

ВІЗНЮК І. М., ДОЛИННА А. С., ДОЛИННИЙ С.С.

***СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА
ПРИРОДА КОНФЛІКТУ***

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО

ВІЗНЮК ІНЕССА МИКОЛАЇВНА
ДОЛИННА АННА СЕРГІЇВНА
ДОЛИННИЙ СЕРГІЙ СЕРГІЙОВИЧ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА
ПРИРОДА КОНФЛІКТУ

Навчально-методичний посібник

*для викладачів і студентів, які вивчають курс конфліктології;
для практичних психологів і соціальних працівників*

ВІННИЦЯ
ВИД-ВО ТВО «Друкарня Друк ПЛЮС»
2025

УДК 159.91: 316.485

Рекомендовано до друку на засіданні навчально-методичної комісії
факультету педагогіки, психології і професійної освіти
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського
(протокол № _6_ від _07_ травня 2025 р.)

Рецензенти:

Кокун О.М. – доктор психологічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України з науково-інноваційної роботи, м. Київ

Коваль І.А. – доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри медичної психології, психосоматичної медицини та психотерапії Національного медичного університету імені О. О. Богомольця МОЗ України, м. Київ

Соціально-психологічна природа конфлікту: навчально-методичний посібник. Укладений: Візнюк І. М., Долинною А.С., Долинним С.С. Вінниця : Вид-во ТОВ «Друкарня Друк ПЛЮС», 2025. 146 с.

ISBN 2080-75-25-385

Соціально-психологічна природа конфлікту відображає складну взаємодію між індивідуальними, груповими та суспільними факторами. Конфлікти виникають через зіткнення інтересів, потреб, цінностей або переконань, часто загострюючись через психологічні бар'єри, емоції та стереотипи. Аналіз конфліктів у соціально-психологічному контексті дає змогу глибше зрозуміти причини їх виникнення, динаміку розвитку та потенційні шляхи вирішення. Цей підхід акцентує увагу на комунікації, міжособистісних взаєминах і рольових аспектах, що впливають на поведінку учасників конфлікту.

Книгу адресовано – викладачам ЗВО, кураторам, психологам, лікарям, спеціалістам, що працюють у галузі післядипломної освіти.

УДК 159.91: 316.485

© Візнюк І. М., Долинна А.С., Долинний С.С., 2025

ISBN 2080-75-25-385

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
РОЗДІЛ I. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНИХ КОНФЛІКТІВ	6
1.1. ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ ТА ЙОГО ПРИРОДИ	6
1.2. ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ КОНФЛІКТІВ	24
1.3. МЕТОДОЛОГІЯ І МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ	44
РОЗДІЛ II. СПЕЦИФІКА СОЦІАЛЬНИХ КОНФЛІКТІВ У РІЗНИХ СФЕРАХ	57
2.1. СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВНУТРІШНЬООСОБИСТИХ КОНФЛІКТІВ	57
2.2. МІЖОСОБИСТИСНІ ТА СІМЕЙНІ КОНФЛІКТИ	69
2.3. ЕТНОНАЦІОНАЛЬНИЙ КОНФЛІКТ І ЙОГО СПЕЦИФІКА	81
РОЗДІЛ III. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ КОНФЛІКТАМИ	101
3.1 МЕТОДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ	101
3.2 ПОПЕРЕДЖЕННІ КОНФЛІКТІВ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ	110
3.3 СОЦІОКУЛЬТУРНІ КОНФЛІКТИ В УМОВАХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ	123
ПІСЛЯМОВА	135
ГЛОСАРІЙ ТЕРМІНІВ	136
ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА	142

ПЕРЕДМОВА

Актуальність соціально-психологічної природи конфлікту визначається її значущістю для розуміння міжособистісних, групових та суспільних взаємин. Сучасний світ характеризується динамічними змінами, зростанням соціальної напруги, політичними й економічними кризами, що робить конфлікти неминучою частиною життя. Вивчення їхньої соціально-психологічної природи дозволяє глибше усвідомити механізми виникнення суперечностей, фактори ескалації та шляхи їх конструктивного вирішення. Водночас конфлікт може слугувати стимулом для розвитку, якщо ним управляти конструктивно. Важливо вчитись використовувати конфлікти як інструмент самовдосконалення, а не як зброю для руйнування.

Наукові доробки сучасних дослідників (І. Бекешкіна, О. Волинець, С. Волощук, М. Гетьманчук, А. Гірник, Л. Гуменюк, Л. Карамушка, В. Котигоренко, Г. Ложкін, Г. Луцишин, М. Пірен, А. Ручка, В. Танчер, В. Пічі, Л. Ємельяненко, І. Шевель та ін.) є основою для вирішення цієї проблеми, і їхнє продовження й розвиток є ключовим, особливо в контексті формування навичок управління конфліктами через освіту та міждисциплінарний підхід. Потреба вдосконалення конфліктологічного інструментарію є важливою, і, можливо, саме через синергію науки, теорії та практики людство зможе рухатися до більш гармонійного співіснування.

Посібник демонструє його велику значимість у сфері конфліктології, а також багатовимірний підхід до аналізу соціальних конфліктів. Він не лише узагальнює базові знання про природу та класифікацію конфліктів, а й формує цілісний погляд на їх динаміку, ефективні методи попередження та вирішення. Посібник базується на досягненнях кількох наукових дисциплін, таких як психологія та соціальна робота, що робить його міждисциплінарним інструментом для навчання. Наведені приклади реальних соціальних конфліктів, які вплинули на розвиток українського суспільства та міжнародної спільноти, додають практичної цінності матеріалу. Особливою є увага до конфліктологічної культури та компетентності в формуванні кваліфікованих фахівців, здатних ефективно працювати в сфері управління конфліктної взаємодії.

Основна частина посібника складається з 10 тем, які відповідають таким науковим напрямам: *методологічному* (теорія конфлікту та управління ним), *спеціальному* (специфіка конфліктів у різних сферах) та *прикладному* (методи попередження, регулювання та вирішення конфліктів). Представлені теми, забезпечують системний підхід щодо дослідження конфліктів, з акцентом на практичне застосування отриманих знань. Крім того, дослідження конфліктів має практичну значущість для вдосконалення навичок комунікації, медіації та зниження рівня агресії в суспільстві. Опанування методів управління конфліктами сприяє гармонізації соціальних відносин, ефективній роботі в командах та розвитку толерантності. Тому соціально-психологічний аспект конфліктів є важливим не лише для теоретичних досліджень, а й для реальної практики у сфері психології, соціології, менеджменту та дипломатії. Цей посібник є важливим внеском у.

РОЗДІЛ І. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНИХ КОНФЛІКТІВ

Розділ І присвячений методологічним основам соціальних конфліктів, що є ключовим для розуміння їхньої природи, причин та динаміки. В цьому розділі розглядаються основні принципи дослідження конфліктів.

В підрозділі 1.1. «Визначення поняття соціального конфлікту та його природи» *соціальний конфлікт* визначається як зіткнення інтересів, цінностей або цілей між соціальними групами чи окремими індивідами. Його природа базується на взаємодії сторін, де виникає розбіжність поглядів чи ресурсів. Соціальні конфлікти можуть бути конструктивними (сприяють розвитку) або деструктивними (підривають стабільність), а їх вивчення потребує глибокого аналізу причин та динаміки розвитку.

В підрозділі 1.2. «Основні теоретичні підходи до вивчення конфліктів» охоплено аналіз різних наукових концепцій. Зокрема, структурний підхід акцентує увагу на ролі соціальних структур у виникненні конфліктів, функціональний підхід вважає конфлікт нормальним явищем для соціального розвитку, а інтеракціоністський підхід досліджує конфлікт через призму міжособистісної взаємодії. Ці теорії дозволяють комплексно оцінювати конфлікти та їхню роль у суспільстві.

В підрозділі 1.3. «Методологія і методика дослідження конфліктів» зазначено, що методологія дослідження соціальних конфліктів включає системний аналіз, якісний і кількісний підходи. Методика досліджень може охоплювати опитування, інтерв'ю, аналіз документів, а також спостереження за динамікою конфліктів. Важливим є вибір правильного інструментарію для оцінки причин, учасників і наслідків конфлікту.

Дослідження соціальних конфліктів базується на комплексному розумінні їхньої природи, визначенні основних причин та вивченні ключових теоретичних підходів. Аналізуючи соціальні конфлікти, важливо враховувати як структурні та функціональні особливості, так і динаміку міжособистісної взаємодії. Застосування системного підходу, а також відповідної методики дослідження дозволяє ефективно оцінювати конфлікти та знаходити оптимальні шляхи їх вирішення. Таким чином, розуміння соціальних конфліктів є важливим інструментом для побудови гармонійного та стабільного суспільства. Ці аспекти допомагають глибше зрозуміти природу соціальних конфліктів і розробити ефективні методи їх вирішення.

ТЕМА 1.1. ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ ТА ЙОГО ПРИРОДИ

1. Конфліктологічна культура та компетентність у професійній діяльності
2. Конфліктологія як наука: об'єкт, предмет, функції
3. Місце конфліктології в системі наук
4. Формування конфліктологічних ідей

Конфліктологічна культура та компетентність у професійній діяльності

Проблема формування конфліктологічної культури молодого покоління потребує особливої уваги, оскільки сучасне суспільство характеризується зростаючим рівнем конкурентності, безперервними і стрімкими соціальними змінами і перетвореннями, що призводить до збільшення кількості соціальних конфліктів. Визнання конфлікту неминучим

явищем повсякденного життя актуалізує проблему розвитку конкретних норм і правил поведінки у конфліктних ситуаціях, а також індивідуально-особистісних якостей, які сприяють конструктивному вирішенню суспільних проблем. Конфліктологічна обізнаність індивіда, його здатність прогнозувати, запобігати, вирішувати конфлікти становлять поняття "конфліктологічна культура особистості".

Аналізуючи проблему формування конфліктологічної культури, науковці розділяють поняття "конфліктологічна культура особистості" і "конфліктологічна культура фахівця". Якщо "конфліктологічна культура особистості" виражається у прагненні й умінні людини попереджувати і вирішувати соціальні конфлікти: міжособистісні, міжетнічні та міжнаціональні, то конфліктологічній культурі спеціаліста характерні засвоєння і використання професійно орієнтованих конфліктологічних знань, необхідних для сприйняття професійного конфліктогенного середовища і подальшої реалізації професійних функцій в умовах професійного конфлікту. Під "конфліктологічною культурою фахівця" О. Бондарчук розуміє якісну характеристику способу життєдіяльності спеціаліста у професійному конфліктогенному середовищі [3, с. 35].

Конфліктологічна культура особистості є інтегративною якістю, що ґрунтується на екзистенціально-гуманістичних цінностях, охоплює культуру мислення, культуру відчуттів, комунікативну культуру і поведінкову культуру, що виявляється в оптимальних стратегіях взаємодії в конфліктах, що забезпечують конструктивне вирішення проблем. *Культура мислення* є здатністю раціонально аналізувати конфліктну ситуацію на основі певних теоретичних знань, формулювати суть проблеми, виокремлювати головне і другорядне, робити висновки та використовувати їх у своїй поведінці. *Культура відчуттів* виражає здатність сприймати конструктивний і деструктивний характер своїх переживань і управляти ними, зокрема долати деструктивні переживання – гнів, агресію, страх, депресію; здатність проявляти оптимізм, зберігати спокій, врівноваженість, емоційну стійкість у проблемних ситуаціях, проявляти емпатію, толерантність. *Комунікативна культура* проявляється у готовності та здатності до діалогу, здібності адекватно вербалізувати свої і чужі переживання, оволодіння техніками "активного слухання", "асертивного спілкування" та інше. *Поведінкова культура* відображає здатність діяти і вирішувати проблеми так, щоб не допускати конфлікту і його ескалації, управляти конфліктом на всіх його етапах [13, 37].

Структура конфліктологічної культури фахівця містить три основні складові: конфліктологічну компетенцію фахівця (професійні знання), конфліктологічну готовність фахівця (професійна готовність) і конфліктологічну компетентність фахівця (професійна компетентність). *Конфліктологічна компетенція* фахівця є галуззю знань про конфлікт і його вияви. Конфліктологічні знання, як і будь-які професійні знання, надають інформаційну підтримку для вирішення професійних завдань у конфліктних ситуаціях і є важливим компонентом конфліктологічної культури. *Конфліктологічна готовність* фахівця охоплює установки на усвідомлення професійного завдання щодо управління конфліктом, моделі конфліктних стратегій, оцінку своїх можливостей під час вирішення професійних завдань із управління конфліктом. *Конфліктологічна компетентність* фахівця охоплює систему конфліктологічних умінь вирішення професійних конфліктологічних завдань стосовно управління професійним конфліктом [44, 47].

Проблема конфліктологічної компетентності є порівняно новою, оскільки обговорення необхідності розвитку цієї когнітивної підструктури, особливо в контексті розвитку професіоналізму, активізувалось наприкінці ХХ ст. У психологічних дослідженнях до недавнього часу термін "конфліктологічна компетентність" прямо не вживався, однак йшлося про необхідність формування відповідних спеціальних знань і умінь під час підготовки

майбутніх фахівців. Так, Г. Ложкін та М. Коць у 90-х роках минулого століття використовували поняття "компетентність керівника стосовно складних, суперечливих ситуацій у взаємодії людей" [14, с. 141]. У це поняття психолог включала розуміння природи суперечностей і формування конструктивного погляду на проблему конфліктів у організації; уміння проаналізувати конфліктні ситуації, визначити причини їх виникнення; навички управління конфліктними явищами у своєму колективі, до яких належать уміння застосовувати конструктивні форми суперечностей у міжособистісній взаємодії, зробити їх вирішення максимально ефективним; уміння передбачати можливі наслідки ситуації, що виникла, усувати або зводити до мінімуму негативні наслідки і використовувати позитивні можливості цих конфліктів [46, с. 141-142].

Характеризуючи проблему компетентності у спілкуванні Г. Ложкін у навчальному посібнику "Технології розв'язання конфліктів у педагогічній взаємодії" вперше вжив термін "конфліктна компетентність" стосовно сфери вирішення конфліктних ситуацій. Узагальнюючи результати досліджень природи конфліктної компетентності, він розглянув це поняття як складне інтегральне утворення особистості, до якого належать такі складові [38, 47]:

- компетентність індивіда у власному "Я" ("Я-компетентність", його адекватна орієнтація у власному психологічному потенціалі, а також у потенціалі іншого учасника і ситуаційна компетентність);
- знання про конфлікт, суб'єктивну позицію (рефлексивна культура, уміння спостерігати за собою і партнером збоку);
- володіння достатньо широким спектром стратегій поведінки у конфлікті й адекватне їх використання (обов'язкове оволодіння партнерськими стратегіями без ігнорування останніх);
- культуру саморегуляції насамперед емоційної.

Визначення конфліктологічної компетентності передбачає диференціацію понять "конфліктологічна компетентність особистості" і "конфліктологічна компетентність фахівця", що необхідно враховувати під час викладання відповідних дисциплін у вищих навчальних закладах.

Конфліктологічна компетентність особистості полягає у прагненні й умінні людини попереджати і вирішувати соціальні конфлікти у різних сферах суспільного життя: політики, релігії, права, освіти, культури, праці, управління й інші. Оволодіння конфліктологічною компетентністю відіграє вирішальну роль у життєдіяльності особистості у вирішенні завдань гармонізації міжособистісних стосунків [54, с. 42].

Конфліктологічна компетентність фахівця охоплює властивості перцептивної, комунікативної, міжособистісної й управлінської компетентностей, реалізує прикладні (ситуативні) аспекти спеціальної професійної діяльності. Остання складова, з одного боку, відрізняє конфліктологічну компетентність від інших видів професійної компетентності, з іншого боку – є підставою для її відокремлення у низці видів професійної компетентності. Конфліктологічній компетентності майбутнього спеціаліста характерне засвоєння і використання спеціальних, професійно орієнтованих конфліктологічних знань, необхідних для сприйняття професійних конфліктів і подальшої реалізації професійних функцій в умовах професійного конфлікту. Саме професійно-прикладна специфіка конфліктологічної компетентності спеціаліста відрізняє цей феномен від конфліктологічної компетентності особистості.

Як уже було сказано, невід'ємною складовою конфліктологічної культури є конфліктологічна готовність. *Конфліктологічна готовність* трактується як готовність фахівця до вирішення професійних конфліктологічних завдань, як практична готовність до вирішення конфліктів під час професійної діяльності. До практичної складової належать три *конфліктологічні уміння*: розпізнання і розуміння конфлікту; уміння прогнозувати й оцінювати наслідки конфлікту; оволодіння засобами діагностування, попередження і вирішення

конфлікту, використання конфлікту у виховних цілях. Вказаний підхід сповна забезпечує формування конфліктологічної готовності студента і як майбутнього фахівця, і як суб'єкта навчальної діяльності [11, 23].

Водночас "конфліктологічна готовність" трактується багатьма науковцями як сукупність якостей особистості, що забезпечують успішне виконання професійних функцій. В цьому контексті вона охоплює різні *установки* на усвідомлення професійного конфліктологічного завдання, моделі ймовірнісної конфліктної поведінки, визначення специфічних способів діяльності у професійному конфлікті, оцінку своїх можливостей відповідно до майбутніх труднощів і необхідного результату під час вирішення професійного конфлікту. Конфліктологічна готовність передбачає і наявність *конструктивної конфліктної позиції фахівця*. Остання є системою відносин і оцінок конфліктологічного досвіду, конфліктної реальності та перспектив, які визначають спрямованість конфліктних дій, поведінки спеціаліста. Ключове значення для конструктивної конфліктної позиції мають ціннісні орієнтації і професіональні цілі у професійному конфлікті, які впливають і на динамічні, і на структурні характеристики конфлікту.

Конфліктологічна готовність фахівця виконує функцію регулятивного (мотиваційного, емоційного, рефлексії, вольового, екзистенціального) базису для перетворюючої (конструктивної) конфліктологічної діяльності фахівця в ситуаціях реального виробничого конфлікту. Показниками сформованості конфліктологічної готовності є такі: оптимальний вибір фахівцем конфліктної стратегії; самоуправління негативними емоціями в конфліктній ситуації; здібність до управління професійним конфліктом, взаємодії з опонентом у результаті рефлексії на основі конструктивної конфліктної позиції.

Поняття "конфліктна компетентність" трапляється і в дослідженнях І. Шевеля. Так, Б. І. Хасан у роботі "Психотехніка конфлікту і конфліктна компетентність" розглядає його як одну з провідних характеристик особистості та важливу складову загальної комунікативної компетентності, рівень розвитку обізнаності про діапазон можливих стратегій поведінки у конфлікті та умінь реалізовувати ці стратегії в конкретній життєвій ситуації [27, 51].

І. Шевель запропонував категоріально-структурну модель конфліктної компетентності, до якої належать чотири компоненти: знаннява, освітньо-дисциплінарна; особистісна, структурно-рівнева; практико-технологічна; культурно-онтологічна [25].

Проблему конфліктологічної компетентності на концептуальному рівні з системних позицій розглянули Є. Тихомирова та С. Постоловський, які представили її як інформаційно-регулятивну підсистему професіоналізму, пов'язану з умінями управляти конфліктом і вирішувати його, що охоплює такі складові [40, с. 109]:

- *власне знання* про причини появи конфлікту, закономірності його розвитку і перебігу, поведінку, спілкування і діяльність опонентів у конфліктному протистоянні, про їх психічні стани, психологічні властивості конфліктної особистості – *гностична компонента* конфліктологічної компетентності;

- *уміння передбачати* дії опонентів, їх поведінку під час конфлікту, прийоми конфліктного протистояння, які вживаються, розвиток конфлікту, його наслідки для організації й опонентів – *проектна компонента* конфліктологічної компетентності;

- *уміння впливати* на опонентів, на їх стосунки, оцінки, мотиви і цілі конфліктного протистояння; формувати громадську думку стосовно учасників конфлікту: уміння здійснювати профілактику конфлікту і вирішувати його на справедливій основі, будучи "третейською суддею" (застосовуючи виключно психологічні методи: "відверта розмова", об'єктивізація, "вибух", організація співпраці) – *регулятивна (конструктивна) компонента* конфліктологічної компетентності;

– *уміння здійснювати ефективне спілкування з учасниками конфлікту з урахуванням їх особливостей і емоційних станів – комунікативна компонента конфліктологічної компетентності;*

– *високий рівень культури рефлексії, уміння організувати процес самопізнання, адекватно реагувати на ситуації, цілі та завдання управління конфліктами – як статусний компонент конфліктологічної компетентності;*

– *знання про нормативні й моральні регулятори поведінки в умовах управління і вирішення конфліктів, про корпоративну і професійну складові в управлінській культурі; здатність і готовність дотримувати етичних норм у ставленні до учасників конфлікту – нормативна компонента конфліктологічної компетентності [10, 34].*

Аналіз сучасних наукових публікацій із проблематики конфліктів свідчить про те, що однією з найважливіших соціально-психологічних причин конфліктів є неврахування конфліктологічної компетентності. Особливу загрозу становить низька конфліктологічна компетентність керівників, які беруться за управління конфліктом або його вирішення. Такий керівник не лише не зуміє попередити конфлікт або знайти прийнятне рішення його вирішення, а, навпаки, своїми діями може лише погіршити ситуацію, давши привід для появи нових і загострення існуючих конфліктів.

Зважаючи на цей підхід термін "конфліктна компетентність командира підрозділу (офіцера)" використовують і військові науковці-психологи Т. Яхно та І. Куревіна. На їхню думку, конфліктна компетентність командира підрозділу – це сукупність знань (про себе, підлеглих, конфлікти і способи їх попередження і вирішення), умінь (щодо застосування цих знань у практичній діяльності), а також психічних і соціально психічних якостей і властивостей особистості, які забезпечують безконфліктну взаємодію з партнерами у діяльності, які дозволяють ефективно управляти конфліктами і добиватись їх конструктивного вирішення [54]. Узагальнюючи вказані характеристики, О. Чала виокремлює такі основні складові конфліктної компетентності офіцера [49]:

- розуміння природи суперечностей і конфліктів між військовослужбовцями;
- формування у собі та у підлеглих конструктивних стосунків під час конфліктів у підрозділі (частині);
- володіння навиками безконфліктного спілкування у складних ситуаціях;
- уміння оцінювати і пояснювати проблемні ситуації;
- наявність навичок управління конфліктними явищами;
- розвинуті здібності до рефлексії та аналізу;
- уміння розвивати конструктивні складові конфліктів;
- уміння передбачати можливі наслідки складних міжособистісних ситуацій;
- уміння конструктивно регулювати суперечності та конфлікти;
- наявність навичок усунення негативних наслідків конфліктів [17, с. 35].

Окремо розглянемо конфліктологічну компетентність керівника-управлінця, яка є складною ієрархічно організованою системою, що розвивається, і може бути описана ґрунтуючись на методах системного підходу. Будучи важливою складовою професійної компетентності керівника, вона тісно пов'язана з іншими видами компетентності: соціально-психологічною, педагогічною, соціально-перцептивною, адміністративно-правовою та ін. Розвиток конфліктологічної компетентності повинен здійснюватися поетапно від рівня накопичення й осмислення знань до рефлексії управлінської діяльності, яка стимулює особистісно- професійне зростання. Критерієм такого розвитку є рівні: низький, середній і високий.

Будучи різновидом психологічної компетентності, конфліктологічна компетентність є важливою складовою професійної компетентності суб'єктів управлінської діяльності та

входить у структуру професіоналізму особистості та діяльності. Конфліктологічна компетентність є складним психологічним утворенням і не зводиться лише до системи спеціальних знань із психології управління, соціальної конфліктології і психології конфліктів. Вона має ознаки системної якості: свою структуру, рівні організації, функціональні зв'язки, еталони розвитку. Психологічна здатність передбачати появу конфліктів, уміння управляти ними і вирішувати їх, створювати умови безконфліктної роботи зростають із підвищенням рівня і складності управлінської системи.

Отже, кожен керівник повинен розуміти, що конфлікт є одним із засобів управління, нехтуючи або не володіючи яким він завжди знижує ефективність управлінської діяльності. Підвищення ж конфліктологічної компетентності насамперед вивчення й оволодіння основами психології конфлікту, існуючих технологій управління конфліктами, а також ефективного спілкування і раціональної поведінки у конфлікті, дозволять керівникам усіх рівнів вийти на нову систему конструктивних взаємин у діловому і міжособистісному спілкуванні і, зрештою, досягти вищої результативності у роботі, що відповідає вимогам сьогодення.

Конфліктологія як наука: об'єкт, предмет, функції

Можливість зібрати в систему дослідження конфлікту в межах психології, соціології, правознавства, мистецтвознавства, історії, математики, педагогіки, політології, соціобіології, філософії, військових та інших наук, ґрунтується на тому, що в основі будь-якого конфлікту є суперечність, що відіграє системотворчу роль і для різних видів конфлікту, і для різних рівнів їх вивчення. Вивчення проблем соціальної конфліктології неможливе без урахування загальної теорії конфлікту, яка є основою конфліктології.

Конфліктологія (від лат. *conflictus* – зіткнення, зіткнення протилежних інтересів, поглядів; серйозна розбіжність, гостра суперечка і гр. *logos* – вчення) – комплексна наукова дисципліна, що вивчає природу, суть, причини виникнення конфліктів, закономірності їх функціонування і розвитку, шляхи подолання [17, 42].

Конфлікти виникають: усередині суб'єктів між різними психічними станами (потребами, інтересами, нормами, цінностями); між різними людьми з однаковими або різними психічними станами; між соціальними суб'єктами: соціальними спільнотами (виробничими, економічними та ін.), соціальними інститутами (сім'я, школа, транспорт і ін.), соціальними організаціями (державна, політичні партії, профспілки та ін.), націями, країнами, цивілізаціями та ін.

Соціальна конфліктологія вивчає конфлікти соціальних суб'єктів: соціальних спільностей (класів, страт, груп та ін.), соціальних інститутів (сім'я, армія, система освіти, держава, церква, політичні партії та ін.), історичних спільнот, суспільств і цивілізацій.

Об'єктом соціальної конфліктології є соціальні суперечності та соціальні конфлікти в найрізноманітніших виявах у всіх сферах життєдіяльності суспільства, *предметом* – вивчення природи, причин, механізмів дії соціальних конфліктів у суспільстві, а також розробка технологій їх попередження, виявлення, відстежування і врегулювання або вирішення. З огляду на це *соціальна конфліктологія* досліджує [22, 45]:

- конфлікти як вияви суспільних суперечностей;
- певні елементи, сторони конфліктів (ідеї, цінності; індивіди з різними інтересами; соціальні інститути; соціальні спільності; національні спільності та ін.);
- конфлікти як процеси, що мають певну структуру й умови перебігу (становлення, розгортання, вирішення, попередження);
- конфліктні ситуації, соціальну напруженість, соціальні депривації;
- причини, умови, приводи конфліктів;
- основні типи публічних конфліктів у суспільстві (політичні, юридичні економічні та ін.);

- основні типи суб'єктних конфліктів у суспільстві (інституційні, формаційні, цивілізаційні та ін.);

- прогнозування, попередження, вирішення конфліктів і ін.

Зміст соціальної конфліктології складається з таких рівнів знання:

- *загальнотеоретичного (фундаментального)* – пояснення конфлікту як соціального феномену, аналіз його природи, динаміки, місце і функції у системі соціальних дій і взаємодій;

- *конфліктологічних теорій середнього рівня* – вивчення конкретних видів конфліктів, які виникають у всіх сферах суспільного життя [соціальній, політичній, культурній, трудовій), різних спільнотах [сім'я, колектив, фірма і ін.);

- *практичного (прикладного)* – технології врегулювання і вирішення соціальних конфліктів.

Таким чином, соціально-психологічна природа конфлікту відображає складну взаємодію між людьми, групами та суспільством, яка часто виникає через зіткнення інтересів, цінностей, потреб або переконань. Конфлікти є невід'ємною частиною соціального життя, адже вони постають як прояви напруження, що виникають у процесі взаємодії різних індивідів і спільнот. Соціальний аспект конфлікту пов'язаний із впливом культурних, економічних, політичних та інших суспільних факторів, які формують середовище, де конфлікти виникають і розвиваються. Психологічний компонент підкреслює роль особистих характеристик, емоцій, установок, способів мислення і поведінкових стратегій учасників конфлікту. Ця природа конфлікту вказує на його потенціал як для руйнування, так і для розвитку. З одного боку, конфлікт може призвести до деструктивних наслідків, таких як соціальна ізоляція, напруження або навіть насильство. З іншого боку, правильно врегульований конфлікт сприяє зростанню взаєморозуміння, розвитку нових ідей і конструктивних змін у суспільстві.

Розуміння соціально-психологічної природи конфлікту є ключовим для пошуку ефективних методів його попередження, врегулювання та вирішення, а також для створення гармонійного співіснування в сучасному соціумі. Це знання об'єднує досягнення соціології, психології та конфліктології, допомагаючи використовувати конфлікти як джерело зростання, а не руйнування. На цій основі соціальна конфліктологія розробляє необхідні теоретико-прикладні орієнтири, якими можна скористатися під час управління соціумом. Характеристика дисципліни з наукового погляду передбачає також виокремлення її закономірностей і категорій [13, 25].

Категорії – це основні найбільш загальні, фундаментальні поняття науки, що відображають істотні сторони її предмета. Соціальна конфліктологія оперує категоріями, які об'єктивно відображають реальні конфлікти і все, що відбувається під час їх розгортання. До її базових категорій належать такі поняття: *конфлікт; соціальна суперечність; соціальна напруженість; протилежні суспільні інтереси, цілі, цінності; суб'єкти конфлікту; об'єкт (предмет) конфлікту; структура та динаміка конфлікту*, остання, своєю чергою, охоплює: *виникнення, розвиток, регулювання, управління конфліктом та інші* [21, 40].

Оскільки соціальна конфліктологія займається дослідженням конфліктів, причин їх виникнення, динаміки перебігу і шляхів урегулювання, то саме ці проблеми і відображаються в її закономірностях. Своєю чергою, закономірності виникнення, динаміки і врегулювання конфліктів у різних сферах суспільства становлять систему законів соціальної конфліктології.

Методологічною основою соціальної конфліктології є теорія діяльності. Згідно з нею, діяльність суб'єкта спонукає його до задоволення потреб, інтересів і спрямована на певні необхідні на цей час предмети (речі, кошти, знання, статус та ін.). Однак під час цієї діяльності суб'єкт змушений вступати у взаємодію з іншими людьми. У результаті він, сам того не бажаючи, опиняється в конфліктних відносинах з іншими суб'єктами, які претендують на ті ж

предмети і мають інші потреби й інтереси. Тому соціальні конфлікти зазвичай відрізняються суб'єктами, інтересами, видами діяльності та предметами.

Відповідно до теоретико-прикладного характеру конфліктології визначають її *функції* [17]:

- *теоретична* – формування теорії виникнення, динаміки конфлікту та його попередження, врегулювання або вирішення;
- *інформаційна* – використання інформації, отриманої під час дослідження соціального конфлікту;
- *описова* – "фотографування" конфлікту і виклад його об'єктивного портрета;
- *пізнавальна* – вивчення конфліктів, їх класифікацій, способів вирішення і попередження, а також накопичення знань про них;
- *освітня* – передача знань про соціальні конфлікти; формування громадянського суспільства шляхом виховання у населення толерантності, терпимості до протилежних думок, вчинків, інтересів;
- *емпірична* – дослідження з допомогою конкретних методів соціальних конфліктів, накопичення бази емпіричних даних для їх подальшого аналізу;
- *аналітично-діагностична* – аналіз конкретних фактів, емпіричних даних, формування висновку про особливості суб'єктів конфлікту, причини конфліктної ситуації, соціальної напруженості, про стадії розвитку конфлікту; постійний *конфліктологічний моніторинг* основних суспільних змін, відстежування процесів виникнення і розвитку конфліктних ситуацій, соціальної напруженості й соціальних конфліктів;
- *прогностична* – формування обґрунтованих прогнозів розвитку соціальних суперечностей і конфліктних процесів у майбутньому, застосовуючи аналіз тенденцій розвитку основних соціальних суб'єктів: соціальних спільнот, інститутів, суспільств (*конфліктологічний прогноз*);
- *прикладна* – вивчення конкретного окремо взятого конфлікту задля його практичного вирішення (в студентській групі, сім'ї та ін.);
- *соціального проектування і конструювання* – формування проекту безконфліктних соціальних дій і взаємодій у конкретному соціумі, соціальній спільноті, соціальному інституті та ін.;
- *організаційно-технологічна* – створення соціальних технологій попередження, врегулювання та вирішення конфліктів в;
- *управлінська* – формування рекомендацій щодо ефективного безконфліктного управління соціальними процесами.

Місце соціальної конфліктології в системі наук

Соціальна конфліктологія тісно пов'язана з іншими науками, причому цей зв'язок двосторонній; з *одного боку*, конфліктологія черпає з цих наук методологічні та теоретичні основи, з *іншого* – сприяє виробленню технологій вирішення конфліктів у системі цих наук. Кожна з них має певне предметне поле [19, 36]:

- *філософія* – слугує методологією соціальної конфліктології (філософські дослідження суперечностей і конфлікту, закони і категорії філософії й ін.);
- *соціологія* – вивчає проблеми соціуму та суспільства загалом (зокрема і конфлікти), а її методологічна база є основою конфліктологічних досліджень;
- *політологія* – досліджує проблеми влади, володіння якою, як правило, завжди призводить до конфліктів між партіями, рухами або індивідами;
- *культурологія* – вивчає конфлікти у ціннісно-мотиваційній та духовній сфері, пов'язані з особистісним та цивілізаційним розвитком;
- *правознавство* – вивчає суперечності, що виникають унаслідок невиконання державою або особою чинного законодавства;

– *історія* – описує історичні факти, в основі яких є соціальні (міжнародні, міждержавні, внутрішньополітичні та ін.) конфлікти;

– *психологія* дає ключ до розуміння психологічних витоків конфлікту.

Соціальна конфліктологія узагальнює і відображає напрацювання галузевих наук: психології конфлікту, соціології конфлікту, культурології конфлікту й інших галузевих наук, інтегруючи їх напрацювання і спрямовуючи на практичне вирішення конфліктів. Так, *психологія конфлікту* досліджує психологічні проблеми теорії особистості, її структури, мотиваційної складової, психічних процесів та психологічних станів. *Соціологія конфлікту* вивчає конфлікти (внутрішньоособистісні, міжособистісні й соціальні) з боку соціальної обумовленості потреб, інтересів, прагнень суб'єктів, а також відповідних конфліктних дій, що відповідають їх природі. На відміну від психології конфлікту, соціологія конфлікту "соціальніша", тобто пов'язана з соціологією, історією, політологією й іншими науками, об'єктом яких є суспільство [29, 38].

Культурологія конфлікту вивчає вплив духовної культури і цивілізації на внутрішньоособистісні, міжособистісні й соціальні конфлікти між різними суб'єктами: індивідами (ученими, релігійними діячами, ідеологами, культурологами та ін.), соціальними спільностями (класами, стратами, націями та ін.), соціальними інститутами (сім'ї, освіти, релігії й ін.) і соціальними організаціями (політичними партіями, громадськими організаціями, церквою та ін.). Предметом культурологічного аналізу конфліктів є ідеї (релігійні та світські), традиції і звичаї, віра і переконання. Ці знання доповнює *історична конфліктологія* – галузева дисципліна, яка детально розглядає конфлікти в їх історичному розвитку [15, 41].

Етноконфліктологія – галузь соціальної конфліктології, що детально вивчає конфлікти, суб'єктами якого є етноси, а предметом – етнічні інтереси. *Політична конфліктологія* досліджує зіткнення суб'єктів із приводу суперечливих внутрішньополітичних або міжнародних інтересів і цілей, що виникають із приводу завоювання, функціонування й утримання політичної влади. *Етнополітична конфліктологія* – міжгалузева дисципліна, яка досліджує етнічні проблеми в контексті політичних інтересів сторін.

Сімейна конфліктологія – галузь соціальної конфліктології, об'єктом якої є сімейний конфлікт, а предметом – конфліктні відносини між подружжям, батьками і дітьми, батьками подружжя. *Педагогічна конфліктологія* вивчає соціальні конфлікти у процесі педагогічної взаємодії [49, 53].

Юридична конфліктологія узагальнює і вивчає особливості, які характеризують конфлікт із позицій права, тобто вивчення конфліктів відбувається не в абстрактному соціальному просторі, а в реальному зв'язку з діючими правовими інструментами і *структурами*. Юридичним конфліктом є будь-який конфлікт, в якому суперечка певним чином пов'язана з правовими відносинами сторін і, отже, суб'єкти або об'єкти конфлікту мають правові ознаки, а сам конфлікт тягне юридичні наслідки. Юридичними за своєю природою є всі трудові, багато сімейних, виробничих, побутових, міждержавних і міжнаціональних конфліктів, якщо вони стосуються конституції країни, угод між регіонами або гілками влади, статусу держав, націй і народностей [10, 16].

Оскільки конфлікти відбуваються у всіх сферах суспільного життя і на всіх рівнях її організації і розвитку, то ними цікавляться представники різних суспільних дисциплін.

Формування конфліктологічних ідей

Конфліктологія виникла у світлі категорій суперечностей і боротьби, вперше представлених стародавніми філософами, які трактували суть конфлікту, його універсальний характер як загальні характеристики буття. Так, стародавній китайський філософ *Лао-цзи* (579-499

р. до н. е.) вважав, що основні першоджерела світу Янь (світле) та Інь (темне) не стільки борються між собою, скільки, доповнюючи одне одного, утворюють гармонію Єдності [19, 47].

Тож в основі конфліктології є поняття "суперечність" – центральна категорія діалектики як сучасного філософського вчення про загальні категорії і закони розвитку природи, суспільства і людського мислення. Згідно з цим ученням, суперечність пов'язана з розмаїттям елементів єдиного цілого та є універсальною його характеристикою. Саме завдяки універсальності суперечності світ є в постійному русі та розвитку. Із нею пов'язаний і загальний характер конфлікту, що є одним із станів або властивостей суперечності.

Характер відносин протилежних сторін у понятті суперечності доповнюється і конкретизується категорією боротьби. Боротьба – одне з основних понять діалектики. Її зміст охоплює не тільки сам момент зіткнення протилежних сил, але і момент їх співіснування, яким і забезпечується цілісність процесу.

Стародавні й сучасні філософи по-різному оцінюють роль суперечностей, боротьби і конфліктів. Одні висловлювали утопічні надії на можливість створення безконфліктного суспільства, де будуть усунені всякі суперечності, інші вважали, що конфлікт органічно властивий усім предметам і явищам, а тому неминучий. Однак *Платон* (428-348 рр. до н.е.) і *Геродот* (490-425 рр. до н.е.) негативно оцінювали конфлікти (насамперед соціальні). *Цицерон* (106-43 рр. до н.е.) у трактаті "Про державу" запропонував диференційований підхід до конфліктів, а саме: розділяти насильство на "справедливе" і "несправедливе", війну – на "несправедливу" і "справедливу або благочестиву". *Аврелій Августин Гіпонський Блаженний* (345- 430 рр.) у роботі "Про град божий" наголосив, що вирішальним є не сам процес конфлікту, а його мета. Тобто у разі задоволення всіх потреб індивіда, він не повинен вступати у конфлікт. *Ніколо Макіавеллі* (1469-1527 рр.) у трактаті "Державник" здійснив найбільш змістовну спробу системного аналізу соціальних конфліктів, вважаючи конфлікт універсальною ознакою суспільства через природну порочність людини [38, 46] .

В 17-19 століттях, коли соціальні конфлікти стали найбільш гострими, про суперечності в природі, суспільстві, мисленні, про боротьбу між людьми, класами, державами вчені дискутували особливо плідно. У різні часи і в різних країнах про природу і роль конфліктів писали Ф. Бекон і Т. Гоббс, Ж.-Ж. Руссо і І. Кант, Г. Гегель і К. Маркс, В. Соловйов та І. Бердяєв. Дискусії в основному велись між філософами, які відстоювали два різні підходи до розуміння природи соціального конфлікту: песимістичний і оптимістичний. *Песимістичний підхід* виражений у книзі "Левіафан" (1651) англійського філософа *Томаса Гоббса* (1588-1679). Він вважав, що людина за своєю природою є істотою егоїстичною, заздрісною і ледачою. Тому первинний стан людського суспільства є "війною всіх проти всіх". Коли цей стан став для людей нестерпним, вони уклали між собою договір про створення держави, яка, спираючись на свою величезну силу, зрівняну лише з потужністю біблійного чудовиська Левіафана, здатна позбавити людей нескінченної ворожнечі. Негативно оцінюючи людську природу, Т. Гоббс не бачив іншого способу подолання порочності людей, окрім застосування державного насильства. Із іншого боку, *оптимістичний підхід*, представлений працями французького філософа *Жан- Жака Руссо* (1712-1778), відображав позицію, що людина за своєю природою добра, миролюбива, створена для щастя. Джерелом конфліктів у суспільстві, на думку Ж.-Ж. Руссо, стали недоліки в його організації, помилки і заботи людей і насамперед їх прагнення до володіння приватною власністю. Найважливішим інструментом відновлення природних для людей відносин миру і злагоди повинна стати створювана ними за взаємним договором демократична держава, що спирається переважно на ненасильницькі, виховні засоби, які найбільшою мірою відповідають суті людини [23, 44].

Детально аргументована концепція соціального конфлікту була запропонована економістом і соціологом *Карлом Марксом* (1818-1883). К. Маркс вважав, що конфлікти властиві всім сферам соціального життя: політиці, економіці, культурі, – а вся історія існуючих суспільств – це історія боротьби класів. Головна причина цієї боротьби – приватна власність як основа всіх "антагоністичних" суспільно-економічних формацій. На думку К. Маркса, у комуністичному суспільстві, заснованому на суспільній власності, зникнуть антагоністичні суперечності та конфлікти. Саме тоді закінчиться передісторія людства і почнеться його справжня історія. Однак досягнення цього ідеалу в марксизмі пов'язувалося із застосуванням насильства у вигляді непримиренної боротьби пролетаріату з буржуазією, соціалістичної революції, збройного повстання, громадянської війни і диктатури пролетаріату. Саме ці форми соціальних конфліктів у марксизмі розроблені найдетальніше. До основних тез теорії марксизму належать такі [14, 33]:

- глибина конфлікту між пануючим і пригнобленим класом прямо пропорційна нерівномірності розподілу в системі дефіцитних ресурсів;
- вірогідність сумнівів пригноблених класів у справедливості розподілу ресурсів тим більше вірогідна, чим вище поріг усвідомлення ними власних інтересів;
- відкритий конфлікт між пануючим і пригнобленим класом тим вірогідніший, чим глибше усвідомлення останнім незаконності розподілу ресурсів;
- поляризація протилежних класів буде тим більша, чим розвинутіша структура політичного керівництва, яка, своєю чергою, залежить від ідеологічної уніфікації членів колективу;
- ступінь насильства у конфлікті прямо пропорційний поляризації класів;
- рівень насильства у конфлікті визначає рівень структурних змін системи і ступінь перерозподілу ресурсів.

Підтримуючи концепцію К. Маркса, його послідовники доповнили її вченням про рушійні сили соціалістичної революції, мистецтво підготовки і проведення збройного повстання, методи встановлення диктатури пролетаріату. Революційне насильство було для марксистів головним методом вирішення соціальних конфліктів, а реформи і компроміси – лише його побічним продуктом.

Значний внесок у дослідження конфліктних ситуацій зробив *Зигмунд Фрейд* (1856-1939 рр.). Він зробив висновок, що головним джерелом психічних розладів і стресів є властивий людській психіці природний конфлікт між свідомим і несвідомим, між невизначеними прагненнями (особливо сексуальними) і вимогами моральних і правових норм, що слугує головним джерелом усіх конфліктів. Згодом думки З. Фрейда лягли в основу психології конфлікту.

Проте, не дивлячись на плідність ідей про природу конфлікту, висловлених класичною філософією, у пошуках суті конфлікту аж до кінця ХІХ ст. були допущені істотні упущення [11, 26]:

- *конфлікти розглядалися лише загалом* і замикались на філософських категоріях суперечностей і боротьби добра і зла як загальних властивостей не лише соціального, але й природного буття;
- *специфіка соціальних конфліктів загалом не досліджувалася*, розглядалися лише окремі види соціальних конфліктів: в економіці, політиці, культурі, психіці;
- *досліджувалися переважно лише конфлікти макрорівня*: між класами, націями, державами, – конфлікти в малих групах, внутрішньоособистісні конфлікти залишалися поза увагою вчених;
- *конфлікт не розглядався як феномен соціального життя*, через що не було і самостійної теорії конфлікту, а, отже, і конфліктології як науки.

Водночас особливості суспільного розвитку вимагали наукового аналізу сучасного життя соціуму і прогнозування майбутнього. Тож саме у середині ХХ ст. соціальна конфліктологія виникла як самостійна дисципліна, виокремилась із двох фундаментальних наук: соціології і психології.

В соціології загальна концепція соціального конфлікту сформувалась наприкінці ХІХ – початку ХХ ст. у роботах німецьких учених *Макса Вебера* (1864-1920) і *Георга Зіммеля* (1858-1918). Вони довели, що конфлікти є невід'ємною частиною соціального життя. Для соціологічного підходу характерне дослідження конфлікту на основі таких специфічних методів, як анкетування, статистичний аналіз масових даних, інтерв'ювання та інших. У результаті, в межах соціологічного підходу уявлення про конфлікти стали детальнішими, конкретнішими, "живішими". Хоча погляди на природу і роль конфліктів у житті суспільства у різних соціологів були неоднаковими, проте всі вони визнавали їх важливу роль у суспільному житті та необхідність конкретно-соціологічного аналізу [16, 32].

На думку *М. Вебера*, суспільство є сукупністю соціальних груп, які відрізняються за своїм статусом. Несумісність інтересів породжує соціальні конфлікти. Тож будь-які надії на можливість їх усунення з життя суспільства є ілюзорними. Потрібно визнати неминучість існування одвічної боротьби одних груп людей проти інших. Водночас інтереси людей не тільки розходяться, але певною мірою і збігаються, що створює основу для балансу сил, досягнення соціального консенсусу. І хоча конфлікти не можуть бути зовсім усунені з соціального життя, це не означає, що воно характеризується постійною нестабільністю.

Георг Зіммель у виданні "Конфлікт сучасної культури" (1918) і низці інших наукових праць спирався на тому, що існуючі в суспільстві егоїстичні групи не ізольовані одна від одної, а, навпаки, тісно зв'язані. Саме ці перетини групових інтересів пом'якшують конфлікти і слугують підґрунтям для стійкості демократичних суспільств. Проте конфлікти не можуть бути повністю усунуті: вони є необхідною універсальною властивістю соціального життя, такою ж стійкою її формою, як влада, ринок, суспільний договір та ін. Послідовники Г. Зіммеля обґрунтували думку, що найважливіша практична мета соціології – сприяти трансформації конфліктів у співпрацю. Саме роботи Г. Зіммеля були покладені в основу нової галузі соціологічної науки і ввели до наукового категоріального апарату термін "соціологія конфлікту" [19, 43].

Процес інституалізації соціології конфлікту був продовжений зусиллями англо-німецького соціолога *Ральфа Дарендорфа* (1929-2009 рр.) і американського соціолога *Люїса Козера* (1913-2003 рр.). Так, *Р. Дарендорф* у фундаментальних працях "Класи і класові конфлікти в індустріальному суспільстві" (1957), "Сучасний соціальний конфлікт" (1988) та інших розглядає конфлікт як основну категорію соціології і називає свою соціологічну концепцію теорією конфлікту. Сутність його теорії полягає в тому, що наявність конфліктів є природним станом суспільства, а їх відсутність – чимось дивовижним і ненормальним. Конфлікти не завжди є загрозою для цієї суспільної системи, навпаки, вони можуть слугувати одним із джерел її зміни і збереження на основі породжуваних конфліктами позитивних змін. На відміну від К. Маркса, Р. Дарендорф вважав, що головним джерелом конфлікту є не економічні, а політичні суперечності між соціальними групами, пов'язані з концентрацією влади в одних і її відсутністю – в інших. А конфлікти між працівниками і підприємцями можуть бути вирішені без застосування революційних методів, характерних для ХІХ століття. Крім того, сучасне суспільство виробило раціональні методи врегулювання конфліктів із участю владних структур [13, 50].

Класичним підручником із сучасної конфліктології стала робота *Люїса Козера* "Функції соціального конфлікту" (1956). Розвиваючи ідеї М. Вебера і Г. Зіммеля про загальність і універсальність конфлікту, американський соціолог обґрунтував позитивну роль конфліктної

взаємодії в житті суспільства та сформулював низку положень, які стали теоретичним фундаментом сучасної науки про конфлікт. Постійним джерелом соціальних конфліктів є неминучий дефіцит ресурсів, влади, цінностей, престижу, який завжди існує в будь-якому суспільстві, а з ним і певна напруженість, що іноді переростатиме в конфлікти.

Особливу роль у постійній боротьбі за дефіцитні ресурси відіграє прагнення людей до влади і престижу. Водночас роль таких конфліктів у недемократичному ("закритому") і демократичному ("відкритому") суспільствах – різна. У "закритому", особливо в тоталітарному суспільстві, розколотому на два ворожих, протилежних табори, конфлікти мають революційно-насильницький, руйнівний характер. У "відкритому" суспільстві, навіть у разі виникнення безлічі конфліктів, вони вирішуються конструктивним шляхом [17, 49].

Наукове визнання отримала концепція соціальної згоди і "відносин між людьми" американських соціологів *Толкотта Парсонса* (1902-1979) й *Елтона Мейо* (1880-1949). У праці "Структура соціальної дії" (1937) Т. Парсонс трактував конфлікт як соціальну аномалію, соціальну хворобу, яку необхідно лікувати. Нормою є саме безконфліктність, гармонія соціальної системи, зняття соціальної напруженості. Засновник теорії "людських відносин" Е. Мейо також стверджував, що головна проблема сучасності – встановлення миру в промисловості, подолання небезпечної соціальної хвороби – конфліктності. На його думку, соціальне здоров'я – це "соціальна рівновага", "стан співпраці". До нього необхідно всіляко прагнути, застосовуючи не тільки економічні, але і психологічні методи, зокрема формування сприятливого психологічного клімату у виробничих колективах, відчуття задоволеності працею, демократичного стилю керівництва та ін. Ідеї Е. Мейо отримали певну підтримку в менеджерів-практиків. Проте концепції Т. Парсонса і Е. Мейо з часом відійшли на другий план, оскільки повністю подолати конфлікти і на виробництві, і в суспільстві на їх основі не вдалося.

Важливий внесок у формування конфліктології як самостійної наукової дисципліни зробив американський соціолог *Кенет Боулдінг* (1910-1993), спираючись на дослідження конфліктів, у книзі "Конфлікт і захист. Загальна теорія" (1963) він спробував викласти загальну теорію конфліктної взаємодії. Вихідним положенням його концепції стало визнання того, що конфліктна поведінка людей, їх постійна ворожнеча з собі подібними є природною для них формою поведінки. Проте поряд із песимізмом щодо сутності людської природи він висловлював надію на те, що, спираючись на розум і моральні норми, людину все ж можна удосконалювати шляхом пом'якшення форм конфліктної взаємодії. Із цією метою необхідно з'ясувати загальні елементи й особливості розвитку, властиві всім конфліктам, що допоможе залагодити конфлікт у будь-якому його специфічному вияві. Конфлікти, що відбуваються у природі та суспільстві, дослідник вкладає у дві основні моделі: статичну і динамічну. *Статична модель* розглядає конфлікт як специфічну систему, першим елементом якої є сторони (люди, тварини, об'єкти, теорії), а другим – відносини між ними. К. Боулдінг визначає конфлікт як конкурентну ситуацію, в якій сторони прагнуть зайняти позицію, несумісну з бажаннями іншої сторони. *Динамічна модель* ґрунтується на відомій сучасній психологічній концепції біхевіоризму або поведінкової психології, згідно з якою людина, постійно реагуючи на імпульси навколишнього середовища, поводить за принципом "стимул – реакція". Тож динаміка конфлікту є одним із виявів загальних поведінкових реакцій людини в умовах протиборства. Специфіка суспільних конфліктів, на думку вченого, пов'язана з операцією з великими обсягами інформації, знаків, символів, знань про світ, про себе й про інших людей, із утвердженням статусу, ролі, престижу та іншим. Попри розмаїття проблем і чинників, існує єдине, універсальне джерело конфлікту – несумісність потреб сторін за обмеженої можливості їх задоволення. Сформульований К. Боулдінгом принцип "scarcity" (обмеження, дефіциту, браку

певних ресурсів і благ, матеріальних або духовних) почав активно розвиватися в багатьох подальших роботах західних і вітчизняних конфліктологів [12, 39].

Конфліктологічну парадигму в соціології сформулювали погляди класиків соціологічної думки (табл. 1.1):

Таблиця 1.1

Конфліктологічна парадигма у соціології

Представник класичної соціології	Погляди на історію та теорію соціального конфлікту
К. Маркс, Ф. Енгельс	Соціальні конфлікти породжуються соціальною нерівністю і проявляються у класовій боротьбі; єдиний вихід із соціального конфлікту – революція
М. Вебер	Головний конфлікт проявляється у боротьбі між політичними партіями та бюрократією
Г. Зіммель	Конфлікт – універсальне явище, що сприяє розвитку суспільства
Т. Парсонс	конфлікт – соціальна аномалія
Л. Козер	Соціальний конфлікт – боротьба за цінності, статуси, владу і ресурси
Р. Дарендорф	Конфлікти, породжені соціальною нерівністю, відмінністю інтересів людей є універсальними
К. Боулдінг	Конфлікт – різновид соціальної взаємодії; сучасні суспільства здатні врегульовувати конфлікти

Водночас конфліктологія розвивалась не тільки з допомогою соціологічного, але і психологічного підходів. Адже необхідною стороною соціального конфлікту є не тільки виражена зовні поведінка людей, але й їх внутрішні установки, цінності, погляди і відчуття, потреби й інтереси, тобто їх індивідуальна і корпоративна психологія. У результаті поряд із соціологією виникла і психологія конфлікту. Якщо соціологія орієнтована на аналіз міжгрупових конфліктів, то психологія зосереджується переважно на дослідженні внутрішньоособистісних і міжособистісних суперечностей, хоча бере участь і у вивченні психологічних аспектів міжгрупових протидій, наприклад, міжнаціональних конфліктів. Психолог бачить у конфліктній взаємодії зіткнення протилежних мотивів, поглядів, інтересів, які не можуть бути задоволені одночасно. Відчуття тривоги та дискомфорту в таких конфліктних ситуаціях можуть перетворитись на джерело неврозу або стресу.

Один із послідовників З. Фрейда *Карл Юнг* (1875-1961) запропонував нову класифікацію характерів людей, в основі якої є критерій відмінностей за способом вирішення ними внутрішніх конфліктів. За цією класифікацією всі люди поділяються на два основних психотипи: інтровертів і екстравертів. Інтроверти – це люди звернені всередину, що характеризуються замкнутістю, скерованістю на самого себе, прагненням дистанціюватися від інших людей і зовнішнього світу. Екстраверти, навпаки, звернені назовні, а в своєму мисленні та поведінці – відкриті для зовнішніх впливів [29, 35].

Американський психолог *Ерік Берна* (1902-1970) розробив концепцію трансактного аналізу. Згідно з його теорією, всі люди розділяються за трьома основними станами, які домінують в їхній психіці: "Дитина", "Батько" і "Дорослий". Люди, які належать до першої групи, схильні до емоційної, спонтанної поведінки; другі люблять повчати, відрізняються стереотипним мисленням; треті – прагматичні, розсудливі. Конфліктні ситуації якраз і

виникають, коли починають взаємодіяти люди з однотипною психікою, наприклад, дві "Дитини" або два "Дорослі".

Оригінальну тестову методику визначення схильності людей до одного із способів поведінки у конфліктній ситуації запропонував у 90-х роках американський психолог *Карл Томас*. Ці способи поведінки він позначив так: *уникнення* або ухилення від конфлікту; *суперництво* або конфронтація; *приспосовування* або метод односторонніх поступок; компроміс або взаємні поступки; *співпраця* або досягнення взаємовигідного рішення.

В результаті узагальнення різних концепцій соціального конфлікту в науці сформувались такі наукові концепції [16, 48]:

- *соціально-біологічна*, яка стверджує, що конфлікт властивий людині, як і кожній тварині (*Ч. Дарвін, Г Спенсер, У. Самнер*);

- *соціально-психологічна*, що пояснює конфлікт за допомогою теорії психологічної напруженості (*З. Фрейд, К. Лоренц, К. Левін*);

- *теорія насилля* з ідеєю, що соціальний конфлікт відтворюється суспільствами з певною соціальною структурою та особливістю історичного розвитку (*К. Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін, Мао Цзедун*);

- *структурного функціоналізму*, яка розглядає конфлікт як спотворення, аномалію соціальної дійсності (*Т. Парсонс, Е. Мейо*); *діалектичну концепцію* з позицією, що конфлікт є функціональним і творчим для соціальних систем (*Л. Козер, Р. Дарендорф, К. Боулдінг*).

Отже, виникнення конфліктології як самостійної дисципліни було зумовлене розвитком філософії, соціології та психології. Однак поряд із класичними методами конфліктологія почала також широко застосовувати теорію ігор, моделювання конфліктних ситуацій, метою яких було залагоджування конфліктів, трансформація ситуації конфлікту в ситуацію гармонії. Інноваційні пошуки соціологів у галузі соціальної конфліктології привернули увагу широкої громадськості, наслідком чого стало проведення спочатку в США, а потім і в інших західних країнах наукових семінарів, конференцій, створення спеціальних наукових центрів із дослідження конфліктних ситуацій, виникнення періодичних видань. З'явилися фахівці, здатні надавати послуги в ролі посередників із урегулювання різних видів конфліктів, а потім виникли й особливі фірми, що спеціалізувалися на досудовому врегулюванні цивільних справ.

Подібна практика набула вельми широкого розповсюдження. Д. Горовіц і Д. Бордман створили спеціальну програму навчального психологічного тренінгу з формування конструктивної поведінки в умовах конфліктної ситуації. Ч. Освуд запропонував методику поступальних і двосторонніх ініціатив із розрядки напруженості, призначену для зниження конфліктності в міжнародних відносинах. Особливого розвитку досягла розробка переговорних методик вирішення конфлікту (Дж. Скотт, Шарон і Гордон Боуер, Х. Корнеліус і Ш. Фейр, Г. Келман, Т. Крум та ін.). Всесвітню популярність отримав Гарвардський метод принципових переговорів, розроблений Р. Фішером [17, 38].

Із 1970-х років почала інтенсивно розроблятися методика переговорів за участю посередників-медіаторів (В. Лінкольн, Л. Томпсон, Р. Рубін, Ф. Форсайт та ін.). Створення ефективних методів медіації та проведення переговорів зумовило у 1970-1980-х рр. до появи науковців-практиків, здатних надати реальну допомогу в успішному вирішенні конфліктів шляхом фахово організованого процесу. А в 1986 році в Австралії був створений Міжнародний центр вирішення конфліктів, відкриття якого було присвячене оголошенню Організацією Об'єднаних Націй року миру. Центр проводив практичну діяльність щодо залагоджування і вирішення конфліктів. Конфліктологічні центри з аналогічними завданнями виникли і в багатьох інших країнах [13, 49].

