

**ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ
ІМЕНІ ІВАНА БОБЕРСЬКОГО**

КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ

Матвійчук Тетяна Фартівна
кандидат педагогічних наук, доцент

Навчальна дисципліна «КОНФЛІКТОЛОГІЯ»

Лекція 2.

ПРИРОДА КОНФЛІКТУ

Рівень вищої освіти	– Другий (магістерський) освітній рівень
Ступінь вищої освіти	– Магістр
Галузь знань	- 01 «Освіта»
Спеціальність	017 «Фізична культура і спорт»
Освітня програма	017 «Фізична культура і спорт»

Лекція 2.

Природа конфлікту

План:

1. Конфлікт - феномен соціального явища.
2. Структурна модель конфлікту.
3. Границі конфлікту.
4. Функції конфліктів.

1. Конфлікт - феномен соціального явища

Розвиток будь-якого суспільства являє собою складний процес, що протікає через зародження, розвиток і розв'язання різноманітних протиріч. Тим часом, само собою протиріччя - це ще далеко не конфлікт, а, можливо, що воно і зовсім не переросте в конфлікт. Серйозною помилкою є їх ототожнення, у той же час і їх протиставлення. Для переростання протиріччя в конфлікт повинна проявитися ціла низка факторів, сполучення яких дозволить перетворити протиріччя у відкрите протиборство. При цьому важливо врахувати, що необхідним є сполучення всіх факторів разом. Розглянемо їх. По-перше, конфлікт можливий лише між двома і більше сторонами. У процесі розвитку конфлікту повинна чітко намічатися тенденція до поляризації інтересів сторін щодо об'єкта конфлікту. По-друге, необхідна чітка визначеність дефіцитності й обмеженості в можливості задоволення всіма сторонами своїх потреб. По-третє, конфлікт виникає за умови, коли сторони прагнуть реалізувати свої інтереси за рахунок своїх опонентів. Таким чином, конфлікт є прояв об'єктивних і суб'єктивних протиріч в протиборстві їх носіїв.

Будь-який конфлікт, що виникає в соціальному середовищі між людьми, є соціальним у широкому значенні цього слова. Сторони, які беруть участь у соціальному конфлікті, мають чіткі соціальні інтереси, реалізація яких зустрічає протидію.

Одним з різновидів соціального конфлікту, у його вузькому розумінні, є конфлікт у соціальній сфері.

Актуальним, на сьогоднішній день, залишається питання про пріоритетність, первинність суспільної або індивідуальної основи. Суперечки і дискусії з цього питання ведуться дотепер, однак реальне життя невблаганно демонструє неможливість прояву в «чистому вигляді» якої-небудь позиції: індивідуалізм доповнюється формами співробітництва, а колектив сприяє розвитку особистості.

Соціальний конфлікт у вузькому значенні цього поняття являє собою боротьбу соціальних спільнот з протилежними інтересами за домінування або підвищення їх соціального статусу.

Соціальний статус як предмет соціального конфлікту являє собою визнаний та узаконений у суспільстві показник того місця, яке соціальна спільнота та її представники займають у даній соціальній системі. Джерелом конфлікту в даній ситуації виступає не сам статус як такий, тому що його має кожен член суспільства. Суперечності виникають у результаті виникнення нерівності статусів у соціальній системі, коли в системі створюються штучні перешкоди, що не дозволяють представникам нижчих статусів одержувати вищі статуси. Мова йде про фактичну соціальну нерівність. Подібну ситуацію можна розглядати як загальну передумову існування соціального конфлікту, а також усіх закономірностей, які регулюють його виникнення і розвиток.

Розглянемо сутність конфлікту. Найбільш поширеним розумінням конфлікту є тлумачення, запропоноване американським ученим Люесом Козером. Так, під *конфліктом* він запропонував розуміти *боротьбу за цінності і претензії на окремий соціальний статус, владу, недостатні матеріальні блага; боротьбу, в якій цілями конфліктуючих сторін є нейтралізація, заподіяння шкоди або знищення супротивника.*

Отже, ми повинні розглядати конфлікт як реальну боротьбу двох людей, груп або організацій, незалежно від наслідків, а також способів і

методів, що застосовуються. У той же час ми повинні мати на увазі, що протиріччя не завжди призводять до конфліктів. Для перетворення в конфлікт необхідне чітке осмислення протилежності інтересів, несумісності цілей для кожної із сторін, яке, у свою чергу, має визначати готовність сторін втілювати конкретні дії для їх реалізації.

