙНА САМОТНІСТЬ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ .....</b>	<b>138</b>
<b>Ятчук М. ПРОФІЛАКТИКА НЕГАТИВНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ ОСІБ, ЯКІ ВІДБУВАННЯ ПОКАРАНЬ У МІСЦЯХ</b>	<b>140</b>

***XII Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток основних напрямів соціогуманітарних наук: проблеми та перспективи»  
(м. Кам'янське, 15 – 16 травня 2025 р.)***

ефективність матимуть завдання, що поєднують уяву, емоційний відгук і когнітивну активність при створенні психологічно безпечного середовища, де дитина не боїться проявляти нестандартне мислення.

**Список використаних джерел**

1. Антонова О. Є. Креативність у структурі педагогічної обдарованості сучасного педагога. *Андрагогічний вісник*. 2012. № 3. С. 19-30.
2. Важинський С. Е., Щербак Т. І. *Методика та організація наукових досліджень : навч. посіб.* Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 260 с.
3. Гордієнко Т. В. *Сучасні підходи до навчання технологічної та мистецької освітньої галузі в початковій школі : навчально-методичний посібник*. Ніжин, 2025. 125 с.
4. Дорофей С. В., Чайковська О. М. Психологічні особливості розвитку креативності в молодшому шкільному віці. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 1. С. 43-47.
5. Ніколенко К. В. Креативність як соціокультурний фактор існування людства. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Філософія*. 2012. Вип. 10. С. 187-196.
6. Приймак В. Розвиток креативного мислення молодших школярів у процесі навчальної діяльності засобами інноваційних технологій. *Креативність особистості як фактор інноваційного розвитку суспільства*. 2020. Вип. 2. С. 118-123.
7. Ткаченко Л. І. Креативність і творчість: сучасний контент. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2014. № 9-10 (28-29). С. 32-35.

**КРЕМПОВСЬКА ІННА ЛЕОНІДІВНА**

здобувач магістерського рівня вищої освіти

**АПШЕВА АМІНЕТ ШАБАНІВНА**

кандидат психологічних наук

**ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ У ПЕРІОД КРИЗИ**

У загальнонауковому контексті поняття «криза» тлумачать як різкий, радикальний перелом у чомусь, складний перехідний стан. Криза (грец. κρίσις – рішення; поворотний

***XII Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток основних напрямів соціогуманітарних наук: проблеми та перспективи»  
(м. Кам'янське, 15 – 16 травня 2025 р.)***

пункт) – розлад, занепад, загострення (політичних, економічних, соціальних) суперечностей [2].

Період кризи, на основі узагальнень із досліджень І. Мітрофа, Ч. Германа та інших фахівців у сфері кризового менеджменту [4; 5], це «часовий відрізок, коли організація стикається з умовами, що суттєво впливають на її здатність до нормальної діяльності і стабільності». В період кризи організація повинна пройти через складні випробування, які ставлять під сумнів її існування і вимагають негайної реакції на зміни.

Криза може мати різні форми залежно від характеру змін і контексту. Економічна криза супроводжується спадом активності, зростанням безробіття та дефіцитом ресурсів. У відповідь організації змушені оптимізувати витрати, змінювати стратегії й адаптуватися до нових умов.

Соціальна криза проявляється зростанням напруги, нерівності, незадоволення серед населення, що веде до зниження мотивації персоналу, конфліктів і деструктивної комунікації.

Геополітична криза, включаючи ситуації збройних конфліктів і війни, створює загрозу фізичній безпеці, порушує логістику, дестабілізує ринки та призводить до глибокої психологічної нестабільності як у працівників, так і в керівництва. В таких умовах особливо важливими стають адаптивність, емоційна стійкість і кризове лідерство.

Усі ці чинники ставлять організацію в умови постійного стресу та невизначеності, що потребує особливої уваги до психологічних аспектів управління в період кризи. Керівники повинні не лише швидко реагувати на зміни, але й забезпечити психологічну підтримку своїх працівників, створюючи атмосферу довіри та збереження командної мотивації. Тому актуальним є дослідження чинників, вплив яких є становлять загрозу для існування організації, а також чинників, що забезпечують стійкість організацій у період кризи, зокрема психологічних чинників, пов'язаних з лідерством в організації.

У кризовий період особливу увагу в організаціях слід зосередити не лише на процесах управління, а й на лідерстві як ключовому чиннику адаптації та збереження ефективності команди. Лідер у таких обставинах стає не просто керівником, а носієм психологічної підтримки, джерелом впевненості та емоційної стійкості для колективу. У складних і нестабільних умовах він має демонструвати гнучкість, адаптивність, здатність приймати відповідальні рішення та водночас – залишатися відкритим до потреб своїх працівників.