Кінець XX – початок XXI століття ознаменувався створенням у межах соціальної конфліктології трьох основних напрямів вивчення соціальних конфліктів: соціологічного, психологічного та політологічного, які охоплювали певні теорії і методи вивчення та вирішення соціальних конфліктів (табл. 1.2):

Таблиця 1.2

Основні напрями розвитку західної конфліктології
(за А.Х. Корнеліусом)

Соціологічний напрям	Психологічний напрям	Політологічний напрям
Соціал-дарвінізм	Психоаналітичний	Теорії політичних груп
Структурний функціоналізм	Фрустраційно-агресивний	Теорії політичної стабільності
Марксизм	Поведінковий	Етнополітичні теорії
Теорія позитивно-функціонального конфлікту	Теорія організаційних систем	
Функціональна теорія конфлікту	Теорія і практика переговорного процесу	
Конфліктна модель суспільства	Соціометричний	
Загальна теорія конфлікту	Теорія групової динаміки	
	Інтерекціоністський	
	Теоретико-ігровий	
	Соціотропний	
	Етологічний	

В історії вітчизняної конфліктології зазвичай виокремлюють кілька періодів [23, 37]:

I-й період – до 1924 року. Впродовж цього періоду конфліктологічні ідеї зароджуються і розвиваються як практичне знання людьми принципів, правил і прийомів поведінки в реальних конфліктах, відображаються у філософії, релігії, літературі, народній творчості; починають накопичуватися і перші наукові знання про конфлікти. Конфлікт вивчають у межах філософії, права, психології, але не виокремлюють як самостійне явище.

II-й період – 1924-1990-і роки – період зародження, становлення і розвитку окремих конфліктологічних наук – галузей конфліктології. У цей час конфлікт починають вивчати як самостійне явище в межах спочатку двох наук (правознавство та соціологія), а до кінця періоду більше 10-ти наук обирають конфлікт об'єктом дослідження.

В умовах радянської влади конфліктологія тривалий час не розвивалась через існування "теорії безконфліктності". Першопрохідцями вітчизняної науки у вивченні конфлікту стали соціологи і правознавці, які дослідили трудові конфлікти в умовах НЕПу в 1924-1929 рр. Першою вітчизняною працею з конфліктології стало дослідження Гриффіна і Могилевського "Трудові конфлікти і порядок їх вирішення". Саме існування соціальних суперечностей цього періоду: страйків, селянських повстань, бунтів, погромів та інших форм боротьби за свої права, – зумовило появу різних шляхів їх вирішення. Статистичні дані 20-х років про трудові конфлікти дозволяли соціологам аналізувати процеси, що відбуваються у сфері праці, і вживати відповідних заходів щодо вирішення суперечностей. Однак наприкінці 30-х років

розвиток соціальної конфліктології припинився через оголошення доктрини безконфліктності соціально-політичної єдності радянського суспільства [9, 23].

Вивчення проблем соціальних конфліктів продовжилось у 50-х роках, коли теорія конфлікту стала однією з основоположних парадигм західної соціології. Тоді започатковано дослідження міжнародних, організаційних і сімейних конфліктів. У 60-70-х роках спостерігалось підвищення інтересу соціологів до вивчення конфліктів у трудових колективах, етнічних групах, сімейно-шлюбних відносинах, однак у суспільствознавстві певний вакуум наукових знань про конфлікт існував до кінця 90-х років.

До другого періоду належать 4 етапи [15, 51]:

Перший етап – 1924-1934 рр. – охоплює першу "хвилю" досліджень і наукових публікацій із проблем конфлікту в правознавстві, соціології, математиці, соціобіології.

Другий етап – 1935-1948 рр. – характеризується практично повною відсутністю конфліктологічних досліджень і публікацій, що пояснюється подіями Другої світової війни та її наслідками, обстановкою в країні загалом.

Третій етап – 1949-1972 рр. – ознаменувався дослідженнями конфлікту як самостійного явища у філософії, педагогіці, історичних і політичних науках, результати яких щорічно публікують, захищають у формі кандидатських дисертацій.

Четвертий етап -1973-1989 рр. – заявив про себе низкою докторських дисертацій, монографій, наукових статей.

П'ятий період -1990 рік – це час становлення соціальної конфліктології, яке проходило в умовах народження незалежності колишніх республік Радянського Союзу, коли вірус конфліктності охопив суспільства на всіх рівнях: міжнаціональному, міжгруповому і міжособистісному. Соціальні конфлікти набули найгостріших форм, зокрема збройних зіткнень, що призвели до численних людських жертв у Придністров'ї, Карабасі, Північній Осетії, Абхазії, Чечні, а також в Україні ("Майдан"). Індикаторами розвитку конфліктності в Україні є конфлікти між східним і західним регіонами, між регіонами і центром, адміністрацією підприємств і трудовими колективами, конфлікти етнічних спільностей і соціально-професійних груп.

Саме в цей час з'являються перші міждисциплінарні дослідження; у зв'язку з політичними і міжнародними подіями спостерігається різке збільшення щорічної кількості наукових публікацій, створюються центри, групи з дослідження та врегулювання конфліктів. У цих умовах і виникла нагальна потреба в розробці вітчизняної конфліктології як самостійної галузі наукового знання. У роботах вітчизняних учених упродовж останнього десятиліття був узагальнений досвід зарубіжних досліджень, здійснено аналіз соціальних конфліктів у сучасному українському суспільстві [23, 39].

Виникла і почала поступово розширюватися і практика посередницької діяльності з вирішення конфліктів. В окремих обласних центрах були створені спеціальні центри з вирішення конфліктних ситуацій. У вищих навчальних закладах почали викладати конфліктологію як навчальну дисципліну, обов'язкову для підготовки фахівців з економіки, менеджменту, правознавства і низки інших спеціальностей. Посилилася співпраця вітчизняних і зарубіжних учених із цієї проблематики, відбулись наукові конференції, семінари, з'явилися наукові періодичні видання, присвячені соціальним конфліктам. Процес становлення конфліктології триває доволі довго, однак нині можна говорити про соціальну конфліктологію як самостійну науку.

Висновки

1. Соціальна конфліктологія є порівняно новою самостійною наукою, яка має свій специфічний предмет дослідження, завдання, функції, методи досліджень. Вона використовує досягнення суміжних наук і сама впливає на розвиток соціально-орієнтованих досліджень.

2. Аналізу конфліктів приділяли увагу багато мислителів, науковців, починаючи з моменту зародження наук і до сьогодні. Вони відзначали і позитивну, і негативну роль соціальних конфліктів у житті суспільства. В умовах подальшої глобалізації світу, зростання суспільних суперечностей і соціальної напруженості лише соціальна конфліктологія може сформувати технології безконфліктного співіснування соціальних спільнот і соціальних інститутів.

3. Наукові конфліктологічні знання повинні бути не тільки результатом досліджень конфліктів ученими, а й спиратися на весь обсяг інформації про конфлікти, накопичений під час тривалої еволюції гуманітарних наук, наявної у всіх релігійних ученнях, у мистецтві, культурі, суспільно-політичній та юридичній практиці, а також побутових знаннях, використовуваних людиною в повсякденному житті.

4. Конфліктологічні знання необхідні для формування конфліктологічної культури і конфліктологічної компетентності фахівців.

5. Соціально-психологічна природа конфлікту відображає складну взаємодію між людьми, групами та суспільством, яка часто виникає через зіткнення інтересів, цінностей, потреб або переконань. Конфлікти є невід'ємною частиною соціального життя, адже вони постають як прояви напруження, що виникають у процесі взаємодії різних індивідів і спільнот. Соціальний аспект конфлікту пов'язаний із впливом культурних, економічних, політичних та інших суспільних факторів, які формують середовище, де конфлікти виникають і розвиваються. Психологічний компонент підкреслює роль особистих характеристик, емоцій, установок, способів мислення і поведінкових стратегій учасників конфлікту. Ця природа конфлікту вказує на його потенціал як для руйнування, так і для розвитку. З одного боку, конфлікт може призвести до деструктивних наслідків, таких як соціальна ізоляція, напруження або навіть насильство. З іншого боку, правильно врегульований конфлікт сприяє зростанню взаєморозуміння, розвитку нових ідей і конструктивних змін у суспільстві.

Розуміння соціально-психологічної природи конфлікту є ключовим для пошуку ефективних методів його попередження, врегулювання та вирішення, а також для створення гармонійного співіснування в сучасному соціумі. Це знання об'єднує досягнення соціології, психології та конфліктології, допомагаючи використовувати конфлікти як джерело зростання, а не руйнування.

Основні напрями розвитку західної конфліктології охоплюють широкий спектр теоретичних підходів та практичних методів, які формувалися протягом десятиліть. Західна конфліктологія базується на міждисциплінарному підході, об'єднуючи соціологію, психологію, політологію та інші науки. Основні напрями розвитку західної конфліктології включають: *соціологічний підхід* (акцентує увагу на ролі соціальних структур у виникненні конфліктів); *психологічний підхід* (досліджує внутрішні мотиви та емоції учасників конфлікту); *теорія переговорів* (аналізує методи досягнення компромісу та угоди); *інтераціоналістський підхід* (вивчає конфлікти через міжособистісну взаємодію); *культуроологічний аспект* (враховує вплив культурних відмінностей на конфлікти). Ці підходи формують основу для розуміння природи конфліктів і стратегій їх вирішення.

ТЕМА 1.2. ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ КОНФЛІКТІВ

1. Основні підходи до визначення поняття і типології конфліктів
2. Структура і функції конфлікту
3. Причини виникнення конфлікту
4. Динаміка конфлікту: основні стадії та їх особливості

Основні підходи до визначення поняття і типології конфліктів

Джерелом і причиною розвитку всіх явищ і речей у світі слугують *суперечності*. Суперечності в природі, суспільстві, свідомості – це джерело і причина розвитку відповідних природних та суспільних явищ. Закон єдності та боротьби протилежностей – найважливіший закон діалектики – формулюється як роздвоєння *єдиного* на протилежності, а *боротьба* між ними є джерелом розвитку всього у світі. Наявність "боротьби" у формулюванні суперечностей дає підставу розглядати їх у тісному зв'язку з проблемою конфліктів. Суперечності поділяються на природні, суспільні та духовні. Аналіз суперечностей – умова розуміння соціального конфлікту і його ролі в суспільстві, оскільки суспільна суперечність є рівнем розвитку суперечності як такої [13, 49].

Основні теоретичні підходи до вивчення конфліктів базуються на багатогранному аналізі соціальних, психологічних, економічних та культурних аспектів взаємодії між учасниками конфлікту. Ці підходи дозволяють більш глибоко зрозуміти природу конфліктів, їх причини та можливі шляхи вирішення [31, 47].

Соціологічний підхід зосереджується на аналізі конфліктів у контексті соціальних структур, ролей та взаємодій між групами. Соціологічний підхід досліджує, як економічна нерівність, соціальна мобільність чи боротьба за ресурси створюють умови для виникнення конфліктів. Прикладом є конфлікт між класами чи етнічними групами.

Психологічний підхід наголошує на ролі емоцій, особистісних рис, когнітивних схем і поведінкових стратегій у виникненні та вирішенні конфліктів. Психологічний підхід аналізує, як стрес, стереотипи чи особистісні мотиви впливають на поведінку учасників конфлікту.

Політологічний підхід зосереджується на аналізі конфліктів у контексті боротьби за владу, прийняття рішень і конфліктів інтересів між політичними суб'єктами. Цей підхід особливо актуальний для вивчення міждержавних конфліктів, революцій чи громадянських протестів.

Культурологічний підхід розглядає вплив культурних традицій, цінностей та норм на виникнення конфліктів. Він пояснює, як різниця у світогляді, релігії чи культурних пріоритетах може стати джерелом конфлікту.

Економічний підхід досліджує конфлікти через призму боротьби за обмежені ресурси, такі як фінанси, земля чи праця. Він вивчає, як економічні дисбаланси впливають на напруженість у суспільстві.

Такі підходи взаємодоповнюють один одного, створюючи цілісне уявлення про природу конфліктів. Їх застосування дозволяє розробляти міждисциплінарні стратегії, які сприяють ефективному попередженню та вирішенню конфліктів у різних соціальних і професійних сферах.

Однак чимало дослідників під час визначення конфлікту відмовляються пов'язувати його з суперечністю. Так, англійський соціолог Е. Гіденс пише: "Під конфліктом я маю на увазі реальну боротьбу між реальними людьми або групами, незалежно від того, які витоки цієї боротьби, її способи і засоби, що мобілізуються кожною із сторін. На відміну від конфлікту, поняття суперечності відноситься до певної структури. Обидва ці поняття вельми близькі між

собою, оскільки суперечність виражає вразливе місце, слабку ланку в конструкції соціальної системи" [28, с. 151].

Залежно від характеру протилежностей і явищ, які вони утворюють у своїй взаємодії, суперечності бувають природні, суспільні та духовні. *Природні* суперечності виникають між природними речами: електроном і позитроном, життям і смертю, різними емоціями і мають несвідомий характер. *Суспільні* суперечності виникають між протилежними суспільними явищами: продуктивними силами і виробничими відносинами, антагоністичними класами, державами і мають свідомий характер, оскільки суб'єкти, що беруть у них участь, діють свідомо, ставлячи перед собою певні цілі. *Духовні* суперечності виникають між духовними протилежностями: християнською й язичницькою, християнською й ісламською, комуністичною і релігійною ідеологіями. Ці суперечності також мають свідомо-духовний (теоретичний) характер, виступаючи у формі науково-ідеологічної полеміки, суперечок, дискусій [33, 47].

Своєю чергою, суспільні суперечності розділяють на соціальні та внутрішньоособистісні. *Соціальні* суперечності виникають між соціальними суб'єктами (соціальними спільнотами, соціальними інститутами, соціальними організаціями), що мають різні або протилежні інтереси. *Внутрішньоособистісні* суперечності виникають між протилежними потребами, інтересами, цілями, ідеями і мотивами окремого індивіда.

Соціальні суперечності можуть бути внутрішніми і зовнішніми, головними і другорядними, основними і неосновними, антагоністичними і неантагоністичними. *Внутрішніми* є суперечності між протилежними сторонами і тенденціями розвитку *одного* явища; *зовнішніми* – суперечності між протилежними сторонами і тенденціями розвитку *різних* явищ. Внутрішні суперечності відіграють визначальну, а *зовнішні* – випадкову роль у розвитку всіх явищ. Як правило, останні проявляються через внутрішні суперечності, сприяючи прогресу або деградації живого організму, країни, культури та ін.

Основні суперечності визначають стан і розвиток істотних властивостей явища і зберігаються впродовж його існування; *неосновні* – визначають стан і розвиток окремих неістотних сторін цього явища і діють на певному етапі його існування. Наприклад, основними є суперечності між асиміляцією і дисиміляцією в живому організмі, класова боротьба в антагоністичному суспільстві, неосновними – суперечності між білками і вуглеводами в процесі травлення живого організму, між неосновними класами суспільства, наприклад, між населенням міста і села [7, 52].

Головними називаються суперечності, які визначають розвиток цього соціуму або явища на певному етапі його існування. Стосовно нього всі решта суперечності – внутрішні й зовнішні, основні й неосновні – розглядаються як *неголовні*. Наприклад, головною суперечністю для України є латентні суперечності між населенням Сходу і Заходу України, що сформувалися історично через розбіжності у питаннях етнонаціональної ідентичності, мови та релігії й яку політики постійно використовують у боротьбі за електорат. Усі інші суперечності щодо вказаних є неголовними [22, 45].

Антагоністичними є суперечності між соціальними спільнотами (класами, стратами, націями), соціальними інститутами (сім'ями, системами освіти та ін.), соціальними організаціями (армією, наукою, церквою та ін.), інтереси яких не збігаються. Такими є суперечності між державою і злочинністю, населенням і наркомафією та інші. Неантагоністичними є суперечності між соціальними спільнотами, соціальними інститутами, соціальними організаціями, інтереси яких збігаються. До таких належать суперечності між батьками і дітьми, викладачами і студентами [13, 51].

Сторонами соціальних суперечностей є соціальні суб'єкти: соціальні спільноти (шахтарі, селяни, інтелігенція та ін.), соціальні інститути (сімейні, освітні, виробничі та ін.),

соціальні організації (політичні партії, профспілки, органи держави і ін.), нації, суспільства, цивілізації. Соціальний суб'єкт як сторона певної суперечності насамперед характеризується певними інтересами, способами діяльності. Соціальні суб'єкти з протилежними інтересами взаємно допускають і взаємно виключають один одного. *Взаємне допущення* означає, що суспільство може існувати тільки в *єдності* соціальних суб'єктів із протилежними інтересами. Так, якщо в суспільстві залишаться тільки багаті, законослухняні, інтелігентні, добрі та подібні їм "хороші" або тільки бідні, хулігани, маргінали, злі та інші "погані", то суспільство існувати не зможе. Отже, кожне явище природи, суспільства, свідомості охоплює безліч суперечностей.

Водночас саме *боротьба* суб'єктів із протилежними інтересами є джерелом розвитку суспільства і всіх його елементів: соціальних спільнот, інститутів, організацій. Саме в результаті зіткнення, боротьби цих соціальних протилежностей – їх виникнення, розвиток і вирішення – в науці, техніці, виробництві, економіці, політиці, відбувається розвиток суспільства (як поява і зникнення певних спільнот, груп індивідів, так і поява нових, більш довершених), а загалом і вдосконалення людства [23, 37].

Необхідно зауважити, що стадія *становлення* соціальної суперечності включає момент усвідомлення суб'єктом своїх інтересів і дій, які обмежують інтереси інших. Іноді діючий суб'єкт усвідомлює, що завдає збитку іншим суб'єктам, а іноді – ні. У першому випадку становлення соціальної суперечності має свідомий характер і охоплює розробку цілей і програм, спрямованих на реалізацію своїх інтересів і обмеження інтересів інших суб'єктів. Усвідомлення супроводжується відчуттями ворожості до своїх супротивників і солідарності зі своїми союзниками. У другому випадку суперечність має стихійний характер, і суб'єкт просто діє відповідно до своїх інтересів, погано уявляючи, що завдає збитку іншим. Суб'єкти з протилежними інтересами у різний час і різною мірою усвідомлюють протилежність своїх інтересів.

Період *розгортання* суперечності в суспільстві проявляється у вигляді ідеологічної, економічної, політичної боротьби, бойових дій. Характер цієї боротьби залежить від типу суперечності (економічної, політичної та ін.) і суб'єкта (нації, держави, соціальні спільноти та ін.). Вищою формою соціального протистояння є класова боротьба, війни (особливо світові), соціальні революції, які супроводжуються різноманітними формами соціального насилля протилежних сторін [27, 53].

Соціальний конфлікт, будучи *провідною* стороною соціальної суперечності, є справжнім джерелом розвитку суспільного явища. Так, Е. Гіденс вважає, що для перетворення суперечностей у конфлікти необхідні усвідомлення протилежності інтересів і відповідна мотивація поведінки суб'єктів. Поки протилежність інтересів не усвідомлена, конфлікт, на думку Гіденса, не настає. Тобто соціальна суперечність у своєму розвитку не містить суб'єктивного (інтереси, мотивація й ін.) моменту, а є об'єктивним явищем. У цьому випадку соціальну суперечність можна вважати основою, передумовою і предметом соціального конфлікту [11, 29].

Однак, оскільки соціальний конфлікт характеризує передовсім моменти розгортання і вирішення соціальної суперечності, його часто розглядають як *частину* (а не сторону) соціальної суперечності. Наприклад, І. Кошова вважає конфлікт "граничним випадком суперечності". Однак латентна стадія соціального конфлікту – вельми важлива його сторона, особливо на стадії прогнозування і профілактики. Соціальний конфлікт може пройти весь цикл (виникнення, розвиток, завершення), а може завершитися на етапі формування, і це також соціальний конфлікт, хоча і неповний. Близьким до визначення І. Кошової є тлумачення соціального конфлікту Л. Котлова: "Конфлікт соціальний (від лат. *conflikus* – граничний) – випадок *загострення* соціальних суперечностей, що виражається в зіткненні різних соціальних спільнот – класів, націй, держав, соціальних груп, соціальних інститутів і ін, обумовлений протилежністю або істотною відмінністю їх інтересів, цілей, тенденцій розвитку" [25, с. 16].

Сучасна соціальна конфліктологія не дає однозначного визначення категорій "конфлікт" і "соціальний конфлікт". Це пов'язано, зокрема з різними поглядами учених на суть поняття. Крім того, дуже часто в літературі поняття "конфлікт" і "соціальний конфлікт" вживаються як синоніми. Наведемо найрозповсюдженіші визначення.

"*Конфлікт* – це будь-яке відношення між елементами, яке можна охарактеризувати через об'єктивні (латентні) або суб'єктивні (явні) протилежності" (Р. Дарендорф, 1988).

"*Конфлікт* – це найважливіша сторона взаємодії людей в суспільстві, свого роду клітинка соціального буття. Це форма відносин між потенційними або актуальними суб'єктами соціальної дії, мотивація яких обумовлена протилежними цінностями і нормами, інтересами і потребами" (М. Гетьманчук, 2007).

"*Конфлікт* – це найбільш гострий спосіб вирішення значущих протиріч, що виникають в процесі взаємодії, які полягають у протидії суб'єктів конфлікту і звичайно супроводжується негативними емоціями" (П. Ткачук, 2009).

"*Конфлікт* – це важко вирішувана суперечність, пов'язана з гострими емоційними переживаннями" (Психологічний словник, 1983).

"*Соціальний конфлікт* – це боротьба через цінності або претензії на статус, владу або обмежені ресурси, в якій цілями конфліктуючих сторін є не тільки досягнення бажаного, але також і нейтралізація, нанесення збитку або усунення суперника" (Л. Козер, 1968).

"*Соціальний конфлікт* – це граничний випадок загострення соціальних суперечностей, що виражаються в зіткненні різних соціальних груп, соціальних інститутів, обумовленому протилежністю або істотною відмінністю їх інтересів, цілей, тенденцій розвитку" (Соціологічний словник, 1991).

"*Соціальний конфлікт* – вид протистояння, при якому сторони прагнуть захопити територію або ресурси, загрожують опозиційним індивідам або групам, їх власності або культурі таким чином, що боротьба приймає форму атаки або оборони" (Е. Гіденс).

Отже, найчастіше *конфлікт* визначають як активні взаємоспрямовані дії опонентів для реалізації своїх цілей, забарвлені сильними емоційними переживаннями. Натомість *соціальний конфлікт* – Це відкрите протистояння, зіткнення двох і більш суб'єктів і учасників соціальної взаємодії, причинами якої є усвідомлені несумісні потреби, інтереси і цінності.

Відомий конфліктолог Л. Матяш-Заяц у праці "Конфлікти в нашому житті і їх вирішення" [14] наводить три формули конфліктів (А, Б і В). Практичне значення яких полягає в тому, що вони дозволяють достатньо швидко проводити аналіз багатьох конфліктів і знаходити шляхи їх вирішення. Водночас необхідно пам'ятати, що вони не можуть *бути* універсальним методом, а слугують лише орієнтиром у складному і суперечливому процесі управління конфліктами.

Перша формула відображає залежність конфлікту від конфліктогенів. Конфлікт **типу А** пов'язаний із закономірністю ескалації конфліктогенів, яка полягає в тому, що на конфліктоген суб'єкти прагнуть відповісти сильнішим конфліктогеном. *Конфліктогени* – це слова, дії (або відсутність дій), які можуть призвести до конфлікту. Формула конфлікту типу А [24, с. 16]:

$$КФГ1 + КФГ2 + КФГ3 + \dots КФГn = КФ, (1)$$

де КФГ1, КФГ2, КФГ3, КФГn – конфліктогени, КФ – конфлікт.

Водночас дотримується умова: $КФГ1 < КФГ2 < КФГ3 < \dots КФГn$.

Механізм розвитку конфлікту за формулою конфлікту типу А ґрунтується на негативному сприйнятті і негативній реакції особи, проти якої застосований конфліктоген. За

відсутністю вольового регулювання такої реакції вона має тенденцію розвитку шляхом наростання. До форм прояву конфліктогенів у спілкуванні належать [16, 25]:

- *пряме негативне ставлення*, наказ, погроза; зауваження, критика; звинувачення, насмішка; знущання, сарказм;
- *поблажливе ставлення*: принизливе втішання; принизлива похвала; жарт; хвастощі, захоплена розповідь про свої реальні й уявні успіхи;
- *менторські відносини*: категоричні оцінки, думки, вислови; нав'язування порад, власної точки зору; нагадування про неприємне; моралізування і повчання, дидактогенія;
- *нечесність і нещирість*: приховування інформації, обман або його спроба; маніпуляція свідомістю людини;
- *порушення етики спілкування*: спричинення випадкової незручності без вибачення; ігнорування партнера; перебивання співрозмовника; перекладання відповідальності на іншого;
- *регресивна поведінка*: наївні запитання; посилення на інших у разі отримання справедливого зауваження; суперечки та ін.

За спостереженнями спеціалістів, 80% конфліктів виникає за формулою А попри бажання їх учасників. У зв'язку з цим рекомендують запам'ятати два правила безконфліктної взаємодії [12, 16].

Правило 1. Не вживайте конфліктогенів.

Правило 2. Не відповідайте конфліктогеном на конфліктоген.

Конфлікт **типу Б** пов'язаний із закономірністю переростання конфліктної ситуації в конфлікт на основі інциденту. Закономірність інциденту полягає в тому, що для переростання конфліктної ситуації у відкриту конфліктну взаємодію обов'язковим є необхідний привід. Формула конфлікту типу Б:

КС + І = КФ, (2), де КС – конфліктна ситуація, І – інцидент, КФ – конфлікт.

Конфліктна ситуація – це накопичені суперечності, які містять дійсну причину конфлікту. *Інцидент* – це збіг обставин, що є приводом для конфлікту. Із формули видно, що конфліктна ситуація та інцидент є незалежними складовими, тобто жодна з них не є наслідком або проявом іншої. Виходячи з формули Б, вирішити конфлікт означає усунути конфліктну ситуацію і вичерпати інцидент.

Конфлікт **типу В** пов'язаний із наявністю від двох і більше конфліктних ситуацій (закономірність комбінації). Закономірність комбінації полягає в тому, що сума двох або більш конфліктних ситуацій призводить до конфлікту. Формула конфлікту такого типу:

КС1 + КС2 + ... КСп = КФ, (3), де КС1, КС – конфліктні ситуації, КФ – конфлікт.

Відповідно до цієї формули, конфліктні ситуації є незалежними і не пов'язаними між собою. Проте кожна конфліктна ситуація доповнює іншу і своїм проявом відіграє роль інциденту. Вирішення конфлікту такого типу зводиться до усунення всіх конфліктних ситуацій.

Окрім визначення формули конфлікту, характеризуючи конфлікт, важливо за певним критерієм класифікації визначити і його вид. У загальнометодологічному сенсі *класифікація* – це науковий метод, що полягає у роз'єднанні всієї сукупності об'єктів і подальшому їх об'єднанні в групи на основі певної ознаки. Підставою для класифікації є певна ознака є відсутність або міра вираженості якої є критерієм віднесення явища, що вивчається, до тієї або іншої групи. До найпоширеніших критеріїв класифікації конфліктів належать сторони або суб'єкти конфліктів, характер потреб, обмеження яких викликав конфлікт, спрямованість конфлікту, його параметри, результативність та інші.

Отже, формули конфлікту відображають основну закономірність: щоб уникнути конфлікту, знаючи про наявність конфліктної ситуації, не потрібно створювати інциденту.

Таблиця 1.2

Класифікація конфліктів (за С. М. Ємельяновим)

	Види конфліктів	Загальна характеристика
Сфери прояву конфлікту	економічні	в основі – економічні протиріччя
	ідеологічні	в основі – протиріччя в поглядах
	соціально- побутові та родинно- побутові	в основі – протиріччя соціальної сфери; в основі – протиріччя родинних відносин
Ступінь тривалості й напруженості конфлікту	бурхливі швидкоплинні конфлікти	виникають на основі індивідуальних психологічних особливостей особистості та відрізняються високою мірою агресивності й ворожості сторін
	гострі тривалі конфлікти та слабовиражені з в'ялим перебігом конфлікту	виникають за наявності глибоких протиріч; пов'язані з не дуже глибоким протиріччями або пасивністю однією із сторін
	швидкі конфлікти	причини поверхневі, мають епізодичний характер
Суб'єкти взаємодії	внутрішньоособистісні	пов'язані із зіткненням протилежно спрямованих мотивів однієї особи
	міжособистісні	суб'єкти – особа і мала соціальна група
	міжгрупові	суб'єкти – малі або мікрогрупи
Соціальні наслідки	конструктивні	в основі лежать об'єктивні протиріччя, які сприяють оздоровленню і розвитку соціальних систем
	деструктивні	в основі – суб'єктивні протиріччя, які дестабілізують соціальну систему
Предмет конфлікту	реалістичні	мають конкретний предмет
	нереалістичні	не мають конкретного предмета, пов'язані з суб'єктивними уявленнями учасників

За сторонами конфлікти поділяють на внутрішньо- особистісні, міжособистісні, між особою і групою, між групою, між групові, міжнародні.

За потребами, блокування яких послугувало передумовою конфлікту, вони можуть бути матеріальними, статусно-рольовими та духовними.

За спрямованістю конфлікти поділяються на горизонтальні (між діловими партнерами, колегами та ін.); вертикальні (між підлеглими і керівництвом та ін.), змішані (у яких беруть участь і колеги, і керівники різних рівнів). Як показує практика, чотири п'ятих усіх конфліктів у організаціях належать до конфліктів другої і третьої груп за цією типологією.

За часовими параметрами конфлікти поділяють на короточасні, швидкоплинні, тривалі, такі, що тривають інколи роками і десятиліттями, якими часто бувають державні, національні та релігійні конфлікти.

За критерієм результативності конфлікти поділяють на два типи: конструктивні (позитивні), при яких групи, у котрих вони відбуваються, зберігають свою цілісність, а відносини між членами групи мають характер співпраці, кооперації; деструктивні,

(патологічні, негативні), коли взаємини між людьми набувають нецивілізованих форм, характеру протистоянь, боротьби, яка призводить до руйнування і розпаду організації.

Класифікуючи соціальні конфлікти, О. Мисенко значну увагу приділив предмету конфлікту, сферам його прояву та напруженості (табл. 1.2).

Не менш важливими для теорії конфлікту є його структура і функції.

Структура і функції конфлікту

Структура конфлікту – сукупність стійких елементів конфлікту, що забезпечують його цілісність. Вона характеризує статичну складову конфлікту і включає дві підструктури: об'єктивну і суб'єктивну, кожна з яких має власні елементи. *Об'єктивна* підструктура конфлікту охоплює: *учасників* (основних, другорядних, групи підтримки), *взаємодію між ними* (або соціальне поле конфлікту); *об'єкт конфлікту*; *його предмет* (проблему або спірне питання), з приводу якого він складається; *мікросередовище*, в якому він розвивається; *макросередовище*, що впливає на хід конфлікту та інші. *Суб'єктивна* підструктура конфлікту включає компоненти: *психологічні моделі* конфліктної ситуації з погляду всіх учасників; *мотиви* сторін; мету; актуальні *психічні стани* учасників та ін.

Кожен елемент конфлікту має певні ознаки і властивості. *Суб'єкт конфлікту* або *конфліктант* – це активна сторона, здатна створити конфліктну ситуацію і впливати на хід конфлікту залежно від своїх інтересів. Суб'єкти є основними елементами будь-якого конфлікту, оскільки, будучи його супротивними сторонами, своїми діями породжують сам конфлікт, додають йому сутнісних ознак і гостроти, визначають його перебіг і динаміку. Виразна ідентифікація суб'єктів конфлікту допомагає прояснити його предмет, спрогнозувати можливі варіанти вирішення [32, 46].

Крім основних учасників, суб'єктами конфлікту можуть бути непрямі учасники, пасивна сторона, що надає суб'єктові конфлікту певну допомогу. Непрямі учасники конфлікту характеризуються певною *рольовою поведінкою* [18, 26]:

- *підбурювач, провокатор* – провокує конфлікт для досягнення власних інтересів;
- *посередник, медіатор, суддя* – сприяє зменшенню гостроти або повному припиненню конфлікту;
- *помічник, союзник або група підтримки* – підтримує ту або іншу сторону або обидві сторони одночасно;
- *організатор* конфлікту – планує конфлікт і керує його протікання.

Конфліктанти відрізняються *рангом* – позицією, яку займають сторони щодо протилежної сторони [22, 34]:

- *опонент I-го рангу* – особа, яка виступає від свого імені та має власні інтереси;
- *опоненти II-го рангу* – окремі індивіди, які мають групові інтереси;
- *опоненти III-го рангу* – структура, що складається з безпосередньо взаємодіючих одна з одною груп;
- *опонент IV-го рангу* – державні структури, які виступають від імені закону.

Опонентів диференціюють також за *соціальним статусом* – загальним положенням особи або групи в суспільстві, пов'язаним із певною сукупністю прав та обов'язків.

Нарешті конфліктанти розрізняються *потенціалом (силою)* – можливістю і здатністю сторін конфлікту реалізувати свої цілі всупереч протидії опонента.

Щоб досліджувати суть суб'єктів конфлікту необхідно проаналізувати їх *кількісний і якісний склад*, *рівень організації*, *обсяг ресурсів* та інші змінні, що мають до них відношення. З'ясування *кількісного складу* в індивідуальному аспекті полягає у визначенні того, скільки осіб беруть участь у конфлікті як *його самостійні суб'єкти*. У груповому ж відношенні воно полягає

не тільки у визначенні наявного складу учасників залучених у конфлікт групи, але й можливого *мобілізаційного потенціалу*, тобто у визначенні тих, хто реально може поповнити їх число.

Характеристики *якісного складу* конфліктуючих індивідуальних суб'єктів можна визначити за допомогою з'ясування типових форм їхньої поведінки, особливостей їх психології, етичних і соціальних норм, яких вони дотримуються. У разі групових суб'єктів необхідно віднести поширеність цих характеристик як серед рядових членів конфліктуючої групи, так і серед її лідерів. К. Боулдінг виокремлює за цією ознакою два типи груп: *гомогенні* (однорідні) і *гетерогенні* (різнорідні). Важливість урахування *гомогенності* певних соціальних спільнот, що беруть участь у конфлікті, полягає в тому, що вона зазвичай сприяє комунікації і зростанню внутрішньогрупової згуртованості. *Гетерогенність* внутрішнього складу і властивостей групового суб'єкта, як правило, сприяє деескалації, ослабленню гостроти конфлікту, в якому він бере участь, або ж включає можливість такого ослаблення [12, 44].

Показником систематичності й послідовності їхніх дій під час розгортання конфліктного протистояння є *рівень організації* конфліктуючих суб'єктів, а також ступінь згуртованості їх членів. Сучасні конфліктологи (Г. Щедрова, І. Єремєєва, Р. Ключник, Н. Волвенко та С. Наумкін) виокремлюють два типи груп із *вищим* і *нижчим* рівнями організації. Для більш організованих груп характерні такі ознаки: виражена ідентичність, прихильність загальним інтересам, наявність певної групової структури, члени якої виконують різні ролі в процесі функціонування організації. Це стосується, зокрема партійних організацій, які мають чітко визначену ідеологію. Важлива роль у таких групах належить її лідерам, які уповноважені визначати стратегію і тактику захисту групових інтересів у конфліктних ситуаціях. Менш організовані групи характеризуються частковим і часто лише тимчасовим включенням членів у свою структуру, а також різним рівнем прихильності цих членів до групових інтересів. До них належать громадські організації, групи за інтересами.

Важливим показником перспективності й результативності будь-якого соціального конфлікту є *ресурсний потенціал*, що є у розпорядженні суб'єктів. Він багато в чому визначає готовність опонентів брати участь у конфліктному протистоянні і характер їхніх вимог щодо зміни ситуації в потрібному для себе напрямі, а також готовність нести витрати заради досягнення обраної мети. Розрізняють зовнішній і внутрішній ресурсний потенціал. До *зовнішнього* належать право, засоби масової інформації, можливі союзники конфліктантів та інші; до *внутрішнього* – їх соціальні, матеріальні, фізичні, інтелектуальні можливості й навички опонентів, а також ресурси часу, що є в їх розпорядженні [32, 53].

Із проблемою ресурсів тісно пов'язаний такий важливий показник, як *сила конфліктуючих сторін*. Сучасні конфліктологи визначають силу сторін-учасників конфлікту за такими показниками [12, 27]:

- здатність кожної з них заподіяти збиток протилежній стороні;
- здатність і готовність спрямувати їх інтереси на співпрацю;
- можливість використовувати на своїй стороні офіційні органи влади;
- володіння знаннями, які сприяють вирішенню проблеми, що викликала конфлікт.

Окрім суб'єктів конфлікту, найважливішими складовими конфлікту є *об'єкт* і *предмет конфлікту*, які характеризують його змістову сторону. *Об'єкт* конфлікту – конкретна причина, основний мотив, рушійна сила конфлікту, те, до володіння або користування чим прагнуть обидва опоненти. *Умовою* конфлікту є домагання однієї із сторін на неподільність об'єкта, володіння ним. Існує три типи об'єктів конфлікту; об'єкти, які не можуть бути розділені на частини; об'єкти, які можуть бути розділені на частини в різних пропорціях; об'єкти, якими учасники конфлікту можуть володіти спільно (ситуація уявного конфлікту).

Об'єкт конфлікту має певні характеристики:

- має ознаку дефіцитності та необхідності його використання з боку обох сторін; має конкретно історичний характер;
- пов'язаний із різними суб'єктивними оцінками його значущості для різних суб'єктів;
- може бути реалістичним і нереалістичним.

Практика показує, що основними об'єктами конфліктів, що виникають між соціальними суб'єктами, є *ресурси, статус і цінності*.

Ресурси як об'єкт конфліктів розглядаються в плані володіння ними або прагнення до їх отримання суб'єктами для поповнення свого ресурсного потенціалу: *предмети споживання і проживання* (харчування, житло і ін.); *корисні копалини* (нафта, газ, руда і ін.); *виробничі* (засоби виробництва, робочі місця і ін.); *економічні* (гроші, акції, золото, валюта і ін.); *освітні* (школи, інститути, університети і ін.); *наукові* (учені, НДІ і ін.); *інформаційні* (знання, комп'ютери, бібліотеки і ін.).

Будучи об'єктом боротьби між певними соціальними суб'єктами, *статус* є для них головним чином не *засобом*, а *умовою* забезпечення своєї успішної життєдіяльності. У результаті конфлікту відбувається розвиток одних соціальних суб'єктів і деградація, регрес інших. Це виражається в соціальній мобільності, тобто зміні статусу соціальних суб'єктів.

Цінності не можуть бути ні *засобом* для забезпечення тих або інших потреб, інтересів, устремлінь суб'єктів, як це є з ресурсами, ні *умовою*, а слугує для них лише *самоціллю*, виразом його розуміння самого себе, власної суті, з втратою чого зникає і він сам як особистість, індивідуальність. Духовними є моральні, правові, релігійні, естетичні та інші цінності, в основі яких є віра і переконання людей про добро і зло, справедливість і несправедливість, божественне і сатанинське, прекрасне і потворне, якими люди керуються в своїй поведінці.

Предметом соціального конфлікту вважається та сторона об'єкта, через яку стикаються інтереси різних суб'єктів, суперечність, через яку і заради вирішення якої суб'єкти вступають у протиборство. Отже, *предмет конфлікту* – це об'єктивно існуюча або уявна проблема, яка слугує причиною розбіжностей між сторонами. Не менш важливим елементом конфлікту є *навколишнє середовище* – сукупність об'єктивних умов конфлікту, що істотно впливають на причини його виникнення і динаміку. З погляду рівнів соціальної системи розрізняють: *мікросередовище* як найближче оточення сторін і *макросередовище* – соціальні групи, представником яких є сторона, і якості яких вона успадкувала [25, 38].

За природою визначають *фізичне* (гео, кліматичне, екологічне і ін.) і *соціальне* (соціальні умови, в яких розвивається конфлікт, включаючи його непрямих учасників) навколишнє середовище. Тому можна говорити про те, що кожен конфлікт має такі *характеристики* [32, 47]:

- *просторові*: географічні межі, сфери виникнення і прояву конфлікту, умови і привід виникнення, конкретні форми прояву, засобу і дії, якими користуються суб'єкти, результат конфлікту;
- *часові*: тривалість, частота, повторюваність, тривалість участі кожного суб'єкта, тимчасові характеристики кожного з етапів;
- *соціально-просторові*: кількість людей, втягнутих у конфлікт і їхні інтереси.

Окрім мікро- і макросередовища, на соціальний конфлікт впливає і *зовнішнє соціальне середовище* (засоби масової інформації, громадська думка, втягнення у конфліктний процес третьої сторони і інше). Цей вплив позначається на *формуванні мети і стратегії конфліктної поведінки*, а також на *ступені інституціоналізації соціального конфлікту*.

Конфлікт виконує певні функції. *Функції конфлікту* – це його вплив на зовнішнє середовище і свої підсистеми, це роль, яку виконує конфлікт стосовно суспільства і його різних структурних утворень: індивідів, соціальних груп, організацій. Соціальні конфлікти можуть

виконувати негативні (деструктивні) і позитивні (конструктивні) функції, які проявляються на загальному та особистісному рівні.

До позитивних функцій конфлікту належать: інноваційна, регулятивна, соціально-діагностична, консолідація, комунікація, активізація соціальних зв'язків.

Результатами виконання цих функцій на загальному рівні є [32, 44] :

- усунення суперечності у функціонуванні колективу;
- створення і підтримка балансу сил;
- соціальний контроль за дотриманням правил, загальноприйнятих норм і цінностей;
- створення нових соціальних норм і інститутів, оновлення існуючих;
- встановлення неформальної ієрархії в групі або суспільстві;
- глибше пізнання учасниками конфлікту один одного;
- зняття синдрому покірності у підлеглих і ін.

на особистісному рівні:

- пізнання оточення, самопізнання і корекція самооцінки;
- ослаблення психічної напруженості;
- сприяння розвитку особистості;
- адаптація і соціалізація індивідів у групі;
- спосіб самоствердження і самореалізація;
- можливість позбавитися проблем;
- розвиток особистості та інше.

До негативних функцій конфлікту належать: дестабілізуюча, дезінтегруюча, аксіологічна, надлишково-витратна. Результатами виконання цих функцій на загальному рівні є [33, 42]:

- великі матеріальні, емоційні витрати на участь у конфлікті;
- можливе значне погіршення настрою учасників, поява захворювань, насилля і загибелі людей;
- руйнування міжособистісних відносин;
- порушення системи відносин;
- погіршення соціально-психологічного клімату та ін.;

на особистісному рівні:

- погіршення якості індивідуальної діяльності;
- розчарування у своїх здібностях, зниження самооцінки;
- сприяння соціальної пасивності особистості;
- втрата мотивації, руйнування ціннісних орієнтацій і ін.

Кожен соціальний конфлікт має певні причини.

Причини виникнення конфліктів

В загальнофілософському плані поняття "*причина*" означає явище, дія якого викликає певне інше явище, яке називається наслідком. Водночас необхідно відрізнити причину виникнення конфлікту від його приводу. *Приводом конфлікту* є явище, яке зазвичай виникає випадково і часто абсолютно штучно, "на порожньому місці". Причина ж відображає закономірний зв'язок речей.

Тривалий час філософи вважали, що існує одна причина виникнення соціальних конфліктів: за *К. Марксом* це приватна власність і породжувані нею відносини соціальної нерівності; за *Г. Зіммелем* – конфліктна природа людини; за *Р. Дарендорфом* – відносини панування і підпорядкування; за *Л. Козером* – боротьба за ресурси [23, 46].

Сучасна конфліктологія визначає так звані "*області конфлікту*", які охоплюють потенційні причини або рушійні чинники, а саме: "цінності", "відносини", "настрої",

"інформацію", "структуру" і "інтереси". Реальною причиною конфлікту може бути одна, дві та більше взаємозв'язаних областей. Проаналізуємо кожну з них.

Цінності належать до системи переконань людини: що правильно і що помилково, що – добре, а що – погано, справедливо і несправедливо. Відмінності в цінностях відіграють визначальну роль у щоденних соціальних, етичних, трудових і інших конфліктах.

Доволі часто поточна передконфліктна ситуація є лише виразом проблем у взаєминах в минулому. Тому суть рушійного чинника *відносини* знаходиться у минулому, яке істотно впливає на теперішнє і майбутнє і перешкоджає рухові сторін вперед.

До *настроїв* входять чинники, не пов'язані з конфліктом, але здатні породити той або інший конфлікт. Це може бути як невелика сімейна сварка, так і серйозна проблема, пов'язана, наприклад, зі здоров'ям [12, 44].

Найбільше загострення суперечностей виникає саме навколо цінностей, відносин і настроїв, які становлять так звані "*верхні області*" конфлікту. До "*нижніх областей*" конфлікту належать інформація, структура, інтереси.

Серйозним рушійним чинником конфлікту можуть стати проблеми з *інформацією*: дуже мало інформації; дуже багато інформації; неадекватна інформація; недовіра до методів збору інформації; недовіра до методів оцінки інформації; відмінності в експертних оцінках і ін., – можуть суттєво вплинути на виникнення та перебіг конфлікту.

Окремі конфлікти обумовлені структурою або середовищем, в якому вони виникають. Часто *структурні проблеми* виникають унаслідок нестачі ресурсів (брак грошей, часу, людей), обмеження у сфері спілкування і питання організаційного управління.

Інтерес – розуміють бажання і потреби конфліктуючих сторін. Інтереси поділяють на три категорії: *матеріальні, процедурні та психологічні*. *Матеріальні інтереси* виникають тоді, коли одна сторона хоче одержати більше, а інша сторона – менше заплатити (або нічого не платити). *Процедурні інтереси* пов'язані з процесом вирішення конфлікту. У випадках, коли сторони підтримують відносини, часто існує єдиний процедурний інтерес гармонійного розвитку цих відносин. *Психологічні інтереси* пов'язані з потребою людей у пошані та відчутті власної гідності. Так, людям надзвичайно складно визнати свою неправоту або провину, тому вони зацікавлені у знаходженні таких шляхів вирішення конфлікту, які б не призвели до позбавлення честі, гідності, втрати свого іміджу. Одним із позитивних варіантів вирішення такого конфлікту є вибачення, оскільки вони зважають на психологічний інтерес (визнання) сторони, яка приймає вибачення [30, 41].

Отже, те або інше явище тільки тоді є причиною конфлікту, коли воно буде для його суб'єктів потребою. *Потреба* – це почуття необхідності у володінні певним об'єктом для підтримки життєдіяльності організму, індивіда, соціальної групи або всього суспільства. Саме вона є внутрішньою спонукою, стимулом активності суб'єкта.

Згідно з теорією А. Маслоу, існує *п'ять* ієрархічно зв'язаних рівнів: фізіологічні потреби, потреби у безпеці та захищеності, соціальні потреби, потреби в пошані, потреби у самовираженні [11]. У разі незадоволення будь-якої з цих потреб може виникнути конфлікт.

Із погляду функціонального підходу визначають: *біологічні потреби, соціальні потреби, вищі потреби*. *Біологічні потреби* об'єднують фізіологічні потреби (задоволення голоду, спраги, статевого ваблення і ін.) і потреби в безпеці (відчувати себе захищеним, здоровим, не відчуючи страху за своє життя і життя близьких). Основна функція біологічних потреб – "*жити*": забезпечити видове і/або індивідуальне існування людини. *Соціальні потреби* об'єднують потреби у приналежності до спільності, у пошані. Основна функція соціальних потреб – належати до соціальної групи, посідати в ній певне місце, користуватися увагою оточуючих, переживаючи почуття значущості у формі любові, авторитету або влади

серед собі подібних. *Вищі потреби*, до яких належать пізнавально-творчі (знати, розуміти, уміти, досліджувати, створювати що-небудь нове), духовні (пізнання сенсу свого існування і сенсу життя), етичні й естетичні. Вищі потреби передбачають реалізацію здібностей, розвиток особистості, які найповніше сприяють самоактуалізації індивіда. Саме наявність вищих потреб є видовою ознакою людини. Наявність і реалізація цих потреб виконує функцію "олюднення" індивіда. Але наявність потреби хоч і є необхідною, але ще недостатньою умовою виникнення конфлікту. Якщо задоволення потреби не зачіпає інтересів, цінностей і відчуття інших людей, то конфлікт не виникне [31, 45].

Інтерес – це усвідомлене і зацікавлене ставлення суб'єкта до об'єкта, який є засобом задоволення тієї або іншої потреби індивіда або соціальної спільності. Тому причиною конфлікту може бути тільки усвідомлена потреба, яка виступає у формі інтересу. Отже, остаточною причиною всякого соціального конфлікту є суперечність усвідомлених інтересів між його суб'єктами: індивідами, соціальними групами, спільнотами і суспільствами.

Причини конфлікту поділяють на дві основні групи: об'єктивні та суб'єктивні. *Об'єктивними* є причини, які є поза свідомістю і волею людей, соціальних спільнот, інститутів, організацій і виникають не з проявів свідомості або волі суб'єктів, а містяться в надсуб'єктних чинниках, хоча їхні дії проходять через свідомість, набуваючи відповідної суб'єктивної форми (мотив, бажання, прагнення, очікування і ін.). Об'єктивні причини, як правило, призводять до створення передконфліктної ситуації. Вони можуть бути реальними або уявними, і в останньому випадку стануть тільки приводом, спеціально придуманим людиною [22, 46].

До найпоширеніших об'єктивних причин належать такі: зіткнення матеріальних і духовних інтересів людей під час життєдіяльності; слабкість нормативно-правової бази, яка регулює безконфліктне вирішення проблем; відсутність достатніх для нормальної життєдіяльності людей матеріальних і духовних благ.

Суб'єктивні причини конфліктів є виразом об'єктивних причин і їх інтерпретацій суб'єктами. Найчастіше трапляються такі суб'єктивні причини: суперечності між інтересами людей і нормами поведінки в суспільстві; суперечності між однаковими інтересами різних суб'єктів, спрямованими на той самий предмет; протилежні інтереси різних суб'єктів; нерозуміння інтересів, намірів, дій суб'єктами, які починають бачити в них загрозу собі та своєму оточенню. Зазвичай, об'єктивні і суб'єктивні причини одного конфлікту складно чітко розмежувати. Так, суб'єктивні причини здебільшого є об'єктивними, наприклад, агресивність людини переважно формується агресивністю середовища, в якому вона формувалась як особистість.

Отже, **соціальні конфлікти** – результат не тільки об'єктивних причин, але й особливостей психології людей. Алгоритм перебігу конфлікту реалізується через прояв об'єктивних і суб'єктивних причин у такому порядку: виникнення об'єктивної причини – порушення психологічної рівноваги в учасників – неможливість індивіда реалізувати свої інтереси – включення психологічних захисних механізмів – поява особистих причин участі в конфлікті – конфлікт [20, 41].

Причинами конфліктів, які мають соціально-психологічний характер, найчастіше є:

- можливі значні втрати і спотворення інформації під час міжособистісної і міжгрупової комунікації;
- незбалансована рольова взаємодія індивідів;
- нерозуміння, що незбігання позицій часто може бути спричинене різними підходами до проблеми;
- вибір різних способів оцінки результатів діяльності й особи один одного.

Особливе значення має рольовий конфлікт. Згідно з теорією *Е. Берна*, кожна людина в процесі взаємодії виконує певні ролі. У своєму житті залежно від конкретної ситуації людина

може грати декілька ролей. З одними він – товариш, з іншими – начальник, з третіми – підлеглий і інше. Стосовно виникнення конфлікту найбільш істотними є ролі керівника і підлеглого (дитини і батька, старшого і молодшого).

Із погляду трансактного аналізу, існує три основні групи ролей: *дитина, батько і дорослий*: *дитина* проявляє відчуття (образи, страху, провини), підкоряється, пустує, проявляє безпорадність, ставить питання: "Чому я?", "За що мене?", вибачається у відповідь на зауваження; *батько* вимагає, оцінює (засуджує і схвалює), учить, керує, протегує; *дорослий* працює з інформацією, міркує, аналізує, уточнює ситуацію, розмовляє на рівних, апелює до розуму, логіки. Отже, позиція *дитини* може бути визначена як позиція "Хочу!", позиція *батька* – як "Треба!", позиція *дорослого* – інтеграції "Хочу" і "Треба" [16, 24].

Наприклад, під час спілкування керівника з підлеглим, керівник поводить себе як старший стосовно молодшого. Якщо підлеглий так же оцінює розподіл ролей, тобто вважає себе молодшим, то така взаємодія з погляду збалансованості ролей триватиме безконфліктно скільки завгодно довго. Проте може виникнути ситуація, під час якої учасники взаємодії вибирають собі однакові ролі. У разі такого дисбалансу можливий *рольовий конфлікт*.

Водночас існують й інші соціально-психологічні причини конфліктів [32, 50]:

- *внутрішньогруповий фаворитизм*, тобто перевага членів своєї групи представникам інших груп;
- *конкурентний характер взаємодії* з іншими людьми і групами;
- *обмежені здібності людини* до децентрації, тобто зміни власної позиції в результаті зіставлення її з позиціями інших людей;
- *бажання одержувати більше*, ніж віддавати; прагнення до влади; психологічна несумісність та інше.

Необхідно зазначити, що однією з основних соціально-психологічних причин сучасного світу є так звана "*соціальна напруженість*". У вітчизняній літературі поняття "соціальна напруженість" як нове соціальне явище, що відображає стан соціальних відносин у період кризового розвитку суспільства, почало використовуватися на початку 90-х років XX століття. *Соціальна напруженість* – стан потенційних учасників соціальних конфліктів, що виражається в емоціях, настроях, поглядах, думках і поведінці, що характеризує стан психіки, свідомості та поведінки соціальних суб'єктів. Механізм соціальної напруженості має замкнений характер: незадовільний стан економіки викликає незадоволеність населення через падіння рівня життя, що, своєю чергою, призводить до страйків, конфліктів і до ще більшого спаду виробництва.

Соціальна напруженість виникає через *соціальну дезадаптацію*, яка проявляється у формі [12, 44]:

- *фізіологічної дезадаптації* певних верств населення до труднощів, тобто неможливості нормально пристосуватися до підвищення цін без зниження рівня життя, наслідком чого є погіршення соціально-демографічної ситуації, зокрема збільшення смертності, рецидиви низки важких захворювань і ін.;
- *психофізіологічної дезадаптації* населення, що виражається у вигляді неусвідомлюваних масових психічних станів (тривожності, компенсаторних реакцій: агресії, апатії) під час пристосування населення до труднощів і соціальних змін;
- *соціально-психологічної дезадаптації*, що відображає усвідомлені конфліктні відносини окремих верств населення і виявляється у підвищеній політизації, страйках, невдоволеності, песимізмі, міграції, еміграції, розгулі злочинності та ін.

Практика показує, що функціонально соціальна напруженість виконує подвійну функцію: *деструктивну*, яка руйнівним чином впливає на державу, економіку, владу й індивіда; *конструктивну* (підштовхує до мобілізації на подолання труднощів, фрустрації).

Водночас соціальна напруженість – явище, яке характеризується трьома рівнями *розвитку*:
 I-й рівень – низький, який практично не впливає на суспільну стабільність;
 II-й рівень – середній – помітно впливає на життєдіяльність спільноти;
 III-й рівень – високий, який дезорганізує функціонування основних соціальних інститутів і спільнот.

Критеріями кожного рівня соціальної напруженості є такі характеристики [33, 47]:

- *ступінь невдоволення* населення соціальною ситуацією в суспільстві, його спрямованість і форма прояву (у емоційних оцінках, економічних і політичних вимогах);
- *ефективність влади*, її авторитетність, лояльність силових структур до неї;
- *вплив засобів масової інформації*, кримінальних структур на стан соціальної напруженості;
- *ступінь консолідації опозиції* (наявність загальної програми дій, об'єднань партій і рухів, висунення єдиного лідера).

Стан соціальної напруженості, її рівень аналізують шляхом визначення "векторів" поведінки населення, влади, опозиції, засобів масової інформації, кримінальних структур. Для кількісного вимірювання ступеня соціальної напруженості розроблена низка індексів, які в числовому виразі характеризують окремі сторони соціальної напруженості і в сумі становлять інтегральний показник соціальної напруженості [12, 40].

Інтегральний індекс соціальної напруженості змінюється від 0% до 100%. У діапазоні трьох рівнів залежно від величини цього інтегрального показника [21, 42]:

- 0-33% – відносно стабільна зона;
- 34%-67% – зона значних ускладнень;
- 67%-100% – кризова зона.

Серед загальних причин соціальної напруженості особливе місце посідає криза в сфері економіки, влади і суспільства. Водночас соціальна напруженість має зовнішній і внутрішній контури. *Зовнішній контур* соціальної напруженості пов'язаний із впливом зовнішніх умов: станом світової економіки, екології, міжнародної безпеки. *Внутрішній контур* пов'язаний із ситуацією, яка виникла у сфері національної економіки, влади і суспільства.

Вогнищами високої соціальної напруженості є [33, 42] :

- підприємства, на яких очікується значне скорочення робочих місць;
- організації, де несвоєчасно проводиться виплата зарплати;
- організації, на яких відбувається приватизація в розріз із думкою й інтересами колективу;
- різні черги (на отримання житла, придбання садових ділянок і ін.);
- соціально-вразливі категорії населення (інваліди, пенсіонери, студенти, працівники держбюджетних організацій і навчальних закладів);
- мешканці будинків, вулиць, районів, де виникла аварійна обстановка;
- криміногенні зони (вулиці, райони);
- екологічно неблагополучні зони і ін.

Необхідно наголосити на тому, що соціальна напруженість має здебільшого середовищну природу. Напруженість, яка виникнула на одному з підприємств, легко поширюється на всю галузь (страйк на підприємстві може призвести до напруженості у всьому місті, а з однієї шахти перекинутися на всі інші). Через це потрібно мати на увазі, що вогнища соціальної напруженості мають динамічний характер. Тривалість існування вогнищ соціальної напруженості залежить від причин, які їх породжують, від стихійного або навмисного характеру виникнення, від позиції й ефективності дії влади й інших обставин [13, 45].

Ще однією з соціально-психологічних причин конфлікту є *депривація* – розбіжність між інтересами й очікуваннями (станом свідомості) суб'єкта і реальними можливостями їх реалізації

(задоволення) на практиці, яка визначається як нерівність доступу до соціальних благ у різних сферах суспільного життя (дохід, освіта, житло, здоров'я і ін.). Окремі індивіди і соціальні групи відчують стан деривації, як правило, на підставі порівняння, зіставлення своїх соціальних умов із соціальними умовами інших індивідів або груп у негативному для себе світлі.

Зміна депривації відбувається через зміну її суб'єктивної складової (інтересів) при незмінному їх задоволенні або у разі зміни їх задоволення при незмінних інтересах, а також у випадку одночасної зміни і інтересів (якісно і кількісно), і умов їх задоволення.

Соціальний конфлікт може певним чином впливати на його учасників і соціальне оточення. Цей вплив може мати конструктивний і деконструктивний характер. *Конструктивна дія* полягає в тому, що конфлікт [11, 34]:

- повністю або частково усуває суперечність, що виникає через недосконалість організації діяльності, помилок управління, вказує "вузькі місця";
- дозволяє глибше оцінити індивідуально-психологічні особливості людей, які беруть у ньому участь;
- поліпшує якість індивідуальної діяльності;
- послаблює психічну напруженість, яка є реакцією учасників на конфліктну ситуацію;
- слугує джерелом розвитку особистості, міжособистісних відносин.

Деструктивність конфлікту полягає в тому, що він [13, 41]:

- негативно впливає на розвиток особистості, формує невіру в торжество справедливості;
- негативно відображається на ефективності індивідуальної діяльності опонентів;
- закріплює в соціальному досвіді індивіда і групи насильницькі способи вирішення проблем;
- супроводжується стресом, психологічним і фізичним насиллям; формує негативний образ іншого – "образ ворога".

Соціальний конфлікт певним чином впливає і на середовище. Його *конструктивна дія* у цьому випадку полягає в тому, що він [12, 44]:

- відображає невирішені проблеми в діяльності групи;
- позитивно впливає на ефективність колективної діяльності в організації;
- зондує громадську думку, колективні настрої, соціальні установки;
- сприяє створенню нових, сприятливіших умов;
- створює позитивну інтелектуально-емоційну напруженість;
- оптимізує міжособистісні відносини.

Деструктивність дії конфлікту відображається в тому, що він [7, 41]:

- негативно впливає на взаємини в колективі, на соціально-психологічний клімат;
- погіршує якість спільної діяльності колективу;
- часто завершується перемогою опонента, який був не правим;
- неминуче супроводжується порушенням системи комунікацій, взаємозв'язків у колективі організації;
- послаблює ціннісно-орієнтаційну єдність групи, що призводить до зниження групової згуртованості.

