

6. Кралюк П. Історіософія Михайла Грушевського. Національний університет Острозька академія: офіційний сайт. 25 листопада 2012. URL: <https://www.oa.edu.ua/ua/info/news/2012/11-25-1>

7. Грушевський М. Хто такі українці і чого вони хочуть. Центр навчальної літератури: 2019. 242 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-266-4/89>

ПРИЧИНИ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Махник А. Ю.

*здобувач вищої освіти другого (магістерського рівня)
спеціальності 053 – Психологія*

Горлівський інститут іноземних мов

ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

Науковий керівник: Дроздова Д. С.

*кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології*

Горлівський інститут іноземних мов

ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

м. Дніпро, Україна

Будь-яка організація – це складна система, в якій є велика кількість взаємозв'язків, свої закони та соціальна взаємодія. В організаціях доволі часто виникають певні протиріччя серед співробітників, які нерідко переростають в конфлікти.

У психології конфлікт розглядається як зіткнення протилежно спрямованих та несумісних тенденцій, окремого епізоду свідомості або міжособистісних відносинах індивідів чи груп людей, що викликає певні емоційні переживання [6].

У свою чергу організаційний конфлікт розглядається як розбіжність поглядів окремих, певні зіткнення між особами або групою осіб, що часто мають місце через певні зміни зовнішнього середовища, через порушення внутрішнього регламенту та розпорядку компанії [4].

Серед найбільш розповсюджених причин організаційних конфліктів виділяють наступні:

1. В компанії відбуваються зміни. Часто причинами можуть слугувати зовнішні обставини, які призводять до певних вимушених змін з боку керівництва компанії для адаптації до нових реалій. змушує компанії вживати заходи та адаптуватися до нових реалій. Такими змінами можуть бути зміни умов праці, скорочення заробітної плати,

різноманітні реструктуризації та навіть звільнення. Всі вони негативно впливають на моральний дух та настрої всередині компанії та часто слугують джерелом конфлікту [3].

2. Обмеженість ресурсів компанії – людських, фінансових, матеріальних тощо. Недостатня кількість працівників може впливати на завантаження та перевантаження співробітників, викликаючи негативні емоції та зіткненняю.

3. Протиріччя між цілями та завданнями – необхідність швидких змін в роботі компанії часто призводить до перегляду старих способів роботи, виникає необхідність перегляду цілей та завдань. Це також може призвести до конфліктів, оскільки не всі співробітники готові до нових викликів [2].

Виділяють чотири типи організаційних конфліктів: внутрішньоособистісний, міжособистісний, конфлікт між особистістю та групою, а також міжгруповий [5].

Цікавим для вивчення психологічних чинників конфлікту є внутрішньоособистісний конфлікт. Цей тип конфлікту відбувається всередині психологічного світу людини. Найчастіше причиною є боротьба між мотивами людини, що мають протилежне спрямування – боротьба між потребами, інтересами, цінностями людини, її ідеалами та цілями. Такий конфлікт може виникати у тому числі на тлі незадоволеності своєю роботою або її умовами, розбіжністю між цінностями людини, її орієнтирами з вимогами компанії, та компанії його ціннісним орієнтирам та особистим потребам, невпевненістю в собі або навпаки – завищеною самооцінкою, а також з постійними стресами, професійним вигоранням тощо [1].

Небезпека таких внутрішніх конфліктів полягає в тому, що часто через невіршеність всередині людини вони знаходять вихід через конфлікти з колегами та керівництвом та призводять до міжособистісних та міжгрупових конфліктів.

Крім того, будь-який організаційний конфлікт можуть спровокувати ситуації або люди в компанії, які зачіпають цінності, несуть загрозу фізичній, фінансовій, емоційній або репутаційній безпеці безпеці людини, призводять до дискомфорту або стресів, можуть здаватися людині несправедливими, не виправдовують очікувань співробітника або являються результатом довготривалого невіршеного конфлікту.

На сьогодні, не зважаючи на численні дослідження та праці психологів, соціологів та інших вчених ця тема не повністю вивченою та потребує подальшого дослідження.

Література:

1. Березовська Л.І., Юрков О.С. Психологія конфлікту: навч. посіб. Мукачево : МДУ, 2016. 201 с.

2. Великих К.О. Управління організаційним конфліктом, як можливість для росту та розвитку персоналу: стаття. ТА Організації, Комунальне господарство міст, 2017, випуск 136.

3. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія: підручник. Л.: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 564 с.

4. Ложкін Г.В., Пов'якель Н.І. Психологія конфлікту: Теорія і сучасна практика: навч. посіб. К.: ВД «Професіонал», 2006. 416с.

5. Матвійчук Т. Ф. Конфліктологія: навчально-методичний посібник. Л.: Вид-во «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. 76 с.

6. Скібіцька Л. І., Матвеев В.В., Щелкунов В.І., Подреза С.М., Антикризовий менеджмент: навчальний посібник. К.: ЦУЛ, 2014. 584 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-266-4/90>

ПЕРСПЕКТИВНІСТЬ РОТАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ У ПІДГОТОВЦІ СТУДЕНТІВ СТОМАТОЛОГІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Мельник Б. М.

аспірант кафедри ортодонтії

та пропедевтики ортопедичної стоматології

Національний медичний університет імені О. О. Богомольця

*Науковий керівник: **Канюра О. А.***

доктор медичних наук,

професор кафедри ортодонтії

та пропедевтики ортопедичної стоматології

Національний медичний університет імені О. О. Богомольця

м. Київ, Україна

Вступ. Стрімкий розвиток стоматологічної галузі, яка зазнає значних технологічних змін, вимагає безперервного та цілеспрямованого вдосконалення системи навчання майбутніх лікарів-стоматологів. Цивілізаційні виклики сьогодення стали поштовхом для пошуку ідеальної моделі навчання у вищих навчальних закладах. Безперечно, змішана форма навчання стала безальтернативною в період карантинних обмежень пов'язаних з пандемією COVID-19 та повномасштабних воєнних дій 2022 року. Ротаційна модель навчання являється однією з видів змішаної форми, яка здатна якнайкраще вплинути на зацікавленість студентів, їх мотивацію та підвищення результативності навчання.

Мета роботи. На основі наукового аналізу підготовки студентів стоматологічних спеціальностей визначити основні переваги та недоліки впровадження змішаної форми навчання. Довести