Розглядаючи сутність конфлікту, необхідно чітко розрізняти протиборство і протидію, тому що існує ціла низка соціальних явищ, де присутнє протиборство, але вони не є конфліктами. До таких соціальних явищ можна віднести різні форми і види змагальності, а також конкуренцію в економічній сфері. Зовні тут ми можемо побачити деякі елементи конфлікту, такі як зіткнення протилежних інтересів, дефіцитність призу, протиборство.

Насамперед, будь-яка змагальність споконвічно передбачає наявність заздалегідь обговорених правил, на базі яких вона і проводиться. Учасники змагань попередньо ознайомлені з ними і без примусу намагаються їх дотримуватися в процесі своєї участі в них. Це можна розглядати як головну відмінність подібного явища від конфліктів.

Наступним фактором варто вважати добровільність участі в подібних змаганнях суб'єктів, які можуть, знову ж таки, згідно з попередніми правилами, не брати участі або ж вийти з них вже в ході дії. У ході реалізації таких явищ протиборство не переходить у протидію, а агресивність не перетікає у ворожість. Якщо відбуваються порушення раніше обговорених умов, то ми вже не говоримо про змагання або конкуренцію, а причини таких порушень варто шукати в іншій площині.

Під предметом конфлікту розуміється об'єктивно існуюча або уявна проблема, яка стала причиною розбіжності між сторонами. Кожна зі сторін зацікавлена у вирішенні даної проблеми на свою користь і заради цього готова вступити в протиборство.

Конфлікт може мати основний предмет, який, у свою чергу, може розпадатися на частини. Прикладом подібних предметів можуть виступати тривалі сімейні і затягнуті в часі міжнаціональні і міжконфесійні конфлікти.

Об'єктом конфліктів виступають матеріальні або духовні цінності, до оволодіння якими прагнуть сторони конфліктів. Об'єктом конфліктів можуть виступати також елементи матеріального світу або соціальної реальності, якщо він знаходиться на перетині інтересів соціальних суб'єктів.

Об'єкт конфлікту - це завжди який-небудь дефіцитний ресурс, тому якщо виникає можливість компенсації дефіциту ресурсу, то в багатьох випадках виникає реальна можливість усунення конфліктної проблеми.

Необхідно мати на увазі і можливість так званих безоб'єктних конфліктів, коли обидві сторони не мають прагнень до контролю над будь-чим. Прикладом можуть виступати інтелектуальні конфлікти. Чимало прикладів подібних конфліктів ми можемо бачити у моральній сфері суспільних відносин.

Суб'єктами соціальних конфліктів виступають соціальні утворення, насамперед, необхідно говорити про великі утворення.

Практичними діючими учасниками соціальних конфліктів в конкретних індивідів, що пов'язані між собою загальними інтересами або статусом. Належність індивіда до конкретної соціальної групи перетворює його в реального або потенційного учасника будь-якого соціального конфлікту. У розмаїтості сукупності їх індивідуальних дій і вчинків реалізуються загальні цілі та позиції. Зведення індивідуальних зіткнень не означає ігнорування волі, ініціативи окремих людей, тому що загальна боротьба завжди складається з їх сукупності.

2. Структурна модель конфлікту

Процес конфлікту складається з цілого ряду структурних елементів, які взаємопов'язані між собою і, в той же час, кожен з них відіграє достатню і самостійну роль. Розглянемо структурну модель конфлікту. Схема конфлікту може бути представлена в такий спосіб:

Конфліктна ситуація - Інцидент - Конфлікт.