Отже, джерела зародження соціальних конфліктів доцільно завжди шукати в головних суперечностях між опонентами, саме в головних суперечностях, які виникають на базі незбігання корінних інтересів суб'єктів цих відносин. Водночас причиною конфлікту є прагнення його суб'єктів відстояти свої інтереси за будь-яку ціну.

Динаміка конфлікту: основні стадії та їх особливості

Динаміка конфліктів – процес розвитку конкретних конфліктів або їх видів у часі. Динамічні характеристики конфлікту дозволяють виявити стадії розгортання конфлікту. Л. Крісберг визначає важливість виокремлення стадій конфлікту, оскільки залежно від того, як люди визначають перебіг конфлікту, залежить вироблення ними нових стратегій поведінки під час переходу, як вони вважають, від однієї фази конфлікту до іншої. Автор вказує на те, що виокремлення фаз і стадій аналітиками і самими учасниками може не збігатися. Л. Крісберг пропонує "спрощену схему конфліктного циклу", що полягає в типовому варіанті з п'яти стадій: *база конфлікту – маніфестація – ескалація – деескалація – закінчення (termination)* – наслідки – база нового конфлікту [7, с. 23]. Водночас еволюція в кожній із фаз заснована на діях людей на попередній стадії, а також діями середовища.

У вітчизняній конфліктології традиційним є виокремлення таких основних стадій конфлікту: конфліктна ситуація, конфліктна взаємодія, завершення конфлікту. У межах *конфліктної ситуації* формуються детермінанти конфлікту, що провокують соціальну і психологічну напруженість, виникають умови, які сприяють усвідомленню соціальними суб'єктами розбіжності їхніх інтересів і цінностей, а також чинники, що визначають вибір ними способу їх забезпечення. До *конфліктної взаємодії* входять основні процеси перебігу конфлікту, зокрема ескалації і деескалації. Під час *завершення* конфлікту найбільшої важливості набуває врахування можливих результатів і наслідків як протистояння, так і способів його врегулювання [13, 28].

Усім стадіям характерні певні особливості. Так, безпосередньому протистоянню і зіткненню сторін передують *конфліктна ситуація* – ситуація прихованого або відкритого протистояння двох або декількох сторін, кожна з яких має свою мету, мотиви, засоби або способи вирішення проблеми, що має особисту значущість для кожного з її учасників. В основі конфліктної ситуації є система взаємозв'язаних і взаємообумовлених елементів об'єктивного і суб'єктивного рівня, до якої належать певні елементи, а саме: основні чинники макроситуації (фізичного та соціального середовища), що впливають на конфлікт; об'єкт і предмет; основні та другорядні учасники конфлікту, їх характеристики й особливості.

Виникнення конфліктної ситуації і її переростання в конфлікт є достатньо складним процесом, який передбачає наявність детермінант розвитку конфлікту, суб'єктів конфлікту й усвідомлення ними незадоволеності ситуацією, що визначає появу і загострення соціальної напруженості. Водночас кожен із цих показників детермінується природою конфлікту, характеристиками конфліктуючих сторін, специфікою відносин між ними і впливом соціального середовища.

На думку І. Візнюк існують 4 типи конфліктних ситуацій за характером виникнення: *об'єктивна цілеспрямована* (наприклад, вводяться нові форми навчання); *об'єктивна нецілеспрямована* (наприклад, потреба у навчанні розвивається в суперечності з можливостями); *суб'єктивна цілеспрямована* (наприклад, людина йде на конфлікт, щоб вирішити проблему); *суб'єктивна нецілеспрямована* (два претенденти й одна посада) [9, 10].

Усі ситуації, пов'язані з виникненням конфліктів, поділяють на об'єктивно конфліктні й об'єктивно неконфліктні. Конфліктологи розглядають можливі варіанти їх сприйняття соціальними суб'єктами. За наявності *об'єктивної конфліктної ситуації сторони* можуть займати одну з таких позицій: усі сторони усвідомлюють конфліктну ситуацію; одна сторона усвідомлює об'єктивно існуючу суперечність, а інша – ні; обидві сторони не усвідомлюють існуючої між ними суперечності. Зрозуміло, що власне конфлікт виникає і розвивається лише в першому випадку, тоді як в другому і третьому реальному конфліктного протистояння не відбувається.

Уникнення конфлікту передбачає усунення конфліктної ситуації. У багатьох конфліктах можна виявити кілька конфліктних ситуацій або знайти декілька варіантів її формулювання. Відомі шість *правил формулювання конфліктної ситуації* [17, 38].

Правило 1. Попередження конфлікту передбачає усунення конфліктної ситуації.

Правило 2. Конфліктна ситуація завжди виникає перед інцидентом, а отже і перед конфліктом.

Правило 3. В основі формулювання конфліктної ситуації є її вирішення.

Правило 4. Першопричину конфлікту можна визначити за принципом "матрьошки" шляхом постановки низки запитань "чому?".

Правило 5. Щоб визначити конфліктну ситуацію, потрібно формулювати її своїми словами, не повторюючи слів з опису конфлікту.

Правило 6. Формулювання конфліктної ситуації повинно бути чітким і коротким.

Отже, *конфліктна ситуація* – це діагноз хвороби під назвою "конфлікт". Оскільки лише правильний діагноз дає надію на зцілення, необхідно докласти чимало зусиль, щоб визначити його правильно. Конфліктна ситуація в умовах конфліктної взаємодії переростає у конфлікт за наявності ще одного елемента – *інциденту*.

Інцидент – дія або сукупність дій учасників конфліктної ситуації, провокуюче різке загострення суперечності та початок боротьби між ними. Він демонструє учасникам наявність усвідомленої проблеми, яка може вичерпатись, якщо під час інциденту опонентам вдається вирішити свої проблеми. Особливим випадком є гострий конфлікт, завершенням якого може стати загибель однієї із сторін або її каліцтво. Проте зазвичай інцидент переростає в *ескалацію* – загострення конфліктної поведінки [12, 43].

У процесі ескалації конфлікту кожна сторона зазнає певних соціально-психологічних і організаційних змін. До *показників ескалації належать*: зростання лояльності й прихильності до групових цілей, відмову від будь-яких поступок, застосування примусу до суперника, відчуття наростання тривоги і кризи. Ескалація можлива за умов, коли: учасники конфлікту дотримуються думки про необхідність інтенсивних дій для швидкого отримання бажаного результату; сторони мають намір рішуче захищати свої інтереси і протистояти загрозі з зовні; учасники конфлікту залучають до боротьби нових прихильників і супротивників своїх цілей, і інше.

Проте у процесі розвитку конфлікту можливий і зворотній процес – *деескалації*, який супроводжується зниженням гостроти конфліктної поведінки. *Процес деескалації* супроводжується певними змінами всередині конфліктуючих груп, у відносинах між суперниками, в оцінці подій третьою стороною. Так, втрата бажання або здатності продовжувати конфлікт залежить від багатьох умов, зокрема девальвації мети, зумовленої зростанням витрат, що перевершують передбачувані; появи нових зв'язків, що виникли між конфліктуючими сторонами і іншого. Зацікавлена в деескалації сторона може вплинути на мотивацію протилежної сторони шляхом зміни ставлення до конфлікту, а саме [13, 28]:

- переформулювання цілей з орієнтацією тільки на певні сегменти групи;
- підкреслення небажаності ескалації домагань;
- вибірковий характер примусу як засіб попередження ескалації конфлікту;
- попередження про значні витрати подальшої ескалації;
- звернення за підтримкою до третьої сторони, яка може сприяти проясненню ситуації, налагодити канали комунікації, сприяти продовженню конфлікту на нижчому рівні без зміни позицій його учасників і ін.

Завершення конфлікту. Можливі варіанти завершення конфлікту можна представити у вигляді континууму, на одному кінці якого необхідно помістити конфлікти, завершені в межах моделі "*виграш-виграш*" (коли сторонам вдається вирішити проблему на взаємовигідній

основі), а на другому – конфлікти – завершені у варіанті "*виграш- програш*". Між цими полюсами безліч різних варіантів завершення конфлікту на компромісній основі, що відображають різний ступінь врегулювання або вирішення виниклої суперечності.

Існує певне співвідношення між динамікою розвитку і конфлікту та можливістю його завершення: на етапі виникнення і розвитку та усвідомлення конфліктної ситуації – 92%; на етапі початку відкритої конфліктної взаємодії – 46%; на етапі кульмінації – 5%, під час деескалації – 20%. Істотний вплив на процес завершення конфлікту здійснює *участь у ньому третьої сторони*. Основні варіанти цієї участі такі: залучення третьої сторони у конфлікт може змінили його параметри і можливий результат для всіх його учасників; третя сторона може стати союзником слабшого учасника конфлікту і допомогти йому досягти компромісу; залежно від власних інтересів і за умови достатньої сили вона може нав'язати учасникам конфлікту свої умови; третя сторона може виконувати нейтральну роль посередника і сприяти завершенню конфлікту цивілізованими засобами [15, 18].

Отже, конфлікт завжди розвивається в часі та має динамічні показники. Конфлікт має певні періоди й етапи, під час яких він виникає, розвивається і завершується. Динаміка *конфлікту* – це процес розвитку, зміни конфлікту під впливом його внутрішніх механізмів і зовнішніх чинників. Для визнання наявності конфлікту необхідні три передумови: перший учасник свідомо й активно діє в збиток іншому учасникові; другий учасник усвідомлює, що вказані дії спрямовані проти його інтересів; у зв'язку з цим він дає аналогічну відповідь супротивникові. У динаміці конфлікту виокремлюють такі періоди й етапи: латентний період, прояв конфлікту, активний період, наслідки конфлікту.

Латентний період (передконфліктний), своєю чергою, охоплює окремі етапи: виникнення об'єктивної проблемної ситуації; усвідомлення об'єктивної проблемної ситуації суб'єктами взаємодії; спроби сторін вирішити об'єктивну проблемну ситуацію неконфліктними способами; виникнення передконфліктної ситуації; виникнення об'єктивної проблемної ситуації.

Зазвичай конфлікт породжується *об'єктивною проблемною ситуацією*. Її суть полягає у виникненні суперечності між суб'єктами (їх цілями, мотивами, діями, прагненнями і ін.). Ситуацію називають проблемною у випадку, коли суперечність ще не усвідомлена і немає конфліктних дій. Вона є результатом дії переважно об'єктивних причин. Об'єктивні проблемні ситуації створюють потенційну можливість виникнення конфліктів тільки в поєднанні з суб'єктивними чинниками. Однією з умов такого переходу є усвідомлення об'єктивної проблемної ситуації [14, 32].

Усвідомлення об'єктивної проблемної ситуації означає сприйняття реальності як проблемної, розуміння необхідності виконати певні дії для вирішення суперечності. Наявність перешкоди для реалізації інтересів сприяє тому, що проблемна ситуація сприймається суб'єктивно, із спотвореннями. Суб'єктивність сприйняття породжується не тільки природою психіки, але і соціальними відмінностями учасників комунікації. Сюди належать цінності, соціальні установки, ідеали й інтереси. Індивідуальність усвідомлення породжується також відмінностями у знаннях, потребах, інших особливостях учасників взаємодії. Чим складніша ситуація і чим швидше вона розвивається, тим більша ймовірність її спотворення опонентами.

Усвідомлення ситуації суперечливою не завжди автоматично викликає конфліктну протидію сторін. Часто вони, або одна з них, намагаються *вирішити проблему неконфліктними способами* (переконанням, роз'ясненням, проханням, інформуванням протилежної сторони). Іноді учасник взаємодії поступається, не бажаючи переростання проблемної ситуації у конфлікт. На цьому етапі сторони аргументують свої інтереси і фіксують позиції.

Передконфліктна ситуація сприймається сторонами як наявність загрози безпеки їх інтересам, що провокує конфліктну поведінку. Ситуація може усвідомлюватися як передконфліктна і при сприйнятті загрози певним суспільно важливим інтересам. На цьому

етапі дії опонента розглядаються не як потенційна, а як безпосередня загроза. Саме це сприяє розвитку ситуації у бік конфлікту, є "пусковим механізмом" конфліктної поведінки.

Прояв конфлікту – це етап, коли обидва суб'єкти усвідомили конфліктну ситуацію і готові почати активну конфліктну взаємодію. Активний період часто називають конфліктною взаємодією або власне конфліктом. До нього належать: інцидент; ескалація конфлікту; збалансована протидія; завершення конфлікту [16, 27].

Інцидент є першим зіткненням сторін, пробою сил, спробою за допомогою сили вирішити проблему на свою користь. Якщо ресурсів, задіяних однією із сторін, достатньо для переваги співвідношення сил на свою користь, то інцидентом конфлікт може обмежитись. Часто конфлікт розвивається далі як низка конфліктних подій. Взаємні конфліктні дії здатні видозмінювати ускладнювати первинну структуру конфлікту, привносячи нові стимули для подальших дій, боротьби і ін. Такий процес одержав назву "ескалація конфлікту" [11, 25].

Фазу *ескалації* можна поділити на чотири етапи: початок ескалації; силова (не обов'язково фізична) дія; загострення пристрастей і кульмінація. *Початок ескалації* – різка інтенсифікація боротьби опонентів. *Силова дія* означає, що обидві сторони сподіваються шляхом тиску і наполегливості спричинити зміну позицій опонента за умов, коли ніхто не готовий добровільно поступитися. *Загострення пристрастей* відбувається, коли образ "іншого" ще зберігається, але суб'єкт більше не зважає на думки, відчуття, становище цього "іншого". В емоційній сфері домінує чорно-білий підхід. Все, що "не я" і "не ми", – погане і відкидається. *Кульмінація* – абсолютизація негативної оцінки опонента і позитивної – себе. На карту ставляться "священні цінності", всі вищі форми переконань і вищі моральні зобов'язання. Опонент стає абсолютним ворогом, знецінюється до стану речі і позбавляється людських рис.

Збалансована протидія – етап, коли сторони продовжують протидіяти, проте інтенсивність боротьби знижується. Сторони усвідомлюють, що продовження конфлікту силовими методами не дає результату, але дії щодо досягнення згоди ще не застосовуються.

Завершення конфлікту полягає у переході від конфліктної протидії до пошуку вирішення проблеми і припинення конфлікту з будь-яких причин. Основні форми завершення конфлікту: вирішення, врегулювання, загасання, усунення або переростання в інший конфлікт.

Постконфліктний період (наслідки конфлікту) охоплює два етапи: часткову і повну нормалізацію відносин опонентів. *Часткова нормалізація відносин* відбувається в умовах, коли негативні емоції, що були в конфлікті, ще не зникли. Етап характеризується переживаннями, осмисленням своєї позиції. Відбувається корекція самооцінок, рівнів домагання, ставлення до партнера. Загострюється відчуття провини за свої дії в конфлікті. Проте негативні установки по відношенню один до одного не дають можливості відразу нормалізувати відносини. *Повна нормалізація відносин* настає в разі усвідомлення сторонами важливості подальшої конструктивної взаємодії. Цьому сприяє подолання негативних установок, продуктивна участь у спільній діяльності, встановлення довіри [11, 23].

Існують відмінності у динаміці конфліктів в умовах повсякденної життєдіяльності і в екстремальних умовах. В екстремальних умовах конфлікти розвиваються у "прискореному" темпі. Так, близько 70% конфліктів, що відбуваються в екстремальних умовах, завершуються впродовж тижня, а більше 55% таких конфліктів вирішуються впродовж перших трьох днів.

Як показує практика, існує залежність між тривалістю конфліктів і їхніми підсумками. Керівник зазвичай добивається своїх цілей у швидкоплинних конфліктах. Чим довго- триваліший конфлікт, тим менше шансів у керівника на успішний для нього результат. Протилежним є співвідношення тривалості конфлікту і його успішності для підлеглого: на конфлікти тривалістю до півмісяця припадає 13% конфліктів, тривалістю до 6 місяців – 26,6% конфліктів. Крім того, у тривалих конфліктах зменшується ділова і збільшується емоційно-особистісна основа конфлікту.

Під час тривалого протиборства об'єкт, з приводу якого почався конфлікт, відходить на другий план і боротьба продовжується уже з приводу претензій, образ, грубості, які були допущені під час конфлікту. Відбувається і заміна ділової сфери конфлікту емоційною.

Висновок

1. Отже, конфлікт є розвитком подій під впливом внутрішніх механізмів, а також зовнішніх чинників і умов. Вивчення конфлікту передбачає визначення його структури, причин, функцій, формули (1,2,3), а також динаміки. В динаміці конфлікту виокремлюють низку періодів і етапів. Латентний період (передконфлікт) включає: виникнення об'єктивної проблемної ситуації, усвідомлення її суб'єктами взаємодії, спроби сторін вирішити ситуацію неконфліктними способами і виникнення передконфліктної ситуації. Активний період, який часто називають власне конфліктом, включає: інцидент, ескалацію конфлікту, збалансовану протидію і завершення конфлікту. Іноді виокремлюють постконфліктний період, який складається з двох етапів: часткової і повної нормалізації відносин.

Існують відмінності в тривалості конфліктів залежно від того, які сторони в ньому беруть участь. В екстремальних умовах конфлікти розвиваються у помітно "прискореному" темпі. Підсумки конфлікту залежать від його тривалості. У тривалих конфліктах зменшується ділова і збільшується емоційно-особистісна основа конфлікту. Особливістю кримінальних конфліктів є їх швидка ескалація, що завершується застосуванням насильства. Частота конфліктів залежить від циклічних змін характеру спільної діяльності впродовж певного періоду.

2. Основні теоретичні підходи до вивчення конфліктів базуються на багатогранному аналізі соціальних, психологічних, економічних та культурних аспектів взаємодії між учасниками конфлікту. Ці підходи дозволяють більш глибоко зрозуміти природу конфліктів, їх причини та можливі шляхи вирішення.

Соціологічний підхід зосереджується на аналізі конфліктів у контексті соціальних структур, ролей та взаємодій між групами. Соціологічний підхід досліджує, як економічна нерівність, соціальна мобільність чи боротьба за ресурси створюють умови для виникнення конфліктів. Прикладом є конфлікт між класами чи етнічними групами.

Психологічний підхід наголошує на ролі емоцій, особистісних рис, когнітивних схем і поведінкових стратегій у виникненні та вирішенні конфліктів. Психологічний підхід аналізує, як стрес, стереотипи чи особистісні мотиви впливають на поведінку учасників конфлікту.

Політологічний підхід зосереджується на аналізі конфліктів у контексті боротьби за владу, прийняття рішень і конфліктів інтересів між політичними суб'єктами. Цей підхід особливо актуальний для вивчення міждержавних конфліктів, революцій чи громадянських протестів.

Культурологічний підхід розглядає вплив культурних традицій, цінностей та норм на виникнення конфліктів. Він пояснює, як різниця у світогляді, релігії чи культурних пріоритетах може стати джерелом конфлікту.

Економічний підхід досліджує конфлікти через призму боротьби за обмежені ресурси, такі як фінанси, земля чи праця. Він вивчає, як економічні дисбаланси впливають на напруженість у суспільстві.

Такі підходи взаємодоповнюють один одного, створюючи цілісне уявлення про природу конфліктів. Їх застосування дозволяє розробляти міждисциплінарні стратегії, які сприяють ефективному попередженню та вирішенню конфліктів у різних соціальних і професійних сферах.

ТЕМА 1.3. МЕТОДОЛОГІЯ І МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ

1. Методологічні та організаційно-методичні основи дослідження конфліктів
2. Етапи аналізу конфлікту
3. Основні моделі аналізу конфлікту
4. Методи дослідження конфліктів

Методологічні та організаційно-методичні основи дослідження конфліктів

Науковий аналіз конфліктів – це система логічно послідовних методологічних, теоретичних, методичних і організаційно-технічних процедур, зв'язаних між собою єдиною метою: одержати достовірні дані про конфлікт, конфліктну ситуацію, для подальшого їх використання в практиці попередження, врегулювання або вирішення. Слід розрізняти теоретичні та методологічні засади дослідження. Так, якщо теорія є узагальненням і системно представленим результатом процесу пізнання, то методологія визначає способи отримання цього знання.

Конфлікт як об'єкт дослідження має велику кількість характеристик. Для того, щоб дослідити ці характеристики, необхідно, *по-перше*, знати їх, *по-друге*, володіти методами і методиками їх аналізу, *по-третє*, мати персонал, що володіє такими методиками. Насамперед вирішення цієї проблеми вимагає наявності системи показників, критеріїв та індикаторів оцінки конфлікту [16, 28].

Показники – це певні характеристики конфлікту, які можна емпірично фіксувати, і завдяки яким конфлікт сприймається як певне соціальне явище, як "соціальний факт". Залежно від складності конфлікту для його аналізу використовується різна кількість показників: від одиниць до їх десятків. Сучасні методики вивчення соціального конфлікту здатні фіксувати, наприклад вираженість соціально-психологічних якостей, властивостей і станів, а також про підвищену конфліктність особистості, які вже використовуються в інших науках (соціології, психології).

Для психологів особливе значення мають методики, які стосуються міжособистісної взаємодії індивідів у всіх сферах життєдіяльності людини. Однією із складових аналізу конфлікту є *конфліктність особистості*, під якою зазвичай розуміють її інтегральну властивість, що відображає частотність вступу людини в міжособистісні конфлікти. За високої конфліктності індивід часто стає джерелом напруженості у відносинах з оточуючими [27, 33].

До *психологічних* чинників конфліктності належать темперамент, рівень агресивності, психологічна стійкість, рівень домагань і інші ознаки. Система *соціально-психологічних* чинників охоплює соціальні установки, цінності, ставлення до опонента, спрямованість "на себе" або на інтереси опонента і інші. Серед *соціальних* чинників основними є умови життя і діяльності, умови відпочинку, соціальне оточення, загальний рівень культури і інші. У сукупності вони допомагають точніше оцінити конфліктність особистості.

Окремі показники дозволяють виявити найістотніші сторони конфлікту. Їх називають *критеріями* або *критерійними показниками*. Водночас показники і критерії не сприймаються безпосередньо. Ознака, яка змінюється безпосередньо і за якою оцінюється ступінь вираженості показника або критерію називається *індикатором*. Критерій або показник залежно від своєї складності може оцінюватися за декількома або, набагато рідше, за одним-двома індикаторами. Тріада "показники, критерії, індикатори" повинна розроблятися під час оцінки будь-якого об'єкта, процесу, явища навколишнього світу. Об'єкт оцінюється без показників і індикаторів лише у випадку, коли вони не усвідомлюються, а існують на рівні несвідомого [23, 41].

Із метою забезпечення результативного дослідження конфліктів важливо застосовувати принципи, сформульовані на різних рівнях методології: філософському, загальнонауковому, конкретно-науковому. До філософських і загальнонаукових М. Войтович

та Л. Карамушка відносять сім принципів вивчення конфліктів: принцип розвитку; принцип загального зв'язку; принцип діалектичної єдності теорії, експерименту і практики; принцип детермінізм; принцип системного підходу; принцип конкретно- історичного підходу; принцип об'єктивності; принцип системного підходу [1, 6].

1. *Принцип розвитку* під час вивчення конфліктів вимагає виявляти тенденції в їх еволюції – поступовому, тривалому, безперервному розвитку від одних форм до інших, від простих до складних. Знання закономірностей еволюції конфліктів допомагає глибше зрозуміти зміст актуальних конфліктів і давати точний і довготривалий прогноз можливих варіантів їх розвитку. Кожна конкретна конфліктна взаємодія також безперервно змінюється, має свою динаміку. Оцінюючи конфлікт, важливо пам'ятати про те, що раніше він був іншим і надалі неминуче змінюватиметься.

2. *Принцип загального зв'язку* полягає в тому, що, вивчаючи конфлікт, необхідно прагнути досліджувати якнайбільшу кількість зв'язків конфлікту з іншими явищами, оскільки їх втрата може призвести до істотних спрощень у розумінні самого конфлікту, що, своєю чергою, негативно позначиться на якості практичних рекомендацій.

3. Методологічну роль під час вивчення конфліктів усіх рівнів виконують основні закони і парні категорії діалектики. *Закон єдності і боротьби протилежностей* показує внутрішнє джерело розвитку конфліктів: єдності та боротьби протилежних сторін, сил, тенденцій. Із погляду дії цього закону, наприклад, конфлікти, що виникають, розвиваються і вирішуються в організаціях, є об'єктивними і, крім негативних наслідків, виконують позитивні функції, оскільки слугують одній із рушійних сил розвитку організацій. *Закон переходу кількісних змін в якісні* розкриває спосіб розвитку і динаміки конфліктів, орієнтує на пошук закономірностей, визначення якісних і кількісних змін, що відбуваються у соціальній взаємодії, виявлення зв'язків між ними. *Закон заперечення заперечення* надає можливість прогнозувати напрям розвитку конфліктів: від простого – до складного, від нижчого – до вищого. *Парні категорії діалектики* такі, як матерія і рух, час і простір, якість і кількість, особливе і загальне, суть і явище, зміст і форма, необхідність і випадковість, причина і наслідок та інші дозволяють визначити загальний підхід до вивчення конфліктів, орієнтуватися в загальній оцінці правильності одержаних висновків.

4. *Принцип діалектичної єдності теорії, експерименту і практики* розкриває діалектику руху знання до істини і визначає роль практики в процесі пізнання. Відомий вітчизняний психолог К. Платонов наголошує на тому, що "...експеримент, ґрунтуючись на теорії, її перевіряє і уточнює і, разом з нею перевіряючись практикою як критерієм, істини, служить їй, покращуючи її". Порушення оптимального співвідношення і логіки взаємовпливу теорії, експерименту і практики в процесі конфліктологічного дослідження призводить до помітного зменшення результативності роботи конфліктолога, перетворення її в імітаційну діяльність [37, 42].

Дослідження конфлікту будь-якого рівня з погляду співвідношення його теоретичного й емпіричного компонентів може бути побудовано відповідно до двох стратегій: теоретичної та емпіричної. *Теоретичний компонент* конфліктологічного дослідження здебільшого домінує над експериментом і практикою. Для виправдання цього теоретики можуть пропонувати багато переконливих аргументів. Проте в основі цих аргументів на користь "чистої теорії" є цілком природне для будь-якої людини прагнення мінімізувати зусилля для досягнення мети. Конфліктолог повинен протистояти цим часто неусвідомленим прагненням.

Важливою проблемою конфліктологічного дослідження у процесі вивчення конфліктів є логіка взаємозв'язку теорії, експерименту і практики. Конфліктологія повинна здійснювати дослідження на трьох рівнях розвитку: *описовому, пояснювальному, управлінському*,

вдаватися до побудови змістовних моделей трьох типів: теоретичних [концептуальних]; процедурних (методів науки); емпіричних (достовірне емпіричне знання). Моделі всіх трьох типів повинні бути тісно зв'язані між собою. Складно і практично неможливо сформулювати концептуальні моделі без обґрунтованих процедурних і емпіричних моделей. У процесі аналізу конфліктів конфліктолог повинен постійно звертатися до практики, оцінювати попередні результати з погляду їх відповідності реальному стану справ, удосконалювати методику аналізу і допрацьовувати висунуті гіпотези відповідно до нової інформації [23, 41].

1. *Принцип детермінізму* налаштовує конфліктолога на більш ретельний аналіз конфліктної взаємодії. Перебіг соціального конфлікту – не просто реакція на зовнішні чинники та їх переробка під конкретну ситуацію, він сам є причиною цих подій.

2. *Принцип системного підходу* орієнтує конфліктолога на пошук причин позитивних або негативних тенденцій у розвитку того або іншого конфлікту. Якщо у декількох елементах системи з'явилися схожі позитивні або негативні моменти, то причини цього явища необхідно шукати передовсім не в цих елементах, а в самій системі.

3. *Принцип конкретно-історичного підходу* показує необхідність урахування під час вивчення конфліктів усіх конкретних умов, у яких вони розвиваються: місця, часу, конкретної обстановки. Кожен конфлікт унікальний за своєю природою. Принцип конкретно-історичного підходу орієнтує конфліктолога на пошук цієї унікальності.

4. *Принцип об'єктивності* – один із найважливіших принципів наукового аналізу конфліктів. Він вимагає від конфліктолога мінімізувати вплив особистих і групових інтересів, установок, інших суб'єктивних чинників на процес і результати дослідження конфліктів. Вивчаючи конфлікти, необхідно бачити їх такими, які вони є насправді: не прикрашати ситуацію, не видавати бажане за дійсне, не забігати наперед, тверезо оцінювати обстановку, зважати і на позитивні, і на негативні моменти в розвитку подій та ін. Тільки на основі знання реального стану справ можна ухвалювати правильне рішення, реально, а не на словах, управляти людьми, конфліктами й організаціями. Чим вищий рівень конфлікту, тим складніше під час його дослідження дотримуватись вимоги принципу об'єктивності.

Під час вивчення конфліктів важливо враховувати методологічні принципи самої конфліктології: міждисциплінарності, спадкоємності, еволюціонізму, особистісного підходу.

5. *Принцип міждисциплінарності* орієнтує конфліктолога на максимально широке використання досягнень усіх галузей конфліктології. Вивчаючи будь-який конфлікт, важливо якомога більш повно ознайомитися з методологією, теорією, методами проведення досліджень, застосовуваними у всіх галузях конфліктології.

6. *Принцип спадкоємності* вимагає максимально повного знання конфліктологом усього, що зроблено з проблеми конфлікту в тій науці, яку він представляє.

7. *Принцип еволюціонізму* передбачає виявлення і врахування основних закономірностей еволюції конкретних видів конфліктів під час їх дослідження. Без знання різних рівнів еволюції конфліктів складно, якщо взагалі можливо, пояснити їх динаміку, зробити прогноз розвитку і дати рекомендації щодо його конструктивного регулювання.

8. *Принцип особистісного підходу*, запозичений у психології, передбачає необхідність виявлення і врахування конкретних особистісних якостей конкретних людей, які є центральною ланкою конфліктів практично всіх рівнів [31, 45].

9. *Системний підхід* – це напрям методології наукового пізнання і соціальної практики, в основі якого є розгляд об'єктів як систем. Він орієнтує конфліктолога на розкриття цілісності конфлікту як явища, на пошук у ньому всіх основних різноманітних типів зв'язків і зведення їх в єдину теоретичну картину, яка максимально різносторонньо і глибоко відображає реальні

конфлікти. Системний підхід разом із загальною теорією систем становить методологічну і теоретичну основи системного аналізу.

Під час дослідження конфліктів доцільні такі основні види системного аналізу: системно-структурний, системно-функціональний, системно-генетичний і системно-інформаційний. *Системно-структурний аналіз* конфлікту полягає у розгляді його як цілого, що складається з окремих підструктур та їх елементів. Він включає етапи [35, 44]:

- визначення просторово-часових і змістових меж конфлікту як цілого;
- виявлення можливо більшого числа підструктур і елементів, що становлять структуру конфлікту;
- групування елементів у підструктури;
- встановлення ієрархії підструктур і елементів, в якій нижні рівні підпорядковані вищим;
- виявлення всіх основних зв'язків і відносин між елементами, підструктурами і конфліктом загалом.

Системно-функціональний аналіз конфлікту полягає у визначенні зовнішніх проявів його властивостей у системі відносин того соціуму або психіки, в яких конфлікт розвивається, а також виявленні характеру дії і способів дії одних елементів і підструктур конфлікту на інші.

Системно-генетичний аналіз конфлікту спрямований на дослідження рушійних сил еволюції, розвитку і динаміки конфліктів. Він полягає у розкритті обумовленості конфліктів чинниками макро- і мікросередовища, залежності від суб'єктивного світу учасників конфлікту, визначенні ієрархії причин, що породжують конфлікти.

Системно-інформаційний аналіз конфлікту полягає у виявленні ролі інформації й її функцій у зародженні, розвитку та завершенні конфліктів; в аналізі закономірностей інформаційного обміну між основними підструктурами конфлікту, динаміки когнітивних процесів у психіці опонентів і інших учасників конфлікту, основних чинників, що впливають на повноту й об'єктивність інформаційних моделей конфліктної ситуації у її суб'єктів.

На основі чотирьох основних видів системного аналізу виокремлюють три додаткові види аналізу, які мають теоретико-прикладне значення. *Системно-ситуаційний аналіз конфлікту* – один із перспективних наукових методів емпіричного дослідження конфліктів. Під час системно-ситуаційного аналізу конфлікт розглядається як соціально обумовлена і динамічна система, що не зводиться до простої суми своїх елементів, що володіє структурою, в якій властивості елемента визначаються його місцем у цій структурі. Одиницею системно-ситуаційного аналізу конфлікту є конфліктна ситуація, яка має певні змістовні і динамічні характеристики, часові і просторові межі. За допомогою ретроспективного аналізу створюється "банк" конфліктних ситуацій. Він дозволяє, застосовуючи методи математичної статистики, виявити низку залежностей і тенденцій, закономірностей розвитку конфлікту, на основі яких підготувати узагальнення і рекомендації.

Одним із важливих видів системного аналізу конфлікту є *міждисциплінарний аналіз*, необхідність якого зумовлена унікальністю конфлікту як явища. Міждисциплінарний аналіз вимагає, щоб під час вивчення конфлікту в межах однієї науки конфліктолог максимально повно використовував знання, одержані іншими конфліктологічними науками [13, 46].

Ще одним видом системного аналізу є *системно-змістовий опис* конфлікту. Системний підхід до дослідження конфлікту передбачає визначення загальної для різних наук понятійної схеми його аналізу. Розробка власного понятійно-категоріального апарату, його постійний розвиток, приведення у відповідність із практикою – одне з найважливіших завдань конфліктологічної теорії. Розвиток загальної і спеціальних теорій конфлікту виражається передовсім у розширенні та поглибленні понятійних схем опису цього явища, в переходах від одних понять до інших, що фіксує глибшу суть конфлікту, раніше не вивчені його сторони.

Етапи аналізу конфлікту

Багатовікова історія науки показує, що сам процес вивчення будь-якого явища має свою логіку і складається з певних етапів. Знання конфліктологом етапів вивчення конфліктів, дотримання вимог логіки наукового дослідження дозволять підвищити результативність його роботи. Найбільш поширений підхід охоплює вісім основних етапів наукового аналізу конфліктів: складання програми; визначення конкретного об'єкта вивчення (вибірка); розробку методики аналізу конфліктів; пробне дослідження, доопрацювання програми і методика; збір первинної інформації, якісну і кількісну обробку зібраних даних; аналіз і пояснення отриманих результатів; обґрунтування і формулювання висновків і практичних рекомендацій. Кожен із цих етапів передбачає виконання низки завдань, методів і прийомів [15, 48].

1. *Складання програми.* Програма конфліктологічного дослідження є стратегічним документом, докладним, всестороннім і завершеним теоретичним обґрунтуванням методологічних підходів і методичних прийомів аналізу конфліктологом досліджуваного явища.

2. *Визначення конкретного об'єкта вивчення.* Оскільки конфліктолог-дослідник, як правило, не може вивчити всю сукупність конфліктів, яка є носієм аспекту конфліктної взаємодії, за певними правилами визначають вибірку сукупності. Важливою властивістю вибірки є її репрезентативність, тобто здатність відтворювати характеристики генеральної сукупності.

3. *Підбір методики аналізу конкретного виду конфліктів.* Методика є системою методів і процедур, використовуваних під час вивчення конфліктів. Вона повинна відповідати цілям і завданням вивчення, забезпечувати отримання доволі повної та достовірної інформації.

4. *Пробне вивчення конфліктів на невеликій вибірці* передбачає оцінку достовірності одержуваної інформації, доопрацювання програми і методики. Практика вивчення конфліктів показує, що складно розробити таку методику, яка дозволила б у повному обсязі вирішити всі завдання. Пілотажне (розвідувальне) дослідження надає можливість підвищити достовірність одержаної інформації, уточнити і навіть висунути нові гіпотези, перевірити організаційну процедуру аналізу, дати попередню оцінку ефективності прийомів якісного і кількісного аналізу одержаної інформації. Воно дозволяє наперед виявити найбільш "вузькі" місця й усунути їх.

5. *Збір первинної конфліктологічної інформації* супроводжується контролем достовірності та надійності даних. На цьому етапі важливо якомога повніше реалізувати програму аналізу, вивчити все те, що підлягало вивченню, не допустити спотворення зібраної інформації.

6. *Якісна і кількісна обробка зібраних даних* проводиться відповідно до висунутих гіпотез, а також може виходити за їх рамки. На цьому етапі основним методом є змістовний теоретичний конфліктологічний аналіз. Його можливості значно розширює обґрунтоване і грамотне застосування математичних методів та комп'ютерної техніки.

7. *Аналіз і пояснення отриманих результатів* полягає в систематизації зібраних і оброблених даних, побудові на цій основі описової і пояснювальної моделі досліджуваного аспекту конфліктної взаємодії. Пояснюючи отримані результати, важливо уникнути негативного впливу установок, що сформувалися напередодні проведення дослідження. Якщо одержані факти суперечать очікуванім, то необхідно не відкидати їх, а змінювати висунуті гіпотези і повторно перевіряти факти. На цьому етапі бажано встановити систему чинників, що впливають на розвиток конфлікту, розкрити найістотніші закономірності його динаміки.

8. Завершують процес дослідження *обґрунтуванням і формулюванням висновків та практичних рекомендацій.* Для підвищення ефективності роботи конфліктолога на цьому етапі необхідно використовувати не тільки інформацію, одержану під час дослідження, але і, спираючись на свій досвід, урахувати знання з цієї проблеми у всіх галузях конфліктології.

Кожен із розглянутих етапів важливий для досягнення кінцевої мети аналізу: отримання нових істотних і достовірних знань про конфліктну взаємодію, вироблення на їх основі практичних рекомендацій, які реально поліпшили б конструктивне регулювання конфліктів.

Програма є викладом основних завдань, методологічних передумов і гіпотез, аналізу тих або інших явищ, процесів у конфліктній взаємодії з вказівкою правил, процедури і логічної послідовності операцій із перевірки гіпотез. Програма вивчення конфліктів найфундаментальніше розроблена в соціології і зазвичай складається з двох розділів, які передбачають виконання певних методологічних і організаційно-методичних завдань[23, 47]:

1. Теоретико-методологічна частина

- 1.1. Обґрунтування і формулювання проблеми
- 1.2. Визначення об'єкта і предмета дослідження
- 1.3. Визначення мети і завдань дослідження
- 1.4. Логічний аналіз основних понять (інтерпретація)
- 1.5. Висунення робочих гіпотез

2. Процедурна (організаційно-методична) частина

- 2.1. Складання стратегічного плану дослідження
- 2.2. Виклад основних процедур збору й обробки первинних даних
- 2.3. Підготовка звіту і рекомендацій
- 4.3. Основні моделі аналізу конфліктів

Необхідність визначення певних стандартів, межі, оцінок, з якими надалі можна співвідносити реальну дослідницьку практику, вимагає звернення до різних моделей аналізу конфлікту. В соціології, наприклад, такими моделями є натуралістична, біхевіористська, інтепретативна, етнометодологічна, функціоналістська, структуралістська та інші.

Дослідники в галузі соціальної конфліктології застосовують різні моделі аналізу конфліктів.

Модель № 1. Аналіз конфлікту за його структурою є найбільш поширеною і використовуваною, однак неповною методикою. Вона охоплює чотири основні поняття – складові конфлікту [23, 50]:

- суб'єкти конфлікту (конфліктуючі сторони);
- відносини конфліктуючих сторін (конфліктна взаємодія);
- предмет конфлікту;
- зовнішнє соціальне середовище.

Модель № 2. Універсальна авторська схема понятійного опису конфлікту (В. Джелалі) – авторська теоретична модель, яка ґрунтується на дослідженні конфлікту відповідно до 11-ти основних понять: сутнісних характеристик конфлікту, класифікації, структури, функцій, генезису, еволюції, динаміки, системно-інформаційного опису, попередження, вирішення, дослідження і діагностики конфлікту [14, 40].

Модель № 3. Діагностика конфлікту за його елементами (авторська робота Л. Долинської, Л. Матяш-Заяц). До елементів діагностики конфлікту входять 27 етапів і понять: з'ясування повного складу учасників конфлікту; визначення ролі кожного учасника; з'ясування мотивувань конфліктантів; з'ясування предмета конфлікту; з'ясування інтересів конфліктантів; з'ясування мети конфліктантів; встановлення відповідності цілей конфліктантів його інтересам; з'ясування динаміки зони розбіжності інтересів; з'ясування приводу або приводу конфлікту; з'ясування причини конфлікту; з'ясування першопричини конфлікту; з'ясування причин розвитку або згортання конфлікту; з'ясування етапів (фаз) конфлікту; визначення знаку конфлікту; визначення формули конфлікту; встановлення типу конфліктної поведінки; встановлення відповідності установок конфліктанту на тип

конфліктної поведінки; аналіз реальних конфліктних протидій; встановлення балансу сил конфліктантів; з'ясування тривалості конфлікту; встановлення ступеня гостроти конфлікту; з'ясування енергетики конфлікту; визначення психофону конфлікту; визначення ціни конфлікту для кожного конфліктанта; визначення ціни виходу з конфлікту кожного конфліктанта; зіставлення ціни конфлікту з ціною виходу з нього; визначення відповідної для цього випадку моделі вирішення конфлікту [15, с. 47].

Модель № 4. Аналіз конфлікту за фазами його перебігу (Л. Ємельяненко, Г. Дубчак). Конфліктну взаємодію описують через основні поняття фаз конфлікту; виокремлюють підстави, конфліктантів і послідовність фаз нагнітання напруженості: передконфліктний стан – конфліктоген – напруженість – підстава конфлікту – конфлікт – нагнітання напруженості – вирішення конфлікту. Ці фази досліджують на методологічному рівні й описують істотні моменти переходу з одного стану конфлікту в інший [16, 17].

Модель № 5. Формальна структура протиборства сторін в юридичній сфері на семи рівнях (Г. Золотухін), до складу яких входять [18, с. 286]:

- проблемна (конфліктна) ситуація;
- складання класифікатора і фіксація правового статусу взаємодіючих організаційних систем;
- конкретизація вимог сторін до кінцевого результату конфлікту;
- фіксація дій сторін на основних стадіях "життєвого циклу" кінцевого результату конфлікту;
- фіксація якісних і кількісних характеристик протиборчих сторін;
- урахування матеріальних, енергетичних, фінансових, інформаційних, інтелектуальних, людських та інших ресурсів протиборчих сторін;
- аналіз і прогноз дій сторін у надзвичайних ситуаціях.

У вказаній моделі описують формальну структуру конфлікту як з точки зору права і закону, так і з погляду кожної конфліктуючої сторони.

Модель № 6. Понятійна схема дослідження соціального конфлікту (Г. Луцишин), у якій важливим методологічним орієнтиром є понятійна схема явища, що вивчається. Автор розглядає конфлікт у межах основних чотирьох категорій [28, с. 47]:

1. *Структура конфлікту* (чинники і причини, опоненти в конфлікті, предмет, інцидент, умови перебігу конфлікту, мета опонентів).
2. *Динаміка конфлікту* (виникнення, усвідомлення об'єктивної конфліктної ситуації, перехід до конфліктної поведінки до вирішення конфлікту).
3. *Функції конфлікту* (інтеграція соціальної організації, сигналізація про поганий стан справ, підтримка інновацій і творчості, поліпшення психологічного клімату, проблематизація спокійного існування, стабілізація відносин, навчання і пізнання).
4. *Типологія конфлікту*.

Найчастіше таку структуру конфлікту розглядають під час дослідження трудових конфліктів в організації.

Модель № 7. Картографія конфлікту (Х. Корнеліус, Ш. Фейр) охоплює практичний рівень розгляду конфлікту. Кожен учасник конфліктної ситуації заповнює цю карту сам або з партнерами. Етапи заповнення [28, 37]:

- визначення проблем загального характеру;
- визначення та запис головних учасників;
- відповідь на запитання "В чому полягають потреби та побоювання кожного учасника або групи?".

Наприклад, у підрозділ одного підприємства був скерований молодий фахівець Л. Грінченко. Спочатку і колектив, і керівник підрозділу О. Войтюк – жінка серед нього (передпенсійного) віку, що давно працює в цій організації й успішно справляється із своїми обов'язками, – почали опікуватись перспективним працівником. Однак через деякий час ситуація змінилась: керівник почала прискіпливо ставитись до результатів роботи Л. Грінченко, доводячи її до плачу; почала погрожувати звільненням. Учасниками конфлікту є: О. Войтюк (керівник підрозділу), Л. Грінченко (молодий новопризначений працівник) та працівники відділу. Основна проблема полягає у взаєминах керівника і підлеглого. Карту цього конфлікту можна викласти у такому вигляді [27, 33]:

Таблиця 1.4

Карта конфлікту

Суб'єкт 1	Учасник 3
О. Войтюк	Керівництво підприємства
Суб'єкт 2	Учасник 3
Л. Грінченко	Колектив підрозділу

Переваги методу картографії: створюються можливості обговорення ситуації, під час переходу в ділову площину знижується надмірна емоційність відносин, з'ясовуються й уточнюються позиції сторін, виникає можливість пошуку і знаходження спільних інтересів, нових нестандартних рішень.

Модель № 8. Практичний аналіз конфлікту на приватних підприємствах (О. Миронова), що проводиться згідно з логікою розкриття таких понять [30, 47]:

- приватизація у світлі теорії конфлікту;
- зміст конфлікту;
- діючі сили в конфлікті;
- динаміка перебігу конфліктів;
- стратегія і тактика основних опонентів;
- прогноз вирішення конфлікту.

Модель № 9. Аналітична схема дослідження міського громадянського конфлікту, яка охоплює декілька інформаційних блоків [27, с. 184]:

- первинний поверхневий аналіз конфлікту;
- інформаційний фон: міські газети, теле- і радіоінформація;
- правовий простір конфлікту;
- опитування населення;
- інформування мешканців про конфлікт та результати опитування;
- процеси і механізм самоврядування;
- емоційно-психологічний фон конфлікту;
- акції протесту;
- супутні проблеми.

Указані схеми переважно є теоретичними, а окремі – практичними. Тому для коректної оцінки результатів наукового дослідження стандартом є встановлення меж дослідницької програми і моделі, які дозволяють здійснювати аналіз конфліктів.

Методи дослідження конфліктів

Теоретичні методи дослідження. До теоретичних методів належать: аналіз, синтез, індукція, дедукція, історичний, логічний методи, узагальнення, порівняння та інші. *Аналіз*

застосовується постійно. Він полягає в уявному розчленовуванні досліджуваного предмета на складові або виокремлення ознак предмета для вивчення їх окремо як частини цілого. Наприклад, виокремлюють елементи конфлікту, аналізують поведінку опонентів: їх мотиви, інтереси, позиції, стратегії, тактику та ін. [31, 46].

Синтез – метод пізнання, за якого відбувається уявне з'єднання складних елементів досліджуваного предмета та його властивостей, розчленованого в результаті аналізу, і вивченні цього предмета як єдиного цілого. У процесі синтезу розкривається місце і роль кожного елемента в системі, досліджується їх вияв у предметі як єдність різноманітного.

Індуктивний метод полягає в тому, що загальний висновок робиться з окремих тез. Наприклад, результати вивчення окремих фрагментів, подій, фактів масштабного конфлікту індуктивно узагальнюються. На цій підставі розкриваються загальні закономірності функціонування конфлікту.

Дедуктивний метод полягає у виокремленні висновку із загального положення. У цьому випадку від загального, абстрактного, повертаються до конкретного, одиничного, але не до початкового положення, а до нового збагаченого знання про це конкретне.

Історичний метод застосовується у дослідженні історії розвитку конфлікту. Він полягає у вивченні процесу розвитку конфлікту, починаючи від його виникнення і закінчуючи завершенням. Історичний метод дозволяє вивчити ті конкретні умови й обставини, в яких зароджувався конфлікт, оцінити роль у його розвитку осіб і соціальних груп, розглянути на основі різних прикладів форми завершення подібних конфліктів.

Логічний метод охоплює засоби та способи логічного опису і пояснення конфліктів, ґрунтується на формах мислення і законах діалектичного і формальної логіки. Застосування логічних засобів під час опису і пояснення конфліктів дозволяє уникнути помилок у визначенні напрямів запобігання їх виникненню, реалізувати логічно правильну процедуру вирішення конфлікту. Цей метод тісно пов'язаний з історичним методом. Однак історичних фактів недостатньо для глибокого пізнання конфлікту; факти необхідно систематизувати, узагальнити і зробити з них висновки. Тому без логічної обробки історичного матеріалу не обійтися під час дослідження конфліктів [14, 36].

Узагальнення полягає у дослідженні властивостей, зв'язків і відносин конфлікту, що характеризують не окремо взятий конфлікт, а цілий клас однорідних у цьому відношенні конфліктів. Під час узагальнення важливо вміти виокремити одиничне, характерне тільки цій конфліктній ситуації, і загальне, властиве цілій низці конфліктів.

Порівняльний метод передбачає зіставлення низки аспектів конфлікту і з'ясування схожості або відмінності їх проявів у різних конфліктах. У результаті порівняння встановлюються відмінності у параметрах конфлікту, що дозволяє диференційовано управляти конфліктними процесами.

Математичне моделювання дозволяє шляхом залучення сучасних засобів обчислювальної техніки перейти від простого накопичення й аналізу фактів до прогнозування і оцінки подій у реальному масштабі часу їх розвитку. Якщо методи спостереження й аналізу міжгрупових конфліктів дозволяють одержувати одиничне рішення конфліктної ситуації, то математичне моделювання конфліктних явищ із використанням ПЕОМ дозволяє передбачити різні варіанти їх розвитку з прогнозуванням імовірного результату і впливу на результат. Математика конфлікту пов'язана з теорією ігор, сформульованою американськими математиками Дж. Нейманом і О. Моргенштерном. Поява нових напрямків математичного аналізу конфліктів була пов'язана з розробкою універсальних математичних моделей вирішення конфліктних ситуацій; функціонуванням складних систем у конфліктних ситуаціях;

конфліктами в системі "людина- машина"; оптимізацією поведінки людини у конфлікті. Визначають типові математичні моделі, використовувані у конфліктології [29, 44]:

- *імовірнісні розподіли* – спосіб опису змінних через вказівку частки елементів сукупності з даним значенням змінної;

- *статистичні дослідження залежностей* – клас моделей, широко вживаних для вивчення соціальних явищ (регресійні моделі, що представляють зв'язок залежних і незалежних змінних у вигляді функціональних відносин);

- *марківські ланцюги* – опис механізмів динаміки розподілів, де майбутній стан визначається існуючими тенденціями. Основним параметром кінцевого ланцюга за Марковим є вірогідність переходу статистичного індивіда (опонента) з одного стану в інший за фіксований проміжок часу, впродовж якого кожна дія приносить окремий виграш (програш) і складається результуючий виграш (програш);

- *моделі цілеспрямованої поведінки* – використання цільових функцій для аналізу, прогнозування і планування соціальних процесів;

- *теоретичні моделі* призначені для логічного аналізу тих або інших змістових концепцій, коли ускладнена можливість вимірювання основних параметрів і змінних (можливі міждержавні конфлікти та ін.);

- *імітаційні моделі* є класом моделей, реалізованих у вигляді алгоритмів і програм для ПЕОМ, які відображають складні залежності, що не піддаються аналітичному аналізу. Цей засіб машинного експерименту може використовуватися як для теоретичних, так і для практичних цілей під час дослідження розвитку вже існуючих конфліктів.

Спостереження застосовується як міждисциплінарний метод для вивчення конфліктів різного рівня: від внутрішньоособистісного до міждержавного. Як метод збору первинної інформації про об'єкт, що вивчається, шляхом цілеспрямованого, організованого, безпосереднього сприйняття і фіксації конфліктних подій спостереження володіє низкою позитивів. Під час спостереження конфлікт сприймається безпосередньо. Це може бути забезпечено участю в конфлікті (спостерігач є одним із учасників) і сприйняттям конфлікту зі сторони (свідок, другорядний учасник, медіатор). Спостереження дозволяє оцінити дію багатьох чинників у конфлікті, їх "вагу" й ефективність дії. Під час спостереження забезпечується природність умов, у яких протікає конфлікт. Проте спостереження конфлікту має і недоліки. Спостерігач стає учасником конфлікту і його психіка піддається змінам, які властиві протидіючим сторонам (спотворене сприйняття, негативні емоції, пошук справедливої позиції та інше). Одержані таким способом факти з особистим забарвленням не можуть бути фактами науковими. Необхідно зважати на вплив особистого досвіду, знань, установок, емоційного стану спостерігача на результати вивчення конфлікту. Відома також трудомісткість оформлення підсумків спостереження [30, 47].

Соціометрія. Тест американського соціолога, соціального психолога і психіатра Я. Морено вживається для оцінки міжособистісних емоційних зв'язків у групі, і застосовується в соціальній конфліктології для виявлення конфліктних взаємин у малій групі. Методика ґрунтується на визначенні кожним членом групи свого ставлення до оточуючих за певними критеріями. Розроблені різні модифікації соціометрії. Так, координатно-соціограмний метод дозволяє виокремити в досліджуваних групах конфліктні пари, індеферентних неприйнятих та ізольованих осіб, мікрогрупи з позитивним і негативним статусами в офіційних і неофіційних підсистемах спілкування.

Вивчення документів для ретроспективного аналізу конфліктів використовується у соціальній і юридичній психології. Так, В. Крапівін використовував різні документи (рапорти, пояснювальні записки, доповіді та ін.) для вивчення міжособистісних конфліктів у військово-будівельних загонах. Відповідно до припущення, що в часто повторюваних синонімах терміна

"конфлікт" відображаються звичні способи вирішення і характер конфлікту, А. Ташева досліджувала синонімічний ряд цього поняття (сварка, суперечка, бійка, зіткнення, розбіжності, напружені відносини, непорозуміння та ін.). Аналіз визначень конфлікту і синонімів здійснювався і методом контент-аналізу, під час якого визначалась частота вживання різних синонімів (відношення числа згадувань цього синоніма конфлікту до загального числа респондентів).

Метод опитування застосовується під час дослідження різних видів конфлікту. Використовуються анкетування, бесіди, масові й експертні опитування. Так, Т. Полозова запропонувала методику визначення *внутрішньогрупової конфліктності*. Її основою є метод експертної оцінки міжособистісних відносин членів колективу, що дозволяє, на думку автора, виокремити конфліктні пари. Методика також охоплює виявлення загальних нормативів поведінки в конфліктній ситуації, визначення образу конфліктної і неконфліктної людини, оцінку колективу за біполярною шкалою [4, 6, 24].

Різні види анкетування, інтерв'ю дозволяють вивчити сприйняття конфлікту індивідами та соціальними групами на когнітивному, емотивному та конативному рівнях.

Соціально-психологічні опитування спрямовані на виявлення соціально-психологічних складових конфлікту в міжособистісних та групових відносинах. Так, опитувальник Є. Кросбі та Дж. Шерер дозволяє визначити *індекс конфліктності психологічного клімату в організації*. Опитувальник охоплює такі чинники: баланс влади як суб'єктивне відчуття задоволеності співробітників розподілом влади в організації; вираз відчуттів (наскільки прийнято в організації відкритий вираз емоцій і насамперед негативних); ставлення до відкритої незгоди (як відчують себе співробітники організації, які висловлюють свою незгоду під час ухвалення рішення); стиль вирішення конфлікту керівником [6, 24].

Ретроспективний аналіз конфліктів у фрагментарному вигляді застосовується порівняно давно. А. Ташева розробила опитувальник для аналізу конфліктних відносин подружніх пар – "Ретроспективна рефлексія конфліктів". Респондентам пропонувалося відповісти на питання, що стосуються найбільш типових конфліктів, способів поведінки, чинників ескалації конфліктів, що заважає їх запобіганню, як поводить себе опонент.

Методика оцінки психологічного клімату в групі за допомогою шкали-опитувальника Ф. Фідлера – Ю. Ханіна. Шкала складається з протилежних за сенсом пар слів (антонімів). Із їх допомогою можна описати атмосферу в групі (наприклад, "дружелюбність – ворожість", "згода – незгода", "теплота – холодність" та ін.). Чим ближче до правого або лівого слова в кожній парі опитуваний поставить свою мітку, тим більше виражені ці ознаки в групі. За середніми даними всіх членів групи формується її загальний профіль. Так можна одержати інформацію про рівень конфліктності групи.

Методика "Міжособистісний сімейний конфлікт" (О. Зуськова) призначена для виявлення подружніх ускладнень із метою консультування подружньої пари і корекції відносин і є набором п'ятибальних шкал, що складають питальник із 168 пунктів. Їх зміст характеризує сфери життєдіяльності сім'ї, а саме: сімейні ролі; потребу в спілкуванні; пізнавальні потреби; матеріальні потреби; потреби в захисті "Я-концепції"; культуру спілкування; взаємну інформованість; рівень моральної мотивації; вирішення; частоту конфліктів і способи їх вирішення та ін.

Методика "включеного конфлікту" (Ю. Баскіна) призначена для діагностики батьківського ставлення до дитини 6-10 років, дозволяє виявити відмінності у ставленні до дитини батьків із гармонійних і конфліктних сімей шляхом умовного створення ситуації спілкування між ними. Водночас виявляються типові для батьків форми взаємодії з дитиною.

Прояви міжособистісного конфлікту в колективі можна вивчати із допомогою різних видів соціометричних досліджень.

Експеримент

Перші згадки про експериментальне вивчення міжособистісних конфліктів у вітчизняній психології належать до середини 60-х років, коли була проведена серія експериментів із дослідження групових конфліктів під час спільної діяльності. Предметом дослідження є емоційна і поведінкова сфери *взаємин людей у конфліктній ситуації*. Із метою вивчення когнітивного конфлікту й умов переростання його в міжособистісний Н. Фригіна провела експеримент, основою якого було групове обговорення розповідей за пред'явленими картинками з набору проектної методики ТАТ. У 80-і роки експеримент застосовувався переважно для вивчення конфліктних стосунків у дитячому середовищі.

Експериментальне вивчення конфліктів ґрунтується на моделюванні конфліктних ситуацій переважно в лабораторних умовах. У простих конфліктних іграх і складних конфліктних ситуаціях моделюють реальні конфліктні ситуації. Однак експеримент зараз досить рідко застосовується для вивчення внутрішньогрупових і міжособистісних конфліктів [2, 4].

Методи вивчення конфліктності особистості

В психології та психологічній практиці, зокрема у психодіагностиці і психотерапії, існує чимало методів для вивчення внутрішньої конфліктності особистості. Найчастіше використовується індивідуальна бесіда та комплексні дослідження, у яких застосовується блок методик, які за непрямыми показниками можуть виявити внутрішньоособистісний конфлікт людини. Це методика Т. Лірі (ДМС), методика з вивчення ціннісних орієнтацій М. Рокича і шкали депресії, методика Р. Келлера для визначення наявності конфлікту в трьох сферах: сімейній, партнерському спілкуванні та виробничій діяльності. За допомогою методики визначення типу поведінки в конфліктній ситуації К. Томаса можна виявляли взаємозв'язок міжособистісних і внутрішньоособистісних конфліктів. У блоці з цим тестом часто застосовують методики М. Люшера, Л. Сонді та інші.

Достатньо активно психологи застосовують і методику визначення рівня внутрішньоособистісної конфліктності І. Михальчук, яка дозволяє визначити сутність і вид внутрішньоособистісного конфлікту, а саме [12, 34]:

- ступінь внутрішньоособистісної конфліктності людини;
- типи внутрішньоособистісних конфліктів, що найбільш переживаються;
- основні сфери актуальної внутрішньоособистісної конфліктності людини (мотивації, самооцінки).

Отже, шляхом вивчення конфліктності особистості з допомогою різних видів тестів і опитувальників можна отримати важливу інформацію, яка допоможе у превентивних заходах та проектуванні корекції вже виниклих конфліктних відносин.

Висновки

1. Методологія і методика дослідження конфліктів визначають структурний і системний підхід до аналізу природи, причин, динаміки та способів вирішення конфліктів.