***XII Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток основних напрямів соціогуманітарних наук: проблеми та перспективи»  
(м. Кам'янське, 15 – 16 травня 2025 р.)***

Високий рівень емоційної компетентності, здатність до емпатії та розуміння внутрішнього стану команди стають незамінними якостями ефективного лідера.

Як зазначає Л. Карамушка [1], саме стресостійкість, саморегуляція та вміння впливати на емоційний клімат у колективі дозволяють лідеру зберігати згуртованість команди та запобігати професійному вигоранню. У таких умовах зростає значення ситуаційного підходу до лідерства, що забезпечує гнучке управління залежно від контексту, особливостей команди та динаміки зовнішніх обставин.

Таким чином, довіра до лідера, його стратегічне бачення та здатність створювати безпечний психологічний простір є тими ресурсами, які допомагають організації не лише вистояти, а й віднайти нові точки зростання в умовах невизначеності [3].

У цьому контексті важливим стає антикризове управління – це система заходів, спрямованих на запобігання, локалізацію та подолання кризових явищ в організації з мінімальними втратами. Його актуальність у кризовий період зумовлена необхідністю швидко реагувати на загрози, зберігати стабільність і життєздатність підприємства, підтримувати персонал та адаптуватися до нових умов. Ефективне антикризове управління поєднує як управлінські інструменти, так і емпатичне лідерство, що особливо важливо в умовах психологічного тиску.

На противагу керівникам, які можуть діяти згідно з інструкціями та посадовими обов'язками, лідери часто стають джерелом моральної сили. У кризових умовах працівники звертають увагу не лише на професіоналізм, а й на людяність, здатність підтримати у важкий момент.

Отже, психологічні особливості лідерства в організації у період кризи включають емпатію, гнучкість, стресостійкість, високий рівень самосвідомості та вміння надихати інших. Саме ці якості забезпечують не лише стабільність роботи організації, але й збереження психологічного благополуччя персоналу.

**Список використаних джерел:**

1. Карамушка Л. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: навч.-метод. посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Уклад. і гол. ред. Бусел В.. 5-те вид., з дод. і допов. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с. ISBN 966-569-013-2.

**XII Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток основних напрямів соціогуманітарних наук: проблеми та перспективи»  
(м. Кам'янське, 15 – 16 травня 2025 р.)**

3. Трансформаційне лідерство в міжнародному бізнесі: конспект лекцій, уклад. Дунська А.; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 84 с. URL: <https://kpi.ua/files/transleadership-2022.pdf> .
4. Норманн Р. *Review: International Crises: Insights from Behavioral Research by Charles F. Hermann. American Political Science Review. 1974. Vol. 68, no. 4. P. 1861–1863.* URL: <https://doi.org/10.2307/1960075>.
5. Mitroff I., Anagnos G. *Managing crises before they happen: what every executive needs to know about crisis management.* New York : Amacom, 2001. XIII. 172 p.

**КУРОПЯТНИКОВ НІКІТА ІЛІЧ**

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності «Соціологія»

**РЕДЬКІНА ГАННА МИХАЙЛІВНА**

к. політ. н., доцент кафедри соціально-психологічних і гуманітарних наук

**Дніпровський державний технічний університет**

**ЯК НАВЧИТИСЯ НЕ БОЯТИСЯ: СТРАТЕГІЯ ВИЖИВАННЯ БЕЗ СТРЕСУ**

Рік Гансон, американський психолог, наголошує на тому, що тривога є тим, чимось доданим до нашої реакції на ситуації. Іноді тривога є корисною, але, зазвичай, вона затьмарює мислення, додає непотрібних страждань і підживлює конфлікти з іншими [1].

Давні предки, які були невимушеними та безтурботно сповненими надії, недооцінюючи ризики навколо себе – хижаків, втрату їжі, агресію з боку собі подібних – не передали нам свої гени. Але ті, хто нервував, досягли великого успіху – і ми, їхні правнуки, знаходимося на вершині харчового ланцюга. Як наслідок, численні системи, що реагують на втому, у нашому мозку постійно шукають загрози.

При найменшому натяку на небезпеку, яка в наші дні переважно проявляється у формі соціальних небезпек, таких як байдужість, критика, відмова чи неповага, починають дзвонити тривожні дзвіночки. Людина бачить похмурий погляд через обідній стіл, чує холодний тон від співбесідника, який постійно перебиває; спілкується з партнером, який байдуже знизує плечима; спостерігає, як син-підліток повертається спиною та йде геть... І серце цієї людини починає битися швидше, гормони стресу циркулюють у судинах, емоції