Неоднорідність сприйняття навколишньої дійсності людьми і наявність у них особистісних оцінок об'єктивно призводить до створення спірних ситуацій. У разі коли хоча б одна із сторін взаємодії вважає, що дана ситуація несе в собі погрозу для реалізації її мети, то подібна ситуація має всі передумови, щоб перейти в конфліктну. Для такого переростання необхідно, щоб сформувалися такі фактори:

- усвідомлення значимості ситуації для всіх, або хоча б для більшості учасників, як спірної ситуації;
- усвідомлення існуючих перешкод, що створює своєю діяльністю один з учасників ситуації;
- наявність бажання і можливість перебороти наявні перешкоди.

Конфліктна ситуація є основною умовою виникнення конфлікту, яка виявила і чітко позначила дисбаланс інтересів учасників спірної ситуації.

Поштовхом для переростання ситуації в конфлікт може стати зовнішній фактор або інцидент.

Інцидент - це певна подія або дія, що різко уразила інтерес однієї зі сторін, що призвело до активної протидії.

Інцидентом можуть стати дії третьої сторони, причому як свідомі, так і несвідомі. Інцидент може відбутися і незалежно від бажання учасників, а як наслідок яких-небудь об'єктивних процесів. Психічний стан однієї зі сторін так само може стати причиною інциденту.

Як виняток, ми можемо розглядати конфлікти, що відбулися без видимої наявності конфліктної ситуації. Подібні конфлікти можуть бути помилковими або випадковими. Тобто, ми можемо говорити, що у разі коли конфліктна ситуація відсутня, або вона ілюзорна, вірогідність виникнення конфлікту вкрай мало ймовірна. За наявності однієї конфліктної ситуації конфлікт закономірний. У разі, коли одна конфліктна ситуація породжує іншу або відбувається накладення декількох, конфлікт є неминучим.

Розглянемо *елементи структури конфлікту*.

1. **Сторони конфлікту** - це, насамперед, суб'єкти соціальної дії, які можуть бути представлені окремими людьми або групами, що знаходяться в стані протистояння. В окрему групу учасників конфлікту можна виділити людей, дії яких так чи інакше пов'язані з конфліктом, що відбувається, - це співчуваючі, провокатори, миротворці, консультанти, безневинні.

2. **Зона розбіжності** - предмет, факт, проблема. Найбільш складним для виявлення є елемент конфлікту, який в ході конфлікту може неодноразово видозмінитися, відкривати нові зони, виявляти нові проблеми.

3. **Уявлення про ситуації**. Кожний з учасників конфлікту має своє уявлення про конфлікт, що і породжує підставу для їх зіткнень. Реальність розуміння конфлікту призводить до реальності конфліктних наслідків.

4. **Мотиви конфліктів** розглядаються як внутрішні, суб'єктивні причини вступу сторін у конфлікт. Мотиви є в кожного учасника конфлікту, інша справа, що вони можуть бути різними, а часто протилежними, однак усі вони зводяться до бажання задоволення власних інтересів.

5. **Дії**. Дії кожної зі сторін конфлікту спрямовані на реалізацію власних інтересів, при цьому створюються умови для перешкоджання іншій стороні у реалізації своєї мети, тому оцінюються обома сторонами як негативні або некоректні.

3. Границі конфліктів

Для визначення границь конфліктів виділяють чотири аспекти: часовий, просторовий, суб'єктивний і внутрішньо системний.

Часові границі - це тривалість конфлікту, його початок і завершення. Важливість їх виявлення визначається експертною оцінкою дій учасників конфлікту в певний момент часу, роллю і відповідальністю осіб, що приєдналися до конфлікту на різних його етапах.

Початок конфлікту визначається об'єктивними (зовнішніми) актами поведінки, які свідомо спрямовані проти дій іншого учасника конфлікту за

умови, що він усвідомлює їх як дії, спрямовані конкретно проти нього й активно починає їм протидіяти.

Завершення конфлікту - це процес припинення всіх активних дій протиборчих сторін, незалежно від причини початку конфлікту.

Завершення конфлікту може виявлятися в різних формах: він може бути вичерпаний, а може припинитися через припинення дій однієї зі сторін. Можливою формою припинення конфлікту є втручання третьої сили.

Просторові межі визначаються територією, на якій відбувається конфлікт. Вони можуть бути як мінімальними, так і глобальними.

Суб'єктні межі конфлікту визначаються кількістю учасників на різних етапах його прояву.