Методологія охоплює принципи й підходи до дослідження конфліктів, зокрема системний, міждисциплінарний, історичний та культурний підходи. Вона забезпечує рамки для вивчення конфліктів у різних соціальних, економічних, політичних та культурних контекстах. Методика зосереджується на конкретних методах збору, аналізу та інтерпретації даних, серед яких можуть бути: емпіричні методи (опитування, інтерв'ю, спостереження); аналітичні методи (контент-аналіз, статистичні дослідження); порівняльний метод (вивчення конфліктів у різних культурах і суспільствах); моделювання (створення сценаріїв і прогнозування розвитку конфліктів). Такий підхід дозволяє не лише ідентифікувати джерела конфлікту, але й запропонувати ефективні шляхи їх розв'язання та профілактики у різних сферах суспільного життя.

2. Вивчення соціальних конфліктів передбачає дотримання філософських і загальнонаукових принципів вивчення конфліктів: принципу розвитку; принципу загального зв'язку; принципу діалектичної єдності теорії, експерименту і практики; принципу детермінізму; принципу системного підходу; принципу конкретно-історичного підходу; принципу об'єктивності; принципу системного підходу.

3. Під час дослідження конфліктів доцільно застосовувати такі основні види системного аналізу: системно-структурний, системно-функціональний, системно-генетичний і системно-інформаційний.

4. До наукового аналізу конфліктів належать вісім основних етапів: складання програми; визначення конкретного об'єкта вивчення (вибірка); розробка методики аналізу конфліктів; пробне дослідження, доопрацювання програми і методики; збір первинної інформації, якісна і кількісна обробка зібраних даних; аналіз і пояснення отриманих результатів; обґрунтування і формулювання висновків і практичних рекомендацій.

5. Дослідники в галузі соціальної конфліктології застосовують різні моделі аналізу конфліктів, серед них: аналіз конфлікту за його структурою, універсальна авторська схема понятійного опису конфлікту (О. Волинець, С. Волощук, М. Гетьманчук), діагностика конфлікту за його елементами (авторська робота Ю. Е. Растова), аналіз конфлікту за фазами його перебігу (Л. Герасіна, Л. Карамушка, М. Требін, В. Воднік), формальна структура протиборства сторін в юридичній сфері (Н. Макачук), картографія конфлікту (Х. Корнеліус, Ш. Фейр), понятійна схема дослідження соціального конфлікту (В. М. Шаленко), практичний аналіз конфлікту на приватних підприємствах (І. Михальчук), аналітична схема дослідження міського конфлікту та інші.

6. Дослідження конфліктів неможливе без застосування спеціальних методів їх дослідження. До теоретичних методів належать: аналіз, синтез, індукція, дедукція, історичний, логічний методи, узагальнення, порівняння та інші. Математичне моделювання дозволяє шляхом залучення сучасних засобів обчислювальної техніки перейти від простого накопичення й аналізу фактів до прогнозування і оцінки подій у реальному масштабі часу їх розвитку. Вивчення документів, опитування, експеримент, спостереження застосовуються як міждисциплінарні методи для вивчення конфліктів різного рівня: від внутрішньоособистісного до міждержавного. Важливу інформацію можна отримати шляхом вивчення конфліктності особистості з допомогою різних видів тестів і опитувальників.

7. Методи вивчення конфліктності особистості дозволяють визначити схильність людини до конфліктів, а також способи її взаємодії в складних ситуаціях. До основних методів належать: психодіагностичні методи, спостереження, біографічний метод, експериментальні методи, соціометричний аналіз тощо. Ці методи допомагають глибше зрозуміти особливості поведінки людини у конфліктах та сприяють розробці індивідуальних рекомендацій для поліпшення її комунікативних здібностей і емоційної стабільності.

РОЗДІЛ II. СПЕЦИФІКА СОЦІАЛЬНИХ КОНФЛІКТІВ У РІЗНИХ СФЕРАХ

Розділ II присвячений дослідженню специфіки соціальних конфліктів у різних сферах, що охоплюють внутрішньоособистісні, міжособистісні, сімейні та етнонаціональні конфлікти.

В підрозділі 2.1. «Соціально-психологічні основи внутрішньоособистісних конфліктів» аналізовано конфлікти, що виникають у межах особистості через внутрішню боротьбу між протилежними бажаннями, переконаннями чи цінностями. Вивчення природи таких конфліктів допомагає зрозуміти механізми впливу на емоційний стан особи та можливості їх подолання.

Підрозділ 2.2. «Міжособистісні та сімейні конфлікти» обґрунтовано конфлікти, що виникають між людьми в особистих та сімейних відносинах. Особливий акцент робиться на причинах таких конфліктів, як різниця у цінностях, очікуваннях чи стилях комунікації, а також на методах гармонізації та вирішення.

В підрозділі 2.3. «Етнонаціональний конфлікт і його специфіка» досліджено конфлікти, що виникають між різними етнонаціональними групами через суперечності в культурних, політичних чи соціальних аспектах. Увага приділяється аналізу причин таких конфліктів, їх впливу на суспільство та можливостям побудови діалогу між сторонами.

Таким чином, розділ розкриває важливість розуміння та вивчення соціальних конфліктів, а також пропонує шляхи їх вирішення для покращення взаємодії у різних сферах життя. Соціальні конфлікти є невід'ємною частиною суспільного життя, і їх розуміння в різних сферах має важливе значення для досягнення гармонії та стабільності. Внутрішньоособистісні, міжособистісні та сімейні конфлікти потребують глибокого аналізу соціально-психологічних основ, тоді як етнонаціональні конфлікти вимагають врахування культурної специфіки й пошуку шляхів побудови діалогу. Комплексний підхід до вивчення соціальних конфліктів дозволяє розробити ефективні стратегії їх подолання та сприяє розвитку конструктивної взаємодії у різних аспектах суспільного життя.

ТЕМА 2.1. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ

1. Поняття внутрішньоособистісного конфлікту
2. Основні види внутрішньоособистісних конфліктів
3. Наслідки внутрішньоособистісних конфліктів
4. Способи вирішення внутрішньоособистісних конфліктів

Поняття внутрішньоособистісного конфлікту

Можна констатувати, що все життя звичайної людини – це конфлікт, насамперед, конфлікт не зовнішній, а внутрішній.

У зарубіжній і вітчизняній науці формувалося різне розуміння внутрішньоособистісного конфлікту. У теорії *К. Юнга* це регрес у сферу несвідомого, програвання так званого "батьківського сценарію". *К. Хорні* розглядає внутрішньоособистісний конфлікт із двох позицій: як зіткнення прагнення до задоволення бажань і до безпеки і як суперечність "невротичних потреб", задоволення яких спричиняє фрустрацію інших. За *К. Роджерсом* в основі конфлікту є суперечність, що виникає в особи між усвідомленими, але помилковими самооцінками, яких людина набуває впродовж життя, і

самооцінкою на неусвідомлюваному рівні. В. Франкл описує суть внутрішньоособистісного конфлікту як втрату сенсу життя [3, 17].

Згідно з концепцією В. Франкла, головною рушійною силою життя кожної людини є пошук сенсу життя та боротьба за нього. Відсутність сенсу життя породжує у людини стан, який він називає екзистенціальним вакуумом, або відчуттям безцільності та порожнечі. Саме екзистенціальний вакуум і породжує в широких масштабах внутрішньоособистісні конфлікти, які виражаються з найбільшою силою в "ноогенних неврозах" (від гр. *noos* – сенс). На думку автора цієї теорії, внутрішньоособистісний конфлікт у вигляді ноогенного неврозу виникає через духовні проблеми і пов'язаний із розладом "духовного ядра особистості", в якому локалізовані сенси і цінності людського існування, що визначають поведінку індивіда. Сенс життя знайти набагато складніше і важливіше, ніж багатство. Крім того, потреба штовхає людину до дії та сприяє позбавленню від неврозів, а байдужість, пов'язана з екзистенціальним вакуумом, навпаки, прирікає її на бездіяльність і тим самим сприяє розвитку психологічного розладу [13, 27].

А Маслоу суть внутрішньоособистісного конфлікту розглядає як нереалізовану потребу людини в самоактуалізації, тобто в реалізації потенцій, здібностей і талантів. Людина прагне бути такою, якою вона може стати, однак це їй не завжди вдається. Самоактуалізація може бути у більшості людей, але реалізується вона лише у меншій частині. Цей розрив між прагненням до самоактуалізації і реальним результатом є в основі внутрішньоособистісного конфлікту.

У конфліктології дослідження внутрішньоособистісних конфліктів проводиться в основному в межах психологічного напрямку. Водночас акцентують на *біопсихологічному трактуванні* внутрішньоособистісного конфлікту. Так, згідно з теорією З. Фрейда, в індивіда у стані конфлікту відбувається зіткнення бажань. Одна його частина відстоює певні бажання, інша – відхиляє їх. За термінологією З. Фрейда, суперечність, що викликає цей тип конфлікту, – це суперечність між *Воно* (*Ід*) і *Над-Я* (*Супер-его*). *Воно* (*іді*) – це первинна, вроджена інстанція, зосередження сліпих інстинктів (сексуальних або агресивних), які вимагають негайного задоволення. *Воно* виявляється у неусвідомлених бажаннях і пристрастях, які реалізуються в ірраціональних імпульсах і реакціях [4, 27].

Над-Я (*Супер-его*) охоплює моральні норми, заборони і заохочення, засвоєні особою під час перебування в соціумі. *Над-Я* – "цензурна" інстанція, заснована на принципі реальності та представлена соціальними нормами і цінностями, вимогами, які суспільство пред'являє індивідові. *Я* – розумна інстанція, заснована на принципі реальності, що приводить у відповідність ірраціональні, несвідомі імпульси *Воно* з вимогами реальної дійсності. Історія життя людини вчить, що основні внутрішньоособистісні конфлікти виникають через розбіжність інтересів *Воно* і *Над-Я*.

К. Левін визначив внутрішньоособистісний конфлікт як ситуацію, в якій на індивіда одночасно діють протилежно-спрямовані сили рівної величини. Відповідно до цього він визначив три типи конфліктної ситуації [30, 44].

1. Людина знаходиться між двома приблизно однаковими позитивними силами. Це випадок буріданового осла, що знаходиться між двома однаковими копами сіна і вмирає з голоду.

2. Людина знаходиться між двома приблизно однаковими негативними силами. Відомий приклад – ситуація покарання школяра. Так, з одного боку, учень повинен виконувати обтяжливе і неприємне домашнє завдання, а з іншого – їй загрожує покарання, якщо вона його не зробить.

3. На людину одночасно діють дві приблизно однакові різноспрямовані сили в одному і тому ж місці, як то бажання бути з референтною групою і батьками.

Важливу роль у виникненні внутрішньоособистісного конфлікту також відіграють властиві кожному індивідові певні соціальні характеристики: *позиція* – офіційний, визначений посадою, стан; *статус* – реальне положення індивіда в системі внутрішньогрупових відносин,

ступінь його сприйняття соціумом (авторитетність та ін.); *внутрішня установка* – суб'єктивне сприйняття особою свого статусу; *роль* – нормативно заданий або колективно схвалюваний зразок поведінки.

У зв'язку з цим внутрішньоособистісний конфлікт фактично є результатом взаємодії елементів внутрішньої структури особистості. Сторонами внутрішньоособистісного конфлікту є одночасно існуючі в структурі особистості різнопланові і суперечливі інтереси, цілі, мотиви і бажання. Крім того, внутрішньоособистісний конфлікт виникає тільки тоді, коли сили, що діють на особу, є рівновеликими. В іншому випадку, людина з двох зол вибирає менше, з двох благ – більше, а винагороді віддає перевагу поряд з покаранням. Слід зазначити також, що будь-який внутрішній конфлікт супроводжується негативними емоціями.

Отже, основою кожного внутрішньоособистісного конфлікту є ситуація, що характеризується [24, 37]:

- суперечливими позиціями сторін;
- протилежними мотивами, цілями й інтересами сторін;
- протилежними засобами досягнення мети в цих умовах;
- відсутністю можливості задоволення потреби і водночас неможливістю її усунення.

З огляду на це внутрішньоособистісний конфлікт – це стан структури особистості, коли в ній одночасно існують суперечливі та взаємовиключні мотиви, ціннісні орієнтації і цілі, з якими вона в цей момент не в змозі впоратися, тобто виробити пріоритети поведінки. Тобто, внутрішньоособистісний конфлікт – це стан внутрішньої структури особистості, що характеризується протиборством її елементів.

Тривалість й інтенсивність конфлікту залежать від того, яке місце посідають порушені антагоністичні відносини у всій системі відносин людини. У разі зіткненні центральних відносин конфлікт приймає глобальні розміри, захоплює всього індивіда і може перерости в невроз.

Отже, в науці сформувалося різне розуміння внутрішньоособистісного конфлікту. Він розглядається відповідно до того розуміння особистості, яке сформувалося в межах певної наукової парадигми. Водночас внутрішньоособистісний конфлікт є гострим негативним переживанням, спричиненим тривалою боротьбою структур внутрішнього світу індивіда, який відображає суперечливі зв'язки з соціальним середовищем, що найчастіше спричиняє затримку з ухваленням певного рішення.

Основні види внутрішньоособистісних конфліктів

У конфліктології не існує абсолютно чіткої класифікації внутрішньоособистісних конфліктів. Наприклад, М. Пірен та Є. Потапчук такою основою вибрав ціннісно-мотиваційне середовище особистості [5]. В її основі є диференціація структур внутрішнього світу людини, які вступають у конфлікт. До структури внутрішнього світу індивіда належать такі елементи: мотиви, цінності та самооцінка. *Мотиви* відображають прагнення особистості різного рівня (потреби, інтереси, бажання, пристрасті та ін.) і можуть бути виражені поняттям "хочу" ("Я хочу"). *Цінності* втілюють суспільні норми і завдяки цьому є еталонами належного, у зв'язку з чим вони позначаються як "треба" ("Я повинен"). *Самооцінку* зазвичай визначають як самооцінність себе для себе, оцінку індивідом своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. Будучи виразом рівня домагання особистості, самооцінка є своєрідним стимулом її активності й поведінки і виражається як "можу" або "не можу", "Я є"[39, 40].

Відповідно до такого розуміння внутрішнього світу людини, визначають такі внутрішньоособистісні конфлікти:

Мотиваційний конфлікт – один із найпоширеніших видів внутрішньоособистісного конфлікту, до якого належать конфлікти між несвідомими прагненнями, між устремліннями до володіння і до безпеки, між двома позитивними тенденціями.

Етичний конфлікт – конфлікт між бажанням і обов'язком, між моральними принципами й особистими потребами, конфлікт між прагненням діяти відповідно до бажання і вимог навколишнього середовища. Іноді розглядається як конфлікт між обов'язком і сумнівом у необхідності дотримувати його.

Конфлікт нереалізованого бажання або комплексу неповноцінності – це конфлікт між бажаннями, прагненнями і дійсністю, яка блокує їх задоволення. Іноді його трактують як конфлікт між "хочу бути таким, як вони" (референтна група) і неможливістю це реалізувати. Конфлікт може виникнути не тільки, коли дійсність блокує реалізацію бажання, але і в результаті фізичної неможливості його здійснити. До цієї групи належать і конфлікти, що виникають через незадоволеність своєю зовнішністю, фізичними даними і здібностями.

Рольовий конфлікт – це конфлікт, який виражається у переживаннях, пов'язаних із неможливістю одночасно реалізувати декілька ролей (міжрольовий внутрішньоособистісний конфлікт), а також у зв'язку з різним розумінням вимог індивіда до виконання однієї ролі (внутрішньорольовий конфлікт). До цього виду належать внутрішньоособистісні конфлікти між двома цінностями, стратегіями або сенсами життя.

Адаптаційний конфлікт – конфлікт, що виникає на основі порушення рівноваги між суб'єктом і навколишнім середовищем; у вузькому сенсі – у разі порушення процесу соціальної або професійної адаптації. Це конфлікт між вимогами дійсності та можливостями індивіда – професійними, фізичними, психологічними. Невідповідність можливостей і здібностей особи вимогам середовища або професійній діяльності може розглядатися як тимчасова неготовність, так і нездатність виконувати поставлені перед нею вимоги [5, 23].

Особливо загрозливими є конфлікти соціальної дезадаптації в умовах суспільно-політичної кризи. Такі соціальні процеси сприяють і маніфестації (прояву) латентних психічних захворювань – коли в адекватних соціально адаптованих людей у стані ремісії відбуваються поглиблення хворобливого стану. В умовах постійного стресу й уявної чи реальної загрози для життя вчинки людей наближаються до рівня основних інстинктів і базових потреб, а духовні та моральні механізми втрачають свій вплив. До групи особливого ризику належать жінки старші 40 років, а також діти і підлітки.

Не менш поширеними є *конфлікти неадекватної самооцінки*. Адекватність самооцінки особистості залежить від її критичності, вимогливості до себе, ставлення до успіхів і невдач. Розбіжність між домаганнями й оцінкою своїх можливостей призводить до того, що у людини виникають підвищена тривожність, емоційні зриви й ін. Серед *конфліктів неадекватної самооцінки* виокремлюють конфлікти між завищеною самооцінкою і прагненням реально оцінювати свої можливості, між заниженою самооцінкою й усвідомленням об'єктивних досягнень людини, а також між прагненням підвищити домагання, щоб досягти максимального успіху і знизити їх, щоб уникнути невдачі.

Когнітивна психологія розглядає конфлікт як незбігання знання і поведінки або незбігання двох знань (*когнітивний конфлікт*). Згідно з ідеями когнітивної психології, людина прагне до несуперечності, узгодженості своєї внутрішньої системи уявлень, переконань, цінностей і відчуває дискомфорт у разі виникнення суперечностей. Ця проблематика описується в психології теорією когнітивного дисонансу. Названі типи конфліктів не вичерпують їхню класифікацію (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Види внутрішньоособистісних конфліктів

Структури внутрішнього світу особистості			Вид внутрішньоособистісного конфлікту
"Хочу" ("Я хочу") Мотив	"Треба" ("Я повинен") Цінність	"Можу" ("Я ε") Самооцінка	
			Мотиваційний конфлікт (між "хочу" і "можу")
			Морально-етичний конфлікт (між "хочу" і "треба")
			Конфлікт нереалізованого бажання (між "хочу" і "можу")
			Рольовий конфлікт (між "треба" і "треба")
			Адаптаційний конфлікт (між "треба" і "можу")
			Конфлікт неадекватної самооцінки (між "можу" і "можу")

До основних показників прояву внутрішньоособистісного конфлікту в різних сферах внутрішнього світу людини належать [15, 43]:

- *когнітивна сфера*: зниження самооцінки, усвідомлення свого стану як психологічної безвиході, затримка ухвалення рішення, глибокі сумніви, якими раніше керувалися;
- *емоційна сфера*: психоемоційна напруга, часті та значні негативні переживання;
- *поведінкова сфера*: зниження якості й інтенсивності діяльності, зниження задоволеності діяльністю, негативний емоційний фон спілкування;
- *інтегральні показники*: погіршення механізму адаптації, посилення стресу.

У практиці внутрішньоособистісного конфлікту найчастіше трапляються такі форми його прояву як зазначено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Форми прояву внутрішньоособистісного конфлікту та їх симптоми

Форма прояву	Симптоми
Неврастенія	Нетерпимість до сильних подразників; пригнічений настрій; зниження працездатності; поганий сон; головні болі
Ейфорія	Показна веселість; вираз радості неадекватно ситуації; "сміх крізь сльози"
Регресія	Звернення до примітивних форм поведінки; відхід від відповідальності
Проекція	Приписування негативних якостей іншому, часто необгрунтована
Номадизм	Часта зміна місця проживання, місця роботи, сімейного стану, партнерів; часті розриви відносин із друзями; зміна звичок, захоплень, обстановки
Раціоналізм	Самовиправдання своїх вчинків, дій, неадекватних і соціально несхвалюваних

Отже, у "чистому вигляді" внутрішньоособистісний конфлікт не існує. Він завжди є результатом дії навколишнього соціального середовища на особистість.

Таким чином, соціально-психологічні основи внутрішньоособистісних конфліктів включають складну взаємодію між внутрішніми станами особистості та соціальними впливами. Вони виникають, коли всередині людини зіштовхуються протилежні потреби, цінності, переконання або ролі, що часто спричиняє емоційну напругу та психологічний дискомфорт.

Соціальний аспект таких конфліктів пояснюється впливом суспільних норм, очікувань, стереотипів та міжособистісних взаємин. Психологічний компонент охоплює внутрішні переживання особистості, її самооцінку, страхи, потребу в самореалізації та самоідентифікації. Ці конфлікти можуть бути як деструктивними, призводячи до стресу й зниження адаптивності, так і конструктивними, сприяючи розвитку особистості та гармонізації внутрішніх станів. Дослідження та розуміння цих основ є ключем до розвитку емоційної стійкості та навичок саморефлексії.

Форми прояву внутрішньоособистісного конфлікту відображають складну боротьбу всередині особистості, коли індивід стикається з протилежними бажаннями, цілями чи цінностями. Ці конфлікти можуть проявлятися в різних формах, кожна з яких має свої характерні симптоми: ціннісний, рольовий, мотиваційний, емоційний, когнітивний. Симптоми: емоційна напруга, провина, розгубленість, тривожність, сумніви тощо. Визначення форми внутрішньоособистісного конфлікту та аналіз його симптомів дозволяють людині краще зрозуміти свої внутрішні переживання і знайти ефективні способи їх вирішення, що сприяє гармонізації внутрішнього світу та розвитку емоційної стійкості.

Внутрішньоособистісні конфлікти виникають через протиріччя між різними аспектами особистості, такими як цінності, бажання, обов'язки чи емоції. Для їх вирішення можна застосувати такі підходи [25, 39]:

1. **Самоаналіз:** важливо зрозуміти джерело конфлікту, визначити, які аспекти особистості вступають у протиріччя, що допоможе знайти гармонію між ними.

2. **Рефлексія:** використання технік рефлексії, таких як ведення щоденника чи медитація, може допомогти краще усвідомити свої думки та емоції.

3. **Професійна допомога:** звернення до психолога чи коуча може бути корисним для аналізу конфлікту та пошуку шляхів його вирішення.

4. **Розвиток емоційного інтелекту:** навчання управлінню емоціями та розвиток навичок комунікації допомагають зменшити внутрішню напругу.

Ці методи спрямовані на досягнення внутрішньої рівноваги та гармонії.

Внутрішньоособистісний конфлікт дійсно є складним психологічним станом, який виникає через протиріччя між різними аспектами особистості, що може бути боротьбою між бажаннями та обов'язками, цінностями та реальністю, або навіть між різними цілями, які людина ставить перед собою. Такі протиріччя не виникають без основи – вони завжди мають коріння в глибоких внутрішніх чи зовнішніх факторах. Внутрішньоособистісні конфлікти, такі як екзистенційна криза, протиріччя самооцінки чи руйнування цінностей, є яскравими прикладами цього. *Екзистенційна криза* виникає через втрату сенсу життя, що супроводжується відчуттям самотності, апатії та депресії. Людина може відчувати, що її існування марне, але водночас не готова прощатися з життям. Це стан, який часто призводить до пасивності та байдужості до власного здоров'я і майбутнього. *Протиріччя самооцінки*, складається з внутрішньої та зовнішньої складових, які можуть конфліктувати між собою. Наприклад, людина може мати успішну кар'єру, але відчувати себе непотрібною, або навпаки – бути оточеною турботою, але постійно зазнавати невдач. Такі конфлікти можуть призводити до аутоагресії чи самознищення [5, 17].

Наслідки внутрішньоособистісних конфліктів

Внутрішньоособистісний конфлікт за своїми наслідками може бути і конструктивним (функціональним, продуктивним) з позитивними наслідками, і деструктивним (дисфункціональним, непродуктивним із негативними наслідками).

Конструктивність внутрішньоособистісного конфлікту полягає в позитивному впливі на структуру, динаміку і результативність внутрішньоособистісних процесів, а також у тому, що він є джерелом самоудосконалення і самоствердження особистості. У цьому випадку внутрішньоособистісні суперечності вирішуються без особливих негативних наслідків, а загальним результатом їх вирішення є розвиток особистості.

Класик сучасної психології особистості *В. Франкл* писав: "Я вважаю небезпечною помилкою припущення, що людині, в першу чергу, потрібна рівновага, або, як це називається в біології, "гомеостазис". Насправді людині потрібен не стан рівноваги, а швидше боротьба за якусь мету, гідну її".

До позитивних наслідків внутрішньоособистісного конфлікту науковці відносять [5, 17]:

- конфлікти сприяють мобілізації ресурсів особистості для подолання перешкод її розвитку;
- конфлікти допомагають самопізнанню особистості та виробленню адекватної самооцінки;
- внутрішньоособистісний конфлікт загартовує волю і зміцнює психіку людини;
- конфлікт є засобом і способом саморозвитку та самоактуалізації особистості;
- подолання конфліктів дає особистості відчуття повноти життя, роблять її внутрішньо багатшою, яскравішою і повноціннішою (у цьому плані внутрішньоособистісні конфлікти дають можливість насолодитися перемогою над самим собою, коли людина наближає своє реальне "Я" до "Я" ідеального).

Коли особистість не може знайти вихід із конфліктної ситуації, не в змозі вчасно і позитивно вирішити суперечності внутрішньої структури, внутрішньоособистісний конфлікт має деструктивний характер. *Негативними наслідками* внутрішньоособистісного конфлікту, які стосуються стану самої особистості, є [30, 53]:

- психічна і фізіологічна дезорганізація;
- зниження активності та ефективності діяльності;
- припинення особистісного розвитку, початок деградації;
- поява агресії або, навпаки, покірності в поведінці людини як захисні реакції;
- стан сумніву, психічної пригніченості, тривожності, загальна депресія;
- руйнування смислоутворювальних життєвих цінностей і втрата самого сенсу життя;
- поява невпевненості в своїх силах, відчуття неповноцінності та нікчемності.

Проте часто негативні наслідки внутрішньоособистісного конфлікту стосуються не тільки стану самої особистості, її внутрішньої структури, але і взаємодії з іншими людьми в групі, в сім'ї, школі, вищому закладі освіти, організації. Такими негативними наслідками можуть бути [16, 31]:

- несподіване відособлення особистості в групі, мовчазна поведінка, загалом все, що у психології називають "відступ";
- підвищена чутливість до критики;
- деструкція існуючих міжособистісних відносин;
- атмосфера критиканства, демонстрації своєї переваги;
- девіантна поведінка і неадекватна реакція на поведінку інших;
- жорсткий формалізм: буквоїдство, формальна ввічливість, стеження за іншими;
- пошук винних.

Якщо внутрішньоособистісний конфлікт вчасно не вирішується, то він може призвести до значно важчих наслідків, найбільш сильні з яких стрес, фрустрація і невроз.

Стрес (від англ. stress – тиск, напруга) – стан людини, що виникає у відповідь на різноманітні емоційні дії. Він може виявлятися на фізіологічному, психологічному і поведінковому рівнях і є вельми поширеною реакцією на внутрішньоособистісний конфлікт, якщо той зайшов достатньо далеко й особистість не здатна його вчасно і конструктивно вирішити. Водночас сам стрес часто провокує подальший розвиток конфлікту або породжує нові конфлікти, оскільки деякі намагаються зірвати своє роздратування і гнів на оточуючих.

Фрустрація (від лат. frustratio – розлад, руйнування планів) – психічний стан людини, викликаний непереборними об'єктивними або суб'єктивно сприйнятими труднощами, що виникають на шляху до досягнення мети або вирішення завдання. Фрустрація – завжди обтяжливе переживання невдачі або невирішеної суперечності. Її можна розглядати як одну з форм психологічного стресу.

Неврози (від греч. neuron – нерв) – це група найпоширеніших нервово-психічних розладів, що мають психогенну природу. В основі неврозів є непродуктивно вирішувана суперечність між особистістю і значущими для неї чинниками дійсності. Найважливіша причина неврозів – глибокий внутрішньоособистісний конфлікт, який особистість не в змозі вирішити позитивно і раціонально. Ця неможливість вирішення конфлікту супроводжується виникненням хворобливих і обтяжливих переживань невдач, незадоволених потреб, недосяжності життєвих цілей, втрати сенсу життя та ін. Поява неврозів означає, що внутрішньоособистісний конфлікт переріс у *невротичний конфлікт*.

Невротичний конфлікт як вища стадія розвитку внутрішньоособистісного конфлікту може виникнути в будь-якому віці. Але здебільшого він закладається у дитинстві в умовах порушення відносин із навколишнім соціальним мікросередовищем і насамперед із батьками. У результаті ускладнення з пошуком виходу з переживань можуть з'являтися психічна і фізіологічна дезорганізація особистості, формування неврозів.

Із появою невротичного конфлікту і неврозів виникає і *невротична особа*, що характеризується внутрішньо- суперечливими тенденціями, які невротик не здатний ні вирішити, ні примирити. Кажучи про відмінність невротичної особи від нормальної людини, К. Хорні пише: "Тоді як нормальна людина здатна долати труднощі без збитку для своєї особистості, у невротика всі конфлікти посилюються до такого ступеня, що роблять будь-яке позитивне рішення неможливим" [27].

Постійно напружене ставлення невротика до інших, хвороблива реакція на критику і на звичайні зауваження, прихована ворожість і прагнення завжди і скрізь виділятися роблять його із самого початку надмірно конфліктним. А стрижнем його відносин з іншими є постійне суперництво. Але і в цьому невротик відрізняється від нормальних людей. К. Хорні визначає три особливості, що відрізняють невротичне суперництво від звичайного. Невротик постійно порівнює себе з іншими, навіть у ситуаціях, які не потребують цього; прагне в усіх відношеннях бути унікальним і винятковим; характеризується прихованою ворожістю, установкою "ніхто, окрім мене, не повинен бути красивим, здібним, везучим".

Однак найнебезпечнішим наслідком внутрішньоособистісного конфлікту є те, що він може стати причиною самогубства. Суїцидальна поведінка має зовнішній і внутрішній плани, які в єдності утворюють порівняно стійку, цілісну структуру. Ця структура відображає індивідуальність суїцидента, тип його особистісної кризи і складається з мотиваційного, афектного, орієнтаційного та виконавчого компонентів.

Мотиваційний компонент охоплює мотиви у формі соціальних установок і порівняно стійких ціннісних орієнтацій. Найважливіша характеристика цього компонента – наявність у внутрішньоособистісному конфлікті смислоутворюючих мотивів, що виключає їх одночасну реалізацію. Відповідно до провідних мотивів, визначають п'ять типів суїцидальної поведінки: *протест, заклик до співчуття, уникнення душевних або фізичних страждань, самопокарання, відмова від життя як капітуляція* [10, 43].

Тип суїцидальної поведінки виявляється залежно від віку, типу особистості суїцидента, а також від ситуації, що спровокувала суїцид. У молодому віці (від 18 до 30 років) переважають протестні форми суїцидальної поведінки. У середньому (після 45 років) – переважають суїциди типу уникнення страждання, самопокарання і відмови. Протестна суїцидальна поведінка часто трапляється в осіб з інфантильним складом особистості, яким характерні егоцентризм, негативізм, емоційна нестійкість.

Афектний компонент охоплює порівняно стійкі, суїцидальні, емоційні переживання, що відображають рівень значущості кризової ситуації. До них належать: швидкоплинні гострі афекти; стійкий депресивний стан; стан фрустрації великої інтенсивності, переживання нестерпності конфліктної ситуації, обтяжливого очікування негативних наслідків довершеної провини, тривоги перед втратою соціального статусу, страху перед необхідністю брати на себе відповідальність.

Орієнтаційний компонент є блоком діяльності з аналізу соціальної ситуації, усвідомлення рівня її кризовості, ухвалення суїцидального рішення, формування суїцидальних цілей, планування і здійснення відповідних дій. Крім "Я-образу" суїцидента, до нього входить образ особистісно значущої психотравмуючої ситуації – взаємини, що сформувалися з оточуючими, особливості своєї внутрішньогрупової соціально-психологічної ролі та ін.

Виконавчий компонент структури суїцидальної поведінки охоплює словесні та поведінкові реакції, що відповідають орієнтаційному й афектному компонентам і проявляються у формі суїцидальних висловів або ж суїцидальних дій. Такі дії відображають психологію суїцидента, призводять до завершеного суїциду або залишаються його спробою.

Отже, суїцидальна поведінка розглядається як наслідок дезадаптації особистості в умовах внутрішньоособистісного конфлікту, що переживається нею.

Способи вирішення внутрішньоособистісних конфліктів

Вирішення (подолання) внутрішньоособистісного конфлікту – відновлення узгодженості внутрішнього світу особистості, встановлення єдності свідомості, зниження гостроти суперечностей життєвих відносин, досягнення нової життєвої якості.

Вирішення внутрішньоособистісного конфлікту може бути конструктивним і деструктивним. Під час *конструктивного* подолання внутрішньоособистісного конфлікту досягається душевна рівновага, поглиблюється розуміння життя, виникає нова ціннісна свідомість. Вирішення внутрішньоособистісного конфлікту усвідомлюється через відсутність хворобливих станів, пов'язаних із конфліктом; зниження проявів негативних психологічних і соціально-психологічних чинників внутрішньоособистісного конфлікту; підвищення якості й ефективності професійної діяльності [11, 28].

Для вирішення внутрішньоособистісного конфлікту застосовують саморефлексію, прийняття рішень, пошук підтримки, адаптацію та техніки зниження стресу, що сприяє гармонії та емоційному благополуччю. Також застосовують спеціальні стратегії поведінки особистості, які допомагають особистості знизити напругу та знайти ефективні рішення, сприяючи її гармонізації внутрішнього стану та вирішенню суперечностей (табл. 2.3):

Таблиця 2.3

Стратегії вирішення внутрішньоособистісного конфлікту

Стратегія	Зміст дій
Компроміс	Здійснення вибору на користь певного варіанта, поступившись іншими
Уникнення	Ухилення від вирішення проблеми
Переорієнтація	Зміна домагань відносно об'єкта, який викликав внутрішню проблему
Сублімація	Переведення психічної енергії в інші сфери діяльності: заняття творчістю, спортом, музикою й ін.
Ідеалізація	Мрії, фантазії, відхід від дійсності
Витіснення	Придушення відчуттів, устремлінь, бажань

Згідно з теорією З. Фрейда подолання внутрішньоособистісного конфлікту забезпечується освіченістю і дією механізмів психологічного захисту.

Психологічний захист – повноцінний, повсякденно функціонуючий механізм психіки. Він є продуктом онтогенетичного розвитку і навчання. Розвиваючись як засіб соціально-психологічної адаптації, механізми психологічного захисту призначені для контролю емоцій у тих випадках, коли досвід сигналізує людині про негативні наслідки її переживань.

Деякі дослідники (Г. Ложкін та М. Коць) вважають психологічний захист непродуктивним засобом вирішення внутрішньоособистісного конфлікту, оскільки захисні механізми обмежують розвиток особистості, її "власну активність". Однак у складних ситуаціях ними можна кваліфіковано користуватись [46, с.78].

До механізмів психологічного захисту належать витіснення, раціоналізацію, заперечення, відособлення, компенсація та інші. Розглянемо характеристики окремих із них.

Заперечення – один з онтогенетично найбільш ранніх і простих механізмів захисту. Заперечення розвивається з метою отримання негативних емоцій, викликаних попаданням людини у складну ситуацію і передбачає інфантильну підміну ухвалення рішення відповідно до нових обставин та їх ігнорування.

Проекція розвивається порівняно рано в онтогенезі для заборони відчуття неприйняття себе через нездатність впоратися з труднощами. Проекція передбачає приписування джерелу труднощів різних негативних якостей як раціональної основи для його неприйняття і самоприйняття на цьому фоні.

Регресія розвивається в ранньому дитинстві для обмеження відчуття невпевненості в собі та страху, невдач, пов'язаних із проявом ініціативи. Регресія передбачає повернення до дитячих стереотипів поведінки в ситуації внутрішнього конфлікту.

Заміщення розвивається для заборони емоції гніву на сильнішого або значущішого суб'єкта, щоб уникнути у відповідь агресії або ігнорування. Індивід знімає напругу, спрямовуючи агресію на слабший об'єкт або на самого себе. Заміщення має активні та пасивні форми і може використовуватися індивідами незалежно від типу конфліктного реагування.

Придушення розвивається для заборони страху, прояви якого неприйнятні для позитивного самоприйняття і загрожують потраплянням у пряму залежність від агресора. Страх блокується за допомогою забування його джерела, а також обставин, асоціативно пов'язаних із ним. До придушення належать близькі до нього механізми ізоляції й інтроекції.

Ізоляція – сприйняття травмуючих ситуацій або спогад про них без відчуття тривоги.

Інтроекція – привласнення цінностей або рис вдачі інших людей для попередження погроз із їх боку.

Інтелектуалізація розвивається в ранньому підлітковому віці та передбачає довільне тлумачення подій для розвитку відчуття суб'єктивного контролю над ситуацією. Водночас застосовуються способи: порівняння протидіючих тенденцій; складання списку "+" і "-" кожній із тенденцій та їх аналіз; шкалювання кожного "+" і "-" за кожною із тенденцій та їх підсумовування.

Сублімація – задоволення витісненого неприйняттого відчуття (сексуального або агресивного) здійсненням соціально схвалюваних альтернатив шляхом перемикавання на інший вид діяльності, а також здійснення привабливих, суспільно значущих вчинків.

Раціоналізація – пошук об'єктивних причин для виправдання дій, викликаних подавленими неприйнятними почуттями шляхом: дискредитації мети (елементарне обесцінювання); дискредитації значущого іншого, який відмовляє в увазі; перевищення ролі умов, долі; утвердження шкоди на благо; переоцінка цінностей, всієї мотиваційної системи; самодискредитація (залагоджування вини).

Компенсація – онтогенетично найпізніший і складніший захисний механізм, який розвивається і використовується, як правило, свідомо та призначений для уникнення відчуття печалі, горя з приводу реальної або уявної втрати, неповноцінності. До нього входять механізми ідентифікації і фантазії. *Ідентифікація* – моделювання поведінки іншої особи шляхом підвищення самооцінки або задоволення почуття обов'язку через можливу втрату.

Фантазія – втеча в уяву з метою відходу від реальних проблем, пов'язаних із вирішенням внутрішньоособистісного конфлікту.

Механізми захисту, що розвиваються в онтогенезі як засіб адаптації і вирішення конфліктів, можуть, за певних умов, викликати стани дезадаптації. В основі цієї невизначеності є позиція, що механізми захисту здебільшого є продуктами конфліктів раннього онтогенезу.

Вирішення внутрішньоособистісних конфліктів передбачає застосування основних принципів і способів, які з урахуванням індивідуальної специфіки можуть використовуватись у різних ситуаціях. До них належать такі *кроки* [24, 53]:

1. Адекватна оцінка ситуації і прагнення виявити ті суперечності, які послугували причиною конфлікту і викликали відчуття тривоги, страху або гніву.
2. Усвідомлення екзистенціального сенсу конфлікту, аналіз міри його важливості, оцінка місця і ролі з погляду наслідку.
3. Локалізація причини конфлікту, виявлення його суті.
4. Аналіз причин внутрішньоособистісного конфлікту.
5. "Спускання пари" з виходом накопиченого гніву, емоцій або тривоги з використанням і фізичних вправ, і творчих занять.
6. Проведення індивідуального розслабляючого тренінгу.
7. Зміна умов і/або стилю своєї роботи, якщо внутрішньоособистісний конфлікт виникає постійно через несприятливі умови діяльності.
8. Вивчення можливості зниження рівня домагань, якщо здібності та можливості не відповідають прагненням та інтересам.
9. Відпрацювання уміння прощати не лише інших, але і себе.
10. Використання можливості поплакати. Американський біохімік У. Фрей, який спеціально займався дослідженням сліз, виявив, що у випадку, коли вони викликані негативними емоціями, в їх склад входить речовина, яка діє, як морфій і має заспокійливі якості. На його думку, сльози є захисною реакцією на стрес. Плач зі сльозами слугує сигналом для головного мозку, послаблюючи емоційну напругу, надаючи емоційну розрядку і полегшення.

Висновки

1. Внутрішньоособистісний конфлікт – це стан структури особистості, коли в ній одночасно існують суперечливі та взаємовиключні мотиви, ціннісні орієнтації й цілі, з якими вона в цей момент не в змозі впоратись, тобто виробити пріоритети поведінки.

2. Причини внутрішньоособистісного конфлікту: суперечливі потреби, невідповідність очікувань і реальності, конфлікти цінностей і ролей, соціальний тиск, внутрішні протиріччя, когнітивний дисонанс.

3. Внутрішньоособистісний конфлікт за своїми наслідками може бути і конструктивним (функціональним, продуктивним) із позитивними наслідками, і деструктивним (дисфункціональним, непродуктивним із негативними наслідками).

4. Відповідно до розуміння внутрішнього світу людини, визначають такі внутрішньоособистісні конфлікти: мотиваційний, етичний, рольовий, адаптаційний, конфлікт нереалізованого бажання або комплексу неповноцінності.

5. Вирішення внутрішнього конфлікту – це процес відновлення узгодженості внутрішнього світу особистості, встановлення єдності психіки, зниження гостроти суперечностей життєвих відносин. На вирішення внутрішніх конфліктів впливають світоглядні установки, вольові якості, темперамент, статеві особливості особистості.

6. Для вирішення внутрішньоособистісного конфлікту особистість використовує спеціальні стратегії поведінки, що сприяють гармонізації внутрішнього стану та вирішенню суперечностей. Такі стратегії включають: *саморефлексію* (аналіз власних думок, почуттів і дій для глибшого розуміння конфлікту); *прийняття рішень* (чітке визначення пріоритетів та усвідомлення наслідків вибору); *пошук підтримки* (звернення до друзів, родини чи фахівців для обговорення проблеми); *самоаналіз і адаптацію* (переосмислення переконань і прийняття змін у поведінці чи установках); *техніки зниження стресу* (медитацію, фізичні вправи чи творчість для стабілізації емоційного стану). Ці стратегії допомагають особистості знизити напругу та знайти ефективні рішення, сприяючи її розвитку й емоційному благополуччю.

7. Механізми захисту, що формуються в процесі онтогенезу, є важливим елементом адаптації особистості до стресових ситуацій і конфліктів. Вони допомагають знижувати емоційну напругу та забезпечують внутрішню стабільність у відповідь на зовнішні виклики. Однак за певних умов ці механізми можуть стати надмірними або неадекватними, що призводить до станів дезадаптації.

Дезадаптація виникає, коли захисні реакції перестають виконувати свою функцію гармонізації. Наприклад, часте використання механізмів заперечення чи витіснення може привести до уникання проблем, накопичення емоційної напруги або психологічної нестабільності. В таких випадках захисні механізми більше шкодять, ніж допомагають, погіршуючи здатність особистості до конструктивного вирішення конфліктів.

Розуміння цих процесів є важливим для розвитку ефективних стратегій адаптації, які враховують баланс між захистом і динамічним вирішенням проблем, що сприяє гармонійному розвитку особистості й мінімізації ризиків дезадаптації.

ТЕМА 2.2. МІЖОСОБИСТІСНІ ТА СІМЕЙНІ КОНФЛІКТИ

1. Поняття міжособистісного конфлікту
2. Динаміка конфлікту, методи його врегулювання і вирішення
3. Специфіка сімейного конфлікту
4. Особливості конфліктів між батьками і дітьми

Поняття міжособистісного конфлікту

Міжособистісний конфлікт характеризується як вид соціальної взаємодії, що виникає між двома або більше людьми у ситуаціях зіткнення протилежних інтересів, цілей, переконань або поглядів. Цей конфлікт є проявом напруженості у відносинах, яка часто супроводжується емоційною реакцією сторін.

Багато науковців із різних сфер знань аналізували та інтерпретували поняття "міжособистісний конфлікт". Наприклад:

Міжособистісний конфлікт – це складно вирішувана суперечність, що виникає між людьми, викликана несумісністю їх поглядів, інтересів, цілей і потреб (М.Тимофієва, 2017).

Міжособистісний конфлікт є ситуацією протистояння учасників, що сприймається і переживається ними (або принаймні одним із них) як значуща психологічна проблема, що вимагає свого вирішення і викликає активність сторін, спрямовану на подолання виниклої суперечності та вирішення ситуації на користь обох або однієї із сторін (Т. Яхно, 2012).

Міжособистісний конфлікт – це складновирішувана ситуація, яка може виникнути через дисгармонію міжособистісних відносин людей, що сформувалася, в суспільстві або групі, а також в результаті порушення рівноваги між існуючими в них структурами (М.Цюрупа, 2004).

Міжособистісний конфлікт – це тимчасова емоційна зміна настрою людини через отримання нових даних, що істотно змінюють попереднє уявлення про об'єкт або процес (Т. Щербина, 2004).

Міжособистісний конфлікт – це боротьба за цінності й претензії на певний статус, владу, ресурси, в якій цілями є нейтралізація, завдання збитку або знищення суперника (І. Куревіна, 2012).

Міжособистісний конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, в міжособистісних взаємодіях або міжособистісних відносинах, пов'язане з негативними емоційними переживаннями (А. Петровський, 1985).

Зважаючи на розмаїття визначень поняття "міжособистісний конфлікт", можна визначити його *особливості*:

1. Конфлікти між людьми виникають не через прояв об'єктивних обставин, а в результаті їх неправильного суб'єктивного сприйняття й оцінки індивідами.
2. У міжособистісних конфліктах відбувається безпосереднє протиборство між людьми, тобто суперники, як правило, стикаються лицем до лиця.
3. У міжособистісних причинах виявляється все різноманіття психологічних причин (загальних, часткових, об'єктивних, суб'єктивних і ін.).
4. Під час міжособистісних конфліктів відбувається перевірка характерів, темпераментів, прояву здібностей, волі, інтелекту, емоційної сфери й інших індивідуально-психологічних особливостей індивідів.
5. Міжособистісні конфлікти відрізняються високим емоційним напруженням і охопленням усіх сторін міжособистісних відносин між конфліктуючими суб'єктами.
6. Міжособистісні конфлікти стосуються інтересів не тільки конфліктуючих сторін, але і тих, хто з ними безпосередньо зв'язаний службовими або особистими відносинами.

Узагальнюючи всі визначення, можна підсумувати: *міжособистісний соціальний конфлікт* – це зіткнення індивідів у процесі їх соціальної взаємодії з приводу несумісності певних інтересів, цінностей, статусу або ресурсів, супроводжуване негативними емоційними переживаннями.

Основними сферами прояву міжособистісних конфліктів є колектив (організація), суспільство, сім'я та інші соціальні спільності, в яких переважно відбувається життєдіяльність людини.

Оскільки в основі міжособистісного конфлікту, як правило, є індивідуально-психологічні характеристики людини, то найбільш істотними сферами внутрішньої структури особистості, які впливають на процес виникнення конфлікту є мотиваційна, когнітивна і ціннісна структури свідомості людини [11, 42].

У міжособистісному конфлікті незалежно від його виду існують як мінімум два учасники або дві конфліктуючі сторони і певна конкретна ситуація їх взаємодії, в якій відбуваються інциденти і розвиваються їх наслідки.

Практика показує, що латентний період конфлікту в 6-8 разів довший від його активного прояву. Час на "охолодження" до звичайного стану учасників конфлікту в 12-16 разів перевищує, власне, час конфлікту. Реально конфлікт займає в 20 разів більше часу, ніж його зовнішній прояв.

Класифікація міжособистісних конфліктів обширна і багатоманітна. В основу типологізації зазвичай покладають такі ознаки: предмет суперечки; склад учасників; місце конфлікту; методи його вирішення і ін.

За змістом розрізняють такі форми міжособистісних конфліктів [34, 45]:

- мотиваційний (конфлікт інтересів);
- моральний;
- когнітивний (ціннісний);
- нереалізованого бажання;
- рольовий (латентний і відкритий);
- адаптаційний;
- неадекватної самооцінки.

За характером причин виникнення міжособистісні конфлікти можуть бути викликані:

- професійними відносинами;
- психологічними особливостями людських взаємин (симпатіями, антипатіями та ін.);
- індивідуально-психологічними особливостями учасників (емоційність, агресивність, комунікабельність і ін.);

За наслідками для учасників міжособистісні конфлікти можуть бути:

- конструктивними (позитивними), тобто такими, які приводять відносини (після вирішення конфлікту) на вищий рівень розвитку, що зумовлюють взаєморозуміння;
- деструктивними (негативними), які призводять до негативних, руйнівних наслідків.

У вивченні причин міжособистісних конфліктів сформувалися три основні позиції.

1. *Психоаналітична позиція* (К. Хорні) ґрунтується на тому, що ключем до розуміння поведінки індивіда є проблеми, які він колись переживав у дитинстві.

2. *Потребнісно-особистісна позиція* (К. Левін) ґрунтується на розумінні причин міжособистісних конфліктів, як суперечностей між власними потребами людини і зовнішньою об'єктивною силою.

3. *Контекстна позиція* (М.Дойч) ґрунтується на тому, що причини міжособистісних конфліктів повинні досліджуватися в контексті загальної системи взаємодії. Відповідно до цієї позиції, виокремлюють конкурентні та кооперативні відносини між людьми, кожні з яких можуть бути рівними і нерівними, формальними і неформальними, орієнтованими на завдання або на розподіл влади.

До основних причин виникнення міжособистісних конфліктів належать:

- наявність суперечностей між інтересами, цінностями, цілями, мотивами, ролями окремих індивідів;
- присутність протиборства між різними особами, викликаного відмінностями у соціальних статусах, рівнях домагань і ін.;
- прояв і стійке домінування негативних емоцій і відчуттів як фонових характеристик взаємодії і спілкування між людьми;
- незбігання міркувань, тобто незгода з висновками опонента, яка в певних ситуаціях призводить до появи відчуття власного психологічного програшу;
- особливості *сприйняття*, в процесі якого відбувається втрата значної частини первинної інформації, що пояснює велику кількість помилок і можливість виникнення конфліктів;
- суб'єктивна *схильність* до конфліктів, яка виявляється в поєднанні таких психологічних якостей: неадекватна самооцінка, прагнення до домінування, консерватизм мислення, зайва прямолінійність, критицизм, тривожність, агресивність, упертість, дратівливість, образливість.

Причини міжособистісних конфліктів поділяють на *об'єктивні*, які не залежать від волі та свідомості людей, і *суб'єктивні*, залежні від людини. *Об'єктивні* чинники створюють потенційну можливість для виникнення конфлікту. Наприклад, дефіцит та здорожчання товару можуть стати причиною міжособистісного конфлікту в магазині [15, 47].

Суб'єктивні чинники в міжособистісному конфлікті формуються на основі індивідуальних (соціально-психологічних, фізіологічних, світоглядних і інших) особливостей індивідів. Вони найчастіше визначають динаміку розвитку і вирішення міжособистісного конфлікту і його наслідки, стають своєрідним каталізатором виникнення і подальшого загострення міжособистісного конфлікту під час спілкування. Найбільш значущими з них є:

- пониження значущості ролі особистості індивіда, негативна оцінка його вчинків;
- акцентування на різниці між собою і партнером;
- завищення своїх чеснот і пониження гідності партнера;
- зменшення внеску опонента в загальну справу;
- порушення персонального фізичного простору під час спілкування;
- спроба обговорення питання при негативних емоційних станах суперника;
- прискіпування і погрози;
- прояв недовіри або особистої антипатії до опонента та інше.

Однак вирішальну роль у процесі соціальної взаємодії відіграють індивідуальні особистісні якості людей, їх психічні, соціально-психологічні й етичні характеристики, які в сукупності становлять *конфліктність особистості*. У разі високої конфліктності індивід стає постійним ініціатором напружених відносин з оточуючими незалежно від того, чи передують цьому проблемні ситуації. Конфліктологи визначають такі типи конфліктних осіб: демонстративні, некеровані, надточні, ригідні, раціоналісти та інші.

Демонстративні характеризуються прагненням бути завжди в центрі уваги, користуватися успіхом. Навіть за відсутності будь-яких підстав можуть піти на конфлікт, щоб бути на виду.

Некеровані відрізняються імпульсивною, непродуманою, непередбачуваною поведінкою, відсутністю самоконтролю.

Педантичні – добросовісні працівники, скрупульозні, вимогливі до всіх і себе з позицій завищених вимог, які характеризуються підвищеною тривожністю, підозрілістю і підвищеною чутливістю до оцінок оточуючих і особливо керівників.

Раціоналісти – обачливі люди, готові до конфлікту в будь-який момент, коли є реальна можливість досягти особистих кар'єрних або меркантильних цілей.

Найчастіше до групи конфліктних належать *ригідні* суб'єкти – негнучкі, непластичні, які відрізняються честолобством, безцеремонністю, завищеною самооцінкою, надцінністю власних ідей, небажанням і невмінням рахуватися з думкою оточуючих.

Також існують і так звані "важкі" люди, спілкування з якими може призвести до виникнення міжособистісних конфліктів. Це *агресори*, які постійно здійснюють тиск на оточуючих та нервують самі, якщо їх не сприймають і не слухають; *скаржники* – завжди скаржаться, але самі зазвичай нічого не роблять для вирішення проблеми; *замкнуті* – спокійні та небагатослівні, але дізнатися про що вони думають і чого хочуть вельми складно; *надпоступливі* – зі всіма погоджуються й обіцяють підтримку, однак не дотримують слова; вічні *песимісти* завжди зорієнтовані на невдачі; *вискочки* і *всезнайки* вважають себе достойнішими і розумнішими за інших і всіляко демонструють свою перевагу; *нерішучі* зволікають із ухваленням рішення через боязнь помилитися; *максималісти* хочуть все і зараз, навіть якщо в цьому немає необхідності; *приховані* "виношують" приховані образи і за нагоди несподівано кидаються на опонента; безневинні *брехуни* вводять оточуючих в оману; помилкові *альтруїсти* начебто роблять добро, але "носять камінь за пазухою" та інші. Кожен із вказаних типів характеризується певними особливостями, які слід знати і прогнозувати їх можливу поведінку в тих чи інших ситуаціях, попереджати виникнення конфлікту [11, 37].

На процес виникнення міжособистісного конфлікту впливає також міжособистісна сумісність/несумісність. *Сумісність* передбачає взаємне прийняття партнерів у спілкуванні та спільну діяльність, *несумісність* – взаємне неприйняття (антипатію), що ґрунтується на протистоянні соціальних установок, ціннісних орієнтації, інтересів, мотивів, характерів, темпераментів, психофізичних реакцій, індивідуально-психологічних характеристик суб'єктів взаємодії. Міжособистісна несумісність може стати причиною емоційного конфлікту (психологічного антагонізму), який є найбільш складною і важко вирішуваною формою міжособистісного протиборства.

Отже, міжособистісний конфлікт є найпоширенішим соціальним конфліктом. Він охоплює практично всі сфери людських відносин. Будь-який конфлікт рано чи пізно, так або інакше зводиться до міжособистісного.

Динаміка конфлікту, методи його врегулювання і вирішення

Умовно процес розгортання і перебігу міжособистісного конфлікту можна представити такими етапами [7, 26]:

- *усвідомлення мети кожного опонента* (домагання можна задовольнити за допомогою співпраці методом переговорів);
- *суперечка* – вербальний примус до співпраці за наявності неприязні;
- *погрози* – взаємні погрози та стреси з боку обох суб'єктів;
- *перехід до дій* шляхом помилкового тлумачення опонентами дій один одного і нагнітання взаємної неприязні;
- *залучення прихильників* – подальше нагнітання конфліктантами напруженості, взаємне наклеювання негативних ярликів, формування "груп підтримки";
- *напади* – заподіяння взаємного збитку, водночас менший збиток розглядається як вигравш;
- *знищення/самознищення* – завершальний етап активної фази, який є тотальною боротьбою, коли програш опонента є метою життя.

Залежно від причин конфлікту та від способів конфліктної поведінки опонентів, міжособистісний конфлікт можна врегулювати, застосовувачи відомі стратегії: співробітництво, суперництво, уникнення, пристосування, компроміс.

Насамперед в основі виникнення і вирішення міжособистісного конфлікту є особистісні індивідуально- психологічні характеристики суб'єктів конфлікту. Тому психологи радять під час вирішення конфліктної ситуації широко використовувати характеристики опонента, які він цінує в собі найбільше. Найчастіше це можуть бути такі характеристики: "Я" – підкреслення індивідуальності партнера; "моє ім'я" – звернення до співрозмовника за іменем (запам'ятовування імені); "я хорошиий" – бачення партнера в позитивному світлі; "я маю права" – врахування прав людини; "підтримка" – звернення за підтримкою до особистості; "стать" – взяти до уваги особливостей чоловічої (жіночої) ролі; "я був-є-буду" – звернення до минулого і майбутнього співрозмовника; "комплімент" – приємні слова, які перебільшують певні чесноти, ефект навіювання; "я повинен" – адресація до обов'язку та ін.

Управління міжособистісними конфліктами можна розглядати у внутрішньому і зовнішньому аспектах. *Внутрішній аспект* передбачає застосування однієї з двох основних технологій раціональної поведінки в конфлікті: *стратегії партнерства*, що орієнтується на врахування інтересів, потреб партнера, для чого використовуються точки збігання поглядів та думок, і *стратегії натиску*, яка характеризується реалізацією власних інтересів і цілей, для чого використовуються тактики нав'язування своєї думки, егоїстичність. Внутрішній аспект передбачає використання технологій ефективного спілкування і раціональної поведінки у конфлікті. Для успішного вирішення конфлікту необхідно, щоб обидві сторони виявили бажання його вирішити. Зробити перший крок на шляху до вирішення конфлікту доволі складно: кожен вважає, що поступитися повинен інший. Тому готовність до вирішення конфлікту, виявлена однією із сторін, може відіграти вирішальну роль у вирішенні конфлікту загалом [25, 37].

Зовнішній аспект передбачає застосування керівником, менеджером, психологом-конфліктологом основних стратегій поведінки індивідів у конкретному конфлікті з метою його конструктивного вирішення. Цей аспект управління передбачає чотири стадії [24, 46]:

I-а стадія – *прогнозування* конфлікту – полягає у вивченні індивідуально-психологічних особливостей партнерів, аналізі ранніх симптомів конфлікту на стадії виникнення конфліктної ситуації (обмеження відносин, критичні вислови і ін.);

II-а стадія – *попередження* конфлікту – проводиться на основі поглибленого аналізу причин і чинників назріваючого конфлікту після чого вживають заходів щодо їх нейтралізації. Розрізняють педагогічні (бесіди, роз'яснення, переконання, навіювання) й організаційно-адміністративні заходи (тимчасова ізоляція учасників, зміна умов спілкування та праці, переведення потенційних конфліктантів у різні підрозділи, зміни і ін.);

III-а стадія – *врегулювання* конфлікту – проводиться на основі визнання конфліктуючими сторонами реальності конфлікту, після чого застосовуються технології управління конфліктом одночасно з обмеженням кількості учасників.

IV-а стадія – *вирішення* конфлікту – проводиться на основі вибору одного з відомих способів.

Для конструктивного вирішення проблем на етапі врегулювання міжособистісного конфлікту рекомендують використовувати методику формалізації конфлікту. Суть її полягає в тому, що в таблицю вносяться певні проблемні питання опонентів (табл. 2.4):

Таблиця 2.4

Формалізація конфлікту

Проблемні питання	Опонент № 1	Опонент № 2
Проблема	+	+
Мета	++	+
Перешкоди	+	+
Побоювання	+	+
Сильні сторони	+	+
Можливість підтримки	+	-
Відсутня інформація	-	+
Яку особисту потребу задовольняю	+	+
Емоції	+	+
Спільне в опонентів	+	+

Таблиця дозволяє провести розгорнений водночас компактний аналіз конфлікту, визначити проблему, перешкоди, побоювання, сильні сторони, можливості, потреби обох партнерів. Особливим пріоритетом таблиці є можливість подивитися на конфлікт очима опонента, більше отримати інформації про іншу сторону конфліктної взаємодії.

