

УДК 340.143, 159.9

А- 43

*Рекомендовано до друку Науково-методичною радою ВНПЗ «Дніпровського гуманітарного університету» від 19.02.2026 (протокол № 6).*

**А-43 Актуальні проблеми юриспруденції та психології:** матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 24 грудня 2025 р.). Дніпро: ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2025. 300 с.

Збірник конференції містить матеріали VS Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми юриспруденції та психології» (24.12.2025), у роботі якої взяли участь здобувачі вищої освіти першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти закладів вищої освіти України.

Матеріали науково-практичної конференції надруковані в авторській редакції.

#### РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

докт. юрид. наук, проф. **Олег КИРИЧЕНКО** (*голова*); канд. юрид. наук, доц. **Тетяна ЛЕЖНЄВА** (*заст. голови*); **Андрій МІРОШНИК** (*секретар*); канд. юрид. наук **Сергій ДУБОВ**, докт. юрид. наук, проф. **Вадим НЕГОДЧЕНКО**, докт. юрид. наук, доц. **Сергій ПЕНЬКОВ**, канд. псих. наук, доц. **Людмила ПРІСНЯКОВА**, докт. псих. наук, доц. **Олександр САМОЙЛОВ**

© ВНПЗ ДГУ, 2025

© Автори, 2025

<b>Багач Р.В.</b> ЕМОЦІЙНА РЕГУЛЯЦІЯ ТА СТРЕСОСТІЙКІСТЬ УЧНІВ АВТОШКІЛ.....	179
<b>Агапєєва Д.В.</b> ОСОБЛИВОСТІ БАТЬКІВСЬКО-ДИТЯЧИХ ВІДНОСИН В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	183
<b>Беляєва Ю.С.</b> ПРОСВІТНИЦЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ У ШКОЛІ: МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІВ, БАТЬКІВ ТА УЧНІВ.....	187
<b>Борзова Л.В.</b> ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ПОДОЛАННЯ ВНУТРІШНІХ БАР'ЄРІВ У СПОРТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	190
<b>Вербицька Є.Д.</b> ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТРИВОЖНОСТІ ТА КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ У ПЕРЕЖИВАННІ ЖИТТЄВИХ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ.....	192
<b>Веселовська О.А.</b> ОСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ.....	195
<b>Гетьман Д.В.</b> ПРОФЕСІЙНІ РИЗИКИ ПСИХОЛОГІВ: ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИГОРАННЯ ТА ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ.....	198
<b>Долотій Н.І.</b> ПСИХОЛОГІЧНА РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ БАТЬКІВ ЯК ФАКТОР МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПІДЛІТКІВ.....	201
<b>Доровських Н.О.</b> ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	206
<b>Зотова А.С.</b> ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ МЕДІАЦІЇ ТА КІБЕРБЕЗПЕКИ У МІЖКУЛЬТУРНИХ КОМАНДАХ.....	208
<b>Зотова А.С.</b> УНІВЕРСАЛЬНИЙ КОРПОРАТИВНИЙ КОДЕКС ВЗАЄМОДІЇ ЯК ПСИХОЛОГО-ПРАВОВИЙ ІНСТРУМЕНТ ПОПЕРЕДЖЕННЯ МІЖКУЛЬТУРНИХ КОНФЛІКТІВ.....	211

5. Edward Hall's Cultural Dimensions Test (EHCD). 1976.
6. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. 2008.

**Зотова Анна Сергіївна**

здобувачка вищої освіти  
другого (магістерського) рівня вищої освіти  
Дніпровського гуманітарного університету

*Науковий керівник:*

**Пріснякова Людмила Макарівна**

кандидат психологічних наук, доцент,  
завідувач кафедри психології  
Дніпровського гуманітарного університету

## **УНІВЕРСАЛЬНИЙ КОРПОРАТИВНИЙ КОДЕКС ВЗАЄМОДІЇ ЯК ПСИХОЛОГО-ПРАВОВИЙ ІНСТРУМЕНТ ПОПЕРЕДЖЕННЯ МІЖКУЛЬТУРНИХ КОНФЛІКТІВ**

У сучасних міжнародних корпораціях конфлікти у міжкультурному середовищі стають ключовим викликом для ефективності командної роботи. Вони виникають через різні ціннісні орієнтації, комунікативні стилі, психологічні установки та правові підходи до регулювання поведінки. Це обумовлює потребу у розробці універсальних механізмів, які інтегрують психологічні принципи та юридичні рамки, забезпечуючи конструктивну взаємодію та запобігаючи ескалації конфліктів. У цьому контексті особливу роль відіграє 5D Corporate Interaction Code (5D CIC), який поєднує психологічні принципи довіри, діалогу та гнучкості мислення із правовою структурою корпоративних правил. Цей кодекс формує юридично обґрунтовані рамки для медіації, визначає процедури вирішення конфліктів і гарантує правовий захист учасників взаємодії.