Внутрішньосистемні границі визначаються тим, що практично будь-який конфлікт відбувається у визначеній системі; це може бути родина, трудовий колектив, група приятелів або держава. Так, конфлікт між суб'єктами однієї системи може бути глибоким, широким, частковим, обмеженим. Визначення таких границь дозволяє, за можливості, чітко визначити кількість і ступінь залучення людей у конфлікт. Так само знання їх необхідне для впливу на реалізацію процесів щодо попередження конфліктів.

4. Функції конфліктів

Насамперед, функції конфліктів можна поділити на дві великі групи щодо основних сфер громадського життя - матеріальні і духовні.

Матеріальна функція виявляється в тому, що різноманітні конфлікти пов'язані, насамперед, з економічною стороною життя суспільства. Це матеріальний інтерес, користь і втрати. Матеріальні функції можуть нести як негативні матеріальні наслідки, так і творчий аспект, які можуть сприяти загальному прогресу і розвитку матеріального виробництва.

Духовна функція конфлікту виявляється у вигляді стимулятора швидких і важливих змін в духовній сфері суспільства. У процесі соціального конфлікту відбувається руйнування норм, цінностей, ідеалів

попередніх періодів життя суспільства, створюються умови для осмислення нових можливостей його розвитку.

Можна виділити ще ряд *функцій - це сигнальна, інформаційна, диференційна та динамічна.*

Сигнальна функція як би сповіщає про необхідність вживання термінових заходів для пошуку й усунення причин соціальної напруги.

Інформаційна функція конфлікту відмінна від сигнальної, тому що протікання самого конфлікту несе інформацію про фактори, які його породили, без знання яких процес суспільного пізнання ускладнений.

Диференційна функція виявляється в ході протікання конфлікту, коли відбувається поляризація протиборчих сил. У той же час відбувається і протилежний процес - інтеграція і консолідація соціальних сил навколо нових центрів.

Динамічна функція реалізується в можливостях більш швидкого соціального розвитку, які може із собою нести соціальний конфлікт.

Досить поширеною сьогодні є точка зору стосовно того, що для покращення ефективності процесу керування деякі конфлікти просто бажані, тому що вони несуть у собі позитивні результати і підвищують ефективність організації в цілому. У даному випадку конфлікт може нести функціональне навантаження. У разі, коли ефективність діяльності організації знижується в результаті конфлікту, він є дисфункціональним.

Дослідження в сфері функціональних можливостей конфліктів дозволило виділити групи позитивних і негативних функцій конфліктів. Розглянемо спочатку *позитивні функції*.

У результаті конфлікту визначаються проблемні місця і невирішені питання в управлінні організацією, її побудові і функціонуванні.

У результаті конфлікту відбувається вихід негативної реакції, що допомагає зняти емоційну напругу, веде до зниження інтенсивності негативних емоцій.

Конфлікти підтримують соціальну активність людей, сприяють попередженню застою, є джерелами певних інновацій.

Конфлікти із зовнішнім суб'єктом об'єднують групу, організацію, дозволяють перебороти виникаючі загрози, як зовнішні, так і внутрішні.

У ході конфлікту більш пильно розглядаються проблемні питання, що дозволяє успішніше виявляти об'єктивні причини конфліктів.

Конфлікти допомагають виробляти відповідні протидії можливим конфліктам у майбутньому.

Конфлікти дозволяють виявляти порушення функціонування організації, тобто зміни, які необхідно провести. До *негативних функцій* можна віднести наступні. Конфлікти призводять до погіршення психологічного клімату в колективах, що може помітно вплинути на продуктивність його роботи, призводить до відволікання від роботи частини працівників.

Між учасниками конфлікуючих сторін можуть відбуватися неадекватні дії, вже не пов'язані із самим конфліктом.

Після завершення конфлікту, причому незалежно від його результату, може тривалий час залишатися напруженість, недовіра, озлобленість між суперниками, що прямо може послабити співробітництво не тільки між ними, але і цілісність усього колективу.

Будь-який конфлікт може нести із собою моральні та матеріальні втрати, тривалий період відновлення ділових і дружніх відносин.