Специфіка сімейного конфлікту

Сім'ю можна розглядати з двох основних позицій: як малу соціальну групу і як соціальний інститут. Сімейні конфлікти існують стільки, скільки існує сім'я. Сім'я – унікальне явище, найдавніший інститут людської взаємодії. Її унікальність полягає в тому, що декілька чоловік найтісніше взаємодіють упродовж тривалого часу. У такій системі інтенсивної взаємодії уникнути суперечок, конфліктів і криз неможливо. Дослідження психологів показують, що у 80-85% сімей постійно виникають конфлікти. В інших 15-20% фіксують наявність "сварок" із різних приводів. Одним з ідеальних прикладів сім'ї є патріархальна сім'я, в якій конфлікти трапляються рідко, бо в традиційному суспільстві за світськими законами і релігійним писанням очільником сім'ї є чоловік, а дружина повинна у всьому йому поступатися [21, 48].

Основою сімейних конфліктів є *суперечності* між уявленнями членів сім'ї щодо потреб, між уявленнями і очікуваннями одного стосовно іншого.

Із погляду конфліктогенності у сімейній сфері розрізняють чотири основні сфери життєдіяльності:

- міжособистісного спілкування;
- сімейної взаємодії (потреба в любові, самоповазі, почутті власної гідності);
- рольових відносин, пов'язана з позиціями матері та батька, чоловіка і дружини, господаря і господині;
- комунікативних відносин, пов'язана з взаємною інформованістю про різні сторони життя й особистісні особливості партнера.

Особливості сімейних конфліктів відрізняються *особливим предметом*, специфіка якого зумовлена унікальністю сімейних відносин. Ці відносини мають міжособистісний

характер і підвищену морально-ціннісну основу (любов, спорідненість). Крім того, сімейні відносини пов'язані з реалізацією функцій сім'ї.

Найчастіше *причинами* сімейних конфліктів є [29, 46]:

- обмеження активності, свободи дій і свободи самовираження членів сім'ї;
- відхилення (девіантна) поведінка одного або декількох членів сім'ї;
- наявність протилежно спрямованих інтересів, устремлінь, потреб;
- авторитарний тип взаємин у сім'ї;
- наявність складно вирішуваних матеріальних проблем;
- втручання родичів;
- сексуальна дисгармонія.

У *динаміці та формах* перебігу сімейним конфліктам характерні такі особливості [11, 53]:

- підвищена емоційність;
- збільшена швидкість перебігу основних етапів;
- особливі форми протистояння (докори, сварки, образи);
- різноманітні форми та способи вирішення (від примирення до розлучення і припинення відносин);

- важкі соціальні наслідки, зокрема і відтерміновані, особливо для дітей.

У вітчизняній конфліктології всі сімейні конфлікти прийнято поділяти на три класифікаційні групи за критеріями конфліктної взаємодії.

За *суб'єктами* сімейні конфлікти поділяють на три підгрупи [12, 43]:

- а) подружні конфлікти;
- б) конфлікти між батьками і дітьми;
- в) конфлікти між родичами.

За *джерелом виникнення* сімейні конфлікти поділяються на п'ять підгруп:

- | | |
|---------------|-------------------------------------|
| 1) ціннісні; | 3) сексуальні; |
| 2) позиційні; | 4) емоційні; |
| | 5) господарсько-економічні та інші. |

За поведінкою конфліктуючих сторін розрізняються дві підгрупи:

- відкриті конфлікти;
- приховані (латентні) конфлікти.

Найпоширенішими у сім'ї є подружні конфлікти та конфлікти між батьками і дітьми.

Подружні конфлікти здебільшого зумовлені порушеннями у взаємодії між чоловіком і дружиною. Ці порушення можуть виявлятися у формах суперництва, псевдоспівробітництва та ізоляції.

Суперництво виявляється у суперечливому, доброзичливо-ворожому характері відносин, коли між подружжям постійно відбуваються відкриті зіткнення, сварки, взаємні докори, агресивні прояви. Сімейні ролі визначені нечітко, внаслідок чого жоден із подружжя не здатний брати на себе відповідальність загалом.

Псевдоспівробітництво відрізняється більш рівноправними відносинами з елементами перебільшеної турботи про одне з подружжя. Причини виникнення конфліктів є у позасімейній сфері та пов'язані з індивідуальними труднощами, що виникають у подружжя.

Ізоляція розвивається на тлі зовнішньої узгодженості й виявляється в емоційному відособленні, незацікавленості подружжя одне в одному. Конфлікти виникають тоді, коли межі ізоляції порушуються або у бік зближення, або у бік більшої роз'єднаності.

Науковцями доведено, що у процесі становлення та розвитку сім'я проходить декілька кризових періодів. *Перший кризовий період* можна позначити як "Пізнання" або $Я + Я = МІ$. У цей період відбувається адаптація подружжя один до одного. Вірогідність розлучень – до 30%.

Другий кризовий період – "Поява дітей" – пов'язаний із поповненням у сім'ї. У цей період дружина менше уваги приділяє чоловікові, більше – дитині; підвищуються її фізичні й морально-психологічні навантаження.

Третій кризовий період (7-10 років) збігається з середнім подружнім віком, який характеризується конфліктами одноманітності. У результаті багатократного повторення одноманітних вражень у подружжя проявляється насичення одне одним, "голод відчуттів", коли настає "насиченість" старими враженнями і "голод" за новими. Від чоловіка і дружини залежить, чи зможуть вони доповнити подружній досвід новими власними враженнями, не шукаючи їх на стороні. Тим більше, що у цей час чоловік є на вершині кар'єри, дружина продовжує професійну діяльність, дитина стрімко росте і радує батьків щоденними "новинами" інтелектуального і фізичного зростання.

Четвертий кризовий період конфліктності подружніх відносин настає після 11–17 років спільного життя і найчастіше збігається з наближенням відчуття самотності, пов'язаної з перехідним віком у дитини, коли у підлітка, окрім його батьків, з'являються нові авторитети. Цей період може сприйматися подружжям як розпад сім'ї, коли посилюється емоційна залежність дружини від чоловіка, спричинена переживаннями з приводу можливого прагнення чоловіка сексуально проявити себе на стороні.

П'ятий кризовий період настає після 18-24 років взаємного життя, коли емоційна залежність дружини, пов'язана з переживаннями з приводу можливих зрад чоловіка, посилюється; з'являється прагнення чоловіка проявити себе на стороні, "поки що не пізно"; дитина віддаляється від сім'ї та дедалі менше часу проводить у колі батьків.

Шостий кризовий період є складним і для жінок, і для чоловіків, коли практично заново доводиться переkreювати життя, шукати в ньому нові сенси, адже у цей час виникають конфлікти через відсутність спільної справи – виховання дітей. У результаті чоловіки захоплюються молодими жінками в надії ще раз пройти цикл від створення сім'ї до відходу дітей, а жінки більше уваги приділяють кар'єрі. Зберегти сім'ю може допомогти започаткування нової справи, навчання, подорожі та інше.

Стійкість і міцність сім'ї залежить від її здатності конструктивно виходити з різних конфліктів. Залежно від частоти, глибини і гостроти конфліктів визначають кризові, конфліктні, проблемні та невротичні сім'ї. *Кризова сім'я* проявляється в тому, що протистояння інтересів і потреб подружжя має гострий характер і захоплює важливі сфери життєдіяльності сім'ї; подружжя займає непримиренні, і навіть ворожі позиції стосовно один одного, не погоджуючись на поступки. До кризових шлюбних союзів входять сім'ї, які або розпадаються, або знаходяться на межі розпаду [21, 52].

Між подружжям *конфліктної сім'ї* існують сфери, де їх інтереси не збігаються, що породжує сильні й тривалі негативні емоційні стани. Проте шлюб може зберігатися завдяки іншим чинникам, а також поступкам і компромісним вирішенням конфліктів.

Загострення взаємин у *проблемної сім'ї* спричиняється постійним існуванням труднощів: відсутністю житла, хворобою одного з подружжя, відсутністю коштів на утримання сім'ї, засудженням на тривалий термін за злочин і низкою інших проблем, – що здатне завдати відчутного удару стабільності шлюбу.

У *невротичній сім'ї* основну роль відіграють не стільки спадкові порушення в психіці подружжя, скільки накопичення психологічних труднощів, з якими стикається сім'я на своєму життєвому шляху. У подружжя спостерігається підвищена тривожність, розлад сну, прояв емоцій із будь-якого приводу, підвищена агресивність і ін.

У процесі вирішення сімейних конфліктів суб'єкти можуть застосовувати і неконструктивні (руйнівні), і конструктивні стилі їх врегулювання. До *неконструктивних стилів* належать [33, 46]:

- лицемірство – давати обіцянки, але не робити жодних спроб їх виконати;
- відмова приймати боротьбу всерйоз;
- ухилення від вияснення ситуації, прагнення уникнути конфронтації лицем до лица (лягти спати, відмовчуватися у відповідь на докори або скарги);
- вибір пристосовницької тактики (вдати, що погоджуєшся з поглядами партнера заради короткочасного перемир'я);
- непрямий напад (наприклад, на когось або на щось дороге для партнера);
- удар "нижче пояса" (використання інтимних знань про партнера);
- ланцюгова реакція; "домішування" питань, що не належать до справи, для того, щоб організувати атаку;
- "підкоп" (навмисне створення у партнера відчуття емоційної небезпеки, заклопотаності й тривоги);
- зрада (у складній для партнера ситуації не стати на його сторону або приєднатися до нападок на нього);
- спроба пояснити походження почуття партнера, передчасні вибачення і ін.

До *конструктивних стилів* належать [12, 33]:

- планування "вияснення ситуації" на спеціально виділений час, щоб не втягувати у вияснення відносин оточуючих;
- чітке визначення предмета боротьби;
- визначення суб'єктами глибини відчуття позицій у "сутичці" і меж можливих поступок;
- максимальна коректність і конструктивність у спілкуванні;
- визначення, чим кожен із подружжя може допомогти іншому у вирішенні проблеми;
- оцінка зіткнення: порівняння нових знань і досвіду з втратами, які вона принесла: виграє той, чий втрати істотно менші;
- оголошення перерв у суперечці й заповнення їх чимось приємним.

Для *вирішення сімейних конфліктів* найбільш вагомими є такі прийоми: у разі виникнення конфліктної ситуації дистанціювання від своєї "половини"; початок відвертої розмови; надання особливих знаків уваги і любові; несподіване проведення маленького сімейного свята.

Отже, взаємна пошана і доброзичливість, взаємодопомога й участь, загальна мета і спільна діяльність сприяють формуванню єдиної сімейної субкультури, в якій окремі "Я" інтегруються в спільне "Ми" (табл. 2.5). Проте, у випадках порушення цих принципів можуть виникати конфлікти, які характеризуються емоційною напругою, протистоянням інтересів та відчуженням, що підкреслює важливість підтримки сімейної єдності через спільні цінності та дії. Сімейний конфлікт має свою специфіку, оскільки виникає у межах найближчого соціального середовища людини – сім'ї, де емоційна прив'язаність, інтимність і спільні цінності. Розуміння специфіки сімейного конфлікту важливе для пошуку шляхів гармонізації стосунків, створення атмосфери взаєморозуміння та підтримки в сім'ї. Ефективне вирішення таких конфліктів сприяє емоційному благополуччю всіх її членів. Врешті, людина може відчувати тиск вибору, який не узгоджується з її внутрішніми поглядами, що негативно впливає на психічне здоров'я.

Таблиця 2.5

Основні характеристики таких конфліктів включають

Особливості	Характеристика
1	2
Емоційна інтенсивність	Конфлікти в сім'ї супроводжуються сильними емоціями, оскільки їх учасники мають глибокий емоційний зв'язок і високі очікування один від одного.
Тривалість і повторюваність	Сімейні конфлікти можуть мати тривалий характер або періодично повторюватися, оскільки члени сім'ї взаємодіють постійно.
Різноманіття причин	Конфлікти можуть виникати через фінансові труднощі, розбіжності у вихованні дітей, подружні ролі, розподіл обов'язків, брак спілкування або надмірний контроль.
Вплив на взаємини	Конфлікти можуть як зміцнити сімейні відносини через подолання проблем, так і зруйнувати їх, якщо емоції та ситуація не врегульовані конструктивно.
Міжпоколінний аспект	Часто конфлікти виникають між різними поколіннями через розбіжності у світогляді, цінностях і способах вирішення проблем.
Закритий характер	Сімейні конфлікти часто не виносяться на публіку, що може ускладнити пошук зовнішньої підтримки чи медіації.

Таким чином, *сімейні конфлікти* є природною складовою життя, оскільки вони виникають у найближчому соціальному середовищі людини – в родині. Вони виникають через різницю в поглядах, очікуваннях або потребах між членами сім'ї. Конфлікти можуть бути результатом емоційної напруги, нерозуміння, суперечностей у цінностях чи цілях. Серед причини сімейних конфліктів виділено такі [11, 45]:

1. Розбіжності у спілкуванні (неправильне або недостатнє спілкування може призвести до нерозуміння й образ).
2. Матеріальні чи фінансові проблеми (суперечки через гроші, розподіл обов'язків або матеріальні ресурси).
3. Різниця у підходах до виховання дітей (розбіжності у поглядах між батьками чи поколіннями).
4. Емоційні й психологічні аспекти (стрес, ревності або відчуття недооціненості в сім'ї).
5. Побутові та організаційні питання (нерівномірний розподіл домашніх обов'язків чи організації часу).

До особливостей прояву сімейних конфліктів віднесено те, що вони мають глибокий емоційний зміст через тісний зв'язок між учасниками та можуть бути як конструктивними – допомагаючи розв'язати суперечності, так і деструктивними – спричиняючи руйнування сімейних стосунків. До основних підходів щодо вирішення цих конфліктів є ефективна комунікація, взаєморозуміння, повага та готовність до компромісу, що є ключем до гармонійного врегулювання сімейних конфліктів. В складних випадках можна звернутися до медіації або психологічної допомоги. Отже, сімейні конфлікти можуть бути як викликом, так і можливістю для зміцнення родинних зв'язків, якщо вони вирішуються конструктивно та з повагою до почуттів усіх членів родини. Сімейні конфлікти виникають через розбіжності в поглядах, емоційну напругу та побутові проблеми. Ефективна комунікація, повага та компроміс є ключем до їх конструктивного вирішення та зміцнення сімейних зв'язків.

Особливості конфліктів між батьками і дітьми

Одним із найпоширеніших видів сімейних конфліктів є конфлікти між батьками і дітьми. Навіть у благополучних сім'ях у більш ніж третині випадків відзначаються конфліктні взаємини дітей з обома батьками. В основі конфліктів між батьками і дітьми, як правило, є психолого-педагогічні чинники, які впливають на взаємодію батьків і дітей. Зокрема, це [32]:

1. *Тип внутрішньосімейних відносин.* Визначають гармонійний і дисгармонійний типи сімейних відносин. У *гармонійній сім'ї* встановлюється відносна рівновага, що виявляється у формуванні психологічних ролей кожного члена сім'ї, сімейного "Ми", здатності членів сім'ї вирішувати суперечності. *Дисгармонія сім'ї* проявляється у негативному характері подружніх відносин, що виражається у конфліктній взаємодії подружжя. Рівень психологічної напруги в такій сім'ї має тенденцію до наростання, призводячи до невротичних реакцій її членів, виникнення відчуття постійного неспокою у дітей.

2. *Деструктивність сімейного виховання.* Виокремлюють певні риси деструктивних типів виховання; розбіжності членів сім'ї з питань виховання; суперечність, непослідовність, неадекватність дій батьків щодо дитини; опіка і заборони в багатьох сферах життя дітей; підвищені вимоги до дітей, часте застосування погроз і покарань.

3. *Вікова криза дітей,* яка є перехідним періодом від одного етапу дитячого розвитку до іншого. У критичні періоди діти стають неслухняними, капризними, дратівливими. Вони часто вступають у конфлікти з оточуючими, особливо з батьками. У них виникає негативне ставлення до раніше виконуваних вимог аж до упертості. Визначають такі вікові кризи дітей: *криза першого року* (перехід від дитинства до раннього дитинства); *криза "трьох років"* (перехід від раннього дитинства до дошкільного віку); *криза 6-7 років* (перехід від дошкільного до молодшого шкільного віку); *криза статевого дозрівання* (перехід від молодшого і середнього шкільного до підліткового віку -11-13 років); *підліткова криза 14-16 років*.

4. *Особистісний чинник* Серед особистісних якостей батьків, що призводять до конфліктів із дітьми, виокремлюють консервативний спосіб мислення, прихильність до застарілих правил поведінки і шкідливих звичок (вживання алкоголю та ін.), авторитарність та ортодоксальність переконань і ін. Серед особистісних якостей дітей називають низьку успішність, порушення правил поведінки, ігнорування рекомендацій і вказівок батьків, а також неслухняність, упертість, егоїзм і егоцентризм, самовпевненість, лінощі та ін.

Зазвичай дитина на домагання і конфліктні дії батьків відповідає певними *реакціями*, до яких насамперед належать: реакція опозиції (демонстративні дії негативного характеру); реакція відмови (непокоря вимогам батьків); реакція ізоляції (прагнення уникнути небажаних контактів із батьками, приховування інформації).

Як показує практика, найчастіше конфлікти у батьків виникають із дітьми підліткового віку. Психологи визначають такі *типи конфліктів підлітків із батьками*: конфлікт нестабільності батьківського ставлення (постійна зміна критеріїв оцінки дитини); конфлікт надтурботи (зайва опіка та надочікування); конфлікт неповаги прав на самостійність (тотальність вказівок і контролю); конфлікт батьківського авторитету (прагнення добитися свого в конфлікті за будь-яку ціну). У наведених випадках *основними напрямками профілактики* конфліктів батьків із підлітками можуть бути [37, 44]:

1. Підвищення педагогічної культури батьків, що дозволяє враховувати особистісні характеристики, вікові психологічні особливості дітей, їхні емоційні стани.

2. Організація сім'ї на колективних засадах із виконанням дітьми разом із дорослими певних трудових обов'язків, запровадження традицій взаємодопомоги, спільні захоплення, які є основою виявлення і вирішення виникаючих суперечностей.

3. Підкріплення словесних вимог батьків відносно дитини обставинами виховного процесу.
4. Інтерес батьків до внутрішнього світу дітей, їхніх проблем, турбот, інтересів, захоплень і стану та інше.

Висновки

Отже, міжособистісні конфлікти – це конфлікти між окремими індивідами в процесі їх соціальної та психологічної взаємодії.

1. Існують різні підходи до вивчення міжособистісних конфліктів, проте більшість дослідників вважають, що вони мають об'єктивні причини, суб'єктивний прояв, багатоманітні прояви, конкретні чинники, високе емоційне напруження.

2. Міжособистісні конфлікти виявляються у всіх сферах життя [колектив, суспільство, сім'я] і піддаються управлінню, яке зводиться до вивчення причин і чинників, дії на сферу конфліктних взаємин, вибір стратегії і способу поведінки.

3. Причини таких конфліктів, як соціально-психологічні, так і особистісні, власне, психологічні. До перших належать: втрата і спотворення інформації в процесі міжособистісної комунікації, незбалансована рольова взаємодія двох людей, відмінності в способах оцінки діяльності індивідів, напружені міжособистісні відносини, прагнення до влади, психологічна несумісність і інше.

4. Ключову роль у сімейних конфліктних відносинах відіграють подружні конфлікти. Вони виникають через незадоволення потреб подружжя. Сімейні конфлікти мають психотравмуючі наслідки: стан повної сімейної незадоволеності, "сімейна тривога", нервово-психічна напруга, стан провини.

5. Конфлікти між батьками і дітьми виникають через деструктивність внутрішньосімейних відносин, недоліки у сімейному вихованні, вікові кризи дітей, індивідуально- психологічні особливості батьків і дітей. Безконфліктному спілкуванню батьків із дітьми сприяє підвищення педагогічної культури батьків, організація сім'ї на колективних початках, підкріплення словесних вимог організацією виховання, інтересом батьків до внутрішнього світу дітей.

6. Вирішення сімейних міжособистісних конфліктів – це процес, який передбачає розуміння причин розбіжностей, відкрите спілкування та бажання знаходити компроміс. Успішне подолання конфліктів сприяє зміцненню сімейних зв'язків, взаємоповаги та гармонії. Основні аспекти вирішення сімейних конфліктів включають:

Ефективна комунікація – важливо уважно слухати один одного, висловлювати думки та почуття спокійно й чітко, не звинувачуючи партнера. Розмова має бути зосереджена на вирішенні проблеми, а не на особистих нападах.

Пошук компромісу – всі сторони конфлікту мають бути готові йти на поступки, щоб знайти спільне рішення, яке задовольнить усіх.

Емоційна підтримка – визнання почуттів одне одного та демонстрація турботи допомагають знизити напругу та відновити взаєморозуміння.

Залучення медіатора або спеціаліста – в складних випадках може бути корисно звернутися до сімейного психолога чи консультанта, який допоможе знайти шляхи вирішення конфлікту.

Саморефлексія – кожному члену сім'ї варто обдумати свою поведінку, її вплив на конфлікт та внести зміни для поліпшення взаємин.

Вирішення конфліктів потребує терпіння, взаємної поваги та готовності до змін. Завдяки цьому сім'я може не лише подолати складнощі, але й стати міцнішою.

ТЕМА 2.3. ЕТНОНАЦІОНАЛЬНИЙ КОНФЛІКТ І ЙОГО СПЕЦИФІКА

1. Етноконфліктологія як наука. Поняття етносу і нації
2. Структура і зміст етнонаціональних конфліктів
3. Динаміка і типологія етнонаціональних конфліктів
4. Форми перебігу і способи врегулювання етнонаціональних конфліктів
5. Правові основи попередження і вирішення етнонаціональних конфліктів в Україні

Етноконфліктологія як наука. Поняття етносу і нації

Етноконфліктологія – одне з наймолодших галузевих відгалужень конфліктології, яке відіграє важливу роль в становленні та розвитку сучасної суспільствознавчої науки і соціогуманітарної культури загалом. Вона актуалізувалася в кінці 1980-х – початку 1990-х років. Перші роботи, в яких здійснена спроба теоретичного аналізу етнічних конфліктів, з'явилися у зарубіжному суспільствознавстві у 1950-х роках. Однак у цих роботах етнічні конфлікти трактуються найчастіше як вторинні, похідні від інших мезо- і макросоціальних конфліктів передовсім економічних. Один із класиків світової етноконфліктології американський учений Дональд Горовіц, зазначив, що за два останні десятиліття ні державні діячі, ні суспільствознавці не були готові до зростаючої значущості етнічності ролей [306]. До початку 1960-х р. переважало уявлення, що етнічні конфлікти (і ширше – етнічні проблеми) вичерпуватимуться відповідно до залучення країн "третього світу" до модернізаційного процесу. Етнічні конфлікти західного суспільства взагалі розглядалися як явища, нехарактерні для модернізованих країн, як відгомін колонізаторського минулого [17, 29].

Перетворення етнічного конфлікту в самостійний предмет наукового аналізу відбулось у 1960-1970-і роки, коли наукові видання опублікували праці М. Бентона, Дойча, Р. Кона, Д. Кемпбелла, П. Шибутані та інших авторів, результати перших емпіричних досліджень в галузі. Однак інституалізацію етноконфліктології як науки належать до 1980-х років, коли західна суспільствознавча наука вийшла на теоретико-методологічний рівень аналізу проблеми завдяки працям Е. Геллнера "Нації і націоналізм", Д. Горовіца "Конфлікт етнічних груп", дослідженням П. Ван ден Берщ "Феномен етнічності". Наприкінці ХХ ст. провідним предметом дослідження зарубіжної етноконфліктології стала проблема виникнення соціальних конфліктів, їх врегулювання і вирішення. Сучасні зарубіжні дослідження в галузі етноконфліктології насамперед мають прикладний характер, тому останній етап розвитку етноконфліктології можна позначити як прикладний, або технологічний [13, 45].

Підсумком декількох десятиліть емпіричного і теоретичного пошуку стало формування низки етноконфліктологічних шкіл:

1. *"Реалістична" традиція* вийшла з аналогічної традиції загальної конфліктології, прихильники якої стверджують, що в основі етнічних, як і інших соціальних конфліктів, є боротьба за оволодіння матеріальними ресурсами, за владу заради досягнення економічної мети і що за національно-етнічною формою соціальної боротьби необхідно шукати справжні матеріальні мотивації.

2. *"Еволюціоністська" традиція* трактує причини етнічних конфліктів у контексті змін динаміки етнічної стратифікації суспільства.

3. *Соціально-психологічна традиція* переважно використовує методологію фрейдизму.

4. *Антропологічна традиція* в етноконфліктології представлена двома основними течіями: культурно-антропологічною та соціобіологічною. Прихильники першої вважають, що глибинні джерела конфліктів є в культурних особливостях народів, в їх ціннісних системах; теоретики соціобіологічного підходу більшість компонентів поведінки людей в етнічних конфліктах розглядають як нормативні, детерміновані природою людини.

У центрі уваги вітчизняної етнічної конфліктології залишаються теоретико-методологічні аспекти аналізу етнічних конфліктів, а саме: проблема суті етносу як соціальної системи; розуміння суті нації, її природи, проблем національної ідентифікації та самоідентифікації. Головний акцент в обговоренні проблеми етнічності у 1990-х роках зводився до пошуку відповіді на питання: чи є етнічність джерелом конфліктів, чи породжує вона конфлікти. У науковому середовищі тривалий час існувала думка, що етнічні конфлікти є результатом соціально-економічних проблем, що в їх основі є або убогість народу, або боротьба еліт за ресурси або за владу заради контролю над ресурсами. Частина науковців взагалі заперечує існування феномена етнічного конфлікту як такого.

Вітчизняна етнічна конфліктологія склалася з декількох інтелектуальних потоків, що існували до кінця 1980-х рр. *По-перше*, це група істориків і етнографів, що в тому або іншому ступені вивчали етнічні конфлікти в зарубіжних країнах і що накопичила чималий обсяг емпіричних знань про етнічні, етнорасові й етноконфесійні конфлікти в різних країнах світу (М. Тимофієва, Л. Любіна та ін.). *По-друге*, це фахівці в сфері національних відносин, які звернулися до вивчення етнічних конфліктів через різке наростання етнічної напруженості й актуалізацію багатьох раніше латентних етнічних конфліктів (Г. Ложкін, М. Коць та ін.). *По-третє*, це вчені психологічної галузі, які вивчали психологію макросоціальних відносин, національних відносин, психологію реальних етнічних конфліктів; виявляли й описували суперечливі механізми психології міжгрупових, зокрема міжетнічних відносин (С. Рощина, Є. Тихомирова, С. Постоловський та ін.). *По-четверте*, це соціолого-політологічний напрям у вітчизняному суспільствознавстві (А. Гірник, Л. Орбан-Лембрик, І. Михальчук та ін.), який приділяв особливе значення вивченню етнічних конфліктів. *По-п'яте*, це велика група вчених у різних регіонах України насамперед у регіонах підвищеної етнічної конфліктності (АР Крим). До важливих теоретичних і практичних завдань етноконфліктології в Україні сьогодні належать також поширений в американській та європейській науках кросс-культурний аналіз і відпрацювання на цій основі відповідних теоретичних моделей [44, 50].

Категоріальний апарат етноконфліктології охоплює поняття, основними серед яких є "етнос" і "нація" і похідні від них – етнічний, національний, етнонаціональний. В їх основі є реалізація однієї з фундаментальних біологічних потреб людини – потреба у приналежності до певної *етнічної* спільності. Самоідентифікація "Я – українець" або "Я – поляк" є виразом глибинної потреби людини бути частиною однієї з найстійкіших соціальних спільнот – *етносу*. Етнічна приналежність є найбільш доступною формою самоідентифікації, оскільки індивід може не мати сім'ї, друзів, колективу, професії, однак він не перестає бути представником певного етносу.

У процесі розвитку етноси вступають між собою у відносини, які називають *міжетнічними*. Практика показує, що ці відносини часто далекі від ідеальних. За оцінками організації "Ініціатива за вирішення етнічних конфліктів" (ENCOR), етнічні конфлікти тліють принаймні у 43 країнах світу. За даними Стокгольмського міжнародного інституту з дослідження актуальних проблем миру, дві третини гострих соціальних конфліктів у 90-х роках ХХ століття були міжетнічними. Загалом у ХХ-му столітті їх жертвами стали 100 млн чоловік. За підрахунками директора Інституту Миру в Осло Д. Сміта, тільки у другій половині 90-х років минулого століття дві третини воєн були пов'язані з етнічними конфліктами, суб'єктами яких були *етноси* або *нації* [37, 45].

Етнічні конфлікти пов'язані передовсім із *демографічними проблемами*. Впродовж усієї історії людства чисельність населення постійно зростає. У цей час щорічний приріст населення становить приблизно 90 млн чоловік. Нині населення світу становить більше 7 млрд чол., які

нерівномірно розміщуються на земній кулі. Приблизно 70% населення проживає на 7% території земної суші. У світі спостерігається постійний процес переміщення населення, або *міграція*. Зараз вона найбільш характерна в США, Латинській Америці, Австралії, Росії та Україні [18, 33].

Не менш суттєвою причиною міжетнічної напруженості є *поліетнічність*. Сучасне людство є досить складною етнічною системою, що охоплює більше 5000 різних видів етнічних спільнот (націй, народностей, племен, етнічних груп і ін.), які об'єдналися й сформували більше 200, в основному, поліетнічних держав. Наприклад, в Індії проживає декілька сотень різних етнічних спільнот, в Індонезії їх налічується більше 350, населення Африки охоплює 300-500 народів (етносів), із них у Нігерії офіційно проживає 200, в Кенії – більше 70 [9, 50].

Український народ як політична нація має певну усталену етнонаціональну структуру. Його ядро становить українська етнічна нація, яка згідно із всесоюзним переписом населення 2001 р. налічує 37 млн 541 тис. українців. Її можна вважати домінуючою, але не панівною нацією. До українського народу належать майже 120 етнічних і національних меншин, найчисельнішими з яких є: 8 млн 334 тис. росіян, 103 тис. євреїв, 275 тис. білорусів, 258 тис. молдован, 204 тис. болгар, 144 тис. поляків тощо. Окрім того, до українського народу (як до політичної, а не етнічної нації) входять декілька корінних народів, зокрема кримські татари, караїми та кримчаки [12, 34].

Стрататість етнічної структури, зібрана на одній території, як правило, в межах однієї держави, породжує різні проблеми, суперечності, напруженість, які, у результаті, породжують конфлікти у відносинах між етнічними групами. Одні з них мають затяжний характер і продовжуються вже декілька десятиліть (ірландці й англійці в Ольстері, фламандці й валлони в Бельгії, англо- і франко- канадці в Канаді) інші різко загострилися в останні 15-20 років (колишні республіки СРСР, Югославія, низка країн Африки). Страждає від проблем міжнаціональних відносин Російська Федерація, яка має у своєму складі більше 160 національностей. За останні 20 років загострилися міжнаціональні відносини і в Україні [33].

Етнос (гр. *ethnos* – група, плем'я, народ) – історично виникла стійка соціальна група людей, яка характеризується *спільністю* певних ознак; *самосвідомості* як усвідомлення своєї подібності та відмінності від усіх інших подібних утворень; *території*; *мови*; *культури* (звичаїв і традицій). Додатковими умовами можуть бути *спільність релігії* і *близькість у расовому відношенні*. Часто етнос складається з різномовних елементів. Для стабільнішого існування етноси прагнуть до створення своєї соціально- територіальної організації (держави, автономії). Д. Горовіц, наприклад, вважає, що нації і держави вирости з етнічних співтовариств [16].

Однією з найцікавіших теорій, що описують процеси появи етносу, є концепція етногенезу Л. Гуменюк. Згідно з його гіпотезою, процес етногенезу пов'язаний із створенням етнічного поля (аналогічного біополем), яке має фізичну природу і характеризується єдиною частотою коливання. *Пасіонарії* (пасіонарій – активна людина, яка прагне до оновлення, розвитку, лідерства) тягнуться один до одного тому, що їх власні пасіонарні поля коливаються з однаковою частотою. Крім того, пасіонарії "заражають" своїми ідеями нормальних людей, ведуть їх за собою, передаючи їм свій ритм коливань. Саме так створюється етнос, а люди, що входять до нього, проникаються загальними інтересами, набувають загального стереотипу поведінки. Очевидно, що етнічне поле кожного етносу діє і в разі зустрічі з іншими етносами. Якщо коливання їхніх етнічних полів збігатимуться або будуть гармонійні, етноси будуть взаємодіяти і відчувати те, що Л. Гуменюк називає *комплементарністю* – неусвідомленим відчуттям близькості. Якщо ні – контакт буде неможливий або дуже ускладнений, люди відчують "чужого". Пасіонарна теорія етногенезу викликала гострі дискусії серед істориків, етнологів і філософів, не зустрівши підтримки ні в СРСР, ні за кордоном. Водночас вона залишається однією з теорій розвитку етносу [25, 31].

Разом із поняттям "етносу" для характеристики відносин між народами широко використовується поняття "нація". Основоположниками теорії нації є відомі філософи, соціологи, політичні діячі. Так, *I. Фіхте* (1762-1814) розділив нації на "нормальні" і "дикі", нездатні до "духовної творчості" і фактично став ідейним проповідником теорії расизму.

Е. Ренан (1823-1892) вважав, що суттю нації є її "дух", який складається з "загальної славної історії" і "бажання жити разом". Спільність території, мови, економічних зв'язків, на його думку, є другорядними. Типи етнічних спільнот Б. Ренаном не диференціює і називає їх "Nation". На відміну від *І. Фіхте*, він був супротивником расизму і шовінізму.

У *Е. Дюркгейма* ідея нації як моральної спільноти тотожна ідеї внутрішньої солідарності. Вчений створив аналітичну структуру, у "... якій нації і націоналізм розглядаються в рамках еволюціоністської логіки структурної диференціації і модернізації": модерні суспільства, згідно з цією логікою, потребують нових принципів внутрішнього зв'язку та реінтеграції (оскільки старі форми суспільних зв'язків зруйновані модернізацією).

М. Вебер (1864-1920) критикував традиційні ознаки нації на прикладі євро-американських націй. Веберівська соціологія націй і держави опосередковано вплинула на розвиток політичного варіанту модернізму в теоріях нації та націоналізму на тих дослідників, які особливо наголошували на ролі держави й державної влади в розумінні націоналізму.

К. Маркс (1818-1883) здійснив поділ етносів на стадіальні типи: племена, народності, нації, – на основі відповідності певним суспільно-економічним формаціям. Згідно з його теорією, нація – особлива форма етнічної спільності людей, властива буржуазному епосу (капіталістичній формації).

В. Ленін (1870-1924) визначив 5 ознак нації: спільність території, мови, культури і звичаїв, національна свідомість, економічні зв'язки. Водночас економічний чинник він вважав домінуючим у визначенні нації.

Наприкінці ХХ ст. значно поглибили наукове знання і сприяли вивченню нових аспектів теорії націй як предмета саме наукового аналізу *Е. Гелнер*, *Дж. Армстронг*, *Е. Сміт*, *Б. Андерсон*, *Р. Шпорлюк* та інші.

Узагальнюючи всі наукові напрацювання можна визначити, що *нація* – тип етносу, стійка спільність людей, що *історично* утворилась на основі спільності *мови, території, економічного життя, культури і характеру, розвитку національної самосвідомості*. Тобто виникнення націй історично пов'язане з розвитком виробничих відносин, подоланням національної замкнутості і роздробленості, з утворенням загальної системи господарства, зокрема спільного ринку, створенням і розповсюдженням спільної літературної мови, загальних елементів культури, морально-духовної самоідентифікації та ін. Зазвичай нації виникають із народностей і зберігають їх назви.

У світовій практиці поняття "нація" – союз громадян однієї держави. У цьому сенсі це слово використовується, наприклад, в назві – Організація Об'єднаних Націй. ООН – це організація не якихось економічних або культурних співтовариств, а суверенних держав, які прийнято називати національними тому що, як правило, держави Нового часу формувалися на базі одного або декількох крупних етносів [19, 51].

Тому, визначаючи співвідношення понять "етнос" і "нація", багато науковців з огляду на те, що *нація – це етнос, що здобув державність*. Водночас обов'язково наголошують, що межі між державами ніколи точно не збігаються з межами локального мешкання представників конкретних етносів. Багато етносів взагалі часто розділені межами держав (поляки, вірмени, росіяни та ін.). З іншого боку, практика створення великих держав диктувала необхідність об'єднання багатьох етносів під один державний "дах".

Отже, поняття "нація", на відміну від "етносу", здебільшого тлумачиться вченими як соціополітичний феномен, актуальний для поліетнічних держав. Не зважаючи на різне розуміння термінів "етнос" і "нація", поняття "національний конфлікт", "етнонаціональний конфлікт", "етнічний конфлікт", "міжетнічний конфлікт", "етнополітичний конфлікт" мають право на існування в науковій літературі та можуть застосовуватися як синоніми.

Структура і зміст етнонаціональних конфліктів

Практика показує, що природа будь-якого етнонаціонального конфлікту завжди складна і суперечлива, оскільки має цілий комплекс причин і конфліктогенних чинників. У конфліктології існує два підходи до визначення причин етнонаціонального конфлікту: сутнісний і функціональний. Прихильники *сутнісного підходу* вважають зв'язок між конфліктом і феноменом сутнісної етнічності, тобто причиною конфліктів є етнічні відмінності. Прихильники *функціонального підходу* вважають, що зв'язок між конфліктом та етнічністю суто функціональний (етнічність не створює конфлікти, а є формою їх прояву). У цьому випадку *конфлікт є способом вирішення суперечностей*, отже, потрібно дивитися саме на суперечності, які є в основі конфлікту [25, 49].

Світовий досвід свідчить, що виникнення етнонаціональних конфліктів зумовлене несумісністю інтересів і конкуренцією в життєдіяльності етнічних груп. Це виявляється в основному на суб'єктивному рівні та виражається у невдоволеності життям у соціумі через відсутність можливостей реалізації цінностей, інтересів, потреб суб'єктів поліетнічного соціуму. Наприклад, у роботах М. Бейссинджера доведено, що більшість відкритих міжетнічних конфліктів і проявів насильства і в СРСР періоду перебудови, і в пострадянських державах пов'язано з прагненням утвердити нову державність для тих етнічних груп, які нею не володіли або володіли в обмеженому обсязі (псевдо самостійні союзнi республіки). Це прагнення відображало насамперед інтереси місцевих етнополітичних еліт, що сформувалися в період (а частково і під впливом) Радянської влади, і цими ж елітами ініціювалось і пропагувалось [35, 41].

Будь-який етнонаціональний конфлікт починається з *етнічної напруженості*, особливого психічного стану етнічної спільності, який формується у процесі віддзеркалення груповою етнічною свідомістю сукупності несприятливих зовнішніх умов, що обмежують інтереси етносу, дестабілізують його стан і ускладнюють розвиток. Етнічна напруженість як масовий психічний стан ґрунтується на емоційному зараженні, психічному навіюванні та наслідуванні. Ступінь напруження етнічної напруженості залежить від структури та змісту міжетнічних комунікацій, особливостей етнічної культури спільнот й історичного характеру відносин між ними.

Етнічна напруженість, своєю чергою, призводить до зростання напруженості комунікативних процесів між представниками різних етнічних спільнот. У результаті виникає конфліктна ситуація, яка посилює переконаність партнерів у взаємній несумісності. У цих умовах будь-яка дія однієї сторони викликає у відповідь різку реакцію іншої сторони і в результаті завершується загальним протистоянням її учасників – етнонаціональним конфліктом [18, 21].

Етнонаціональний конфлікт – специфічна форма прояву соціального конфлікту, організовані політичні дії, масові безлади, сепаратистські виступи і навіть громадянські війни, в яких протистояння проходить за лінією етнічної спільності, де сторони (або одна із сторін) вступають у взаємодію за етнічною ознакою.

Стародавні письмові джерела залишили чимало свідочств про найбільші етнічні конфлікти. Трагічна історія депортації єврейського народу, що почалася в VI ст. до н.е. і

неодноразово повторювалася, вигнання арабів з Європи, витіснення калмиків із своєї історичної батьківщини у Північно-західному Китаї та інші. Водночас історичні відомості про генезис різних народів доводять, що великі міжетнічні конфлікти: завоювання, геноцид, вигнання із земель не були винятковим явищем. Захоплення іншоплемінників із метою об'єднання їх у рабство, а потім і для продажу як товар, були відомі здавна.

Однак більш чітких рис етнічний конфлікт набув у новітній історії. Впродовж другої половини XX століття в світі було більше 300 етнічних конфліктів, які періодично переходили в стадію насильства. За оцінками ООН, внутрішньодержавні, зокрема й етнічні конфлікти, забрали більше життів, ніж "класичні" війни. Здебільшого предмет етнічних конфліктів визначити складно. "Термін *етнічний конфлікт* став евфемізмом (термінологічним замінником) для внутрішньодержавних конфліктів, які ми не можемо пояснити або зрозуміти. Етнічний конфлікт став словесним килимком, об який ми витираємо бруд і сміття політичних відносин у світі", – підкреслив американський конфліктолог М. Маршалл [9, с. 82].

Предмет етнічного конфлікту – це конкретна проблема, навколо якої складається конфліктна взаємодія етнічних груп. Проте першопричина конфлікту часто зникає в процесі його динаміки через свою комплексність або ж відтісняється іншими причинами на другий план. Предмет етнічного конфлікту безпосередньо пов'язаний із основною суперечністю у відносинах між етносами [35, 41].

Механізм етнонаціонального конфлікту є у сфері буденної етнопсихології та пов'язаний із дією одного з базових соціально-психологічних механізмів людської свідомості – формуванням і вкоріненням у психіці представників тієї або іншої соціальної спільності зіставлення "МИ – ВОНИ", тобто усвідомлення себе як певної особливої групи "МИ" через зіставлення з представниками іншої групи – "ВОНИ". Основу антитези "МИ – ВОНИ" становить одна або декілька найбільш яскраво виражених зовнішніх ознак, характерних для "НИХ" на відміну від "НАС" (інша зовнішність, риси обличчя, темперамент), або сукупність соціокультурних і релігійних ознак (інша мова, звичаї, культура, інші боги, свята, релігійні обряди та ін.) або відмінності у способі життя, устрою економіки. У нормальній, природній ситуації через зіставлення "МИ – ВОНИ" відбувається розвиток національної самосвідомості. Але якщо виникає ситуація загрози, дестабілізації групи, то розвиток національної самосвідомості може піти шляхом власної абсолютизації і надцінності – шляхом націоналізму.

Націоналізм виражає специфічні відносини між етносами, при якому запити одного етносу з відтворення і зміцнення своїх культурних традицій і цінностей приймають форму експансії, наполегливого нав'язування їх іншому етносу. Тому останній сприймає такі запити як обмеження його етнокультурних устремлінь і вимагає свого захисту. Наприклад, міжнаціональний конфлікт у Придністров'ї усвідомлювався як боротьба проти "румунізації", що об'єднало українців і гагаузів Придністров'я [33, 40].

Політологи пояснюють явище націоналізму посиленням загальної тенденції до суверенізації великих і малих етнічних спільнот із метою створення своїх незалежних держав, зростаючою нетерпимістю до національних меншин, посиленням ксенофобії, жертвами якої стають, насамперед біженці, переселенці та робітники- іноземці.

Спостерігається також зростаючий опір значної частини населення процесам інтернаціоналізації й особливо глобалізації міжнародних відносин. У зв'язку з цим, відомий дослідник в галузі націоналізму і етнічності Е. Сміт зауважив: "Нації і націоналізм є соціальними й культурними конструкціями модерності, винайденими в епоху революцій і масової мобілізації. Зрозуміло, що, хоча функціональне "навантаження" цих конструкцій є багатоаспектним, в основі прагнень "дизайнерів" націй і націоналізму – намагання контролювати глобальні соціальні чи, в ширшому плані, суспільні процеси" [23].

В українській інтелектуальній традиції інтерес до проблем націй і націоналізму відображений у відомих ідеологічних розробках Д. Донцова, В. Липинського, М. Сціборського, Ю. Вассіяна, Ю. Бойка, у наукових дослідженнях О. Бочковського, В. Старосольського, І. Лисяка-Рудницького та інших, які детально розробили теорію українського націоналізму як вияв історичного прагнення українського етносу до отримання державності. Однак, на відміну від теорії, практика націоналізму не завжди реалізується логічно доцільно та послідовно. Радикалізація національної ідеї та її втілення із застосуванням зброї є шляхом до громадянської війни і незатихаючого етнонаціонального конфлікту.

Сучасний український визвольний етнонаціональний рух є складним і багатогранним явищем, яке має глибокі історичні корені. Він спрямований на захист національної ідентичності, культурних традицій та політичної незалежності України. Цей рух включає різноманітні форми діяльності, такі як громадські ініціативи, культурні проекти, політична активність та міжнародна співпраця. Основними аспектами сучасного визвольного руху є:

1. Збереження національної ідентичності – популяризація української мови, культури та історії.
2. Протидія зовнішнім загрозам – реакція на виклики, пов'язані з геополітичними конфліктами та інформаційною війною.
3. Міжнародна підтримка – залучення уваги світової спільноти до українських питань через дипломатію, мистецтво та медіа.

Цей рух також є важливим елементом формування громадянського суспільства, сприяючи консолідації українців навколо спільних цінностей та ідеалів.

Так, прагнення до забезпечення кожного народу своєю державою призвело після завершення Першої світової війни та підписання Версальського миру до формування фашистських диктатур: Гітлера (Німеччина), Хорті (Угорщина), Пілсудського (Польща), Пятса (Естонія), Маннергейма (Фінляндія), Ульманіса (Латвія), Вольдемараса (Литва), Тисо (Словаччина), Кодряну/Антонеску (Румунія), царя Бориса III (Болгарія), Франко (Іспанія), Салазара (Португалія), Муссоліні (Італія), Дельфуса (Австрія), які прийшли до влади шляхом військового перевороту (крім Гітлера і Бориса III) і через 20 років призвели до Другої світової війни. Повоєнні потуги держав Єдиної Європи щодо виправлення помилок праворадикалізму зумовили повторення ситуації. 2014 рік ознаменувався приходом ультраправих партій до влади в низці країн Євросоюзу (Франція, Угорщина, Румунія), а також до збільшення їх кількості у парламентах Іспанії, Італії, Великобританії [22, 47].

Події на Майдані 2014 року, відомі як Революція Гідності, стали переломним моментом в історії України. Вони супроводжувалися масовими протестами, які мали різні політичні, соціальні та ідеологічні мотиви. Націоналістичні гасла, які використовували партії та організації, такі як "Свобода" та "Правий сектор", стали однією з складових протестного руху. Ці гасла акцентували увагу на незалежності України, її суверенітеті та боротьбі проти корупції.

Революція Гідності стала каталізатором для багатьох змін, але також залишила складну спадщину, яка впливає на політичну та соціальну ситуацію в Україні до сьогодні [7, 43].

Форми прояву націоналізму можуть бути різними. Це може бути *шовінізм* – зарозуміле ставлення однієї, "великої" нації щодо іншої – "малої", що ставить останню в принижене становище і тим самим створює основу для презирливого ставлення до її представників (наприклад, відносини татарів і башкирів у Росії). Це може бути і ставлення однієї "малої" нації до іншої, рівної їй, коли їхні домагання переходять певну допустиму межу, що порушує гармонію у взаєминах з іншими націями і сприймається ними як порушення їх прав і життєзабезпечення (наприклад, положення курдів у Туреччині й Іраку).

Формами практичної реалізації теорії націоналізму є *нацизм* і *геноцид* – дії, спрямовані на повне або часткове знищення певної національної, етнічної, расової або релігійної групи як такої (наприклад, німецькі фашисти стосовно євреїв під час Другої світової війни, турки – до вірмен у 1915 р. та інше).

Наявна світова практика свідчить, що націоналізму не позбавлені ні традиційні, ні модернізовані суспільства, ні колишні соціалістичні, ні сучасні високорозвинуті демократичні держави.

Суб'єктами етнонаціональних конфліктів є:

- етноси з певними суперечностями;
- національні спільності й їх складові, так звані корінні народи і національні меншини (етноси, які не є елементами її основи й асимілюються в націю);
- багатонаціональні утворення та національні групи, що входять до них;
- національні держави;
- національні еліти;
- національні рухи та інші.

За просторовими масштабами етнонаціональні конфлікти можуть бути локальними, субрегіональними, регіональними та глобальними. *За рівнем суперечностей* вони поділяються на внутрішньоособистісні, міжособистісні, міжгрупові та міждержавні.

Причини етнічних конфліктів досліджували представники різних галузей науки. Американський дослідник Р. Ліпшуц зазначає: "Те, що називається етнічним конфліктом, не більше і не менше, ніж боротьба за державну владу" ролей [8, с. 44]. Л. Дробіжева підкреслює функціональну основу етнічного конфлікту, закладену не в етнічності, а в соціальних проблемах, що виникають між групами, консолідованими на етнічній основі. Етнолог А. Ямсков визначає етнічний конфлікт через опис колективних дій, в основі яких – неприйняття етнічної нерівності, що раніше сформувалися, або утиск своїх інтересів із боку представників іншої етнічної групи.

Проведений ученими-конфліктологами порівняльний аналіз міжнаціональної напруженості в Прибалтиці, Україні, у Придністров'ї, на Кавказі, в республіках Закавказзі та Середньої Азії, а також в різних регіонах Російської Федерації свідчить про домінуючу роль політики у конфліктних ситуаціях. Роль політичного чинника є домінуючою як під час їх виникнення і розвитку, так і в процесі врегулювання. Наприклад, Т. Резнікова визначає такі *політичні причини* виникнення міжнаціональних конфліктів на пострадянському просторі: прагнення до самоствердження національних еліт країн СНД і Прибалтики; існування великої кількості міжнаціональних суперечок, що історично склалися, між народами; довільний характер меж між колишніми союзними республіками і новими незалежними державами, що провокує територіальні суперечки; незавершеність процесу формування нації в окремих народів, які створюють нові незалежні держави [13].

Чимало вчених зробили висновок про три основні взаємопов'язані причини етнонаціональних конфліктів: глобалізацію, внутрішні суперечності на національній основі та невирішеність соціально-економічних проблем.

Глобалізація розширює взаємодію народів, перетворює світ на єдину комунікаційну систему. Та водночас вона породжує у багатьох людей природні побоювання втратити своє історичне коріння – національну ідентичність, мову, культурні та релігійні традиції. Внаслідок глобалізації в деяких національних державах *наростають внутрішні суперечності*. Масштабний процес нового "переселення народів" загострює проблему нелегальної міграції, призводить до розмивання колишньої мононаціональної основи багатьох держав світу. Водночас коріння більшості міжнаціональних конфліктів живить невирішеність *соціально-*

економічних проблем. Бідність, безробіття, обмежений доступ до ресурсів, соціальна невладштованість, низький рівень освіченості породжують жорсткий опір глобалізації. На планеті близько восьмисот мільйонів голодних, п'ята частина живе менш, ніж на один долар у день, а основні багатства зосереджені в руках двадцяти відсотків населення. Недарма кажуть "Ненависть – гнів бідних". У сучасному світі цей гнів приймає гострі конфліктні форми: від екстремістських дій до терористичних актів щодо представників інших народів.

Узагальнюючи наукові пошуки, необхідно зазначити, що у широкому сенсі причинами етнічних конфліктів є поглиблення і неврегульованість суперечностей у відносинах між соціальними групами, що фіксуються в категоріях етнічних відносин. Аналіз етнонаціональних конфліктів показує, що в їх основі, як правило, є низка причин, серед яких можна виокремити головні та другорядні. Серед *головних* причин етнонаціональних конфліктів найчастіше є територіальні суперечки, етнодемографічні, соціально-економічні та культурно-мовні розбіжності; міграції та переміщення; історична пам'ять; прагнення до самовизначення; боротьба за матеріальні ресурси або їх перерозподіл; претензії на владу національних еліт; конкуренція між етносами у сфері розподілу праці та інше. Конкретизуємо їх.

Територіальні суперечки. У сучасному світі налічують декілька тисяч етносів, які проживають у межах понад 200 держав. Тому територіальні суперечки, як правило, пов'язані з об'єднанням роздроблених у минулому етносів або розмежуванням різних етносів, що проживають на одній території в одній державі. До *причин територіальних суперечок* належать такі [13, 51]:

- вимоги зміни меж між національно-державними утвореннями (2/3 всіх конфліктів);
- домагання переходу під нову державну юрисдикцію цілих національно-територіальних одиниць;
- вимога створення (або відтворення) національних утворень, автономій або районів;
- вимоги федералізації поліетнічних національно-державних утворень;
- територіальні претензії;
- депортації та репатріації.

Метою територіальних етнічних конфліктів є або отримання автономії, або завоювання повної політичної незалежності. І те й інше – різні прояви сепаратизму.

Сепаратизм – це політичний рух, метою якого є відділення від держави частини її території і створення на ній власної незалежної держави або надання частині країни широкої автономії. Сепаратизм створює чимало складних і гострих проблем у функціонуванні держав. Він призводить до порушення їх суверенітету, єдності й територіальної цілісності, принципу непорушності меж і, як показує досвід, може стати джерелом найгостріших міждержавних і міжнаціональних конфліктів [27, 31].

Більшою мірою ця проблема характерна ісламським країнам. Найбільш потворну і найхворобливішу форму сепаратизм часто приймає у країнах центрально-азіатського і кавказького регіонів. Причиною тому можуть бути порушення прав людини і народів, національних, расових і релігійних груп (меншин), національні риси вдачі ("гаряча кров") або особливості історичного розвитку, але однією з основних причин є вигідне геополітичне положення країн цих регіонів. Це стосується, зокрема, самопроголошених республік Абхазії, Північної Осетії та Придністров'я.

Нині сепаратизм використовується для дестабілізації світового геополітичного порядку. Понад 600 національних рухів претендують на створення власної держави. У науковій літературі виокремлюють 6 регіональних різновидів сепаратизму, що сформувалися на чотирьох континентах (в Австралії сепаратистських рухів на сьогодні не зафіксовано):

1. *Західноєвропейський* (Північна Ірландія, Шотландія, Країна Басків, Каталонія, Корсіка, Фландрія і Валлонія, Фарерські острови, Північний Кіпр) характеризується переважанням етно-конфесійного і соціально-економічного чинників.

2. *Східноєвропейський* (Чечня, Дагестан, Придністров'я, Гагаузія, Косово, Македонія, Сербська Республіка у Боснії, Трансільванія) характеризується схильністю до сепаратистських рухів до повної незалежності, а не до автономії.

3. *Близькосхідний (ісламський)* (Курдистан, Гірський Бадахшан у Таджикистані, Белуджістан у Пакистані, Південний Йемен, північ Афганістану та південь Алжиру) характеризується приналежністю до одного релігійно- культурного фундаменту – ісламу.

4. *Азійський* (Джамму і Кашмір, Пенджаб в Індії, Шрі-Ланка, Карен і Шах у М'янме, Філіппіни, Східний Тимор і Ірман-Джая в Індонезії, Тибет і Синьцзян (Уйгурістан) в Китаї) характеризується провідною роллю конфесійної самосвідомості.

5. *Африканський* (Південний Судан, Ангола, Північне Сомалі, Каморські острови, ЮАР, Руанда і Бурунді) характеризується пізнім досягненням державної незалежності та локалізацією вогнищ конфліктів після відходу з континенту колоніальних держав.

6. *Американський* (Квебек у Канаді, Ч'япас у Мексиці, територія Данії Гренландія та ін.) характеризується найменшим порівняно з іншими частинами планети розповсюдженням сепаратизму (всього 4 яскраво виражених вогнища).

У другій половині ХХ ст. у світі існувало 53 основних вогнища сепаратизму, що займали територію в 12,7 млн км із населенням 220 млн чоловік. У ХХІ ст. їх кількість зросла до 69. У 25 вогнищах конфлікти мали збройний характер, що особливо було характерне для Азії. До чинників, які загострюють територіальні суперечки між етносами і дають більше шансів на перемогу в боротьбі за незалежність, належать такі [31, 45]:

- група етнічних або релігійних меншин вимагає більшої автономії;
- нацменшина у минулому мала власну державність;
- розвинуті інфраструктура й інформаційні технології;
- висока організованість груп, які виступають за незалежність;
- ріст народжуваності в етнічній або релігійній групі;
- страждання від репресій і дискримінації з боку центрального уряду;
- у минулому представники цієї релігійної або етнічної групи вже вели подібну боротьбу;
- ризик початку етнічного конфлікту зростає, якщо в сусідній державі спостерігається серйозний внутрішній конфлікт або йде війна. І, навпаки, чим демократичніші та ліберальніші країни-сусіди, тим менше шансів початку подібного кровопролиття.

Боротьба за ресурси, власність і екологію

Наявність природних ресурсів також здатна впливати на стан міжетнічних відносин, провокуючи їх загострення. Найчастіше це виражається в боротьбі етносів за володіння матеріальними ресурсами і власністю, серед яких найбільш цінними є земля і надра. Так, причиною зіткнення у 90-х роках ХХ століття між киргизькими і таджицькими скотарями став територіальний поділ пасовищ і джерел води. Вони проходили без загибелі людей, але непоступливість і відмова від пошуку компромісів згодом обернулись трагедіями [30, 42].

Прагнення до зміни статусу місцевих еліт

Статусні конфлікти спрямовані на зміну політичного статусу й обсягу владних повноважень тієї або іншої етнотериторіальної автономії та правлячої в ній еліти. Найчастіше такі етнонаціональні конфлікти виникають у перехідних суспільствах, в умовах яких вони є

ефективним способом переведення соціального невдоволення в русло міжетнічної боротьби. Історична практика переконує, що в умовах кризового стану суспільства завжди виникають передумови для різних видів економічних, соціально-політичних протистоянь і конфліктів, що приводить до перерозподілу влади і ресурсів [32, 521].

В основі етнонаціональних конфліктів цього типу є процеси модернізації й інтелектуалізації народів. Створення інтелектуальної еліти в етнічних спільнотах призводить до того, що в престижних видах діяльності виникає конкуренція між титульними й основними етносами. Внаслідок уявлень про самодостатність і самостійність представники титульних етносів починають претендувати на престижні та привілейовані місця, зокрема й у владі. Водночас, формуючи і визначаючи свої пріоритети, етнічні еліти додають вузькокорпоративним інтересам етнічного забарвлення. Одночасно відбувається пошук етносами свого місця в новій економічній моделі суспільства, що сприяє самовираженню та самоствердженню етносів.

Зміна системи розподілу праці

Як показує історична практика, у більшості поліетнічних держав природним чином формується система розподілу праці між етнічними групами. А оскільки різні сфери виробництва приносять різні доходи, між ними, природно, виникає негласна конкуренція, упереджене співставлення трудового внеску і винагороди за нього. Коли ж існує певна залежність між сферами праці й етнічними спільнотами, ця конкуренція переноситься і на самі етнічні групи, внаслідок чого виникає напруга в міжетнічних відносинах – перша ознака назріваючого конфлікту [11, 45].

Представники етносів, які займають елітне становище в суспільстві та зайняті у сфері управління, економіки та політики, викликають в інших відчуття етнічної неприязні та мимоволі (своєю кваліфікацією, рівнем освіти та доходами) є стимуляторами розпалювання міжетнічної ворожнечі. Із цієї ж причини можуть виникати конфлікти й усередині одного етносу, пов'язані з боротьбою кланів і субетносів.

Історична пам'ять

Важливим детермінуючим чинником етнонаціональних конфліктів може бути історична пам'ять народів, що зберігає сліди насильницьких дій у сфері національної політики, таких, як довільна зміна національних меж, штучне розчленування етнічних спільнот, несправедливий національний устрій, вимушене переселення "робочої сили", депортації народів і інше. Найбільш яскравими прикладами є етнічний конфлікт між Вірменією і Туреччиною з приводу трагічних подій 1915 року, коли безвинно загинуло понад 200000 тис. вірмен, а також примусове виселення кримсько-татарського населення з Криму [23, 45].