Метою дослідження було формування спільних сторін медіації у різних міжкультурних командах, що дозволяє об'єднати сильні сторони одних регіонів і компенсувати слабкі інших. На основі отриманих даних передбачалося створити кодекс, який здатен витягнути будь-яку команду з конфлікту у оптимізований час, підвищивши її продуктивність та зміцнивши психологічну стійкість.

5D Corporate Interaction Code базується на інтеграції психологічних і правових принципів корпоративного управління. Психологічні складові включають формування довіри та емпатії, що створює атмосферу психологічної безпеки для відкритого обговорення конфліктних ситуацій, а також стимулюють конструктивний діалог та гнучкість мислення для

адаптації до різних культурних та організаційних контекстів. Правова складова передбачає формалізацію корпоративних правил, процедур медіації та юридичний захист сторін, що забезпечує легітимність і стабільність прийнятих рішень. Дослідження Кошелева (2019) підтверджує ефективність структурованих правил корпоративної поведінки у мінімізації конфліктності, а Свідерська (2021) підкреслює значення психологічних чинників для міжкультурної взаємодії.

Для емпіричної перевірки ефективності 5D СІС було проведено анкетування співробітників міжнародних компаній у трьох регіонах: Європа, Кавказ та Азія. Використовувалися Conflict Resolution Styles Inventory (CRSI) та Organizational Conflict Inventory (OCI) для аналізу стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях, Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI) для визначення стилів вирішення конфліктів, ICSI та тест Е. Холла для оцінки міжкультурної чутливості та комунікативних орієнтацій, а також методика Орлова–Журавльової та МЕ для оцінки когнітивної, емоційної, мотиваційної та організаційно-досвідної адаптивності.

Результати були агреговані у 5D-модель, що дозволила зіставити міжрегіональні відмінності за трьома основними показниками: X – міжкультурні установки, гнучкість та соціальна орієнтація, Y – ефективність медіації та конструктивність поведінки у конфлікті, Z – когнітивно-емоційно-мотиваційна адаптивність (Рис.1).



Рис.1. 5 Д модель результатів анкетування 2025

Аналіз міжкультурної чутливості та комунікативних орієнтацій показав, що європейські команди характеризуються високим індивідуалізмом (+1,89), когнітивною гнучкістю (+0,97) та готовністю до співробітництва та автономії, при цьому українські колективи виділяються найвищою адаптивністю (+0,54).

Кавказькі команди проявляють високу реактивність (+0,37), низький рівень колективної орієнтації (-1,08) та схильність до відкритої позиції й прямоти, особливо у Азербайджані. Азійські колективи відзначаються дисциплінованістю та структурованістю, високим рівнем особистої відповідальності (+0,15) та пріоритетом практичної ефективності, що особливо характерно для Казахстану. Ці дані підтверджують потребу у регіональній адаптації корпоративних правил та медіаційних підходів.

Типологія конфліктів у корпоративному середовищі свідчить, що європейські команди переважно застосовують стилі співробітництва та компромісу з високою стійкістю ефекту медіації (2,03), Кавказ – пристосування з високим рівнем етичності та соціальної гармонії (+15–20%), а азійські колективи демонструють дисципліновану поведінку та контрольовані стратегії з високою стійкістю ефекту медіації (+2,07). Це підкреслює необхідність диференційованого застосування 5D CIS з урахуванням регіональних особливостей.

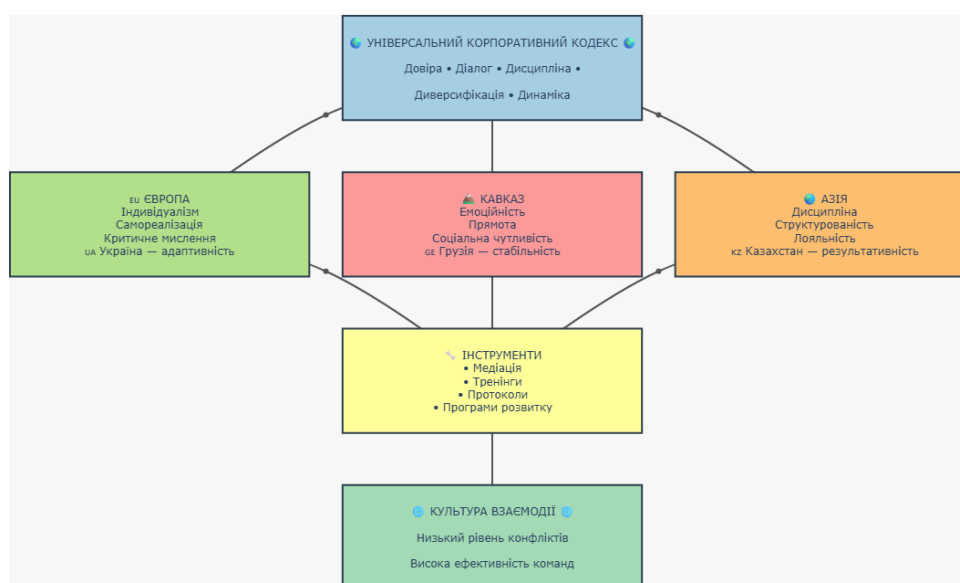
Середні показники адаптивності показали, що європейські колективи підтримують баланс когнітивних та емоційних складових і стабільну організаційно-досвідну активність (лідери – Австрія та Сербія), Кавказ – емоційно-афективну домінанту та високий рівень соціальної чутливості (Грузія), а азійські колективи – мотиваційно-практичну адаптивність, дисципліну та результативність (Казахстан). Ці результати підкреслюють важливість врахування психолого-емоційних та мотиваційних аспектів у розробці корпоративного кодексу.