Проведений конфліктологами аналіз сучасних етнонаціональних конфліктів показує, що їм притаманні певні *особливості*. По-перше, всі етнонаціональні конфлікти мають *комплексний характер*. Оскільки їх суть визначається прагненням етносу до власної державності, то ці конфлікти неминуче стають *політичними*. Для того, щоб етнічна криза "визріла", етнос повинен відчувати себе дискримінованим за соціально-економічними (низький рівень доходів, переважання непрестижних професій, недоступність хорошої освіти та ін.) і духовно-культурними (гноблять релігію, обмежують можливості використання мови, не поважають звичаї і традиції та ін.) показниками. По-друге, етнонаціональні конфлікти проходять в обстановці *високого напруження емоцій*, пристрастей, прояву ірраціональних сторін людської природи. По-третє, більшість із крупних міжетнічних конфліктів мають *глибоке історичне коріння*. А, якщо таких і не мають, то конфліктуючі сторони їх неодмінно створять псевдоісторичними дослідженнями типу: *"Наші предки завжди тут жили!"*. По-

четверте, етнонаціональні конфлікти характеризуються *високою мобілізацією*. Етнічні особливості (мова, побут, віра) становлять повсякденне життя кожного члена етносу, що і забезпечує масовий характер руху на їх захист. По-п'яте, етнонаціональні конфлікти мають "*хронічний*" характер, вони не можуть бути остаточно вирішеними, оскільки етнічні відносини вельми змінні. І та міра свободи і самостійності, яка задовольняє нинішнє покоління етносу, може здатися недостатньою наступному.

Отже, міжнаціональні (міжетнічні) відносини самі собою конфліктогенні. Коли ж до цього додаються політичні помилки влади, їх вибуховий потенціал зростає у рази. Як правило, розгортання етнонаціональних конфліктів відбувається за загальною схемою: постраждалий етнос вимагає відновлення справедливості – встановлення власної державності в тій або іншій формі.

Динаміка і типологія етнонаціональних конфліктів

На практиці будь-який етнонаціональний конфлікт має динаміку розвитку (поетапне зростання ступеня напруженості). Згідно з даними сучасної етнічної конфліктології, динаміка етнонаціонального конфлікту складається, як правило, з чотирьох фаз: латентний період, прояв конфлікту, активний перебіг конфлікту, наслідок конфлікту.

В основі *латентного періоду* є зародження конфліктної ситуації: на стадії прихованої (тілючої) напруженості національно-патріотичні й особливо національно-радикальні рухи висувають вимоги до іншої етнічної групи, звертаючись до традицій, звичаїв, народної культури, до етнонаціональної символіки, які в своїй сукупності протиставляються аналогічним явищам "чужої" культури [11, 35].

Для цієї стадії характерним є стан міжетнічного відчуження. Це виявляється в прагненні до етнічно однорідних шлюбів, моноетнічного спілкування, мінімізації контактів з іншоетнічним середовищем, за винятком неминучих – професійних або побутових. Тобто йдеться про збільшення соціокультурної дистанції. Водночас відчуження посилюється культурними відмінностями етносів, їх несхожими стереотипами поведінки. Починають також вироблятися чіткі й тверді домагання і позиції, які виражаються в програмних документах і деклараціях цих рухів. Суперечності ще не усвідомлюються, але порівняння між групами робиться переважно на користь своєї. Необхідно зазначити, що латентний період конфлікту іноді так і залишається латентним і не переходить у наступну стадію свого розвитку. Низка кавказьких конфліктів залишилися на рівні латентних: між кабардинцями і балкарцями в Кабардино-Балкарії, карачаївцями і черкесами в Карачаєво-Черкесії, грузинами і азербайджанцями в Квемо-Картлі, грузинами і вірменами в Самцхе-Джавахеті, російським населенням Дону, Кубані, Ставропілля [17, 44].

На цій стадії також відбуваються спроби перерозподілити владні повноваження на користь однієї етнічної групи завдяки іншим групам, змінити етнічну ієрархію, підвищити етнічний статус корінних жителів і ін. Етнічність виражається у формі етнонаціональних інтересів і стає для місцевої еліти інструментом тиску на центральну владу з метою реорганізації існуючого етнополітичного простору на свою користь. Стадія дуже тривала (багаторічна), наприклад, факт вигнання євреїв із Землі Обітованої кілька тисячоліть тому був обґрунтуванням їх багаторічної боротьби за повернення на свою Батьківщину і створення Держави Ізраїль. Останніми роками в Татарстані оголошуються дні пам'яті жертв захоплення Казані військами Івана Грозного в 1552 році, а в Криму – переселення кримсько-татарського населення [33, 47].

Іноді етнічна група вдається до силових дій, щоб силою зброї підкріпити свої домагання. Як показує практика, перехід від стадії прояву конфлікту до *стадії активного перебігу* відбувається не завжди. Необхідною умовою реалізації цієї фази є нестабільність

високостатусного етносу. Так, наприклад, саме в ситуації нестабільності, спричиненої розвалом СРСР, виникли умови для помсти за попередні дії (конфлікти між осетинами й інгушами, між азербайджанцями і вірменами, грузинами і абхазами і ін.). Ця стадія має тенденцію до ескалації – від масових ненасильницьких дій (мітинги та ін.) до зіткнень і військових дій. За мірою накопичення жертв і втрат, конфлікт на цій стадії стає дедалі менш керованим і цивілізовано вирішуваним. Під час цієї стадії життєво необхідними є заходи з його швидкого ослаблення і заспокоєння такі, як посередництво, консультування, переговорний процес і ін., спрямовані на досягнення національного консенсусу або принаймні компромісу.

Результативність процесу врегулювання конфлікту є показником того, якою мірою приведені в дію демократичні та гуманістичні способи його врегулювання і вирішення були реалізовані. Чи повною мірою вдалося нейтралізувати націоналістичні установки і конфронтаційні устремління учасників конфлікту. Опісля допомогти кожному з них перейти від жорсткої і насильницької протидії національних спільнот і їх представників до ефективної й узгодженої взаємодії з ними заради взаємного задоволення основних потреб й інтересів усіх учасників міжетнічної колізії. Лише тоді *наслідки конфлікту* вважатимуться позитивними і конструктивними [17, 55].

Проте, як показує світова практика, після активного перебігу конфлікту сторони повертаються до фази латентного періоду. Це пов'язано з тим, що в реальному житті набагато частіше відбувається не врегулювання етнічного конфлікту, а його нейтралізація. Зазвичай це означає перенесення етнічного конфлікту в межі легальної політичної боротьби між відповідними партіями і рухами при гарантованій неможливості насильницьких дій будь-якої із сторін, а також за наявності обґрунтованих розрахунків те, що один з етносів не зможе набрати вирішальної більшості на свою підтримку. Така політична боротьба, тобто по суті, консервація етнічного конфлікту, може у м'якій формі протікати десятиліттями, не супроводжуючись міжетнічними зіткненнями. Проте водночас залишається небезпека, що у разі несподіваних кардинальних змін умов життя: різкого економічного спаду, екологічної катастрофи і ін., – подальший розвиток конфлікту може вийти за законні межі, оскільки продовжують функціонувати етнонаціоналістичні партії, в яких працюють екстремістськи налаштовані діячі [13, 45].

Під час типологізації етнонаціональних конфліктів ураховують їх виникнення, предмет, процес перебігу та інші чинники. Так, за *характером дій конфліктуючих сторін* О. Миронова та О. Мазоренко поділили етнонаціональні конфлікти на три категорії: конфлікти стереотипів; конфлікти ідей; конфлікти дій [19].

Конфлікт стереотипів має такий характер, за якого конфліктуючі етнічні групи ще не чітко усвідомлюють причини суперечностей, але створюють стосовно опонента негативний образ "недружнього сусіда", "небажаної групи" (вірмено-азербайджанський конфлікт).

Конфлікт ідей характеризується наявністю тих або інших домагань. У цьому випадку обґрунтовується "історичне право" будь-якого етносу на самостійну державність (наприклад, у колишніх республіках СРСР) або на територію (наприклад, у Вірменії й Азербайджані, Північній Осетії й Інгусетії).

Конфлікт дій означає проведення практичних заходів щодо відстоювання своїх інтересів у формі мітингів, демонстрацій, пікетів, відкритих зіткнень зі своїми опонентами й органами влади.

Ця класифікація радше відображає стадії та форми міжетнічних конфліктів, проте багато конфліктів так і залишаються "конфліктами ідей".

За *сферами прояву* етнонаціональні конфлікти поділяють на статусно-інституційні, етнотериторіальні, соціально-економічні, культурно-мовні, політико-правові та міжгрупові.

Статусно-інституційні етнонаціональні конфлікти виникають у результаті прагнення етнічної спільності підвищити свій статус у загальнодержавній системі. У цьому випадку відбувається боротьба етнічних груп за конфедеративну форму устрою держави або за створення своїх національних утворень у складі федерації. Це, наприклад, було характерним для частини союзних республік СРСР, які бажали конфедеративного рівня відносин (Казахстан), для низки колишніх автономій СРСР (Татарстан), які прагнули піднятися до рівня союзних республік [21, 54].

Етнотериторіальний тип передбачає домагання і суперечки етнічної групи за право проживати на тій або іншій території, володіти або управляти нею. Територіальні суперечки часто пов'язані з реабілітаційним процесом стосовно репресованих народів. Такі конфлікти виникають під час відновлення територіальної автономії (німці Поволжя, кримські татари) або правової, соціальної, культурної реабілітації етносу (греки, корейці та інші).

Соціально-економічний тип конфлікту виникає на основі вимоги вирівнювання рівня життя у представників різних етносів, входження в еліту або припинення пільг, субсидій і економічної допомоги іншим народам.

Міжгруповий тип етнонаціонального конфлікту – суперечки, які виникають із різних питань, по-перше, між *етнічною групою і державою* (наприклад, самопроголошені Абхазія і Південна Осетія – з Грузією) і між *етнічними групами* (наприклад, конфлікт між киргизами й узбеками в Ошській області Киргизії).

Культурно-мовний тип конфлікту виникає на основі вимог сприяти збереженню або відродженню мови і культури етнічної меншини в приватному або громадському житті.

За основними цілями, висунутими конфліктуючими сторонами, визначають *реалістичні та нереалістичні* етнічні конфлікти.

За підпорядкуванням конфлікти поділяють на *вертикальні* (між центром і суб'єктами та між регіональними і місцевими органами влади) і *горизонтальні* (між групами корінної і некорінної національності й мікроконфлікти на особистісному рівні).

Найпростіший спосіб класифікації етнічного конфлікту – *за способами застосування сили* конфліктуючими сторонами – віднесення його до збройного або не збройного. *Збройні конфлікти (насильницькі)* поділяють на:

- *регіональні війни* – збройні зіткнення за участю регулярних військ і використанням важкого озброєння (Карабахський, Абхазький, Таджикиський, Південноосетинський, Придністровський, Чеченський конфлікти);

- *короткострокові збройні зіткнення*, які продовжуються декілька днів і супроводжуються жертвами (зіткнення у Фергані, Осетино-інгушське протиборство та ін.). Такі зіткнення часто називають "конфліктами-бунтами", "конфліктами-погромами", "конфліктами некерованих емоцій".

Незбройні конфлікти бувають таких видів [33, с. 45]:

- *інституційні* – суперечність між нормами конституцій, законодавства, що реалізують ідеологеми конфліктуючих сторін. Така форма конфлікту не завжди супроводжується громадянськими конфліктами. Приклад – Татарстан середини 90-х років XX століття. Основні суб'єкти: владні структури, партії, організатори громадських рухів;

- *маніфестні* – мітинги, демонстрації, голодування, акти громадянської непокори (в Україні – "Майдан"), Основні суб'єкти – маси людей;

- *ідеологічні* – конфлікт ідеологій. Основними суб'єктами є представники політичної, наукової, художньо-мистецької еліти.

Якщо підставою класифікації є *територія проживання*, наявність або відсутність державних або адміністративних кордонів, то можна визначити такі типи етнонаціональних

конфліктів: *міждержавні; регіональні конфлікти* між різними етносами; *конфлікти між Центром і регіоном; місцеві конфлікти* між різними етнічними утвореннями, що проживають у рамках єдиних державних, федеральних або адміністративних кордонів (наприклад, в одному місті, області).

Кожна з наведених типологій має достатньо умовний характер, оскільки будь-який етнонаціональний конфлікт одночасно поєднує в собі декілька причин, цілей і форм. Тому для його повної оцінки слід не тільки встановити основні його причини, але і визначати все різноманіття складових його чинників.

Форми перебігу і способи врегулювання етнонаціональних конфліктів

Із метою недопущення і врегулювання етнонаціональних конфліктів у багатьох країнах світу вже багато десятиліть існують спеціальні служби. Наприклад, у США, починаючи з 50-х рр. XX століття, аналіз етнічних конфліктів організований у рамках Служби громадських відносин. В Україні, як і в Росії, конфліктологічні аналітичні центри і дослідницькі групи виникли тільки на рубежі 90-х р. минулого століття.

Урегулювання етнонаціональних конфліктів вимагає створення прийняттого для всіх конфліктуючих сторін балансу взаємовигідних інтересів. На думку конфліктологів, для досягнення цього балансу необхідне виконання *трьох обов'язкових умов*: по-перше, кожна із сторін конфлікту повинна визнати наявність конфліктної ситуації; по-друге, обов'язковою умовою у врегулюванні конфлікту є ступінь організованості сторін: чим краще вони організовані, тим легше досягти домовленості та добитися виконання умов договору; по-третє, конфліктуючі сторони повинні прийняти чітко встановлені правила гри, під час дотримання яких тільки і можливий переговорний процес. Ці правила повинні надавати однакові можливості кожній із сторін забезпечувати деякий баланс в їх взаєминах.

Основні дії з нейтралізації конфронтаційних прагнень учасників етнонаціональних конфліктів укладаються в рамки *певних загальних правил*, узагальнених конфліктологами з досвіду вирішення таких конфліктів. До них належать [30, 47]:

- *легітимація конфлікту* (офіційне визнання існуючими владними структурами та конфліктуючими сторонами наявності самої проблеми, що потребує обговорення і вирішення);
- *інституціоналізація конфлікту* (вироблення визнаваних обома сторонами правил, норм, регламенту цивілізованої конфліктної поведінки);
- *переведення конфлікту в юридичну площину*;
- *введення інституту посередництва* під час організації переговорного процесу;
- *інформаційне забезпечення врегулювання конфлікту* (відкритість, "прозорість" переговорів, доступність і об'єктивність інформації про хід розвитку конфлікту для всіх зацікавлених громадян).

Практика врегулювання етнонаціональних конфліктів показує, що кінцеві результати їх врегулювання можна об'єднати у три групи. *Перша* з них передбачає *повну перемогу однієї сторони над іншою*, вирішення конфліктної ситуації з позиції сили. Саме на такий результат етнонаціонального конфлікту найчастіше орієнтуються конфліктуючі сторони на ранніх фазах конфлікту. Проте, як показує історія етнонаціональних конфліктів XX ст., більшість із них так і не була врегульована, незважаючи на силовий тиск і перемогу однієї сторони над іншою. Вони тільки перейшли в латентну фазу і можуть актуалізуватися у будь-який момент. Пов'язано це з тим, що у переможеної сторони, як правило, залишається відчуття національної образи, гіркота поразки, які передаються з покоління в покоління, і через значний проміжок часу такий конфлікт може загостритися з новою силою (наприклад, Туреччина- Вірменія).

Другим варіантом вирішення актуалізованого етнонаціонального конфлікту є *взаємна поразка конфліктуючих сторін*. Такий результат виникає, коли обидві сторони виснажились у боротьбі, і водночас жодна із них не змогла отримати помітної перемоги над іншою. У цьому випадку для врегулювання конфлікту сторони змушені звертатися до посередників, шукати компромісне вирішення проблеми, яке, як правило, не задовольняє жодну із сторін. Якщо вдається врегулювати конфлікт у такий спосіб, то він практично переходить у латентну фазу, за якої сторони продовжують розглядати один одного як супротивників. Такий спосіб вирішення конфлікту також має високу ймовірність його подальшої актуалізації (наприклад, Нагірний Карабах) [40, 45].

Третя група способів вирішення конфлікту передбачає, що він може закінчуватися *взаємним вигравшем сторін* у вигляді досягнення згоди з основних питань і встановлення конструктивної взаємодії. Такий результат стає можливим за наявності в обох сторін політичної волі до позитивного вирішення конфлікту.

Оскільки етнонаціональний конфлікт має певні фази перебігу, для кожної з них характерні властиві тільки їм прийоми і способи врегулювання. Так, упродовж *латентного періоду (першої фази)* для запобігання конфлікту насамперед потрібно добитися практичної реалізації принципу рівного громадянського права, коли всі люди, які живуть на території держави, мають можливість для отримання громадянства; у нових національно-державних утвореннях починати діяльність з нульового варіанту громадянства; проводити політику соціально-економічного вирівнювання умов життя всіх етнічних груп, особливо тих, які піддавалися раніше дискримінації; реалізовувати принципи федералізму однаково для всіх етнічних груп [28, 50].

Упродовж другої фази – *прояву конфлікту* – для зняття етнічної напруженості необхідно: створювати етнічно нейтральні підрозділи поліції й армії з визначенням їх чітких функцій і повноважень у конфліктних діях; організувати подачу і виклад точної і неупередженої інформації про конфлікт у всіх засобах масової інформації; здійснювати особливий контроль за збереженням і рухом зброї; максимально суворо переслідувати за законом організаторів вуличних безладів із неухильним і точним виконанням вироків.

У фазі *активного перебігу конфлікту* головним завданням є максимально швидке припинення військових дій, для чого необхідно вжити такі заходи: видалити із зони конфлікту, арештувати або тимчасове затримати прихильників екстремістських методів вирішення конфлікту; запобігти розколу за етнічною ознакою державних і силових структур, які забезпечують громадський порядок; ввести особливий контроль за засобами зв'язку й об'єктивністю засобів масової інформації; створити механізм припинення бойових дій і початку переговорного процесу; провести комплекс заходів щодо зведення до мінімуму кількості людських жертв і матеріального збитку; запобігти мародерству і військовим злочинам [512, 511].

Фаза *усунення наслідків конфліктних дій і примирення конфліктуючих сторін* повинна містити такі заходи: оголошення загальної оцінки наслідків конфлікту і програми (плану) відтворення єдності громадянського суспільства на умовах національного примирення; надання відновному процесу етнічно нейтрального характеру; недопущення героїзації терористів і екстремістів, щоб уникнути перетворення їх у політичних лідерів; суспільний діалог усіх етнічних груп для реформування суспільства; відмова від драматизації конфлікту і недопущення його фіксації в "історичній пам'яті" етносу, щоб наступні покоління не могли відродити "дух конфлікту".

Крім того, всі перелічені способи та методи врегулювання етнонаціональних конфліктів у кожній із фаз їх розвитку можуть бути доповнені методами ослаблення і гальмування етнонаціональних конфліктів. До такого типу методів належать такі [13, 27]:

- *метод деконсолідації конфліктуючих сторін*, який означає відділення за допомогою спеціальних заходів найбільш радикальних елементів або груп від інших, більш схильних до компромісів і переговорів;
- *застосування широкого спектра санкцій*: економічних, політичних, адміністративно-правових, аж до санкціонованого застосування сили органами забезпечення громадського порядку;
- *перерва у конфлікті* з метою зміни його емоційного тла, зниження загострення пристрасей, консолідації сил у суспільстві;
- *прагматизація переговорного процесу* шляхом поділу глобальної мети на низку послідовних завдань, які суб'єкти виконують спільно від простих до складних;
- *оперативне вирішення найбільш гострих питань*, які не вимагають тривалої підготовки і великих витрат;
- *організаційно-політична і роз'яснювальна робота*;
- *налагодження діалогу протилежних сторін*, як правило, за участю нейтральної сторони;
- *організація взаємовигідного підприємництва*: будівництво спільних підприємств, створення вільних економічних зон, зон спільної торгівлі, налагодження повнокровного економічного співробітництва;
- *створення інфраструктури духовної співпраці, розвиток туризму, спорту та ін.*

Отже, врегулювання і припинення етнонаціональних конфліктів є життєво важливою необхідністю існування будь-якого поліетнічного співтовариства. Конфліктні міжетнічні відносини, характер і тенденції їх розвитку завжди негативно впливають на основні процеси соціально-економічного, культурного і політичного розвитку будь-якої держави. Вони не просто затримують і порушують хід суспільного розвитку, але і здатні зрадити всю його орієнтацію, породити нові негативні тенденції, закласти основу для майбутніх конфліктів інших поколінь.

Правові основи попередження і вирішення етнонаціональних конфліктів в Україні

Правову базу попередження і вирішення етнонаціональних конфліктів в Україні формує Основний Закон – Конституція України. Вона має вищу юридичну силу, її пряма дія застосовується на всій території України. Ст. 5 Основного Закону зазначає, що носієм суверенітету та єдиним джерелом влади в Україні є народ. Водночас конкретизовано окремі його етнокомпоненти: українська нація, національні меншини; також уперше на законодавчому рівні визначено як окрему етнічну категорію і *суб'єкт права – корінні народи* (ст. 11).

Тобто Конституція України визначає Український народ як поєднання двох складових – української нації та громадян інших національностей. Зазначені норми конкретизуються в інших статтях Основного Закону України. Згідно зі ст. 11, держава сприяє консолідації та розвитку української нації, її історичної свідомості, традицій і культури, а також розвитку етнічної, культурної, мовної та релігійної самобутності всіх корінних народів і національних меншин України. Тобто тут з'являється вже тріада – українська нація, корінні народи й національні меншини, що в сукупності і є Українським народом.

У ст. 12 Основного Закону зазначається, що Україна дбає про задоволення національно-культурних і мовних потреб українців, які проживають за межами держави. Відповідно до пунктів 3 і 4 ч. 1 ст. 92 Конституції України, виключно законами України визначаються права корінних народів і національних меншин, порядок застосування мов [14, 50].

Необхідно зазначити, що до 27 січня 1999 р. діяв Указ Президента України "Про порядок зміни громадянами України національності" від 31 грудня 1991 р. № 24. Згідно з його положеннями, національність може бути змінена особами, які при досягненні 16-річного віку та одержанні паспорта прийняли національність одного з батьків і бажають змінити її відповідно до національності другого з батьків. Тобто в Указі був реалізований основний принцип визначення національної належності громадян – за національністю батька або матері.

У *Декларації про державний суверенітет України*, прийнятій 16 липня 1990 р., наголошується, що єдиним джерелом державної влади є народ України, який складається з громадян Республіки всіх національностей; встановлюється рівність перед законом усіх громадян незалежно від їхнього походження, національної приналежності, мови тощо; держава гарантує всім національностям, які проживають на території Республіки, право вільного національно-культурного розвитку; забезпечується національно-культурне відродження українського народу, його історичної свідомості та традицій, національно- етнографічних особливостей, функціонування української мови в усіх сферах суспільного життя; держава виявляє піклування про задоволення національно-культурних, духовних і мовних потреб українців, які проживають за межами Республіки.

Проголошуючи незалежність України 24 серпня 1991 р., Президія Верховної Ради у "*Зверненні до громадян України всіх національностей*" наголосила, що починається нова доба в розвитку міжнаціональних відносин в Україні, тому влада бере на себе всю відповідальність за те, що проголошення незалежності України ні в якому разі не спричинить порушення прав людей будь-якої національності.

Наступний етап започаткувала *Декларація прав національностей України*, яка була прийнята 1 листопада 1991 р. У ній проголошено рівноправність усіх етнічних складових українського поліетнічного суспільства, зокрема рівність політичних, економічних, соціальних та культурних прав; заборона дискримінації за національною ознакою; зобов'язання держави щодо створення належних умов розвитку всіх національностей, їх культур, вільне користування рідною мовою в усіх сферах суспільного життя; право на громадські об'єднання та ін.

Юридичною основою етнонаціональної політики України став прийнятий Верховною Радою України "*Закон про національні меншини в Україні*". Цим документом гарантується право меншин на національно-культурну автономію, створення умов для відродження і розвитку своєї культури, свобода творчості, доступ до надбань світової культури та ін.

Необхідність формування державної етнонаціональної політики України зумовлена:

- багатонаціональним складом її населення, етнонаціональну структуру якого становлять українська нація, корінні народи та національні меншини – представники понад ста національностей-,
- процесами етнічного відродження й української нації, і корінних народів та національних меншин; їх інтеграція і формування багатонаціонального українського народу;
- інтенсифікацією зв'язків з історичною батьківщиною представників української діаспори, залучення їх до державотворчих процесів в Україні;
- поверненням до України раніше депортованих народів та їх інтеграцією в українське суспільство;
- посиленням міграційних процесів. Тисячі людей із країн Сходу й Півдня перетинають Україну, значна частина їх залишається в Україні, іноді незаконно; водночас мільйони українських громадян перебувають на заробітках за кордоном.

Головною метою державної етнонаціональної політики України є забезпечення рівноправних відносин та тісної взаємодії представників різних етносів, які мешкають в Україні, підтримка атмосфери толерантності, довіри й поваги у взаєминах між ними;

оптимальне врахування інтересів усіх етнонаціональних спільнот, створення сприятливих умов для розвитку української нації, корінних народів та національних меншин.

Змістом етнонаціональної політики є проблема міжнаціональної злагоди в умовах етнічної розмаїтості.

Основними напрямками державної етнонаціональної політики України є [11, 46]:

1. *Забезпечення рівних конституційних прав та свобод і рівності перед законом* усіх громадян незалежно від їхнього етнічного походження.

2. *Гарантування повної рівноправної участі громадян України*, які належать до різних етнічних спільнот, у всіх сферах життя українського суспільства.

3. *Забезпечення розвитку культури української нації* та інших етноспільнот держави.

4. *Визнання поліетнічного характеру українського суспільства* і підтвердження права всіх його членів на збереження та популяризацію своєї культурної спадщини; оцінка внеску кожної етноспільноти в розвиток українського суспільства.

5. *Підтримання атмосфери взаєморозуміння і взаємної поваги* між усіма складовими етнонаціональної структури українського суспільства та вирішення етно- політичних суперечностей і конфліктів мирними засобами.

6. *Виховання поваги* всього українського суспільства до культур, релігій, традицій, звичаїв усіх національностей, які проживають в Україні.

7. *Забезпечення всебічного розвитку і функціонування української мови* як державної в усіх сферах суспільного життя в Україні; гарантування вільного розвитку, використання і захисту російської мови, інших мов національно-етнічних спільнот в Україні.

8. *Сприяння українській діаспорі* в збереженні та розвитку національної культури, мови, традицій та звичаїв з урахуванням національного законодавства країни проживання; визнання прав осіб, депортованих за національною ознакою з території України, на добровільне повернення в Україну, сприяння їх інтеграції в українське суспільство.

Етнонаціональна політика має спиратися на певний механізм своєї реалізації. Таким механізмом в Україні залишається [16, 34]:

– *законодавство*, зокрема довгострокові державні програми, спрямовані на прогнозування і регулювання етнонаціональних процесів в Україні, та спеціальні програми, що стосуються конкретних напрямів реалізації етнополітики в Україні;

– *спеціально уповноважений урядовий орган державного управління*, інші органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, а також громадські організації національних меншин;

– *міжнародне співробітництво* з іноземними державами та з відповідними міжнародними організаціями з метою використання їхнього досвіду й потенціалу, зокрема фінансового, для реалізації цілей державної етнонаціональної політики.

Однак нині перед етноконфліктологією постало чимало проблем. Аналіз українського законодавства в галузі забезпечення прав національних меншин засвідчив, що в Україні вже сформовано доволі широку нормативну базу з цього питання. Але є всі підстави стверджувати, що наразі постала нагальна необхідність перегляду і корекції цієї сфери законодавства з метою усунення низки нормативних колізій як у положеннях окремих законів, так і у правовому полі загалом. Попри те, що окремими нормами і положеннями політико-правових і юридичних актів України запроваджено майже весь комплекс прав національних меншин, передбачених міжнародними правовими документами, для деяких із них і досі не знайдено механізмів практичної реалізації, а інші не виконуються органами державної влади або ж виконуються лише частково.

Базовий Закон України *"Про національні меншини в Україні"* необхідно привести у відповідність із Конституцією України та міжнародно-правовими нормами. Сьогодні відсутні узгоджені підходи до чіткого визначення понять "національна меншина", "національно-культурна автономія", "компактність та дисперсність проживання", а також критеріїв, за якими можна було б представників тих чи інших етносів України відносити до національних меншин (кількісний склад, структурованість, тривалість проживання на певній території, наявність зафіксованих пам'яток історії та культури і ін.). Політика щодо національних меншин в Україні має бути суттєво переглянута, що вимагає розроблення концепції нової етнополітики. Існує нагальна потреба в аналізі актуальних проблем державного регулювання становища національних меншин, у визначенні основних принципів і завдань державної етнополітики, одним з яких є впровадження системи етноконфліктологічного менеджменту [33, 47].

Аналіз засобів конституційного регулювання захисту політичних прав національних меншин в Україні показує, що правове поле сучасної Української держави для певних етнічних спільнот створює можливість представництва в радах до обласного рівня, однак у деяких регіонах України певні етнічні групи незадоволені існуючою ситуацією.

Крім того, необхідно зважати на те, що сучасна мультикультурна карта Європи характеризується принципово новими рисами, які не були характерні їй ще 10 років тому: спостерігається відродження націоналістичних рухів та ідеологій, які проповідують ксенофобію, расизм і національну нетерпимість, поширюються регіоналістські та сепаратистські настрої в суспільстві. У контексті новітніх європейських тенденцій політика мультикультуралізму має бути суттєво переглянута, особливо це стосується України, де реформування суспільства відбувається в умовах системної кризи, яка виявляється в політиці, економіці, соціальній сфері, культурі.

Висновки

1. Етнонаціональний конфлікт як давня форма соціального конфлікту виник на початку людської епохи, коли різні племена знищували одне одного, виселяли з територій, насильно асимілювали. Суперечності розгортались за місця полювання, комфортніший клімат для життя та ін.
2. Причини міжетнічних конфліктів можуть бути достатньо різними: територіальні суперечки, міграції і переміщення, історична пам'ять, прагнення до самовизначення, боротьба за матеріальні ресурси або їх перерозподіл, претензії на владу національних еліт, конкуренція між етносами у сфері розподілу праці та ін.
3. Врегулювати етнонаціональний конфлікт вдається рідко. Як правило, він переходить у латентну стадію і продовжує "тліти" до накопичення сил однієї із сторін.

РОЗДІЛ III. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ КОНФЛІКТАМИ

Розділ III, присвячений прикладним аспектам управління соціальними конфліктами, охоплює важливі теми, які допомагають зрозуміти та вирішувати конфлікти в різних сферах суспільного життя.

В підрозділі 3.1 «Методи попередження та врегулювання конфліктів» представлено стратегії, спрямовані на запобігання виникненню конфліктів, а також способи їх ефективного вирішення. До методів попередження яких належать: *прогнозування конфліктів* (аналіз потенційних джерел конфлікту), *комунікація* (відкрите обговорення проблем для уникнення непорозумінь) та *медіація* (залучення третьої сторони для врегулювання конфлікту).

Підрозділ 3.2 «Попередження конфліктів у сфері управління» розглядає управлінські конфлікти, які часто виникають через розбіжності в цілях, стилях керівництва чи комунікації. Попередження таких конфліктів включає: *розвиток лідерських навичок* (ефективне управління командою), *підвищення рівня довіри* (створення атмосфери взаємоповаги) та *чітке визначення ролей* (уникнення плутанини в обов'язках).

В підрозділі 3.3 «Соціокультурні конфлікти в умовах міграційних процесів» зазначено, що міграція часто призводить до соціокультурних конфліктів через різницю в традиціях, мовах чи цінностях. Для їх вирішення важливо створювати програми адаптації щодо інтеграції мігрантів, підвищення рівня культурної обізнаності та сприяння взаєморозумінню для забезпечення гармонії в суспільстві.

Таким чином, ефективне управління конфліктами ґрунтується на їх попередженні, глибокому аналізі джерел та застосуванні відповідних методів врегулювання, таких як комунікація, медіація та прогнозування. Попередження конфліктів у сфері управління можливо через розвиток лідерських якостей, створення атмосфери довіри та чіткого розподілу обов'язків, що зменшує ризик виникнення протиріч. Соціокультурні конфлікти, спричинені міграційними процесами, потребують підтримки адаптації мігрантів, підвищення культурної обізнаності та заохочення діалогу між представниками різних культур. Управління соціальними конфліктами є важливим інструментом для забезпечення гармонії та стабільності в суспільстві, і залежить від системного підходу та застосування соціально-психологічних методів.

ТЕМА 3.1. МЕТОДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ

1. Теорія і практика управління соціальним конфліктом
2. Стратегії протидії і вирішення конфлікту
3. Тактики вирішення конфлікту
4. Алгоритм управління конфліктом

Теорія і практика управління конфліктом

Теорія і практика управління конфліктом ґрунтуються на вивченні причин, динаміки та методів впливу на конфлікти для досягнення їх конструктивного вирішення. Ця сфера об'єднує теоретичні знання про природу конфлікту та практичні інструменти для ефективного управління ним. *Теорія управління* конфліктом включає аналіз соціальних, психологічних, економічних та інших чинників, які впливають на виникнення та розвиток конфліктів. Теоретичні основи формуються на базі міждисциплінарного підходу, що включає такі напрями, як: *системний підхід*, який дозволяє розглядати конфлікт як динамічну систему, що залежить від взаємодії її елементів, *психологічний аналіз*, спрямований на вивчення поведінки

та мотивацій учасників конфлікту та *соціологічний підхід*, що фокусується на соціальних структурах і механізмах, які впливають на розвиток конфліктів.

Практика управління конфліктом базується на застосуванні конкретних методів і стратегій для регулювання конфліктів. Вона включає [29, 32]:

1. *Попередження конфліктів* – створення умов для мінімізації ризику їх виникнення через комунікацію та гармонізацію інтересів.
2. *Врегулювання конфліктів* – використання технік медіації, переговорів, арбітражу чи компромісу для досягнення домовленості між сторонами.
3. *Подолання наслідків конфлікту* – відновлення довіри та соціальних зв'язків після конфліктної ситуації.

Теорія і практика управління конфліктом взаємодоповнюють одна одну, забезпечуючи не лише розуміння причин і наслідків конфліктів, але й можливість створення ефективних механізмів їх вирішення. Це є надзвичайно важливим для стабільного розвитку суспільства та збереження гармонії у міжособистісних і соціальних відносинах.

Управління соціальним конфліктом – це цілеспрямований осмислений вплив на: *процес конфлікту* з метою вирішення соціально значущих завдань і переведення діяльності людей у раціональне русло; *конфліктну поведінку* соціальних суб'єктів із метою обмеження протистояння завдяки конструктивному діалогу. Управління конфліктом є можливим за наявності певних необхідних умов, до яких належать [17, 44]:

- *об'єктивне розуміння* конфлікту як соціальної реальності;
- *визнання можливості активного впливу* на конфлікт і перетворення його в чинник саморегуляції і само- корекції;
- *наявність матеріальних, духовних і соціальних ресурсів*, а також правової основи управління, здібності суб'єктів до узгодження своїх позицій і інтересів, поглядів і орієнтацій.

Система управління конфліктами має певну структуру й охоплює основні *елементи*: діагностику і прогнозування конфліктів; їх попередження і профілактику; регулювання й оперативне вирішення конфліктів.

Принциповий підхід конфліктології до вирішення конфліктів передбачає умову: конфлікт може бути керованим, причому керованим так, що його результат матиме конструктивний характер. До *чинників "керованості"* конфлікту належать: визнання суб'єктами конфлікт існуючих розбіжностей, а також права сторін на свої позиції; спрямованість роботи з конфліктом на регулювання самих проявів конфлікту, що передбачає відмову від марних спроб усунення причин. Конфлікт розглядається як *некерований* за умов, якщо: одна або обидві сторони можуть бажати продовження конфлікту; емоційні відносини сторін такі, що конструктивна взаємодія неможлива; конфлікт є "верхівкою айсбергу", і його вирішення не має значного впливу на глибоке антагоністичне коріння.

Л. Крісберг вказує на три головні чинники, які роблять конфлікти *важко вирішуваними* [17]: учасники розглядають свої інтереси як взаємовиключні і сприймають конфлікт як боротьбу; відмінності в сприйнятті суті конфлікту пов'язані або з початковими розбіжностями в цінностях сторін, або з різною інтерпретацією суті того, що відбувається; інституалізація конфлікту, яка його певним чином "консервує".

Загальним поняттям фіналу конфлікту є поняття завершення конфлікту. *Завершення конфлікту* – це припинення його існування в будь-якій формі. До основних *форм завершення* конфлікту належать: згасання, усунення, переростання в інший конфлікт і вирішення.

Згасання – тимчасове припинення протидії при збереженні основних ознак конфлікту: суперечності та напружених відносин. До причин згасання належать: виснаження ресурсів обох сторін; втрата мотиву до боротьби; переорієнтація мотиву.

Усунення – дія на конфлікт, у результаті якої ліквідовуються його основні компоненти. До способів усунення належать: вилучення з конфлікту одного з суб'єктів; виключення взаємодії суб'єктів на тривалий час; усунення об'єкта; усунення дефіциту об'єкта.

Переростання в інший конфлікт – стан, при якому у відносинах сторін виникає нова, значуща суперечність.

Вирішення – це спільна діяльність суб'єктів конфлікту, спрямована на припинення протидії і вирішення проблеми, яка призвела до зіткнення. Вирішення конфлікту передбачає активність обох сторін щодо зміни умов взаємодії й усунення причин конфлікту.

Основним критерієм вирішення конфлікту є ступінь задоволеності сторін результатом. У цьому контексті *результатом конфлікту* є підсумки і наслідки боротьби з погляду сторін в одній із форм, а саме [23, 45]:

- усунення однієї або обох сторін;
- припинення конфлікту;
- перемоги однієї із сторін;
- розподілу об'єкта конфлікту;
- згоди про правила сумісного використання об'єкта;
- рівнозначна компенсація однієї із сторін за оволодіння об'єктом іншої;
- відмова обох сторін від посягань;
- альтернативне визначення таких об'єктів, які задовольняють інтереси обох сторін.

Вирішення конфлікту – багаторівневий процес, що здійснюється за алгоритмом із певними етапами: *аналітичний етап* охоплює збір і оцінку інформації стосовно об'єкта конфлікту та опонентів; формування власної позиції; визначення причин і безпосереднього приводу конфлікту; вивчення соціального середовища; проведення вторинної рефлексії; *етап прогнозування* з кількома варіантами вирішення: найбільш сприятливий; найменш сприятливий; а також результат простого припинення дії; *етап реалізації наміченого плану*; *корекція плану*; *контроль ефективності дій*; *оцінка результатів конфлікту* [24, 37].

Існують певні умови і чинники, які сприяють конструктивному вирішенню конфлікту. До *умов* належать: припинення конфліктної взаємодії; пошук спільних або навіть загальних точок зіткнення (карта конфлікту); зниження інтенсивності негативних емоцій; усунення "образу ворога" (у себе, в опонента); об'єктивний погляд на проблему; врахування статусів один одного; вибір оптимальної стратегії вирішення. *Чинники* охоплюють: *час* (зменшення масу призводить до збільшення ймовірності вибору агресивної поведінки); *третю сторону* (участь третіх осіб, які прагнуть урегулювати конфлікт, допомагають у спокійнішому його протіканні та швидкому вирішенні); *своєчасність* (чим раніше сторони приступають до врегулювання, тим ліпше); *рівновагу сил* (якщо сторони приблизно рівні, у них немає іншого вибору, окрім пошуку компромісу); *досвід* (наявність досвіду у вирішенні конфлікту хоча б в однієї із сторін зумовлює пришвидшення його вирішення); *відносини* (хороші відносини сторін до конфлікту прискорюють його вирішення).

Отже, конфлікт вважається завершеним у випадку задоволення усвідомлених інтересів обох суб'єктів конфлікту.

Стратегії протидії і вирішення конфлікту

Конфліктологічна практика доводить, що під час виникнення конфліктної ситуації існує декілька *видів протидії*, які відрізняються спрямованістю дій учасників конфлікту.

- "*зближення – уникнення*", коли одна з протидіючих сторін наступає, а інша уникає зіткнення;
- "*зближення – зближення*", коли обидві сторони наступають, прагнучи сутички;
- "*уникнення – уникнення*", коли опоненти прагнуть зменшити зону взаємних контактів, уникаючи зіткнень один з одним.

Поряд із цим виокремлюють чотири основні **стратегії протидії**. *Наступальна стратегія* ведеться в одній із двох форм: нападу або витіснення. Так, якщо звернутися до торговельного суперництва двох сторін, то заборона на імпорту іноземних товарів можна розцінювати як акт нападу, а завоювання традиційних ринків збуту завдяки підвищенню конкурентоспроможності товарів – акт витіснення. *Оборонна стратегія* може здійснюватися або в пасивній (опір діям супротивника) або активній (контрнаступ) формах. Ця відмінність легко виявляється в дискусії, в якій один з опонентів вважає за краще виправдовуватися, а інший – наносити контрудари супротивникові. Друга тактика виявляється, як правило, ефективнішою. Не випадково кажуть: кращим способом оборони є напад. *Стратегія ухилення* застосовується найчастіше для того, щоб не піддатися на провокуючі обставини для зіткнення з ним. Відомо, що два великі полководці – Ганнібал і Наполеон – зазнали поразки від супротивників, які уміло скористалися саме стратегією ухилення. Під час застосування *стратегії відступу* важливо вести організовані дії, берегти сили і шанси, не допустити поразки і, як наслідок, беззастережної капітуляції [24, 37].

Існують й інші стратегії протидії. *Стратегія заборони* демонструється, наприклад, суддею, який зупиняє обвинувача і захисника в їх зайвій емоційній дискусії. *Стратегію активного втручання* здійснювали спільно країни-члени ООН відносно військового конфлікту між Іраком і Кувейтом. Під час *стратегії вичікування* третя сторона чекає настання такого моменту конфлікту, за якого включення в нього виявиться найбільш прийнятним для досягнення мети. Цей момент найчастіше пов'язаний із повним взаємним виснаженням супротивників і можливістю диктувати їм свої умови.

Існує безліч **методів ефективної протидії**, однак розрізняють три основні групи: загальні методи, методи наступу, методи оборони. До *загальних методів*, які застосовують і під час нападу, і під час оборони, належать [20, 39]:

- *метод навмисних втрат* – у боротьбі потрібно бути готовим жертвувати "малим", щоб узяти верх у "великому";
- *метод несподіваної дії* – захоплювати супротивника зненацька або діяти несподівано для нього – половина успіху;
- *метод введення в оману* ґрунтується на дезінформації щодо власних дій і намірів і широко застосовується у всіх видах протидії;
- *метод інформаційного попередження* – коли важливо, щоб протилежна сторона була, добре інформована про наміри і дії опонентів, що дозволяє раціонально боротися з обізнаним супротивником;
- *метод заманювання в пастку* належить до найпопулярніших не тільки на полюванні, але і в протидії, що передбачає спокусу суперника видимістю легкої перемоги та ін.;
- *метод камуфляжу* застосовується з метою створення негативного образу супротивника і одночасно облагороджування власних намірів і дій;
- *метод слабкої ланки* передбачає нанесення удару по найслабших місцях супротивника;
- *метод погроз* ґрунтується на демонстрації можливості нанесення супротивнику удару, яка буває реальною або уявною.

До групи **методів наступу** належать [14, 27]:

- *метод концентрації сил*, який застосовується, як правило, для отримання чисельної переваги над супротивником або нанесення йому удару у вирішальний момент;
- *метод "ахіллесової п'яти"*, який полягає в тому, що рівень майстерності в боротьбі визначається умінням паралізувати головний центр супротивника;
- *метод випереджаючого удару* ґрунтується на випередженні супротивника;

– *метод раптового удару* спрямований на швидку дезорганізацію супротивника, що змушує останнього боротися на не вигідних для нього умовах;

– *метод "затягування"* передбачає продумане ухилення від вирішального зіткнення з супротивником, уникнення й уповільнення атакуючих дій із метою психологічного і фізичного "виснаження" протиборчої сторони;

– *метод провокацій* широко застосовується у всіх видах протидії. Із провокацій починалися обидві світові війни і багато військових конфліктів регіонального і локального масштабу.

Наступальні методи можуть з успіхом застосовуватися і в *оборонних цілях*:

– *метод "відсіків"*, назва якого пов'язана з системою приміщень на кораблі, які розділяються перегородками так, щоб пробірка в одному відсіку не спричинила затоплення інших;

– *метод "бумеранга"* пов'язаний із раптовим поверненням сили супротивника проти нього самого і застосовується найчастіше у словесній полеміці.

Однією з головних теоретико-прикладних складових теорії конфлікту є визначення стратегії вирішення конфлікту [24, 37].

Стратегії вирішення конфлікту – це основні напрями дії опонентів щодо виходу з конфлікту, в які закладені загальні установки й орієнтації на результат конфлікту. Формально-логічний зміст таких орієнтацій зводиться до чотирьох основних варіантів: *односторонній виграш*; *односторонній програш*; *взаємний програш*; *взаємний виграш*. Варіанти конкретизують у формулах: *виграш-програш*; *програш-виграш*; *програш-програш*; *виграш-виграш*.

Аналіз стратегій вирішення конфлікту передбачає врахування соціально-психологічних чинників: особистісних якостей суб'єктів конфлікту, їх мислення, досвіду, характеру, темпераменту; інформації, яку мають у своєму розпорядженні суб'єкти про себе і свого суперника; інших суб'єктів соціальної взаємодії, які є в зоні конфлікту; змісту предмета конфлікту, образу конфліктної ситуації, а також мотивів суб'єктів.

Кеннет У. Томас і Ральф Х. Кілмен [11] узагальнили та інтерпретували **основні стратегії поведінки опонентів у конфліктній ситуації**: співпрацю, суперництво, уникнення, пристосування та компроміс. Проаналізуємо кожну з цих поведінкових стратегій.

Співпраця (співробітництво) спрямована на таку реалізацію учасниками конфлікту спільних інтересів, яка влаштовує обидві сторони (*виграш-виграш*). Стратегію співробітництва можна застосовувати, якщо, відстоюючи власні інтереси, одна сторона конфлікту змушена брати до уваги потреби і бажання іншої. Мета її застосування – розробка довгострокового взаємовигідного рішення. Ця стратегія вимагає вміння пояснювати свої бажання, вислуховувати один одного, стримувати свої емоції. Відсутність одного з цих чинників робить її неефективною. Цю стратегію доцільно використовувати в таких конфліктних ситуаціях:

– проблема, що спричинила розбіжності, є важливою для обох конфліктуючих сторін, кожна з яких не має наміру відхилитися від її спільного вирішення;

– конфліктуючі сторони мають приблизно однаковий ранг або їх не цікавить різниця у положенні;

– сторони на рівноправній основі готові обговорити дискусійні питання для того, щоб дійти взаємовигідного рішення значущої для них проблеми;

– вирішуючи конфлікт, сторони діють як партнери і довіряють одна одній, зважають на потреби, побоювання і переваги опонентів.

Основоположна сутність цієї стратегії: "Конфлікт буде вирішений, і всі будуть у виграші".

Суперництво (конфронтація, конкуренція) орієнтоване на те, щоб, діючи активно, добиватися власних інтересів у збиток супернику (*виграш-програш*). Для застосування цієї стратегії в обов'язковому порядку повинні бути певні передумови:

- проблема має важливе значення для індивіда і володіє достатньою силою (влада, зв'язки, авторитет] для вирішення на свою користь;
- суб'єкт конфлікту впевнений, що його варіант вирішення проблеми безпрограшний;
- досягнення мети ставиться на противагу дружбі, товариству;
- суб'єкт конфлікту обирає вигідну позицію, яку може використовувати у власних інтересах;
- суб'єкт конфлікту в цей момент позбавлений іншого варіанту дії або діє рішуче для захисту своїх інтересів.

Розглядаючи соціально-психологічні особливості цієї стратегії, необхідно зважати на те, що вона має свої специфічні прояви на поведінковому рівні, які виражаються в таких поведінкових формах [25, 47].:

- використання переважно примусових, силових методів впливу при обмеженому застосуванні виховних засобів, які в певних умовах можуть виявитися малоефективними;
- застосування жорсткого, наказового стилю спілкування, розрахованого на беззаперечне підпорядкування однієї сторони конфлікту іншій;
- використання принципу "батога і медяника", який на практиці найчастіше застосовується у вигляді поєднання засобів покарання для недобросовісних і заохочення – для старанних працівників.

Однак цей стиль не варто застосовувати в особистих стосунках, оскільки він може викликати відчуття відчуження і ворожості. Стратегія суперництва не спрацьовує і в ситуації, коли суб'єкт не має достатньої влади, а його погляд щодо певного питання не збігається з точкою зору керівника. Вона до снаги сильним і владним людям. Конфронтація в конфлікті може бути *емоційною* (крик, погрози, звинувачення) та *інтелектуальною* (інформованість, незаперечні аргументи, тиск авторитетом).

Основоположна сутність цієї стратегії: "Той правий, у кого більше прав".

Ухилення (ігнорування, відхід, уникнення) характеризується відсутністю в одного із суб'єктів конфлікту бажання співпрацювати з ким-небудь і докласти зусиль для вирішення інтересів своїх і суперника (*програш-програш*). Стратегія ухилення від конфлікту – вельми популярний спосіб поведінки в конфліктній ситуації. Її суть полягає в ігноруванні конфліктної ситуації, відмові від визнання її існування, полишенні "сцени конфлікту" шляхом фізичного або психологічного самоусунення. Застосування цієї стратегії означає, що людина, яка опинилася в конфліктній ситуації, вважає за краще не робити жодних конструктивних кроків з її вирішення або зміни [21, 42].

Позитивні аспекти стратегії ігнорування полягають в тому, що вона швидко виконується, оскільки не вимагає ні інтелектуальних, ні матеріальних затрат; дає змогу відтермінувати конфлікт або навіть запобігти йому, зміст якого є неістотним із погляду стратегічної мети суб'єкта. До негативних наслідків цієї стратегії належить передовсім те, що, за певних умов, вона може призвести до ескалації конфлікту, оскільки причина, яка його викликала, стратегією ігнорування не долається, а тільки консервується.

Найбільшого ефекту стратегія досягає за таких умов:

- проблема, яка викликала зіткнення, є неістотною;
- предмет конфлікту не заслуговує затрат часу і сил;
- зіткнення необхідно відтермінувати, щоб виграти час, докладніше проаналізувати ситуацію, зібратися з силами, одержати підтримку;
- учасники конфлікту відчують свою неправоту;
- опонент має вищий соціальний статус, володіє значною вольовою енергією;
- зіткнення відбувається між рівними або близькими за рангом суб'єктами, які свідомо уникають ускладнень у своїх взаєминах.

Ухилення найчастіше характерне інтелігентним і боязким людям. Уникаючи загострення, така людина просто здається без бою. У сценарії такого конфлікту інтереси однієї сторони будуть повністю задоволені, а іншої – повністю проігноровані. Основоположна сутність цієї стратегії: "Кращий спосіб перемогти в суперечці – не вступати у суперечку".

Пристосування (поступка) – прагнення уникнути конфлікту внаслідок невпевненості в собі або відсутності часу і сил, щоб відстоювати свої інтереси (*програш-виграш*). Суть стратегії пристосування полягає в тому, що суб'єкт діє спільно з іншою стороною, але водночас не намагається відстоювати власні інтереси з метою згладжування взаємних непорозумінь, поліпшення соціально- психологічного клімату і відновлення нормальної робочої атмосфери.

Стратегію пристосування доцільно застосовувати в тому випадку, якщо [31, 47]:

- суб'єкт конфлікту не впевнений у собі настільки, щоб відстоювати свої інтереси;
- у конфліктному протистоянні немає особливої вигоди;
- недостатньо часу і сил, щоб відстоювати свої інтереси;
- важливіше відновити спокій або зберегти мир, аніж вирішити конфлікт;
- необхідний новий тактичний крок на шляху до досягнення вагомий мети.

Ця стратегія найефективніша у випадку, коли результат вирішення проблеми надзвичайно важливий для однієї сторони і не дуже вагомий для іншої, або коли один опонент жертвує власними інтересами на користь іншого. Основоположна сутність цієї стратегії: "Краще поганий мир, ніж хороша війна".

Поряд з іншими достатньо надійним і ефективним методом урегулювання конфлікту є стратегія компромісу, яка може стати найбільш надійною основою довготривалої співпраці опонентів.

Компроміс – технологія взаємних поступок, взаємовигідної операції, метою якої є створення умов для хоча б часткового задоволення інтересів протидіючих сторін (*програш-виграш, виграш-програш*). Для успішної реалізації цього методу необхідний певний комплекс сприятливих умов: готовність обох сторін до реалізації своїх цілей шляхом взаємних поступок за принципом "виграш-виграш" або "віддай-отримуй"; повна неможливість вирішення конфлікту силовим методом або способом уникнення. Стратегію компромісу доцільно застосовувати у випадку, якщо [15, 27]:

- суб'єкти конфлікту добре поінформовані про його причини і розвиток, щоб оцінювати всі "за" і "проти" власних інтересів;
- різні за рангом учасники конфлікту, маючи різні інтереси, усвідомлюють необхідність змиритися із станом справ і розстановкою сил;
- обидві сторони мають однакові аргументи і владу, проблема не дуже важлива, недостатньо часу для вироблення інших рішень; водночас ліпше одержати щось, ніж втратити все;
- інші стилі поведінки в цьому конфлікті не дають ефекту.

Основоположна сутність цієї стратегії: "Чим більша суперечка, тим більше втрачають у ній обидві сторони".

Отже, у соціальній конфліктології використовують п'ять основних стратегій вирішення конфлікту: співпраця, суперництво, пристосування, відхід і компроміс, кожна з яких має свої тактики застосування.

Тактики вирішення соціального конфлікту

Стратегії і тактики розрізняються за ступенем узагальнення. Якщо стратегія – це набір глобальних цілей, то тактика – засоби досягнення цієї мети. Одна і та ж тактика може застосовуватися в межах різних стратегій. Так, наприклад, загроза, що звичайно розглядається як деструктивна і недобррозичлива тактика, може бути використана у разі неготовності або нездатності однієї із сторін поступатися далі певних меж.

Існують такі, найбільш часто вживані *тактики поведінки* в конфлікті або як їх ще називають, тактики дії [24, 37]:

- *раціональне переконання* – використання фактів і логіки для підтвердження своєї позиції і переконання опонента;
- *тиск* – вимоги, накази, погрози ("Якщо Ви не зробите цього, то я покараю Вас");
- *апеляція до влади, санкції* – використання стягнень і винагород;
- *доброзичливе звернення, "погладжування"* – створення в опонента уявлення про наявність у нього привабливих якостей;
- *коаліційна* – прохання про підтримку, союз;
- *маніпулятивна* – застосування прийомів введення учасників конфлікту в стан хвилювання, певної заплутаності, створення ефекту несподіванки та ін.;
- *укладення угод* – взаємний обмін благами, обіцянками ("Якщо Ви так поступите, то я нагороджу Вас").

За сприйняттям тактики можуть бути: "м'якими", наслідки застосування яких для опонента приємні (наприклад, доброзичливість, раціональне переконання) або "жорсткими" – тактика, яка викликає неприємні наслідки для опонента (наприклад, тиск, погрози).

Розрізняють також тактики *безпосередньої* дії (повідомлення про суть справи у формі вимоги, прохання) та *опосередкованої* (непряме доброзичливе звернення). Крім того, виокремлюють *раціональні* (наприклад, раціональне переконання, аргументування) та *ірраціональні* (тиск, афект, "погладжування" та ін.) тактики. Тактики вирішення соціального конфлікту спрямовані на подолання напруженості між сторонами та досягнення конструктивних результатів. Основні принципи та методи позначено в таблиці 3.1.

Стратегії поведінки у конфлікті реалізуються засобами конкретних тактик: раціонального переконання, тиску, апеляції до влади, санкцій, доброзичливого звернення, коаліційної, маніпулятивної, укладення угод та інших. Алгоритм управління конфліктом охоплює певні "кроки", в основі яких є певна стратегія і тактика вирішення конфлікту.

Таблиця 3.1

Тактики вирішення соціального конфлікту

Тактики	Характеристика
1	2
Переговори	Взаємні обговорення для знаходження компромісу
	Зосередження на інтересах сторін, а не лише на позиціях
Медіація	Залучення третьої нейтральної сторони для сприяння діалогу між учасниками конфлікту
	Медіатор допомагає сторонам знайти спільне рішення
Арбітраж	Передача вирішення конфлікту третій особі або установі з правом винесення рішення
	Ефективний у випадках, коли переговори заходять у глухий кут
Ігнорування або уникнення	Використовується, коли конфлікт не має серйозних наслідків, і його вирішення не є критичним
	Застосування заради зниження емоційної напруженості
Примус	Застосування владних важелів або сили для вирішення конфлікту
	Використовується у виняткових випадках, коли інші методи неефективні
Консультація або терапія	Робота з конфліктом через психологічні чи соціологічні консультації
	Спрямована на зміну ставлення та поведінки сторін

Тактики можуть варіюватися залежно від виду конфлікту, його масштабу та емоційного напруження. Вибір підходу визначає ефективність вирішення та вплив на майбутні взаємини сторін. Отже, кожній стратегії завершення конфлікту характерні конкретні тактики, і від того, наскільки вони відповідають вибраній стратегії, безпосередньо залежить успіх його вирішення.

Алгоритм управління конфліктом

Досвід діяльності з управління конфліктами третьою стороною може бути узагальнений у певний алгоритм – систему "17 кроків" (за Г. Луцишином). Пропонована послідовність дій може уточнюватися відповідно до особливостей ситуації [28, с. 112].

1-й крок. Представити загальну картину конфлікту і визначити її суть, відповідно до аналізу наявної інформації. Оцінити позиції та приховані інтереси обох сторін.

2-й крок. Поспілкуватись з опонентом, позиція якого на цей момент здається вам більш виправданою, отримати його пояснення причин конфлікту, мети і побоювання. Визначити його думку про основні інтереси і побоювання другого опонента.

3-й крок. Обговорити аналогічні питання (2-й крок) з другим опонентом.

4-й крок. Отримати інформацію про причини і характер конфлікту в друзів першого опонента, які здатні надати об'єктивнішу інформацію про інтереси і побоювання свого товариша. Пізніше вони ж можуть допомогти у вирішенні конфлікту.

5-й крок. Обговорити причини, характер і спосіб урегулювання конфлікту з друзями другого опонента.

6-й крок. Обговорити причини, способи урегулювання конфліктів і перспективи з неформальними лідерами колективу.

7-й крок. За необхідності обговорити проблему з керівниками обох опонентів.

8-й крок. Визначити для себе головну причину конфлікту й уявити, що в конфлікті беруть участь не ці конкретні учасники, а абстрактні люди.

9-й крок. Визначити підсвідомі мотиви, приховані за зовнішніми приводами. Точно зрозуміти прихований зміст конфлікту.

10-й крок. Визначити в чому кожний з опонентів правий, а в чому – ні. Підтримати в чому вони мають рацію, і вказати на слабкі місця у позиції кожного.

11-й крок. Оцінити найліпший, найгірший і найбільш імовірний варіанти розвитку подій. Визначити, чи можливо, щоб сторони самі дійшли компромісу.

12-й крок. Оцінити можливі приховані, відстрочені та перспективні наслідки вашого втручання в конфлікт, щоб не перетворитися на ворога одного з опонентів.

13-й крок. Продумати і розробити програму-максимум. Підготувати 3-4 варіанти пропозицій опонентам спільних дій із реалізації цієї програми.

14-й крок. Продумати і розробити програму-мінімум. Підготувати 3-4 варіанти пропозицій опонентам спільних дій із реалізації цієї програми.

15-й крок. Обговорити обидві програми з друзями кожного з опонентів, неформальними лідерами, за необхідності – з керівниками. Внести корекцію в плани загальних дій.

16-й крок. Спробувати вирішити конфлікт, коректуючи не тільки тактику, але і стратегію дій з урахуванням конкретної ситуації. Активно залучати друзів, неформальних лідерів, за необхідності – керівників, із вирішенням конфліктів з їхньою участю.

17-й крок. Узагальнити позитивний і негативний досвід, отриманий у результаті втручання в цей конфлікт.

Цей алгоритм може бути успішно застосований до всіх видів соціальних конфліктів, і особливо управлінських та організаційно-трудова.

Висновки

1. Управління соціальним конфліктом – це цілеспрямований осмислений вплив на процес конфлікту з метою вирішення соціально значущих завдань і переведення діяльності людей у раціональне русло; на конфліктну поведінку соціальних суб'єктів із метою обмеження протистояння конструктивним діалогом.

2. Універсальною реакцією людини на виниклі *суперечності* є прагнення до подолання дисгармонії, яке здійснюється шляхом вибору певної моделі або стратегії поведінки у конфлікті.

3. Основними стратегіями поведінки опонентів у конфліктній ситуації є співпраця, суперництво, уникнення, пристосування та компроміс.

Стратегії протидії та вирішення конфлікту спрямовані на попередження його ескалації та досягнення конструктивних результатів. Вони включають такі ключові підходи:

Стратегія співробітництва орієнтована на взаємне розуміння та спільне вирішення проблем і забезпечує рівноправну участь сторін у процесі вирішення.

Стратегія компромісу передбачає обопільні поступки, щоб досягти часткової вигоди для всіх учасників конфлікту та зазвичай застосовується, коли сторони мають схожі інтереси.

Стратегія конкуренції зосереджує увагу на досягненні власної мети, навіть якщо це йде в розріз із інтересами іншої сторони та використовується у випадках, коли швидке вирішення конфлікту є критичним.

Стратегія уникнення полягає в ухилянні від конфлікту або відкладенні його вирішення і застосовується заради зниження емоційної напруги або якщо конфлікт не має значних наслідків.

Стратегія адаптації передбачає прийняття позиції іншої сторони задля збереження відносин чи запобігання ескалації конфлікту, що може бути корисною у довгостроковій перспективі.

Ефективне застосування цих стратегій залежить від контексту конфлікту, цілей сторін та їх готовності до співпраці. Гармонійне вирішення конфліктів сприяє стабільному розвитку взаємин і соціуму загалом.

ТЕМА 3.2. ПОПЕРЕДЖЕННІ КОНФЛІКТІВ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ

1. Соціальне управління та його види
2. Природа і види конфліктів у сфері державного управління
3. Специфіка організаційно-управлінських конфліктів
4. Типологія і способи врегулювання організаційно-управлінських конфліктів

Соціальне управління та його види

У найширшому сенсі процес управління є цілеспрямованою дією суб'єкта на об'єкт із метою стабілізації або зміни його стану, щоб досягти поставленої мети. Управління дозволяє упорядкувати та погодити діяльність об'єктів управління, що входять в єдину систему. Воно насамперед пов'язане з організацією спільної діяльності об'єктів управління, з налагодженням їх узгоджених дій у рамках однієї системи, з регулюванням відносин між ними. Мета управління полягає в ефективному використанні об'єктів управління.

Управління передбачає наявність знань і даних суб'єктом управління про стан об'єкта управління, про сукупність інформаційних процесів і дій, які впливають на поведінку об'єкта управління та порядок виконання яких регламентується певними правилами й інструкціями. Управлінські рішення виробляються на основі аналізу інформації. Структура процесу управління містить такі компоненти: *планування, організація, мотивація і контроль*.

Планування – це вид діяльності, пов'язаний із постановкою цілей, завдань і дій у майбутньому. Планування в найзагальнішому вигляді має на увазі виконання таких етапів:

постановка цілей і завдань; складання програми дій; виявлення необхідних ресурсів і їхніх джерел; визначення безпосередніх виконавців і доведення планів до них.

Організація – це діяльність із створення, об'єднання, і підтримки процесів, необхідних для реалізації планів.

Мотивація – динамічний процес, що управляє поведінкою людини, і спрямований на підвищення його активності під час реалізації планів.

Контроль – це дії, що спрямовують дії інших людей або об'єктів із реалізації ними планів.

Визначають три основні аспекти поняття управління: зміст, організація і технологія управління. *Зміст управління* полягає у виявленні та розробці основних закономірностей управління, його принципів, методів і шляхів, що дозволяють найкращим чином досягати поставлених цілей. Зміст управління залежить від цілей, завдань і конкретних особливостей об'єкта управління. *Організація управління* характеризується побудовою раціональної системи управління шляхом виокремлення взаємозв'язаних рівнів, функцій і стадій управління. На основі цього надалі розробляється ієрархічна структура органів управління, які спеціалізуються на виконанні певних управлінських функцій і наділяються правами і повноваженнями для їх виконання. *Технологія управління* є процесом, який охоплює процедури і дії, пов'язані з виконанням основних управлінських операцій. Технологічні процедури управління можна поділити на формалізовані (встановлені правилами) і творчі (виконувані управлінцями).

Об'єктивні передумови виникнення конфліктів у сфері управління пов'язані з основним завданням управлінської діяльності, яка зводиться до забезпечення цілеспрямованої, скоординованої роботи суб'єктів і об'єктів управління. У процесі такої роботи інтереси суб'єктів і об'єктів управління не завжди збігаються, вони бувають протилежними, що і призводить до конфліктів [11, 28].

Конфліктами у сфері управління вважають конфлікти, які виникають у системах соціальної взаємодії суб'єктів і об'єктів управління. Джерелом конфлікту в сфері управління є суперечності, які за певних умов переходять у конфлікт. Суперечності у сфері управлінських відносин різноманітні та визначаються певними особливостями цих відносин. До управлінського конфлікту призводить основна суперечність – між бюрократичними правилами системи управління і потребою до свободи дій і самовираження об'єктів управління. Ця основна суперечність дозволяє виокремити і низку інших: суперечності кар'єри; суперечності підбору і розстановки кадрів; суперечності делегування повноважень; суперечності, пов'язані з порушенням функцій об'єктів управління та ін.

Водночас варто зазначити, що кожному виду і типу конфлікту в сфері управління характерні свої суперечності, об'єктивність яких обумовлена структурою і змістом соціальної взаємодії, його специфікою й умовами, в яких воно відбувається.

На кожному етапі процесу управління існують тільки йому характерні причини, які призводять до конфліктів у сфері управління. На етапі *планування* це порушення принципів планування, конгруентності стратегічного, тактичного й оперативного планування; суб'єктивізм і волюнтаризм керівництва. На етапі *організації* це наслідки невдалого планування; порушення принципів організації, постійних і тимчасових взаємин між усіма підрозділами. На етапі *мотивації* – порушення принципів мотивації; прорахунки в підборі та розстановці кадрів. На етапі *контролю* – неадекватність віддзеркалення в свідомості суб'єктів і об'єктів управління функції контролю в управлінській діяльності; порушення принципів і норм контролю; нечіткість критеріїв контролю; неадекватність стилю управління конкретним умовам і ситуаціям [14, 48].

Про наявність конфлікту в сфері управління судять за властивістю для конфліктної ситуації проявів й ознак. У конфліктології визначають такі основні форми прояву управлінських конфліктів: дезорганізація, незгода, напруженість і конфронтація.

Дезорганізація – такий стан, за якого групові норми, шаблони колективних дій тією чи іншою мірою приходять у невідповідність із новими потребами. Зазвичай для цього стану характерні суперечності з приводу способів діяльності в умовах, що змінюються. Це суперечність між тими, хто захищає старі зразки поведінки і реалізацією управлінських обов'язків. Формування груп: ініціаторів змін і їх супротивників, – призводить до виникнення проблеми взаємодії поколінь у колективі. Отже, дезорганізація на суб'єктивному рівні виявляється у вигляді порушення узгоджених дій членів групи і призводить до незгоди.

Незгода – це відмова первинної групи, існуючого всередині об'єкта управління, від шаблонів, норм поведінки, тією чи іншою мірою невиконання своїх обов'язків. Як форма прояву конфлікту незгода фіксує зіткнення поглядів і позицій із приводу групових норм і цінностей. Типовим конфліктом, пов'язаним із необхідними змінами, а значить із ситуацією незгоди, є конфлікт між консерваторами і новаторами [31, 48].

Напруженість як форма прояву управлінського конфлікту є в позитивному і негативному плані. Позитивний аспект виявляє себе, зокрема, в незадоволеності станом справ у об'єкті управління, заведеним порядком, стилем керівництва і ін., гострій критиці методів і результатів діяльності як суб'єкта, так і об'єкта управління загалом або його окремих підрозділах, що виражають усвідомлення необхідності оновлення діяльності об'єкта управління, і водночас неможливості зробити це за цих умов. За конструктивної напруженості стимулюється перехід до реорганізації цільової групи з урахуванням нової ситуації. Негативна форма напруженості виявляється в девальвації норм і цінностей, на яких ґрунтується цей об'єкт управління, його дезінтеграції і формуванні дисфункціонального, кризового стану. Негативна напруженість підриває засади суб'єкта управління, його авторитет. Як наслідок на перший план виходить не конструктивна мотивація поведінки суб'єкта й об'єкта управління, а прагнення абияк вижити, зберегтися задля особистих інтересів. Кінцевий результат негативної напруженості – агонія або суб'єкта, або об'єкта управління [23, 38].

Конфронтація членів об'єкта управління – невід'ємна форма прояву управлінського конфлікту. На практиці вона може набувати різноманітного вигляду: жорсткої конкуренції на ґрунті кар'єрних устремлінь членів колективу, дискусій, спрямованих на розгром опозиційних поглядів і їх носіїв, боротьби за вплив на центр адміністративної влади і певні привілеї та ін. У конфронтаційній поведінці застосовуються різноманітні засоби і методи: від організації групових протестів до цькування тих, що "йдуть не в ногу" зі всіма, від конструктивних виступів і практичних дій до чвар і підсиджування одних іншими, від переконань до покарань і звільнень конфліктантів. Конфронтація виявляється у формі агресивної поведінки, у вигляді відходу від конфлікту і поведінки, схильної до підпорядкування, до ухвалення позиції протилежної сторони. Бюрократична психологія людей передбачає й анархістські вчинки. Водночас найбільшу небезпеку для позитивної діяльності об'єкта управління становить конфронтація, що призводить до його розколу, що пов'язано з кристалізацією особистих інтересів і підміною ними загальних.

Отже, конфлікти у сфері управління – необхідне та постійне явище. Як показує практика, основними сферами прояву управлінських конфліктів є державна й організаційна.

Природа і види конфліктів у сфері державного управління

Державне управління – конкретний вид діяльності щодо здійснення єдиної державної влади з функціональною і компетенційною специфікою, відмінною від інших видів (форм) реалізації державної влади. Державне управління має виконавчо-розпорядчий характер і є підзаконною діяльністю, здійснюваною, на основі виконання закону. Необхідно зазначити, що ця діяльність вторинна стосовно законодавчої діяльності. Водночас виконавча діяльність здійснюється безпосередньо в процесі керівництва державою. Безпосередність такого керівництва обумовлена тим, що у компетенції органів державного управління знаходяться об'єкти власності. Отже, *державне управління* – діяльність держави з практичної реалізації законів суспільного розвитку, організації суспільних відносин із метою забезпечення державних інтересів і держаної політики.

Державне управління класифікують за різними критеріями: *за формою* – на демократичне й авторитарне; *за характером взаємин гілок влади* – координаційне і субординаційне; *за рівнями* – державне, регіональне, муніципальне і місцеве; *за дією на керований об'єкт* – галузеве і територіальне; *за способом урахування інтересів* – адміністративне, економічне та ін.; *за термінами виконання рішень* – стратегічне, оперативне і тактичне.

Конфлікти у сфері державного управління виникають через відмінність інтересів, суперництва і боротьби інститутів і державних структур із приводу перерозподілу і реалізації публічної влади. Отже, *об'єктом* конфліктів у сфері державного управління є розпорядження владою, а його наочно-змістову основу утворює перетин політико-правових, соціально-економічних, організаційно-адміністративних і інших аспектів [21, 37].

Цей вид конфлікту є формою взаємодії державно- політичних інститутів, організацій і осіб, що здійснюють владу в межах певної державної системи, займаючи в ній різні позиції. Конфлікти у сфері державного управління необхідно розглядати як складну систему здатну пристосовуватися до умов, які постійно змінюються і розвиваються. Отже, конфлікти в системі державного управління можуть зумовити позитивні зміни, або бути деструктивним явищем.

Конфліктність зосереджена в самій природі державної влади, покликаної погоджувати, координувати різні інтереси людей, визначати чіткі стратегічні та тактичні цілі, розподіляти дефіцитні ресурси, цінності і блага. Отже, можна визначити низку причин виникнення конфліктів у сфері державного управління. По-перше, *це ієрархічність структури управлінських статусів і ролей*, що закладає суперечність між тими, хто керує (керівниками) і підлеглими (керованими) і породжує нерівність у розподілі влади між самими суб'єктами управління. По-друге, *це нечітка організація структури влади* і, відповідно, нечітке розмежування повноважень різних державних органів і службовців. По-третє, *це відсутність системи ротації кадрів* або їх продуманого просування на службі, які спричиняють серйозні тертя, відсутність органів арбітражу або апеляції, процедури з'ясування відмінностей у думках і підходах. По-четверте, *це розбіжність думок суб'єктів управління* у визначенні базових цінностей і політичних ідеалів, в оцінці поточних подій. По-п'яте, *це технології управлінської комунікації* насамперед нестача або помилковість інформації або навмисне маніпулювання нею [19, 35].

Зазвичай конфліктологи визначають такі *основні групи видів конфліктів* у сфері державного управління: конфлікти між різними гілками влади (законодавчої, виконавчої й судової); конфлікти між державою й окремими інститутами політичної системи (наприклад, між державою і політичною партією); конфлікти між державно- правовою системою й опозицією, яка прагне цю систему знищити; конфлікти між державою й особою (проблеми дотримання прав людини); конфлікти між державою і суспільством (проблема легітимності); конфлікти між різними ланками управлінського апарату.

Специфіка цих конфліктів, полягає в тому, що будь-який конфлікт із приводу державного управління виникає і завершується в юридичній формі і, так або інакше, пов'язаний із правовими відносинами сторін. Отже, суб'єкти цих конфліктів і їх об'єкти мають правові "ознаки", а самі конфлікти тягнуть юридичні наслідки. Важливо наголосити на особливості кожного виду конфлікту в сфері державного управління.

Основними є *конфлікти між різними гілками влади* (законодавчої, виконавчої і судової). Принцип розподілу влади є однією з конституційних основ демократичної держави. Законодавча, виконавча і судова влада має кожна свою компетенцію, самостійну систему органів і керується відповідним законодавством. Проте в реальному житті функції трьох гілок влади часом перехрещуються або вступають у взаємні суперечності, що спричиняє конфлікт із характерними ознаками. Так, конфлікти між гілками влади повинні завжди вирішуватися легітимними, конституційними засобами. Порушення Конституції якраз і породжує конфлікт між властями. Навіть, якщо конфлікт між гілками влади вирішився неконституційним шляхом, його завершення повинне мати юридичну форму. Крім того, над трьома гілками влади немає ніякого вищого арбітра, ніж сам суверенний народ. Тому конфлікт у сфері розподілу влади може бути розглянутий і вирішений або цією ж владою, або народом – шляхом референдуму або такого безпосереднього волевиявлення, яке характерне для революційних ситуацій. Крім того, тривалий конфлікт між гілками влади створює політичну та соціальну кризу в суспільстві й негативно позначається на різних сторонах життя. Тому і вирішення такого конфлікту передбачає достатньо широке залучення різних політичних сил до участі в ситуації, що виникла [24, 45].

Конфлікти між гілками влади потрібно не тільки своєчасно вирішувати, але і вчасно попереджати. На вищому державному рівні це функція глави держави як гаранта дотримання Конституції, на нижчих рівнях таку стримуючу роль можуть і повинні відігравати глави регіонів, адміністрацій, представницькі й судові органи та ін.

До технологій попередження і вирішення конфліктів між гілками влади належать систематичні переговори між представниками конфліктуючих влад, обмін документами, робота погоджувальних комісій і інше.

Не менш важливими і загрозливими є *конфлікти між державою й окремими інститутами політичної системи*. Суперечності між державою й елементами політичної системи виникають, як правило, у разі невідповідності принципів і критеріїв, які, з одного боку, орієнтують діяльність цих інститутів на закріплення і стабілізацію державної влади, а з іншого – ґрунтуються на основах соціальних відносин. Такі конфлікти виникають, наприклад, тоді, коли державні органи відхиляються від нормативних положень, які є в основі їх діяльності, і переходять до методів досягнення мети шляхом систематичного порушення законів держави.

Конфлікти між владою й опозицією виявляються, коли державна влада піддається могутньому тискові з боку опозиційних сил або окремих державних структур. Найбільш гострі форми конфлікт набуває тоді, коли окремі відомства намагаються встати на позиції, які суперечать політичному курсу правлячого режиму. У цьому випадку суперечка двох рівнів державної влади здатна перерости у відкрите політичне протистояння, наслідком якого може бути падіння існуючого режиму. Як правило, подібні конфлікти швидко "гасяться" політичними структурами за допомогою важелів вертикального тиску і нерозривно пов'язаних із ними механізмами персональної відповідальності державних чиновників, зокрема шляхом реорганізації адміністративної структури і кадрових призначень.

Підґрунтям *конфліктів між державою й особою* є проблеми дотримання прав людини. Загалом держава й особа взагалі не повинні вступати в прямий конфлікт. Пріоритет над правами особи мають тільки права суспільства, які в окремих випадках можуть переважати права держави. Водночас політик-мислитель Н. Макіавеллі вважав, що за умов появи

конфлікту між державою й особою, пріоритет надається інтересам держави. Тому, у певних ситуаціях мета не виправдовує, а диктує засоби. Водночас існує погляд, який свідчить, що такий конфлікт повинно вирішувати безпосередньо саме суспільство, а конституція держави має законодавчо закріпити цю схему.

Конфлікти між державою і суспільством безпосередньо пов'язані з проблемою легітимності. Якщо державна влада не відповідає інтересам народу, не забезпечує ефективності управління, то вона втрачає авторитет у населення. Падіння авторитету влади, її престижу, втрата суспільної довіри – це гострі сигнали конфлікту між владою та суспільством. Найхарактернішим виявом цього конфлікту є акти громадянської непокори, масові протести, виступи, демонстрації, пікетування, страйки. Найбільш небезпечною формою перебігу цього конфлікту може стати створення альтернативних структур влади, незаконне наділення тими або іншими правами суспільних об'єднань, з'їздів, національних конгресів, формування збройних загонів. Усі ці дії свідчать про недовіру офіційній владі й прагнення вирішувати справи на власний розсуд [21, 28].

Ефективність діяльності державного очільника, можливість у разі потреби застосовувати примусові або непопулярні заходи для виконання ухваленого рішення залежить від міри підтримки його суспільством. І, навпаки, якщо рішення саме собою хороше, а людина або орган, які його пропонують – непопулярні, то воно може не спрацювати. З іншого боку, популярна людина може ввести власний механізм, навіть зневажаючи наявні норми і встановлені процедури режиму і замінюючи їх іншими. Проведені конфліктологами дослідження показують, що при 30% невдоволених або критично налаштованих членів суспільства починається дезорієнтація соціальної системи, а при 50-60% – настає криза, розвал. Отже, рівень добровільної згоди під час ухвалення і реалізації рішення повинен бути на рівні 60-70%.

Основною причиною *конфліктів між різними ланками управлінського апарату* є функціональна роздробленість системи державного управління, яка виражається у [5, 8, 33]:

- прагненні окремих державних структур до привласнення функцій інших, зокрема і вищестоящих, органів управління;
- дублюванні управлінських функцій різних державних органів;
- хронічній неузгодженості процесів планування і бюджетного фінансування;
- постійній конкуренції електоральних і лобістських методів представництва масових і групових інтересів;
- заперечуванні офіційних повноважень центрів ухвалення рішень неформальними і тіньовими структурами.

Цей вид конфлікту, на думку А. І. Соловійова, містить декілька підтипів, а саме: конфлікти між політичними і державно-адміністративними суб'єктами; конфлікти між державно-адміністративними структурами й організаціями державного і приватного секторів; конфлікти між відомствами, міністерствами й іншими організаційно оформленими ланками управління державою; конфлікти між відомствами, міністерствами й іншими організаційно оформленими ланками управління державою; функціонально-рольові внутрішньоорганізаційні конфлікти в державних установах; неформальні конфлікти всередині та між окремими державними установами [27].

Конфлікт між політичними та державно-адміністративними (груповими й індивідуальними) суб'єктами (структурами). Суперечності між політичними і державно-адміністративними структурами відображають двоякий характер орієнтацій макроуправлінської системи. Тобто настає конфлікт принципів і критеріїв, які, з одного боку, орієнтують діяльність державних інститутів на закріплення і стабілізацію політичної влади, а з іншого – спрямовані на макроекономічне регулювання суспільних відносин. На практиці такі

конфлікти виникають, наприклад тоді, коли органи господарського управління відхиляються від свого функціонального призначення, або переходять до політичних методів досягнення мети, або ж систематичним порушенням законів держави або неналежним виконанням своїх обов'язків провокують політично відчутні форми суспільного протесту. Поштовхом до виникнення подібних конфліктних ситуацій може послугувати і реорганізація державного апарату, яка не враховує потреби й інтереси державних службовців [31, 44].

Конфлікти між державно-адміністративними структурами й організаціями державного і приватного секторів. У цьому типі конфлікту головним джерелом суперечностей є взаємовиключні прагнення сторін, коли держава намагається посилити (або послабити) свій контроль, а державні підприємства – звільнитися від надмірної опіки з боку міністерств і відомств (або, навпаки, прагнуть до захисту з боку держави). Розвиток і врегулювання таких конфліктів має, як правило, переважно інституалізований характер.

Конфлікти між відомствами, міністерствами та іншими ланками управління державою найхарактерніші для державно-адміністративної сфери. Це не тільки найпоширеніші, але й найбільш структуровані види конкурентної взаємодії. Серед конфліктів цього типу, як правило, виокремлюються три групи:

- конфлікти, породжені боротьбою за ослаблення залежності від інших вертикальних і горизонтальних структур, корпоративними інтересами службовців, відмінностями в статусних та інших повноваженнях;

- конфлікти-боротьба за частку відомства (організації) в бюджеті, від чого залежить авторитет і значення того або іншого відомства в державному секторі;

- суперечності між органами, які координують функції та галузеві міністерства.

Конфлікти між державними органами центрального, регіонального та місцевого рівнів належать, як правило, до сфери нормативно-юридичних конфліктів компетенційного характеру. Їх причиною є неточні, невизначені нормативні характеристики прав, обов'язків, відповідальності та взаємин між органами державної влади і місцевим самоврядуванням. Загостренню суперечностей між ними сприяє відсутність відповідних законів, необхідних для врегулювання конфліктів і вирішення проблемних ситуацій. Протистояння державних органів спричиняє конфлікти між органами держави і населенням, між центром і регіонами, регіонами і місцевою владою. У результаті управління розузгоджується, його ефективність падає. Для врегулювання цього типу конфліктів застосовуються декілька методів: точніша регламентація компетенції органів держави; вирішення суперечок про компетенцію в суді; погоджувальні процедури та інші [21, 36].

Функціонально-рольові внутрішньоорганізаційні конфлікти в державних установах за своєю природою мало чим відрізняються від аналогічних конфліктів у організаціях приватного сектора. І хоча для державних організацій характерний суворий розподіл обов'язків відповідно до правил і норм, що закріплюють певну ієрархію влади (завдяки чому діяльність організації стає скоординованою та передбаченою) конфліктів часто не вдається уникнути. Це конфлікти між різними підрозділами; конфлікти між безпосередньо конкуруючими підрозділами за більший вплив на керівництво, підвищення свого статусу і значення; конфлікти з приводу засобів і методів керівництва. Часто невинуватна жорсткість, недовіра, неповага до членів групи можуть спровокувати ворожість і конфліктне зіткнення. Для врегулювання цього типу конфліктів застосовують метод раціоналізації системи норм і правових механізмів, які поліпшують роботу організації та знімають вогнища напруги нормативно-інституційного характеру.

Неформальні конфлікти всередині та між окремими державними установами посідають особливе місце в цьому виді управлінських конфліктів, оскільки вони породжені специфікою впливу на життя і діяльність державних організацій неформальних чинників:

розбіжністю в переконаннях, цінностях, установках і інших компонентах свідомості службовців. Для врегулювання таких конфліктів потрібні засоби і механізми, які є поза сферою досяжності державних організацій.

Пошуку шляхів урегулювання конфліктів у сфері державного управління завжди надавалося особливе значення, оскільки держава є символом стабільності і гарантом порядку. І цей пошук завжди є в межах універсальних стратегій компромісу та співпраці. Останнім часом у державному управлінні значні зусилля спрямовані на технології контролю і попередження конфліктів, коли пріоритет віддається превентивним заходам, пов'язаним із виявленням конфліктогенних чинників, їх аналізом і спробами не допустити розвитку конфліктної ситуації до відкритого протистояння [31, 50].

Під час аналізу способів урегулювання конфліктів у сфері державного управління необхідно пам'ятати, що конфлікти між гілками влади повинні завжди вирішуватися легітимними, конституційними засобами й охоплювати систематичні переговори між главами та представниками відповідних органів і відомств, обмін документами, роботу погоджувальних комісій і інше.

Вирішення нормативно-юридичних конфліктів компетенційного характеру відбувається шляхом узгодження правових актів. Узгодження правових актів можливе у різних формах, основними з яких є відміна одного або обох конкуруючих актів, визнання акту недійсним, внесення в нього поправок або доповнень, видання нового акту. У врегулюванні внутрішньоорганізаційних конфліктів у державних установах переважаючим повинен бути метод раціоналізації [31, 48].

Крім загальних принципів і методик вирішення соціальних конфліктів, повинні існувати структури, що забезпечують державне управління ними. Особливу роль під час урегулювання конфліктів у сфері державного управління повинен відігравати Конституційний Суд, як механізм "заборон і противаг", який підтримує баланс трьох гілок влади і забезпечує збереження і зміцнення принципів демократичної правової держави.

Важливість конфліктів у сфері державного управління полягає в тому, що вони сигналізують владі та суспільству про існуючі суперечності та розбіжності, незбігання позицій громадян; змушують владу переглядати свої цілі, рішення і курс загалом; стимулюють дії, здатні поставити ситуацію під контроль, подолати певне збудження і труднощі в управлінському процесі. Вони також сприяють пошукові нових засобів і сил, які оновлюють саму систему державне управління, вибравши старе і віджиле і, тим самим, забезпечуючи механізм її розвитку й адаптації до нових умов, що змінилися.

Специфіка організаційно-управлінських конфліктів

Визначаючи природу організаційно-управлінського конфлікту, необхідно встановити взаємозалежність понять "організація" й "управління". *Організація* – форма соціального зв'язку між людьми, яка об'єднує їх у деяку соціальну спільність, що забезпечує функціонування цієї спільності впорядкованим чином. Отже, організація – це цільове об'єднання ресурсів. У будь-якій організації трудовий колектив є однією загальною особою, тобто окремим об'єктом управління, на який спрямовує свої дії керівник – він же суб'єкт управління. Поняття "управління" розкриває спосіб виконання спільних дій, орієнтованих на реалізацію єдиних цілей і завдань. Управляти – означає добиватися того, щоб ті або інші об'єкти управління (індивіди, групи, співтовариства) виконували наперед окреслені функції і намічені цілі. *Управління* – багатофункціональна цілеспрямована діяльність, яка завжди здійснюється через структуру певної організації. Тому управлінські відносини є організаційними, хоча останні

мають свою відносну самостійність, як компонент змісту управлінської діяльності. Із сказаного очевидно, що конфлікт в управлінських відносинах, так або інакше зачіпає й організаційні відносини і постає як організаційно-управлінський.

Організаційно-управлінський конфлікт – це конфлікт між членами організації, керівниками і виконавцями, первинними групами і різними підрозділами в цій системі управління з приводу цілей, методів і засобів управлінської й організаційної діяльності, а також її результатів і соціальних наслідків.

Тобто організаційно-управлінський конфлікт є зіткненнями як усередині керованого колективу (керівник – колектив; група колективу – група колективу), так і з іншими колективами (організація – керований колектив).

У будь-якій організації є велика кількість чинників, які за певних умов можуть призвести до конфліктів не тільки між окремими працівниками, але і між цілими групами. В окремих випадках ці чинники "запускає" сам керівник, якщо він не завжди їх усвідомлює і не може чітко справитися з їх дією або з поведінкою своїх підлеглих. Однак часто самі підлеглі провокують конфлікти. У цих умовах найважливішим чинником організаційної діяльності є уміння керівника прогнозувати можливості розвитку і наслідків конфліктів будь-якого виду, а також способи управління ним [11, 28].

Конфліктологи визначають такі основні причини організаційно-управлінського конфлікту: розподіл ресурсів; взаємозалежність завдань; відмінності в цілях; відмінності в уявленнях і цінностях; відмінності в манері поведінки і в життєвому досвіді; незадовільні комунікації. Розглянемо їх докладніше.

Розподіл ресурсів. Навіть у найкрупніших організаціях ресурси завжди обмежені. Якщо необґрунтовано виділити велику частку ресурсів якійсь одній групі, то інші одержать меншу частку від загальної кількості. А це неминуче призведе до конфлікту. Керівництво повинне вирішити, як розподілити ресурси між різними групами, щоб найефективніше досягти цілей організації.

Взаємозалежність завдань. Можливість конфлікту існує скрізь, де одна людина або група залежать у виконанні завдання від іншої людини або групи. Пов'язано це з тим, що всі організації є системами, що складаються з взаємозалежних елементів. У разі неадекватної роботи одного елемента цієї системи взаємозалежність завдань стає причиною конфлікту.

Відмінності в цілях. Можливість конфлікту збільшується у міру того, як організації стають більш спеціалізованими і розбиваються на самостійні підрозділи. У результаті самостійні підрозділи самі формулюють свої цілі та приділяють більше уваги їх досягненню, а не цілям організації.

Відмінності в уявленнях і цінностях. Уявлення про якусь ситуацію залежить від бажання досягти певної мети. Замість того, щоб об'єктивно оцінити ситуацію, люди можуть розглядати тільки погляди, альтернативи й аспекти ситуації, сприятливі для їх групи й особистих потреб.

Відмінності в манері поведінки і в життєвому досвіді. Дослідження показують, що люди з авторитарними, догматичними рисами вдачі швидше вступають у конфлікт, а відмінності в життєвому досвіді, освіті, стажі, віці та соціальних характеристиках зменшують ступінь взаєморозуміння і співпраці між представниками різних підрозділів [31, 38].

Незадовільні комунікації. Погана передача інформації може бути причиною і наслідком конфлікту. Основними проблемами передачі інформації є неоднозначні критерії якості, а також пред'явлення взаємовиключних вимог до роботи. Ці проблеми можуть виникати або посилюватися через нездатність керівників розробити і довести до підлеглих точний опис посадових обов'язків.

Всю загальну діяльність управлінської організації будь-якого рівня можна поділити на дві сфери: забезпечення організаційних умов усередині для виконання функцій (реалізація

"організаційного імперативу") і целепокладальна діяльність, що становить зміст управлінського процесу. "Організаційний імператив" характерний будь-якій організації та полягає в тому, що кожна організація повинна створити власну систему керівництва, розподілу праці, комунікацій, перш ніж починати діяти як суб'єкт [31, 46].

У сфері "організаційного імперативу" визначають декілька типів конфліктів. Насамперед це конфлікт, пов'язаний із розподілом статусів і влади. У будь-якій організації за самою природою її функціонування закладені два типи влади: влада на основі положення в ієрархії і влада на основі професійного знання, які певною мірою суперечать одна одній. Влада керівника впливає з його соціального статусу і базується на праві наказу, і підпорядкування йому не є добровільним. Тому керівник у принципі не зобов'язаний переконувати своїх підлеглих в обґрунтованості свого розпорядження. Влада працівника- професіонала пов'язана з визнанням іншими членами організації його соціального статусу і з цих позицій підпорядкування компетентному фахівцеві є добровільним.

Ієрархічність побудови організації й управління внутрішньо породжує односторонню відповідальність нижчих ланок перед вищими, що дуже часто призводить до адміністративного свавілля, казенної байдужості до прав і потреб рядових членів організації, зневаги до думки і досвіду колективу. Природне суперництво через статуси при невмілому керівництві перетворюється в міжособну неприязнь, у "підсиджування" одними співробітниками організації інших, і, зрештою, до дестабілізації процесу управління і розвалу організації, як єдиного цілого.

Як показує практика, відносна автономність підрозділів організації, обумовлена специфікою функціональних обов'язків і пов'язаною з цим відповідальністю, – нормальний стан організації, що передбачає лише латентний конфлікт. Відкритим він стає, якщо керівництво окремого підрозділу організації перевищуючи свої повноваження, домагається керівництва організацією як цілого. І навпаки, якщо це керівництво прагне позбавити покладених владних повноважень який-небудь підрозділ організації і в будь-якому питанні нав'язувати свою волю [41, 52].

Конфлікт, зумовлений проявом різноманітних дисфункцій в організації, спричинених об'єктивними і суб'єктивними обставинами. Серед об'єктивних – ситуація соціальної зміни, що порушує сталий спосіб функціонування, провокує певну дезорганізацію системи. Соціальна дезорганізація – невід'ємна складова процесу соціальної зміни. Дисфункціональний стан характерний для кризових ситуацій. Можливі випадки спровокованої дисфункціональності, зокрема навмисним створенням ситуації, через яку організація вимушена (або її змушують) займатися не характерними для неї справами.

Конфлікт, обумовлений неадекватним розподілом праці між членами організації і відповідно неадекватною рольовою структурою колективу. Цей тип конфлікту впливає з помилкової стратегії і тактики підбору і розстановки кадрів. Безпосереднім проявом і причиною такого конфлікту є непрофесіоналізм кадрів.

Конфлікт, що виникає на базі порушення формальних і неформальних норм, "правил гри". Суперечність між нормою як ідеальною моделлю, зразком поведінки й її фактичною реалізацією стає конфліктом у разі відхиленої поведінки. У цьому випадку однією з головних причин конфлікту є особистісні причини.

Конфлікт, пов'язаний із порушенням норм в організації, закладений у надрах системи санкцій і стимулів праці, прийнятої і використовуваної в організації. Конфлікт у цій сфері відносин передбачається об'єктивно, оскільки будь-які диференціації працівників на основі оплати праці не можуть бути ідеальними і задовольнити домагання кожного. Суб'єктивний

початок робить його реальним. Негативні стимули і санкції самі собою свідчать про прояв конфлікту між членами організації – підлеглими і керівниками.

Конфлікт між системою стимулів, спрямованих на підвищення інтеграції, і антистимулами вказаного процесу – один з істотних видів у типології конфліктів, властивих реалізації "організаційного імперативу". У зв'язу з цим об'єктивним законом функціонування організації є її внутрішня інтеграція, об'єднання членів колективу в єдине ціле.

Конфлікт у сфері цілепокладання пов'язаний із трьома головними причинами виникнення конфліктних управлінських рішень [11, 37]:

- *низька якість обґрунтування управлінських рішень*. Часто рішення, прийняті керівником, не обґрунтовуються або обґрунтовуються погано; технологія їх втілення в життя не розкривається;

- *виражений технократичний підхід до управління соціальними і соціотехнічними системами*. Керівники не розуміють, що, не поставивши в процесі підготовки управлінського рішення в центр людини, складно розраховувати на досягнення будь-якої мети, бо реалізація цього рішення на практиці здійснюється саме людьми, а машини – тільки засіб у руках людини;

- *волютаризм*, коли керівник абсолютизує правильність власних підходів до вирішення проблеми, незважаючи на думки тих, хто працює разом із ним. Основне пояснення волютаристської дії: "Мета виправдовує засоби". Засоби повинні відповідати конструктивному раціональному змісту мети і забезпечити оптимальний результат за мінімальних втрат і витрат ресурсів.

Організаційно-управлінський конфлікт у разі його виникнення у будь-якій організації виконує певні функції: *інформативну, інтеграційну й інноваційну*.

Інформативна функція має дві сторони: *сигнальну та комунікативну*. Сигнальна сторона полягає в тому, що адміністрація починає звертати увагу на незадовільні умови праці, свавілля, різні види зловживання. Прагнучи не допустити ескалації конфлікту, вона вживає заходи для пом'якшення ситуації, що виникла. *Комунікативна* сторона визначається тим, що розширюючи свій інформаційний потенціал, сторони підсилюють комунікативний обмін один з одним, пізнаючи набагато більший обсяг інформації про чинники і причини, інтереси і цілі, позиції і програми виходу з конфлікту [14, 28].

Інтеграційна функція пов'язана з процесами всередині конфліктуючих сторін і взаємодіями між ними. Конфлікт в організації впливає на співвідношення індивідуальних, групових і колективних інтересів, сприяє утворенню груп, встановленню і підтримці нормативних і фізичних меж групи – ефект *групового фаворитизму*. Суть його полягає в тенденції певним чином сприяти членам власної групи на протигагу членам іншої групи.

Інноваційна функція. За допомогою конфлікту можна подолати перешкоди на шляху економічного, соціального або духовного розвитку колективу. Під впливом протистояння або в результаті його припинення відбувається трансформація стану міжособистісних відносин. Справедливо врегульований конфлікт поліпшує психологічні характеристики колективу та зумовлює посилення соціальної активності завдяки змінам усіх найважливіших характеристик: згуртованості, авторитету, рівня ідентифікації із загальною метою і задоволеності членством в організації, взаємної довіри і пошани.

Отже, конфліктність або безконфліктність, характер і гострота конфліктності, узгодженість або її відсутність у разі виникнення конфліктних ситуацій під час ухвалення і реалізації рішень у величезному ступені залежать від якостей керівника, відповідального за цей найважливіший процес. Саме керівник зобов'язаний вибрати і реалізувати такий проект дій організації, який би забезпечив єдність колективу, позитивну кооперацію в процесі досягнення очікуваного загального результату. Мистецтво керівництва охоплює здатність ухвалювати

рішення швидко і професійно, користуватися владою переконливо і в прийнятних для всіх членів колективу формах.

Типологія і способи врегулювання організаційно- управлінських конфліктів

У конфліктології відомі чотири основних типи організаційно-управлінського конфлікту: внутрішньоособистісний конфлікт, міжособистісний конфлікт, конфлікт між особою і групою та міжгруповий конфлікт.

Внутрішньоособистісний конфлікт. Потенційні дисфункціональні наслідки цього типу аналогічні наслідкам інших типів конфлікту. Він може набирати різних форм. Одна з найпоширеніших – *рольовий* конфлікт, коли до однієї людини пред'являються суперечливі вимоги з приводу того, яким повинен бути результат її роботи. Внутрішньоособистісний конфлікт може також виникнути в результаті того, що вимоги керівництва не узгоджуються з особистими потребами або цінностями, а також бути відповіддю на робоче перевантаження або недовантаження. Він пов'язаний із низьким ступенем задоволеності роботою, невпевненістю в собі та в організації, а також із стресом [17, 33].

Міжособистісний конфлікт в організаціях виявляється по-різному. Найчастіше це боротьба керівників за обмежені ресурси, капітал або робочу силу, час використання устаткування або схвалення проекту. Міжособистісний конфлікт може проявлятися і як зіткнення осіб. Люди з різними рисами вдачі, поглядами і цінностями іноді просто не в змозі ладнати один з одним.

Конфлікт між особою і групою. Цей тип конфлікту виникає тоді, коли очікування групи суперечать очікуванням окремої особи. Аналогічний конфлікт може виникнути на ґрунті посадових обов'язків керівника: між необхідністю забезпечувати відповідну продуктивність і вимогами дотримувати правила і процедури організації. Керівник може бути змушений вживати дисциплінарних заходів, які можуть виявитися непопулярними для підлеглих. Тоді колектив може відповісти – змінити ставлення до керівника і, можливо, знизити продуктивність праці.

Міжгруповий конфлікт. Організації складаються з безлічі груп формальних і неформальних. Навіть у найліпших організаціях між такими групами виникають конфлікти. Неформальні організації, які вважають, що керівник ставиться до них несправедливо, можуть міцніше об'єднатися і спробувати "розрахуватися" з ним зниженням продуктивності. Ще одним прикладом міжгрупового конфлікту може слугувати безперервний конфлікт між профспілкою й адміністрацією. Часто через відмінності цілей починають конфліктувати функціональні групи всередині організації [21, 45].

Оскільки організація виникає на основі суспільного розподілу праці і спеціалізації, на підприємствах створюються різні горизонтальні структури. У цьому разі можливі *горизонтальні та вертикальні конфлікти*. Причому горизонтальні конфлікти найчастіше виникають тоді, коли різні підрозділи організації черпають засоби свого функціонування з одного обмеженого джерела за умови, що вільні резерви засобів уже виснажені.

Але конфлікт між структурними підрозділами організації може виникнути не тільки через дефіцит засобів, він також може набути *позиційного характеру*. *Позиційність* – це ставлення, яке виявляється у відмінності інтересів, цілей людей, що взаємодіють один з одним у рішенні загальної спрямованості ціледосягнення. Інакше кажучи, позиційність є розділенням колективу, джерелом якого є усвідомлення протилежностей інтересів і цілей його членів. Вона існує тільки в ситуації порівняння або конкуренції. На основі суперечливих позицій індивідів, груп, підрозділів виникає позиційний конфлікт. За визначенням А. І. Пригожина *позиційний конфлікт* – це вид контрольованої міжцільової напруги, пов'язаної із зіставленням паралельних цілей у єдиній горизонталі.

Із метою попередження управлінських конфліктів менеджерів необхідно встановити *зворотний зв'язок* зі всіма ланками управління відповідного рівня. Крім того, конфлікт може бути попереджений, якщо здійснюватиметься постійна *корекція* стилю, форм, засобів і методів управління з урахуванням конкретних умов. І, нарешті, керівник повинен (в цілях попередження конфлікту) володіти *різними формами впливу на підлеглих* [19, 34]:

- *пряма дія* (наказ, директива, розпорядження, завдання);
- *вплив через мотиви* (стимулювання потреб і інтересів у цілях бажаної поведінки та діяльності);
- *вплив через систему цінностей* (виховання, освіта);
- *вплив через навколишнє соціальне середовище* (зміна умов праці, статусу в організації, зміну системи взаємодії).

Основними формами вирішення організаційно- управлінських конфліктів є: переговори, посередництво й арбітраж. *Переговори* передбачають регулярні зустрічі конфліктуючих сторін із метою обговорення причин, що призвели до конфлікту, і визначення шляхів їх усунення. У такому разі встановленим способом ухвалюються колегіальні рішення, які задовольняють обидві сторони конфлікту. Найпоширенішим способом ухвалення рішення є *голосування* – ухвалення рішення більшістю голосів, кваліфікованою більшістю, на основі консенсусу.

Коли переговори можуть не дати позитивного результату, залучають третю сторону. Залучення третьої сторони й її участь у вирішенні конфлікту може проводитися в двох формах: "м'якої" і "жорсткої". "М'якою" формою участі третьої сторони є *посередництво*. Посередництво передбачає угоду сторін періодично вислуховувати думки третьої сторони і розглядати її пропозиції. "Жорстка" форма – *арбітраж* – передбачає обов'язкове ухвалення третьою стороною конкретного рішення щодо усунення причин конфлікту. Виконання цього рішення є обов'язковим для обох сторін [21, 38].

Отже, в життєдіяльності організації постійно виникають і долаються численні колізії в спілкуванні людей. Не всі з них підпадають під визначення "конфлікт" і вимагають відповідної реакції з боку керівництва. Суб'єктивні за природою конфлікти в управлінському колективі безпосередньо зумовлюються суперечностями між ролями, які повинні виконувати керівники і виконавці, кожен член організації, і відхиленнями від них, що виражаються в порушенні встановлених норм, невиконанні покладених обов'язків і недотриманні прав. Джерела таких суперечностей є у сфері соціальної психології особи і групи.

Висновки

1. У сфері управління конфлікти – це природна форма взаємодії соціальних інститутів, організацій та індивідів.

2. Розуміння природи і характеру взаємодії суб'єктів конфлікту в управлінській сфері дозволяє детальніше уявити особливості перебігу конфліктів, специфіку їх учасників і конфліктного поля. Сфері управління органічно властива структурна впорядкованість ланок системи управління, їх ієрархічність, визначеність процедур діяльності та відповідальності учасників службових відносин, так як і атмосфера старанності. Саме ці риси здебільшого і зумовлюють характер і рівень домінуючих тут форм конкурентної взаємодії.

3. Комбінування різних варіантів дій із урегулювання конфліктів у сфері управління відповідно до типу, часу і характеру розвитку суперечностей дає змогу не тільки контролювати й управляти перебігом конфлікту, але й отримати підсумкові результати, які позитивно впливають на управління всіма процесами в управлінській сфері.

ТЕМА 3.3. СОЦІОКУЛЬТУРНІ КОНФЛІКТИ В УМОВАХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

1. Поняття та причини виникнення соціокультурних конфліктів
2. Конфлікт цінностей: види та особливості прояву
3. Форми культурного конфлікту та способи їх вирішення
4. Методи аналізу та врегулювання конфліктів

Достатньою підставою для напруженості та неспокою в сучасному суспільстві є підвищення ролі соціокультурних конфліктів. Соціокультурну природу мають зокрема етнічні й релігійні конфлікти, які можуть трансформуватися в конфлікти з непередбачуваними наслідками. Проте вони – лише одна з форм сучасних міжкультурних конфліктів. В умовах, коли світ дедалі більше відповідає принципу культурного розмаїття, взаємодія і конфлікти різних культур мають і інші забарвлення. Виникнення активних протестних рухів може бути пов'язане з певною периферійною субкультурою. Уникнути соціокультурних конфліктів, у житті суспільства неможливо, особливо в умовах невинного зростання соціальної нерівності. У цій ситуації необхідно спинити переростання конфліктів у соціальну деструкцію і забезпечити гуманістичне, ненасильницьке вирішення проблем суспільного розвитку.

Поняття та причини виникнення соціокультурних конфліктів

С. Пуфендорф (історик, 1632-1694 рр.) під культурою мав на увазі все, що винайдено людством, а особливо суспільні інститути, мову, науку, мораль, що управляються розумом і звичаями. *Аденлунг* (1732-1806 рр.) в роботі "Історія культури" зазначав, що культура – це облагороджений і витончений всіх духовних і фізичних сил людини і народу загалом. *І. Гердер* (1744-1803 рр.) у культурі особливо виокремлював роль виховання як процесу "олюднення". На цій основі сформулював положення загальної універсальності культури людства та необхідності подолання євроцентризму [31, 39].

Е. Тайлор у праці "Первісна культура" (1866 р.) під культурою мав на увазі соціальне ціле, яке в однаковій мірі складається з вірувань, звичаїв, навиків, знарядь, одягу, моралі, мистецтва, права власності [11, 27].

Визначаючи зміст поняття культури, сучасні дослідники, як правило, ототожнюють її з сукупністю норм, цінностей, ідеалів, що виконують функцію соціальної орієнтації в суспільстві. Отже, культура – це *специфічний спосіб організації і розвитку людської життєдіяльності, представлений у продуктах матеріальної і духовної праці, в сукупності соціальних норм і інститутів, в духовних цінностях*. Тож культура розглядається як система відносин між людиною і природою, людиною і суспільством, людиною з собі подібними. Сьогодні в світі налічується близько 200 держав і більше 4000 культур, які можуть бути у конфліктних відносинах.

Головною причиною міжкультурних конфліктів є культурні відмінності між народами, які можуть приймати форму суперечності або навіть відкритого зіткнення. У культурній антропології визначають декілька видів міжкультурних конфліктів [18, 32]:

- між різними етнічними групами та їхніми культурами (наприклад між вірменами й азербайджанцями, грузинами й осетинами та ін.);
- між релігійними групами, представниками різних релігій (наприклад між католиками і протестантами в Північній Ірландії, православними і греко-католиками в Західній Україні, сунітами і шіїтами в мусульманстві);
- між поколіннями і носіями різної субкультури;
- між традиціями і новаціями в культурі;

– між різними лінгвокультурними співтовариствами й їхніми окремими представниками (унаслідок мовних бар'єрів та інтерпретативних помилок).

Відомо, що будь-яка культура – це система субкультур. *Субкультури* (окремі, спеціальні) – культури різних соціальних груп (вікових, поселенських, професійних, територіальних), які характеризуються специфічними ознаками – особливими правилами поведінки, манерами спілкування, способом життя та іншими цінностями. Субкультури об'єднують групи людей відповідно до їх ролі та функцій у виробництві засобів фізичного і соціального існування людини, у підтримці або порушенні соціальної організації та регуляції життя суспільства [11, 28].

Відповідно до ціннісних орієнтацій, визначають народну, масову культури. *Елітарну субкультуру* відрізняє дуже високий рівень спеціалізації (підготовка священнослужителів, викладачів і ін.) і високий рівень соціального статусу особи (любов до влади, багатства, слави та ін.). Субкультурі сільських виробників (*народна культура*) характерний низький рівень спеціалізації за певними професіями, спрямованими на підтримку фізичного існування людей (виробництво продуктів харчування). Соціальна субкультура міських виробників (*масова культура*) спрямована на відтворення соціального існування людини: знарядь праці, предметів ужитку, енергії, знання, торгівлі, естетичних цінностей і інше, як правило, в товарних обсягах. Для цієї субкультури характерні порівняно високий рівень професійної спеціалізації її суб'єктів, помірний рівень особистих соціальних домагань середніх шарів. Поширення масової культури відбулось тільки півтора-два століття тому поряд із розвитком науково-технічної революції, коли головну роль в історичному процесі відігравала "маса". "Маса" – це не стільки кількісна, скільки якісна характеристика: безликість, переважання емоцій, втрата інтелекту й особистої відповідальності за свої рішення і вчинки. Суспільство поділилось на масу (натовп) і еліту, яка мала доступ до вищих культурних цінностей. Це стало однією з передумов конфлікту субкультур [19, 28].

На сучасному етапі конфлікт субкультур можна пояснити, з одного боку, необґрунтованими претензіями частини інтелектуальної еліти на володіння, монополію "вищого знання", з іншого – малоосвіченістю "верхів" і "низів", які недооцінюють роль культури в суспільному прогресі. Не менш серйозними були конфлікти між "дорослою" молодіжною субкультурами. Так, у XX ст. в СРСР слідом за світовими тенденціями на протигагу декларативній офіційній культурі на базі "неформальних молодіжних об'єднань" виникла *молодіжна субкультура* як спосіб самоствердження і можливість заявити про себе суспільству, звернути на себе увагу. Неформальна молодіжна субкультура – це система символів, норм і цінностей і соціальних інститутів, яка визначає самоідентифікацію, поведінку і діяльність індивідів і групи, регулюючи значну частину життєдіяльності своїх adeptів. Неформальні молодіжні об'єднання відрізнялись за характером соціальної спрямованості, типом групових цінностей, особливостями проведення вирішення. Прояв свосерідності, незвичні форми поведінки розцінювалися або як аномалія чи девіантна поведінка.

Розквіт молодіжних субкультур на Заході збігся з кризою суспільних цінностей індустріальної епохи, самих засад капіталістичної системи. Молоді пропонувалося слухняно наслідувати приклад своїх батьків, які формували для них світ споживання та достатку, ініціатива не схвалювалася. Сартрове гасло: "Вони вкрали у мене сенс життя!" стало символом молодіжного протесту 60-х років у Європі та Америці [32, 42].

На думку Т. Парсонса, причини протесту молоді та її протистояння "дорослим" є у площині "нетерпіння" посісти місця батьків, які ще недоступні для неї. Проте з часом молодь посідає ці місця і система самовідновлюється.

Дж. Мід, навпаки, вважав, що причина виникнення молодіжних субкультур криється в царині соціалізації. Молодь приходить зовсім не в ту соціальну структуру, до якої її готують під час соціалізації. Місця в соціальній структурі, до яких готували молодь в процесі трансформації індустріального суспільства в інформаційне, зникають, а, отже, досвід старшого покоління виявляється непотрібним. Звідси – конфлікт соціалізації. Проте, на відміну від Т. Парсонса, Дж. Мід вбачав вирішення цього конфлікту не у самовідновленні соціальної структури, а в побудові нової. У будь-якому випадку, члени контркультурного середовища повертаються в суспільство, здобуваючи свій статус у системі [13, 48].

Контркультура є очевидним виразом конфлікту культури суспільства між поколіннями і соціальними групами, що відкидають загальноприйняті цінності та норми. Такий конфлікт субкультури з культурою суспільства дає шанс і для виявлення оригінальних самобутніх проявів, і, відповідно, для придушення або підтримки опозиційних орієнтацій. Отже, в сфері культури є механізми конфліктного самооновлення, культурного протесту проти пануючих цінностей, які не представляють інтересів більшості неконформістських груп.

Водночас приблизно 9-12% молодіжної субкультури завжди становили групи антисоціального спрямування, які сповідували *кримінальну (делінквентну) субкультуру* – цілеспрямованого порушення пануючих соціальних порядків та ідеології (вбивство, хуліганство, проституція, шахрайство, тероризм, нелегальне сектантство і інше). До елементів делінквентної субкультури належать [14, 37]:

- *гедонізм*, що виявляється у прагненні володіти матеріальними благами, не докладаючи власних зусиль;
- *цінність свободи*, яка часто тлумачиться як анархія; делінквентна субкультура ґрунтується на цінності особистої гідності та честі;
- *чітка ієрархія*, яка особливо помітна у професійному ядрі та тюремних спільнотах;
- їхні норми передбачають обмежене спілкування із представниками державних органів та нижчого рівня злочинної ієрархії;
- *наявність "общаку"* як засобу формування внутрішньої згуртованості групи – суми грошей, в яку кожен вносить свою частку й яка призначена для реалізації спільних потреб: насилля, помсти, допомоги засудженим та їх родичам;
- *система кримінальної інформації* (особливо у місцях ув'язнення) – санкції, що підтримують порядок та дисципліну в групі (фізичні, матеріальні);
- *"арго"* – мова, призначена для кодування інформації за допомогою слів-символів. Сучасний кримінальний жаргон містить понад 10 тис. слів і виразів.

За ступенем соціальної небезпеки неформальні об'єднання поділяють на групи з екстремістським спрямуванням і неекстремістські неформальні молодіжні рухи. До молодіжних об'єднань з екстремістським спрямуванням входять [12, 35]:

- націоналісти-ксенофоби (WP-спільнота);
- радикали в сфері соціально-економічних питань: радикальні комуністи й анархісти, радикальні неоконсерватори;
- релігійні екстремістські формування: ваххабіти, православні екстремісти, прибічники диявола (антихристи), сіоністи й інші;
- вандали: футбольні хулігани (ультрас, хулси);
- групи самооборони – нелегалізовані угруповання, які здійснюють самооборону або захищають які-небудь соціальні верстви від побиття і вбивств (антифа);
- "зелені" (екологічні та культуроохоронні) екстремісти, діяльність яких спрямована на захист навколишнього природного середовища і збереження пам'ятників історії, архітектури і культури;

– *мімікранти* – групи протиправної діяльності неспецифічного кримінального характеру зі спробами підведення ідеологічної бази (що викликає співчуття у населення, правоохоронних або владних структур) під діяльність кримінального характеру та інші.

Отже, кінець XX ст. визначив глобальний характер проблеми культурного конфлікту. З одного боку, це втрата духовних орієнтирів, смислоутворюючих підстав буття людини і суспільства, з іншого – технізація соціального життя, втрата спадкоємності й традицій. У XX столітті спостерігається масовий прихід до влади малоосвічених, неінтелігентних людей, позбавлених критичного світосприймання. За такої влади високорозвинуті технології неминуче вступають у конфлікти з культурною традицією людства. У цій ситуації назріває необхідність такого духовного зростання людини, яке б не відставало від зростання технологічних нововведень, відповідало соціальним цінностям.

Конфлікт цінностей: види та особливості прояву

Культурну основу суспільства утворює система цінностей, яка видозмінюється з його розвитком. Без такої системи не може нормально існувати жоден народ. На основі фундаментальних цінностей формуються ціннісні орієнтації особистості: її найважливіші потреби, цілі життєдіяльності; тобто культура не тільки інтегрує особистість у соціальну систему, але і прищеплює їй певні інтереси та мету.

Ціннісна підсистема – найважливіший структурний елемент культури, сукупність життєвих цінностей, цілей та засобів їх досягнення. Цінності в різних культурах часто не збігаються: що в одному суспільстві є етичним, раціональним, корисним, логічним, в інших – аморальним, безглуздим і нелогічним. В основі визначення добра і зла є певні критерії (цінності). Культура є своєрідним соціальним механізмом, який визначає, відтворює і передає цінності в суспільстві.

До видів соціальних цінностей належать економічні, етичні, політичні, естетичні та інші. Всю цю систему пронизують моральні цінності. Загалом культурні цінності класифікують за певними ознаками, а саме [12, 32]:

– *за масштабістю*: загальнолюдські, загальноцивілізаційні, загальнонаціональні, локальні (субкультури). Загальні цінності – цінності, що визнаються більшістю членів; морально-етичні; естетичні ідеї, вірування. Локальні цінності підтримуються певними соціальними спільнотами;

– *за критеріями відповідності потребам людей*: прогресивні цінності, антицінності, раніше створені, але "незатребувані" цінності, які випередили свій час;

– *за способом вписання цінностей в епоху*: твори культури минулого і сучасності, створені різними напрямками (школами) на основі їх співпраці або протистояння. Цінності вічні: класика, архетипи національних культур, культурний потік, тобто масова культура.

Загальноприйняті цінності прищеплюються добровільно або нав'язуються особистості, що залежить від ступеня розвиненості демократії в суспільстві. Отже, цінності як регулятори соціальних зв'язків можуть об'єднувати і роз'єднувати людей. Існування домінуючої культури, прийнятих більшістю переконань, цінностей і норм не означає, що всі члени суспільства поділяють домінуючі цінності. Соціальний порядок спирається радше на вимушену згоду, визначувану, зрештою, пануванням як економічним і політичним, так і символічним, культурним [13, 41].

Окрім того, різні групи і верстви суспільства можуть мати різні "версії" реальності. Пріоритет, домінування тієї або іншої версії визначається статусом групи. Але ситуація може змінитися, якщо група почне боротьбу за свої права і за визнання своєї інтерпретації реальності. І феміністський рух, і представники сексуальних меншин, і прихильники нових

релігійних рухів, і національні меншини, відстоюючи свої права, зрештою, борються за визнання своєї версії реальності. Але водночас усередині кожного з цих співтовариств, що борються за свої права, існує своя, внутрішня ієрархія, свої специфічні ціннісні переваги, свої "авторитети" і свої "єретики", чий погляд "більшість" вважає "відхиленням від норми".

В сучасному світі, де носії різних культур постійно контактують, конфлікти спалахують через різну інтерпретацію реальності. Це міжнародний скандал, пов'язаний спочатку з публікацією в данській газеті карикатур на пророка Мухаммеда, а потім і похабним фільмом на нього. Ці акти були сприйняті прихильниками ісламу як тяжка образа і спричинили не лише агресивні випадки з боку "скривджених", але й численні багатолюдні протести ісламістів у різних країнах світу, збройні напади на посольства. З іншого боку, Європа і США відстоювали цінності сучасної культури стосовно свободи совісті та свободи художньої творчості – такі ж безперечні цінності, як для прихильників ісламу – їхні релігійні вірування і традиції. Це культурний конфлікт у контексті власних уявлень про реальність, що породив політичні наслідки [12, 33].

Глобальні зміни домінуючих версій реальності відбувались починаючи секуляризацією західних культур і закінчуючи втіленням у життя принципів різних політичних ідеологій. Ці "культурні революції" призвели до найглибших соціальних змін, "переоцінки цінностей", що спричинило соціальне перевлаштування, і в кінцевому результаті – соціальні зрушення, перестановку соціальних сил, зміну історичних умов.

Дезінтеграція суспільства спричиняє і диференціацію загальноприйнятих культурних цінностей. У цих умовах актуальним завданням є формування нової системи загальних цінностей. Отже, конфлікти цінностей здійснюють помітний вплив на суспільні процеси, пришвидшуючи або гальмуючи їх перебіг. До них належать [11, 46]:

- конфлікт між свободою і рівністю;
- справедливістю і нерівністю;
- колективізмом та індивідуалізмом;
- ксенофобією і толерантністю;
- демократією й авторитаризмом та ін.