Інтеграція результатів у 5D Corporate Interaction Code передбачає розвиток психологічного компонента шляхом стимулювання довіри, емпатії, гнучкості мислення та конструктивного діалогу, формалізацію процедур медіації та правового захисту сторін, а також адаптацію до регіональних культурних особливостей. Емпіричне підтвердження ефективності здійснювалося за допомогою шкал CRSI, OCI та GSDRC, що дозволило оцінити результативність і рівень психологічної безпеки. Стратегічний компонент Кодексу підтримує міжкультурну компетентність, розвиток командної ефективності та профілактику конфліктів.

*Єдина модель корпоративної взаємодії (5D Corporate Interaction Code)*

Вимір/ Принцип	Зміст	Ключовий регіон	Приклад застосування
<b>D1 — Довіра</b>	Формування психологічної безпеки та відкритості	Кавказ	Етична комунікація та підтримка довіри в колективі
<b>D2 — Діалог</b>	Комунікативна гнучкість і взаєморозуміння	Європа	Використання конструктивної медіації у прийнятті рішень

Вимір/ Принцип	Зміст	Ключовий регіон	Приклад застосування
<b>D3 — Дисципліна</b>	Організаційна структурованість і відповідальність	Азія	Виконання домовленостей і підтримка ієрархії
<b>D4 — Диверсифікація</b>	Визнання цінності культурних відмінностей	Усі регіони	Об'єднання різних стилів мислення у спільні цілі
<b>D5 — Динаміка розвитку</b>	Безперервне вдосконалення міжкультурних компетенцій	Україна, Казахстан	Проведення тренінгів, наставництво, програми обміну



**Рис. 2. Схематичне відображення корпоративного кодексу**

Таким чином, 5D Corporate Interaction Code дозволяє одночасно розвивати довіру та емпатію, формалізувати правові механізми взаємодії та забезпечувати ефективну медіацію і юридичний захист сторін. Впровадження такого кодексу у міжнародних компаніях одночасно сприятиме підвищенню психологічної безпеки, розвитку міжкультурної компетентності, зменшенню конфліктності та підвищенню ефективності командної взаємодії, а також забезпечить правовий захист і стабільність корпоративних рішень. Таким чином, розробка і застосування корпоративного кодексу стає ключовим механізмом для інтеграції психолого-правових підходів та оптимізації роботи мультикультурних команд.

**Список використаних джерел та літератури:**

1. Кошелєв А. Організаційні конфлікти та механізми їх розв'язання. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. С. 34–45.

2. Свідерська Г. Психологічні чинники врегулювання конфліктів у мультикультурних колективах. Львів: ПП “Літера”, 2021. С. 88–92.
3. Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Tuxedo, NY: Xicom, 2008. С. 12–18.

**Коваленко Тетяна Юріївна**

здобувач вищої освіти

другого (магістерського) рівня вищої освіти

Дніпровського гуманітарного університету

*Науковий керівник:*

**Спіріна Ірина Дмитрівна**

доктор медичних наук, професор,

професор кафедри психології

Дніпровського гуманітарного університету

## **ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЯК РЕСУРСНИЙ ЧИННИК ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ ПЕРСОНАЛУ МЕДИКО-РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ**

Професійна діяльність персоналу медико-реабілітаційних центрів пов'язана з тривалим емоційним навантаженням, необхідністю постійної взаємодії з пацієнтами, які перебувають у стані фізичного та психологічного страждання, а також з обмеженими можливостями швидкого отримання позитивного результату своєї роботи. У таких умовах ризик формування професійного вигорання суттєво зростає, що проявляється у вигляді емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття власних професійних досягнень. Актуальність проблеми посилюється сучасними соціальними викликами, зокрема зростанням навантаження на систему охорони здоров'я та дефіцитом ресурсів підтримки персоналу.

Водночас у сучасних психологічних дослідженнях дедалі більше уваги приділяється феномену психологічного благополуччя як потенційному ресурсу профілактики вигорання. Психологічне благополуччя розглядається не лише як відсутність негативних станів, а як інтегральний показник позитивного функціонування особистості, що включає самоприйняття, позитивні стосунки, автономію, відчуття сенсу та можливість ефективно управляти життєвими й професійними обставинами. У контексті медико-реабілітаційної діяльності саме поєднання особистісних ресурсів і сприятливих організаційних умов може виступати ключовим чинником збереження професійної ефективності та психологічної стійкості фахівців.