Аналізуючи перспективи розвитку цивілізації, збереження миру або виникнення воєн у майбутньому, відомий американський політолог С. Хантінгтон визначає п'ять основних причин розлому між цивілізаціями: *"По-перше*, відмінності між цивілізаціями не просто реальні, вони найбільш істотні. Цивілізації несхожі за своєю історією, мовою, культурою, традиціями і, що найважливіше, – релігіями. Люди різних цивілізацій по-різному сприймають відносини між Богом і людиною, індивідом і групою, громадянином і державою, батьками і дітьми, чоловіком і дружиною, мають різні уявлення про співвідносну значущість прав і обов'язків, свободу і примус, рівність й ієрархію. Ці відмінності склалися століттями. Вони не зникнуть в осяжному майбутньому. Вони більш фундаментальні, ніж відмінності між політичними ідеологіями і політичними режимами. *По-друге*, світ стає тіснішим, взаємодія між народами різних цивілізацій посилюється. Це веде до зростання цивілізаційної самосвідомості, до поглиблення розуміння відмінностей між цивілізаціями і спільності в рамках цивілізації. *По-третьє*, процеси економічної модернізації і соціальних змін у всьому світі розмивають традиційну ідентифікацію людей з місцем проживання, одночасно слабшає і роль нації – держави як джерела ідентифікації. Новоутворення здебільшого заповнюються релігією, нерідко у формі фундаменталістських рухів. Подібні рухи з'явилися не тільки в ісламі, але і в західному християнстві, іудаїзмі, буддизмі, індуїзмі. Відродження релігії створює основу для ідентифікації із спільністю, що виходить за рамки національних меж *По-четверте*, зростання цивілізаційної самосвідомості диктується роздвоєнням ролі Заходу. З одного боку, Захід знаходиться на вершині своєї могутності, а з іншого, і, можливо, якраз тому, серед незахідних

цивілізацій відбувається повернення до власного коріння. *По-н'яте*, культурні особливості і відмінності менш схильні до змін, ніж економічні і політичні, і внаслідок цього к складніше вирішити або звести до компромісу" [27, 42].

Проте, як вважає С. Хантінгтон, "... на найвищому рівні дещо із західної культури дійсно пронизало решту світу. Але на глибинному рівні західні уявлення й ідеї фундаментально відрізняються від тих, які властиві іншим цивілізаціям. В ісламській, конфуціанській, японській, індуїстській, буддистській і православній культурах майже не знаходять відгуку такі західні ідеї і цінності, як індивідуалізм, лібералізм, конституціоналізм, права людини, рівність, свобода, верховенство закону, демократія, вільний ринок, відділення церкви від держави. Зусилля Заходу, направлені на пропаганду цих ідей, часто викликають ворожу реакцію і сприяють зміцненню одвічних цінностей власної культури. Найвідоміший приклад – конфуціансько-ісламський блок, що склався як виклик західним інтересам і цінностям" [27, с. 92]. Отже, найголовніше, чим відрізняються цивілізації, за С. Хантінгтоном, це релігія, яка несе провідні смислові та знакові системи етнічної культури, цінності цієї культури.

Дослідники міжкультурних взаємодій по-різному підходять до їх типологізації і класифікації. Так, одна з найпростіших типологій ґрунтується на прямій аналогії із взаємодією біологічних популяцій. Основним критерієм, що визначає характер міжкультурної взаємодії, тут є результат впливу однієї культури на іншу. Відповідно до цього показника, взаємодія між двома культурами здійснюється за одним із чотирьох сценаріїв [18, 32]:

- "плюс на плюс" – взаємне сприяння розвитку;
- "плюс на мінус" – асиміляція (поглинання) однієї культури іншої;
- "мінус на плюс" – модель взаємодії аналогічна другому варіанту, тільки контрагенти міняються місцями;
- "мінус на мінус" – обидві взаємодіючі культури пригнічують одна одну.

Досить глибокою в теоретичному відношенні є типологія міжкультурної взаємодії, запропонована І. Булахом та Ю. Гріненко. У межах своєї теорії соціального ідеалу вчений визначає чотири основні *принципи взаємодії* між носіями конкуруючих ідеалів [2, с.110]:

- принцип фундаменталізму (непримиренності);
- принцип компромісу;
- принцип арбітражу (нейтралізації);
- принцип конвергенції (синтезу).

Серед типологій міжкультурних взаємодій часто застосовують синергетичний підхід, відповідно до якого культура (соціальне знання) розглядається як відкрита нелінійна дисипативна система, що самоорганізовується, а соціальні носії цих культур умовно розглядаються як єдиний соціальний суб'єкт. Із позицій цього в сфері міжкультурних комунікацій, наявних у сучасній антропології та соціології культури, визначають такі "ідеальні типи" взаємодії культур [19]:

1. **Інтеграція (синтез)** із трьома основними варіантами:

а) *конвергенція* – поступове злиття культурних систем в якісно нове ціле. У когнітивному плані означає діалог на рівні ядерних когнітивних структур і їх уподібнення один одному аж до повного ототожнення; у соціальному плані припускає фактичне злиття суб'єктів цих культур;

б) *інкорпорація* – включення однієї культурної системи в іншу як "субкультуру". У когнітивному плані означає легітимізацію відповідної версії соціального знання на правах "особливого випадку"; у соціальному плані передбачає відносну автономію суб'єкта останньої в межах суб'єкта "материнської" культури;

в) *асиміляція* – поглинання однією когнітивною системою іншої; у соціальному плані передбачає злиття суб'єктів.

2. **Взаємоізоляція** – кожна з взаємодіючих культур займає відносно культури-контрагента позицію "гетто". У соціально-когнітивному плані цей принцип взаємодії означає розмежування сфер соціального знання, що припускає різні бар'єри і табу в сферах можливого діалогу і що призводить до наростання взаємного езотеризму. У соціальному плані передбачає виразне поділення суб'єктів за ознакою культурної приналежності [19, 43].

3. **Перманентний конфлікт** – означає "війну легітимацій" за периферійний простір; інтерпретацію соціальної реальності, характерну для однієї культури; в соціальному плані передбачає виразне розділення суб'єктів із вираженою взаємною сегрегацією.

4. **Взаємодоповнення** – соціально-когнітивна система, у якій кожна з взаємодіючих культур займає у загальній системі соціального знання свою "нішу", інтерпретуючи строго певні аспекти соціальної реальності; у соціальному плані передбачає комбінацію злиття суб'єктів із виділенням "крайніх" груп, що схилиються в бік тієї або іншої культури, що пов'язано із стильовою і, зокрема, професійною спеціалізацією цих груп.

5. **Паралелізм у розвитку** – передбачає відсутність точок перетину "життєвих світів" різних культур, через що їх когнітивні системи розвиваються кожна сама по собі. У соціальному плані також передбачає початкову поділеність суб'єктів – носіїв цих культур у часі та в просторі.

6. **Активний обмін (діалог)**. Головну роль у міжкультурному діалозі відіграють цивілізаційна самосвідомість і цивілізаційні (базові) цінності. На відміну від цінностей етнічної або національної культури, цінності цивілізації завжди претендують на універсальність, на вирішення фундаментальних суперечностей людського і соціального буття, на здатність об'єднати людство і стать основою світової культури. Тому діалог цивілізацій – це завжди діалог про їх світоглядні основи, первинні символи, кінцеві сакральні цінності, навколо якої об'єднуються складні соціокультурні системи.

Форми культурного конфлікту та способи їх вирішення

Американський антрополог Ф. Бок у вступі до збірки "Культурний шок" дає таке визначення культури: "Культура в найширшому сенсі слова – це те, через що ти стаєш чужаком, коли покидаєш свій будинок. Культура включає всі переконання і всі очікування, які висловлюють і демонструють люди... Коли ти в своїй групі, серед людей, з якими розділяєш загальну культуру, тобі не доводиться обдумувати і проектувати свої слова і вчинки, бо всі ви – і ти, і вони – ведете себе у принципі однаково, знаєте, чого чекати один від одного. Але перебуваючи в чужому суспільстві, ти зазнаватимеш труднощів, відчуття безпорадності і дезорієнтованості, що можна назвати культурним шоком" [19, 30].

Суть *культурного шоку* – конфлікт старих і нових культурних норм і орієнтацій: старих, характерних індивіду як представнику того суспільства, яке він покинув, і нових, в яке він прибув. Тобто, культурний шок – це конфлікт двох культур на рівні індивідуальної свідомості.

На основі численних досліджень комунікації культур західними вченими (М. Беннет і ін.) визначені шість типів реакції на іншу культуру. У поведінці однієї і тієї ж людини залежно від ситуацій та завдань відпрацьовуються різні поведінкові установки, що змінюються за мірою накопичення життєвого досвіду і знань.

Заперечення відмінностей культур – тип сприйняття, який ґрунтується на упевненості в тому, що всі люди в світі поділяють (або зобов'язані поділяти) одні й ті ж переконання, установки, норми поведінки, цінності. Це типова позиція обивателя, переконаного, що всі повинні думати і

поступати так же як він. Проте заперечення як тип реакції на іншу культуру з часом звичайно зазнає змін. У цьому випадку заперечення може модифікуватися в захисну реакцію.

Захист власної культурної переваги – тип сприйняття, в основі якого є визнання існування інших культур, але водночас складається стійке уявлення про те, що цінності та звичаї чужої культури є загрозою для звичного порядку речей, світоглядних засад, способу життя, що сформувався. Це достатньо активна (деколи агресивна) позиція, що реалізовується у ствердженні неодмінної власної культурної переваги і зневазі до інших культур.

Міжкультурні відмінності при захисній реакції виразно фіксуються як негативні стереотипи іншої культури. Всі люди виявляються поділеними за ознакою "ми" (хороші, правильні, культурні та ін.) і "вони" (повна протилежність). Водночас низка негативних характеристик, як правило, приписується всім членам іншопольтурної групи і кожному з них окремо. Типові ситуації, коли формування захисної реакції практично неминуче: контакти представників різних рас, зовні, що фізично відрізняються один від одного; взаємодія груп іммігрантів і корінного населення; адаптація окремих "чужаків" у новій культурі студентів і фахівців, робітників, що навчаються та працюють за кордоном, співробітників міжнародних організацій та іноземних компаній і ін. [19, 37].

Здавалося б, що люди різних рас, національностей або конфесій обов'язково порозуміються, якщо вступають у прямий контакт, познайомляться ближче. Проте за низького рівня міжкультурної компетентності, яким характеризується "захисне" сприйняття чужої культури, відбувається дещо протилежне: негативні стереотипи і прояви агресивності лише посилюються. Формування захисної моделі поведінки і сприйняття відбувається як безпосередньо, в міжособистісному спілкуванні, так і через соціальні інститути (культурні, освітні, виховні, політичні та ін.).

Мінімізація культурних відмінностей – достатньо поширений, за західними мірками, спосіб сприйняття інших культур. Ним характеризують визнання можливості снування іншопольтурних цінностей, норм, форм поведінки і пошук загальних об'єднуючих рис. Такою була типова реакція радянської людини на міжкультурні відмінності всередині країни, коли ціннісний зміст національних культур, етнічних і релігійних груп проявлявся через стереотипізовані загальнорадянські символи (про це свідчить відоме формулювання "нова історична спільність людей – радянський народ").

Набагато рідше порівняно з описаними типами міжкультурного сприйняття (навіть за стабільної ситуації, тим більше у разі кризи) трапляються варіанти *позитивного ставлення до міжкультурних відмінностей*, коли людина здатна прийняти існування іншої самобутньої культури, адаптуватися до неї або інтегруватися в неї [29, 41].

Культурний конфлікт є зіткненням цінностей домінуючої культури і субкультури. Культурний конфлікт – причина культурних змін. Культурний конфлікт набуває різної форми:

- *аномія* – руйнування культурної єдності через відсутність чітких соціальних норм. Процес розпаду домінуючої системи цінностей звичайно пов'язаний із ослабленням впливу релігії і політики, що призводить до розпаду етичних принципів;
 - *"культурне відставання"* – стан, за якого зміни в матеріальній сфері випереджають можливості нематеріальної культури (звичаїв, традицій, законів, переконань) пристосуватися до них;
 - *панування чужої культури* – нав'язування власної культури іншим суспільствам.
- Конфлікт виникає через несумісність цінностей таких культур.

На думку Ф. Бока, існують п'ять способів вирішення цього конфлікту [19, 34]. *Перший спосіб* можна умовно назвати *геттоїзацією* (від слова гетто). Він реалізується в ситуаціях, коли індивід прибуває в інше суспільство, але намагається або виявляється вимушеним (через незнання мови, природну боязкість, віросповідання або з певних інших причин) уникати

всякого зіткнення з чужою культурою. У цьому випадку він прагне створити власне культурне середовище – оточення одноплемінників, відгороджуючись цим оточенням від впливу іншокультурного середовища.

Практично в будь-якому великому західному місті існують ізольовані й замкнуті райони, населені представниками інших культур. Це китайські квартали або цілі чайнатауни, квартали або райони, де мешкають вихідці з мусульманських країн, індійські квартали та ін. Такі приклади можна навести і в Україні. У Херсонській і Донецькій областях поселеннями компактно проживають греки, в Одеській – болгари, в Криму – кримські татари.

Другий спосіб вирішення конфлікту культур – *асиміляція*, по суті, протилежна гетоїзації. У разі асиміляції індивід, навпаки, повністю відмовляється від своєї культури і прагне цілком засвоїти необхідний для життя культурний багаж чужої культури. Зазвичай, це не завжди вдається. Причиною ускладнень стає або недостатня пластичність індивіда, або опір культурного середовища, членом якого він має намір стати. Такий опір спостерігався, наприклад, у деяких європейських країнах (у Франції, Німеччині) стосовно до нових емігрантів з України та країн СНД, охочих асимілюватися там і стати громадянами цих країн. Навіть за умови успішного оволодіння мовою і досягнення прийнятного рівня повсякденної компетентності, середовище не приймає їх як своїх, вони постійно "виштовхуються" в те середовище, яке можна назвати невидимим гетто – в коло одноплемінників і "співкультурників", змушених поза роботою спілкуватися тільки поміж собою. Зрозуміло, для дітей таких емігрантів, включених в іншокультурне середовище з раннього дитинства, асиміляція не становить проблеми [21, 35].

Третій спосіб вирішення культурного конфлікту – проміжний – полягає в *культурному обміні та взаємодії*. Для того, щоб обмін здійснювався адекватно, тобто приносячи користь і збагачуючи обидві сторони, потрібні доброзичливість і відвертість з обох боків, що на практиці трапляється, на жаль, надзвичайно рідко, особливо, якщо сторони спочатку нерівні: одна – автохтони, інша – біженці або емігранти. Результати такої взаємодії не завжди очевидні в самий момент його здійснення. Вони стають видимими і вагомими лише після значного часу.

Четвертий спосіб – *часткова асиміляція*, коли індивід жертвує своєю культурою на користь іншокультурного середовища частково, тобто в якійсь одній з сфер життя: наприклад, на роботі керується нормами і вимогами іншокультурного середовища, а в сім'ї, на вирішення, в релігійній сфері – нормами своєї традиційної культури. Така практика подолання культурного шоку, мабуть, найпоширеніша. Емігранти найчастіше асимілюються частково, розділяючи своє життя наче на дві нерівні половини. Як правило, асиміляція виявляється частковою у разі, коли неможлива повна гетоїзація або коли з різних причин неможлива повна асиміляція. Але вона може бути також цілком навмисним позитивним результатом обміну і взаємодії культур [29, 50].

П'ятий спосіб подолання конфлікту культур – *колонізація*. Визначити механізм колонізації в найзагальнішому вигляді дуже просто. Про колонізацію можна говорити тоді, коли представники чужої культури, прибувши в країну, активно нав'язують населенню свої цінності, норми і моделі поведінки.

У цьому контексті термін колонізація не має політичного звучання і не має оцінного характеру, а є просто описом певного типу взаємодії культурних і ціннісних систем. Колонізація в політичному сенсі є лише однією з численних форм культурної колонізації, причому не найдієвішою формою, оскільки часто перетворення якоїсь держави або території в колонію супроводжувалося не стільки культурною колонізацією, скільки гетоїзацією прибулих, які жили, майже не стикаючись з автохтонною культурою, а тому практично не впливаючи на неї. Іншою формою культурної колонізації (набагато дієвішою) є практика

допомоги слаборозвиненим країнам, що широко розповсюдилася, з боку індустріальних держав. Наприклад, коли західна фірма здійснює будівництво іригаційного каналу в посушливій африканській або близькосхідній країні, вона не тільки впроваджує нові моделі технологічної й організаційної культури, до якої змушені пристосовуватися й яку змушені засвоювати тубільні робочі, використовувані на споруді каналу, але і вносить глибокі зміни в культуру землеробства, яке починає функціонувати за західними моделями і технологіями, і водночас кардинально змінюється соціальна і культурна організація суспільства загалом.

Культурна колонізація можлива не тільки в слаборозвинених країнах. Формою культурної колонізації стала певна американізація життя в Західній Європі після Другої світової війни, що виразилася в широкому розповсюдженні зразків і моделей поведінки, характерних американській (насамперед масовій) культурі. Західна Україна тільки впродовж минулого століття пережила чотири хвилі культурної колонізації. Перша з них пов'язана з польською та австрійською інтервенцією, друга з радянською індустріалізацією, що повністю змінила устрій життя і в селі, і в місті, впровадила радикально нові культурні форми і життєві стилі. Із третьою хвилею колонізації пов'язане активне впровадження і засвоєння у всіх сферах життя: від сексу до бізнесу, від кулінарної практики до державної організації західних за походженням цінностей, норм, поведінкових і організаційних моделей [19, 51].

У соціальних і політичних науках такі процеси описуються терміном *модернізація*, який має оцінний характер і передбачає, що нові моделі, що прийшли на зміну старим, мають сучасний характер, який відповідає вищому ступеню розвитку. Термін *культурна колонізація* в ціннісному відношенні -нейтральний, він лише позначає і описує процес заміщення власних норм, цінностей, моделей і зразків поведінки відповідними нормами, цінностями, моделями і зразками, що прийшли ззовні, з інокультурного середовища.

У сучасній соціології й антропології є й інші спроби типологізації міжкультурних взаємодій. Так, Н. Василенко, ґрунтуючись на розробках західних дослідників, пропонує ускладнений варіант типології, заснований на лінійній схемі прогресивного розвитку взаємного сприйняття культур-контрагентів [4, с. 20]:

- ігнорування відмінностей між культурами;
- захист власної культурної переваги;
- мінімізація відмінностей;
- ухвалення існування міжкультурних відмінностей;
- адаптація до іншої культури;
- інтеграція і в рідну, і в іншу культури.

Сильна сторона цієї типології полягає в розкритті соціально-психологічного змісту взаємодії культур і в дворівневій ступінчастій диференціації установок взаємного сприйняття, слабкою її стороною є спрощений підхід до соціальної та культурної ситуації взаємодії.

Методи аналізу та врегулювання конфліктів

Конфлікт культур – один із найскладніших видів соціальних конфліктів, оскільки індивід-представник певної культури в разі загрози її втрати втрачає сенс свого існування. Через те, що подібні конфлікти є ірраціональними, існує реальна загроза, що у разі їх виникнення вирішення їх у практичному плані буває дуже складним або навіть неможливим. Поява локальних конфліктів культур унеможливорює подальше розуміння загальної смислової основи співіснування. Виникає розуміння необхідності співіснування однієї істини, загальної для всіх культур. Такий підхід є новим змістом *культурної толерантності* – визнання права на існування та визнання інших цінностей і культурних зразків. Угода як спосіб урегулювання

в умовах конфлікту культур виконує функцію, яка фіксує умови фактичного роз'єднання конфліктуючих сторін. По суті, це договір про неможливість домовитися.

Конфлікт усередині культури завжди має підлегле місце, оскільки руйнує традиційні механізми її самозбереження та стійкого розвитку. Тут можливий також конфлікт культурних і цивілізаційних начал суспільства, представлених різними соціальними групами. Зокрема, між різними субкультурами, наприклад, поколінними, територіальними, такими, що належать одній загальній культурі. Перетин різних національних культур у регіонах мешкання призводить до їх постійного зіткнення і залагоджування взаємної експансії. Взаємопроникнення культурних цінностей має свої межі, за якими починається насильницьке вторгнення в її тканину, що призводить до закритого або відкритого конфлікту [6, с. 20].

Маргіналізація культури свідчить не тільки про витіснення на периферію окремих соціокультурних груп, але і про множення (плюралізацію) культурного поля. Конфліктологічний підхід дозволяє знайти адекватні рішення для підтримки мультикультурного стану суспільства.

Культурні зміни можна охарактеризувати за допомогою таких понять [12, 45]:

- *селективність* – вибіркове ставлення до перенесення цінностей з однієї культури в іншу. Визначають чотири основні причини селективності: культура ще не дозріла для запозичення цих винаходів; нові елементи загрожують зруйнувати культуру, що сформувалася в суспільстві; ідеологія забороняє запозичувати нові елементи; члени суспільства не вважають, що нові елементи їм потрібні;

- *"культурний лаг"* (поняття ввів У. Осборн) – ситуація, коли одні частини культури змінюються швидше, ніж інші. Ціннісний світ людини не встигає пристосовуватися до дуже швидких змін у матеріальній сфері;

- *культурна трансмісія* – процес, завдяки якому культура передається від попередніх поколінь до подальших через навчання. Культурна трансмісія уможливорює спадкоємність культури, яка забезпечується безпосереднім контактом живих носіїв культури, виступаючих у ролі вчителів і учнів. Якщо зникають ті, хто вважається зберігачем культурних цінностей – народи, стани, великі групи, то настає розрив культурного ланцюга;

- *культурна акумуляція* настає тоді, коли до культурної спадщини попереднього покоління подальше покоління додає більше нових елементів, ніж відкидається старих;

- *культурне виснаження* відбувається, якщо впродовж конкретного періоду суспільство використовує більше успадкованих культурних елементів, ніж додає;

- під *культурною інтеграцією* мається на увазі такий взаємозв'язок різних частин або елементів культури, яка утворює певну цілісність. Інтеграція культури створюється завдяки близькості або схожості елементів;

- *диверсифікація культури* (розгалуження, розмноження) – розпад культури на безліч культур, якщо зміни проникають у базисні елементи культури.

До **засобів вирішення** культурного конфлікту належать *відкриття і винаходи, культурна дифузія* [23, 45]:

- *інновації* – це створення або додання нових елементів у культурі. Інновації залежать від накопичених знань, які наново інтерпретуються на практиці. Різновидами інновацій є відкриття і винаходи;

- *відкриття* – це отримання нових знань про світ. Відкриття забезпечує людство новими знаннями, які в процесі винаходу з'єднуються з відомими знаннями і породжують нові елементи;

– *винахід* – нова комбінація відомих культурних елементів або комплексів. Вона передбачає новий спосіб виготовлення речей, тобто технологію. Винаходи містять технічні й наукові новації, але і соціальні. Винаходи поділяються на матеріальні й духовні;

– *дифузія* – взаємне проникнення культурних рис і комплексів з одного суспільства в інше. Культурний конфлікт може закінчитися взаємовпливом різних культур або одностороннім впливом.

Спроба вирішення конфлікту культур вимагає нетрадиційних методів аналізу і розуміння його природи. Подібна необхідність виникає через те, що ці конфлікти є конфліктами співтовариств, зіткнення різних культурних основ життя.

Висновки

1. Достатньою підставою для напруженості та неспокою в сучасному суспільстві є підвищення ролі соціокультурних конфліктів. Головною причиною міжкультурних конфліктів є культурні відмінності між народами, які можуть приймати форму суперечності або навіть відкритого зіткнення. Культурний конфлікт є зіткненням цінностей домінуючої культури і субкультури. Культурний конфлікт – причина культурних змін. Культурний конфлікт набуває різної форми: аномія, "культурне відставання", панування чужої культури.

2. На думку Ф. К. Бона, існують п'ять способів вирішення цього конфлікту: геттоїзація, асиміляція, культурний обмін і взаємодія, часткова асиміляція, колонізація.

3. Культурні зміни можна охарактеризувати за допомогою таких понять: селективність, "культурний лаг", культурна трансмісія, культурна акумуляція, культурне виснаження, культурна інтеграція, диверсифікація культури.

4. До засобів вирішення культурного конфлікту належать відкриття і винаходи, культурна дифузія.

Культурні конфлікти є невід'ємною частиною сучасного світу, але їхнє вирішення є важливим кроком до гармонійного співіснування. Завдяки таким засобам, як діалог між культурами, просвітництво, медіація, інтеграція та використання правових механізмів, суспільство отримує можливість зменшити напруження й уникнути ескалації суперечностей.

Культура миру, заснована на взаєморозумінні, толерантності та дотриманні прав усіх культурних груп, стає не лише ідеалом, а й практичним орієнтиром. Таким чином, інструменти вирішення культурних конфліктів сприяють не лише вирішенню протиріч, а й формуванню умов для конструктивної взаємодії, що відповідає сучасним викликам глобалізованого світу.

ПІСЛЯМОВА

Соціальна конфліктологія стала ключовим інструментом у розумінні та управлінні конфліктами, надавши їм статус наукового дослідження й освітнього навчання. Як міждисциплінарна наука, вона дозволяє бачити конфлікти як соціальний факт, глибоко вкорінений у суспільних структурах. Сучасність зробила конфлікт нормою повсякденного життя, формуючи у людей страх втрати стабільності чи підкорення суспільним нормам. Хоч конфліктологія не пропонує універсальних рецептів вирішення конфліктів, вона навчає навичкам комунікації, погодження дій і досягнення гармонії. Це сприяє вирішенню протиріч та адаптації суспільства до нових умов, забезпечуючи баланс між особистісними прагненнями й соціальними реаліями.

Значимість соціальної конфліктології особливо підсилюється завдяки таким навчально-методичним посібникам, як «Соціально-психологічна природа конфлікту». Цей посібник надає структуровані знання про природу конфліктів, їх причини, динаміку та способи врегулювання. Він слугує цінним ресурсом для фахівців, які прагнуть оволодіти теоретичними основами та практичними навичками управління конфліктами. Завдяки таким матеріалам, наукове та освітнє середовище отримує потужний інструмент для підвищення рівня культури неконфліктної поведінки й розвитку мирних стратегій. Завдяки своїй глибині та багатогранності соціальна конфліктологія має потенціал бути ключовою дисципліною в освіті нового покоління фахівців. Вона навчає не лише розв'язувати конфлікти, але й переосмислювати їхній зміст для досягнення справжньої гармонії та розвитку.

Соціальна конфліктологія є важливим елементом сучасної культури, спрямованим на утвердження миру через неконфронтаційні цінності та гармонію. Вона надає інструменти для розвитку мирних стратегій і моральних принципів, інтегруючи знання різних гуманітарних наук, і формує систему знань про конфлікти та їх подолання. Як зауважила Жорж Санд, боротьба залишається центральною темою соціальних наук, і конфліктологія остання з них, яка формулює це поняття в системному й практичному вимірі, що дозволяє їй не лише збагачувати сучасну культуру знаннями про неконфліктну поведінку, але й відігравати ключову роль у трансформації суспільства, допомагаючи долати його неоднозначність і впевнено рухатися до гармонії та абсолютної моральності.

Соціальна конфліктологія сучасності формує фундаментальні принципи розуміння конфліктів як невід'ємної складової соціальних відносин. Вона розглядає конфлікт не лише як неминуче явище, але як закономірну властивість соціальних систем, здатну сприяти їхньому розвитку та забезпечувати умови їхнього функціонування. Завдяки аналізу причин конфліктів, серед яких суперечності в цілях і дефіцит ресурсів, конфліктологія знаходить способи їх ідентифікації та врегулювання. Унікальність цієї дисципліни полягає у здатності виявляти конфлікти на рівнях свідомості та поведінки, розуміючи їхні конструктивні та деструктивні ролі. Вона пропонує інструменти управління конфліктами та підкреслює значущість попередження їхнього виникнення. Навіть найскладніші конфлікти можна вирішити або мінімізувати, застосовуючи сучасні методи, такі як медіація чи переговори.

Соціальна конфліктологія не лише формує систему знань про конфліктні процеси, але й надає суспільству практичні інструменти для досягнення гармонії. Завдяки посібнику «Соціально-психологічна природа конфлікту», вона сприяє зміцненню культури неконфліктної поведінки, допомагаючи суспільству еволюціонувати в напрямі конструктивного співіснування, що робить конфліктологію основою не тільки вивчення соціального життя, але й важливим засобом досягнення соціальної стабільності тощо.

ГЛОСАРІЙ

АГРЕСИВНІСТЬ – особливості поведінки індивіда стосовно оточуючих, що характеризується вираженою спрямованістю на спричинення їм неприємностей або заподіяння збитку, шкоди (фізичної, моральної, психологічної].

АДАПТАЦІЙНИЙ КОНФЛІКТ – конфлікт, що виникає внаслідок порушення оптимального для організму людини процесу психофізіологічної, психічної, психологічної або соціальної адаптації за певних умов навколишнього середовища.

АКТИВНІСТЬ – поняття, яке вказує на здатність живих істот спонтанно діяти і змінюватися під впливом зовнішніх або внутрішніх стимулів-подразників і визначається її спрямованістю і мотивами.

АЛЬТРУІЗМ – безкорислива турбота про благо інших людей, готовність жертвувати своїми інтересами заради інших.

АМБІВАЛЕНТНІСТЬ – подвійність переживання, що виражається, тому, що один об'єкт викликає у людини одночасно два протилежні відчуття, наприклад, симпатію й антипатію.

АНАЛІЗ КОНФЛІКТУ – процес поділу конфлікту на частини та компоненти, етапи розвитку з метою докладного і досконалого його розгляду і вивчення.

АНТАГОНІЗМ – непримиренна суперечність.

АНТАГОНІСТ – людина, яка жорстко, непримиренно і навіть вороже відстоює свої інтереси в конфлікті, не налаштована ні на які поступки, дотримується крайніх поглядів, сприймає опонента як особистого "ворога", "супротивника"; у конфлікті дотримується стилю протиборства (або суперництва].

АНТИПАТІЯ – стійке негативне емоційне ставлення індивіда до іншої людини (групи людей], що виявляється в неприязні, непривітності, недоброзичливості.

АНТИСЕМІТИЗМ – форма національної та релігійної нетерпимості, що виражається у ворожому ставленні до євреїв.

АПАТІЯ – стан, що характеризується емоційною пасивністю, байдужістю до подій довколишньої дійсності й ослабленням інтересів.

АРБІТР – особа, наділена повноваженнями "третейського судді" в конфлікті; має більший вплив на конфліктну взаємодію порівняно з посередником.

АРБІТРАЖ – спосіб вирішення суперечок, що полягає у зверненні до арбітра.

АУТИЗМ – крайня форма психологічного відчуження, що виражається у відході індивіда від контактів із навколишньою дійсністю і зануренні у світ власних переживань.

АУТОАГРЕСІЯ – агресивні дії, спрямовані на самого себе (напр., суїцидальна поведінка).

АФЕКТ – короткочасний, нестримний стан сильного емоційного збудження, що виникає в результаті фрустрації або який-небудь інший, сильно діючої на психіку причини, звичайно пов'язаної з незадоволенням дуже важливих для людини потреб.

АФІЛІАЦІЯ – прагнення людини бути у товаристві інших людей. Тенденція до афіліації зростає в разі залучення індивіда до потенційно небезпечної стресової ситуації, коли близькість з оточенням зумовлює зниження тривожності, пом'якшуючи наслідки стресу.

ВЗАЄМОДІЯ – процес безпосередньої або опосередкованої дії об'єктів (суб'єктів) один на одного, що зумовлює їхню взаємну обумовленість і зв'язок.

ВЗАЄМОДІЯ МІЖОСОБИСТІСНА – особистий контакт двох і більше індивідів, наслідком якого є можливі взаємні зміни їхньої поведінки, діяльності, відносини й установки.

ВИТІСНЕННЯ – один із видів "психологічного захисту" від внутрішнього конфлікту, в результаті якого прийнятні для індивіда думки і переживання "витісняються" зі свідомості та переводяться у сферу несвідомого.

ГПНОЗ – тимчасовий стан свідомості, що характеризується звуженням його об'єму і різким фокусуванням на утри-

манні навіювання, що пов'язане із зміною функції індивідуального контролю і самосвідомості.

ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИЙ КОНФЛІКТ – стан незадоволеності людини певними обставинами його життя, пов'язаний із наявністю у нього суперечливих інтересів, прагнень, потреб, які породжують афекти і стреси.

ГЕНЕРАЛІЗАЦІЯ КОНФЛІКТУ – перехід у конфлікті від поверхневих до глибших суперечностей, збільшення діапазону різних точок зіткнення, що супроводжується розширенням меж конфлікту.

ГРУПА ДИФУЗНА – спільність, в якій відсутня згуртованість як ціннісно-орієнтаційна єдність, спільна життєдіяльність, здатна об'єднати її учасників.

ГРУПА НЕФОРМАЛЬНА (неофіційна) – соціальна спільність, що не має юридично фіксованого статусу, добровільно об'єднана на основі інтересів, симпатій або кон'юнктури.

ГРУПА ОФІЦІЙНА (формальна) – соціальна спільність, що має юридично фіксований статус, нормативно закріплену структуру, керівництво, нормативно закріплені права й обов'язки її членів.

ГРУПА РЕФЕРЕНТНА – соціальна спільність, з якою індивід співвідносить себе як з еталоном і на норми, думки, цінності якої він орієнтується в своїй поведінці та самооцінці.

ДЕВІАНТНА ПОВЕДІНКА (відхилення) – система вчинків або окремі вчинки, що суперечать прийнятим у суспільстві правовим або етичним нормам.

ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ – зміна самосвідомості особистості, для якої характерне відчуття втрати власного "Я" і болісне переживання цього.

ДІАГНОСТИКА КОНФЛІКТУ – дослідження конфлікту з метою опису його сутності, змісту, функцій та інших характеристик.

ДЕПРЕСІЯ – стан душевного розладу, пригніченості, що характеризується упадком сил і зниженням активності.

ДИНАМІКА КОНФЛІКТУ – процес розвитку, зміни конфлікту під впливом діючих на нього чинників і умов.

ДИСПОЗИЦІЯ ОСОБИСТОСТІ У КОНФЛІКТІ – ієрархічно організована система інтересів, ціннісних орієнтацій, установок і мотивів, що визначають готовність особистості до тієї або іншої поведінки в конфлікті.

ДИСТРЕС – негативний вплив стресу на життєдіяльність індивіда, аж до її повної дезорганізації.

ЗАХИСТ ПСИХОЛОГІЧНИЙ – спеціальна регулятивна система стабілізації особистості, спрямована на усунення або зведення до мінімуму відчуття тривоги, пов'язаного з усвідомленням внутрішньоособистісного конфлікту.

ЗБРОЙНИЙ КОНФЛІКТ – зіткнення між різними соціальними групами з використанням зброї.

ЕВОЛЮЦІЯ КОНФЛІКТУ – одна з основних категорій аналізу конфлікту; поступовий, безперервний розвиток конфлікту від простих до складніших форм.

ІДЕНТИФІКАЦІЯ – уподібнення, ототожнення з кимось або чимось; процес пізнання тієї якості особистості (або соціальної спільності), на підставі якої вона може бути віднесена до певного класу або типу, або ж на підставі якого особа (соціальна спільність) може бути визнана цілісною й ідентичною самій собі.

ІМПУЛЬСИВНІСТЬ – характерологічна межа людини, що виявляється в її схильності до скороспішних рішень, непродуманих дій і вчинків.

ІНЦИДЕНТ – збіг обставин, що є приводом для конфлікту.

КАТАРСИС – душевне полегшення, яке настає у людини після сильних емоційних переживань типу афекту або стресу, які проявляються впродовж конфлікту.

КОЛІЗИЯ – зіткнення протилежних поглядів, прагнень, інтересів; розбіжність між окремими законами однієї держави або суперечності законів, судових рішень.

КОМПЛЕКС НЕПОВНОЦІННОСТІ – психопатологічний синдром, стійка впевненість людини у власній неповноцінності, що призводить до невротичних відхилень і невротичного конфлікту.

КОМПРОМІС – один із стилів поведінки в конфлікті, що характеризується готовністю суб'єкта йти на поступки за умови адекватної позиції та поведінки опонента.

КОНКУРЕНЦІЯ (лат. *conspicere* – стикатися) – одна з основних форм організації міжособистісної взаємодії, що характеризується досягненням індивідуальної або групової мети, інтересів в умовах протиборства з іншими індивідами або групами.

КОНСЕНСУС – згода, спосіб урегулювання конфліктів, орієнтований на спільне погоджене вирішення проблеми.

КОНФЛІКТ – зіткнення протилежно спрямованих, взаємовиключних цілей, інтересів, потреб, мотивів, поглядів.

КОНФЛІКТ ЛАТЕНТНИЙ – прихований, неявний конфлікт, початкова стадія розвитку конфлікту, що характеризується відсутністю відкритих дій опонентів.

КОНФЛІКТНА СИТУАЦІЯ – суперечності, що накопичилися і містять дійсну причину конфлікту.

КОНФЛІКТОГЕНИ – слова, дії або бездіяльність, які сприяють виникненню і розвитку конфлікту.

КОНФОРМНІСТЬ – податливість людини реальному або уявному тиску групи.

КОНФРОНТАЦІЯ – протиборство, суперництво, зіткнення сторін, їх інтересів і цілей.

КРИЗА – різке загострення конфлікту, після якого настає якісна зміна ситуації

ЛАТЕНТНИЙ КОНФЛІКТ – 1) один з основних типів конфлікту, психічний стан, що складно переживається, спричинений тривалою боротьбою мотивів, цінностей, інтересів, що відображає суперечливі зв'язки з соціальним середовищем, і затримує ухвалення рішення; 2) поняття, використовуване для позначення початкової (латентної) фази розвитку конфлікту, яка характеризується відсутністю зовнішніх (відкритих) дій опонентів один проти одного.

ЛІБІДО – одне з ключових понять психоаналізу, що позначає психічну енергію, яка знаходиться в основі всіх сексуальних проявів індивіда.

ЛІДЕР – член групи, за яким вона визнає право ухвалювати рішення в значущих для неї ситуаціях завдяки особистому авторитету або займаній посаді.

МЕДІАТОР – посередник у конфлікті.

МЕЖІ КОНФЛІКТУ – зовнішні структурно-динамічні межі конфлікту (розрізняють: суб'єктні, просторові та тимчасові межі).

МЕДІАЦІЯ – посередництво у конфлікті третьої сторони.

МІЖГРУПОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ – встановлення суттєвих відмінностей (у політичній, соціальній, культурній та інших сферах) між власною та іншими групами, які можуть сприяти виникненню конфлікту.

МІЖОСОБИСТІСНІ ВІДНОСИНИ – взаємозв'язки між індивідами, які суб'єктивно переживаються і проявляються в характері та способах взаємних впливів під час спільної діяльності й спілкування.

МІЖОСОБИСТІСНИЙ КОНФЛІКТ – важковирішувана суперечність, що виникає між людьми, спричинена несумісністю їхніх поглядів, інтересів, цілей, потреб.

МОЗКОВА АТАКА (брейнштормінг) – вільне висловлювання ідей членами групи з певного питання. Методика стимуляції творчої активності та продуктивності, яка передбачає, що під час звичайних прийомів обговорення і вирішення проблем виникненню новаторських ідей перешкоджають контрольні механізми свідомості, які сковують потік цих ідей під тиском стереотипів, звичних форм ухвалення рішень.

МОРАЛЬНИЙ КОНФЛІКТ – конфлікт, який виникає на основі етичної суперечності в соціальній сфері або в свідомості окремого індивіда і яка полягає в зіткненні та протидії сторін, думок, оцінок, ціннісних орієнтації, що мають виражений етичний компонент.

МОТИВАЦІЯ – потяг або спонукання, що активізують життєдіяльність суб'єкта і визначають її спрямованість.

НАВ'ЯЗЛИВІ СТАНИ – мимовільні обтяжливі думки, стани або спонукання до дії, що сприймаються людиною як чужі, емоційно-неприємні, які можуть супроводжувати внутрішньоособистісний конфлікт.

НАПРУЖЕНІСТЬ – стан підвищеного фізичного або психологічного збудження, що супроводжується неприємними внутрішніми відчуттями та вимагає розрядки.

НАСИЛЬСТВО – будь-які форми примусу стосовно індивіда або групи: один із радикальних способів вирішення конфлікту.

НЕВРОЗИ – найпоширеніші нервово-психічні розлади, основою яких є невротичний конфлікт.

НЕВРОТИЧНИЙ КОНФЛІКТ – непродуктивно вирішуване протиріччя між особою і значущими для неї сторонами дійсності, супроводжуване виникненням хворобливо-обтяжливих переживань невдачі, недосяжності життєвих цілей, непоправності втрати і ін.

НЕГАТИВІЗМ – невмотивована поведінка суб'єкта, що виявляється в діях, протилежних вимогам і очікуванням інших людей.

НЕНАВИСТЬ – стійке негативне почуття індивіда, спрямоване на об'єкти, що суперечать його потребам, переконанням, цінностям й інтересам.

НЕЙРОТИЗМ – особливість особистості, що характеризується підвищеною збудливістю, імпульсивністю і тривожністю.

НЕСВІДОМЕ – сукупність психічних процесів, актів і станів суб'єкта, що знаходяться поза сферою його свідомості, але які впливають на його поведінку, як і свідомість, але з тією істотною різницею, що він не контролює їх вплив (разом із свідомістю, надсвідомістю і підсвідомістю є частиною психіки).

НЕСУМІСНІСТЬ – взаємне неприйняття партнерів під час спілкування, діяльності; нездатність людей разом працювати, успішно виконувати завдання, які вимагають від них узгодженості дій і хорошого взаєморозуміння.

ОБ'ЄКТ КОНФЛІКТУ – конкретна матеріальна (ресурс), соціальна (влада) або духовна (ідея, принцип, норма) цінність, до володіння або користування якою прагнуть опоненти.

ОПОНЕНТ – один із суб'єктів конфлікту, який займає відмінну або протилежну позицію, дотримується іншої думки, має інтереси, котрі відрізняються від інтересів інших сторін конфлікту.

ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНА – диференційоване і впорядковане об'єднання індивідів і груп, що діють на основі загальних цілей, інтересів і програм.

ПАРОКСИЗМ – гостра форма переживання певної емоції (наприклад, люті, жаху, відчаю).

ПЕРЕГОВОРИ – механізм вирішення (врегулювання) конфлікту; спільна діяльність опонентів щодо пошуку взаємоприйняттого вирішення проблеми (можуть проводитися за участю третьої сторони).

ПОСЕРЕДНИК – третя сторона в конфлікті, що забезпечує конструктивне обговорення проблеми і виконує функцію своєрідного "буфера" між опонентами, проте ця сторона не впливає на остаточне рішення, яке ухвалюють учасники самостійно.

ПОТРЕБА – стан індивіда, що створюється його необхідністю в певних об'єктах, потрібних для життєдіяльності й розвитку. Потреба є джерелом активності суб'єкта.

ПОСТУПКА – див. "пристосування".

ПРЕДМЕТ КОНФЛІКТУ – об'єктивно існуюча або уявна проблема, яка слугує джерелом розбіжностей між конфліктуючими сторонами.

ПРЕЛІМІНАРІЇ – попередні переговори або угоди, рішення, які готуються до ухвалення.

ПРОБЛЕМНА СИТУАЦІЯ – суперечність, яка не має однозначного рішення співвідношення обставин і умов, в яких розвивається діяльність особи або групи.

ПРЕТЕНЗІЯ – домагання, заява права на володіння будь-чим.

ПРИСТОСУВАННЯ – один із стилів поведінки в конфлікті, що характеризується прагненням одного із суб'єктів конфлікту поступитися іншій стороні у виниклій розбіжності з метою збереження партнерських відносин на майбутнє.

ПРОВАЙДЕР – посередник у переговорах, див. фасилітатор.

ПРОТЕКЦІОНІЗМ [соціально-психологічний аспект) – корисливе заступництво, яке надається особою або групою осіб, що володіють владою. Протекціонізм призводить до виникнення привілейованого кола осіб, культивування конформізму і згоди, готовності підкорятися авторитарному тиску. Протекціонізм негативно позначається на психологічному кліматі групи, він несумісний з соціальною справедливістю і може викликати незадоволеність і конфлікт.

ПРОТИБОРСТВО – один із стилів поведінки в конфлікті, що характеризується нав'язуванням опонентам пріоритетного для себе рішення, винятковою орієнтацією на власні інтереси, відкритою антагоністичною боротьбою за реалізацію своїх цілей.

ПСИХОПАТІЯ – патологія характеру, за якої у суб'єкта спостерігається практично безповоротна вираженість властивостей, що перешкоджають його адекватній адаптації в соціальному середовищі.

ПСИХОСОМАТИЧНІ РОЗЛАДИ – порушення функцій внутрішніх органів і систем, виникнення і розвиток яких найбільшою мірою пов'язане з нервово-психічними чинниками, переживанням гострої або хронічної психологічної травми, специфічними особливостями емоційного реагування особистості.

РАНГ ОПОНЕНТА – потенціал, рівень можливостей затвердження своїх інтересів і цілей у конфлікті.

РЕВОЛЮЦІЯ – корінний переворот у соціально-політичному пристрої суспільства. Корінне питання будь-якої революції – питання про державну владу.

РЕЛАКСАЦІЯ – стан спокою, розслаблення, що виникає у суб'єкта внаслідок зняття напруги після сильних переживань або фізичних зусиль.

РОЛЬ – соціальна функція особи; відповідний прийнятим нормам спосіб поведінки людини залежно від його статусу в суспільстві або в групі.

САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ – прагнення особи до можливо повнішого розвитку своїх можливостей.

САМООЦІНКА – оцінка особою самою себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. Самооцінка є важливим регулювальником поведінки особи.

СОВІСТЬ – здатність особи здійснювати етичний самоконтроль, самостійно формулювати для себе етичні обов'язки і виробляти самооцінку здійснюваних учинків.

СУПЕРНИЦТВО – стратегія поведінки опонента в конфлікті, що характеризується орієнтацією на власні інтереси.

СПІВПРАЦЯ – стратегія поведінки опонента в конфлікті, що характеризується орієнтацією на спільний пошук рішень.

СОЦІАЛІЗАЦІЯ – процес засвоєння індивідом соціального досвіду в різних його формах, який здійснюється у спілкуванні та життєдіяльності.

СТАТУС – місце суб'єкта в суспільстві або групі, що визначає його права й обов'язки.

СТЕРЕОТИП СОЦІАЛЬНИЙ – порівняно стійкий і спрощений образ соціального об'єкта – групи, людини, події.

СТРАЙК – різновид соціального конфлікту, що виражається в припиненні або зменшенні роботи, випуску продукції, надання послуг із висуненням низки вимог економічного, соціального або політичного характеру.

СТРЕС – стан людини, що виникає у відповідь на екстремальні дії (стресори). Стрес може здійснювати і позитивну, мобілізуючу дію, і негативний вплив на діяльність (дистрес аж до повної дезорганізації).

СУБ'ЄКТ КОНФЛІКТУ – індивід або група, що є носієм певного ступеня активності в конфліктній ситуації.

СУБЛІМАЦІЯ – один із механізмів психологічного захисту, що знімає напругу в ситуації внутрішньоособистісного конфлікту шляхом трансформації інстинктивних форм психіки, прийнятних для індивіда і суспільства.

СУЇЦИД – акт самогубства, що здійснюється людиною в стані сильного душевного розладу або під впливом психічного захворювання.

ТЕРОР – політика залякування, придушення політичних противників насильницькими методами.

ТОЛЕРАНТНІСТЬ – 1) терпимість до чужого способу життя, поведінки, звичаїв, думок, ідей, вірувань; 2) відсутність або послаблення реагування на певний несприятливий чинник.

ТРЕТЕЙСЬКИЙ СУДДЯ – нейтральна або третя сторона в конфлікті; особа, наділена певними повноваженнями, яка має такі характерні ознаки: обов'язкова референтність для учасників конфлікту, що передбачає авторитарне ухвалення ним рішення, обов'язкового для виконання опонентами.

ТОТАЛІТАРИЗМ – система насильницького політичного панування, що характеризується повним підпорядкуванням суспільства, всіх сфер його життя владі пануючої еліти, організованому і цілісному військово-бюрократичному апарату, очолюваному лідером.

ТРИВОЖНІСТЬ – властивість індивіда приходити в стан підвищеного неспокою, відчувати страх і тривогу в специфічних соціальних ситуаціях.

ФОБІЇ – неадекватні переживання страхів, що охоплюють людину в певній обстановці. Фобії трапляються в межах невротичного конфлікту.

ФРУСТРАЦІЯ – переживання невдачі, блокування цілеспрямованої поведінки.

УНИКНЕННЯ, УХИЛЕННЯ – один із стилів поведінки в конфлікті, що характеризується прагненням вийти з конфлікту не поступаючись, але і не наполягаючи на своєму.

ФАСИЛІТАТОР – посередник у переговорах, див. провайдер.

ФУНКЦІОНАЛЬНІСТЬ КОНФЛІКТУ – властивість конфлікту як системи здійснювати вагомий вплив на свої підсистеми і навколишнє середовище.

ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ – ідеологічні, політичні, моральні та інші підстави для оцінки людиною довколишньої дійсності.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Балабанова Л.В., Савельєва К.В. Конфліктологія: навч. посібник. К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2009. 280 с.
2. Булах І. С. Гріненко Ю. А. Психологічний аналіз вивчення внутрішньоособистісних конфліктів у зарубіжних та вітчизняних джерелах. Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент, 2010. Вип. 2. С. 108-118.
3. Бондарчук О. І. Особистісна готовність майбутнього психолога до попередження конфліктів у професійній діяльності: сутність і умови розвитку. Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць; за ред. В. В. Олійника. 2014. Вип. 12 (24). С. 30–36.
4. Василенко Н. Проблема здорового способу життя в освіті європейських країн. *Шлях освіти*, № 1, Київ: Ельга, 2000. С. 19–22.
5. Візнюк І. М., Поліщук А.С., Долинний С.С. Внутрішня конфліктність при психосоматичних розладах у педагогів. *Modern science: innovations and prospects. Proceedings of the 6th International scientific and practical conference*. SSPG Publish. Stockholm, Sweden. 2022. 141-148.
6. Візнюк І. М., Поліщук А.С., Долинний С.С. Agile-ретроспективи деструктивних чинників внутрішньої конфліктності педагогів у ЗВО. Вінниця : Вид-во ТОВ «Друк», 2022. 256 с.
7. Візнюк І. М., Поліщук А.С. Психологічні детермінанти булінгу особистості у соціометричному вимірі. Харків: Психологічне консультування та психотерапія, 2021. № 14. С. 67-80.
8. Войтович М.В., Карамушка Л.М. Психологічні основи розв'язання управлінських конфліктів в освітніх закладах. *Управління закладами середньої освіти психологічні аспекти*. К.: Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2001. С.129–149.
9. Візнюк І. М. Психосоматичне здоров'я як фактор психологічної стійкості людини. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. Вип. 13 (58). 2021. С. 17–25.
10. Візнюк І. М. Соціально-психологічні особливості адаптації особистості в аспекті збереження здоров'я. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України, 2020. №3(53) Том 3. С.19–30.
11. Котигоренко В. Конфліктологія. Політична енциклопедія / Редкол.: Ю. Левенець (голова), Ю. Шаповал (заст. голови) та ін. К.: Парламентське видавництво, 2011. 362 с.
12. Гірник А.М. Основи конфліктології. Вид-во «Києво-Могилянська академія», 2010. 222 с.
13. Герасімова, Н. Є. Внутрішньоособистісні конфлікти в процесі соціальної адаптації студентів до умов вищих навчальних закладів. Дис. канд. психол. наук. К., 2004. С. 41–44.
14. Джелалі В.О. Психологія вирішення конфліктів: навч. посібник для студентів вищих навч. закладів. Х. К., 2006. 320 с.
15. Долинська Л.В., Матяш-Заяц Л.П. Психологія конфлікту: навч. посібник. К.: Каравела, 2010. 304 с.
16. Ємельяненко Л. М. Конфліктологія. К.: КНЕУ, 2003. 315 с.
17. Дубчак Г. М. Моделі внутрішнього конфлікту в зарубіжній психології. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України; за ред. С. Д. Максименка. Рівне «Волинські оберіги», 2000. Т. 2. Ч. 3. С. 34-37.
18. Золотухін Г. Слово як конфліктоген. *Соціальна психологія*. 2004. №1. С. 72-85.
19. Карамушка Л. М. Управлінські конфлікти: Словник-довідник термінів з конфліктології. Київ; Чернівці: ЧДУ, 1995. С. 285–287.
20. Конфліктологія : навч. посібник / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. Х.: Право, 2012. 128 с.

21. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. для студентів, аспірантів і викл. вищ. закл. освіти України / Г. І. Луцишин ; М-во освіти і науки України, Нац. ун-т «Львів. політехніка». Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2015. 200 с.
22. Конфліктологія: навч. посіб. / М. П. Гетьманчук та ін.; за заг. ред. М. П. Гетьманчука ; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів: ЛьвДУВС, 2016. 343 с.
23. Конфліктологія: навч. посіб. для вищ. військ. навч. закл. / О. О. Волинець, С. М. Волощук, М. П. Гетьманчук та ін. ; за ред. М. П. Гетьманчука, П. П. Ткачука; М-во освіти і науки України, М-во оборони України, Нац. ун-т «Львів. політехніка», Ін-т гуманіт. та соц. наук, Львів. ін-т сухопут. військ ім. гетьмана П. Сагайдачного. Л.: ЛІСВ, 2007. 327 с.
24. Котлова Л.О. Психологія конфлікту: навч. посібник. Ж.: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 112 с.
25. Коротецька Н. Ф. Теоретичні питання конфліктних ситуацій (огляд наукових досліджень): зб. наук. праць Харківського державного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Х.: ВЦ ХДПУ, 2001. С. 55-59.
26. Кошова І. В. Конфліктна ситуація як вид складних ситуацій міжособистісної взаємодії. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К. : Логос, 2006. Т. 7., Вип. 8. С. 302-309.
27. Лисенко-Гелемб'юк К. М. Психологічний вплив саморегуляції на розв'язання міжособистісного конфлікту; зб. наук. праць: філософія соціологія, психологія. Івано-Франківськ : Видавничо-дизайнерський відділ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2008. Вип. 13. Ч. 2. С. 182-189.
28. Луцишин Г.І. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посібник. Львів: Видавництво НУ «Львівська політехніка», 2015. 200 с.
29. Миронова О. М. Мазоренко О.В. Конфліктологія: навч. посібник. Х.: Вид. ХНЕУ, 2011. 168 с.
30. Мисенко О.В. Модифікація методики дослідження особливостей міжособистісного сприйняття в конфліктній ситуації. *Практична психологія та соціальна робота*. 2005. №5. С. 25 – 27.
31. Михальчук І.Д. Конфлікти та причини їх виникнення. *Психологічна газета*. 2007. №14. С. 16-17.
32. Макарьчук Н. О. Психологічні характеристики внутрішньоособистісних конфліктів в студентському віці та їх динаміка. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12. Психологія. К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2004. Вип. 1 (25). С. 295-302.
33. Матяш-Заяц Л. П. Стиль спілкування як чинник міжособистісних конфліктів у ранньому юнацькому віці. Психологія : зб. наук. праць НПУ імені М.П. Драгоманова. К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2002. Вип. 15. С. 178-183.
34. Матяш-Заяц Л. П. Агресивність як чинник виникнення міжособистісних конфліктів у ранньому юнацькому віці. Психологія : зб. наук. праць НПУ імені М.П. Драгоманова. К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2003. Вип. 21. С.153-160.
35. Орлянський В. С. Конфліктологія : навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2007. 160 с.
36. Орбан-Лембрик Л. До питання про між групові конфлікти. *Соціальна психологія*, 2007. С. 3-17.
37. Основи конфліктології: навч. посіб. для студ. ВНЗ / А. М. Гірник. К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2010. 222 с.
38. Основи конфліктологічних знань : навчально-методичний посібник для викладачів, студентів, які вивчають курс конфліктології, для практичних психологів і соціологів. Укл.: І. М. Візнюк. В. : ВДПУ імені Михайла Коцюбинського, 2019. 248 с.
39. Пірен М. І. Конфліктологія. К.: МАУП, 2007. 360 с.

40. Потапчук Є. М. Деякі аспекти аналізу міжособистісних конфліктів у вітчизняній та зарубіжній психології. Ціннісні орієнтації в громадському становленні особистості : наук.-метод. збірник. Дрогобич : Відродження, 2005. С. 32-35.
41. Психологія конфлікту: комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки бакалаврів всіх спеціальностей. Укл.: Кононець М.О. К.: НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», 2017. 48 с.
42. Примуш М. В. Конфліктологія: навч. посібник. М-во освіти і науки України. К.: Професіонал, 2006. 282 с.
43. Психологія конфлікту: комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки бакалаврів всіх спеціальностей. Укл.: Кононець М.О. К.: НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», 2017. 48 с.
44. Соціальна конфліктологія: підручник / Л. Й. Гуменюк; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів, 2015. 563 с.
45. Тихомирова Є. Б., Постоловський С. Р. Конфліктологія та теорія переговорів: Підручник. Суми: ВТД «Університетська книга», 2008. 240 с.
46. Технології розв'язання конфліктів у педагогічній взаємодії : навч.- метод. росіб. для студентів вищих навч. закладів / Г. В. Ложкін, М. О. Коць та ін.; Інститут психології АПН України, Волинський держ. ун-т ім. Л. Українки. Луцьк, 2000. 256 с.
47. Тимофієва М. П. Внутрішньоособистісний конфлікт як криза гармонізації особистості / М. П. Тимофієва, Л. А. Любіна. *Психологічний часопис*. № 2 (6). 2017. С. 111–121.
48. Цюрупа М.В. Основи конфліктології та теорії переговорів: навчальний посібник. К.: Кондор. 2004. 172 с.
49. Чала О. А. Внутрішньоособистісний конфлікт як психологічний феномен. Актуальні проблеми психології: Психологія навчання. Генетична психологія. Питання психології. Вісник Національного університету оборони України 1 (49) /2018 73 Медична психологія: зб. наук. пр. Ін-т психології ім. Г. Костюка АПН України, №10 (7). С. 549–558.
50. Шапар В. Б. Психологічний тлумачний словник. Х. : Прапор, 2004. 640 с.
51. Шевель І. П. Соціокультурна роль та аналіз соціальних конфліктів. Габітус. Випуск 6, 2018, с. 137-140.
52. Шевель І. Ціннісні протистояння як вияв соціального конфлікту. Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики, 2021. Вип. 89. С. 133-137.
53. Щербина Т.В. Конфлікти. Класифікація і специфіка їх розв'язання. *Управління школою*. 2004. №13. С. 19-21.
54. Яхно Т. П. Конфліктологія та теорія переговорів. Навч. посіб. / Т. П. Яхно, І. О. Куревіна. К.: Центр учбової літератури, 2012. 168 с.

Для нотаток:

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal grey lines running across the width of the page, providing a guide for handwriting or typing. The background is a solid off-white color.

Наукове видання

**ВІЗНЮК Інесса Миколаївна
ДОЛИННА Анна Сергіївна
ДОЛИННИЙ Сергій Сергійович**

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА
ПРИРОДА КОНФЛІКТУ**

Навчально-методичний посібник
для викладачів і студентів, які вивчають курс конфліктології;
для практичних психологів і соціальних працівників

Підписано до друку 07.05.2025 р.
Формат 60×84 1/4. Папір офсетний.
Друк цифровий. Гарнітура Times New Roman
Замовлення № 2042/19. Наклад 300 прим.

Видруковано з оригінал-макетів замовника

Видавець та виготовлювач ТОВ «Друк»
м. Вінниця, вул. 600-річчя, 25
тел.: (0432) 46-51-17
E-mail: ua.druk2015@ukr.net

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № 1077 від 25.04.2007 р.