

**ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КОНФЛІКТ» У ПРАЦЯХ ВІТЧИЗНЯНИХ  
І ЗАРУБІЖНИХ АВТОРІВ**

**Постановка проблеми.** Конфліктогенність соціономічної професійної сфери є її невід'ємною та значущою характеристикою, тому вважаємо за доцільне дослідити її з точки зору теоретичних засад конфліктологічної науки.

**Аналіз попередніх публікацій.** Загальну теорію конфліктів вивчали А. Анцупов, Н. Гришина, В. Дружинін, В. Кудрявцев, М. Пірен та ін.; загальні та особливі характеристики конфліктів розкрито у працях С. Баклановського, Н. Гришиної, А. Єршова та ін.; причини конфлікту досліджували Є. Богданов, В. Зазикін, Н. Нечаєва, Т. Сулімова та ін.; рольова поведінка в конфлікті розглядалась Є. Барановим, С. Ємельяновим та ін.

**Невирішена раніше частина проблеми.** Конфліктологічна підготовка фахівця соціономічної професії в сучасних наукових дослідженнях розглянута недостатньо.

**Мета статті.** Розглянути особливості конфліктологічної підготовки фахівця соціономічної професії.

**Виклад основного матеріалу.** Для майбутніх фахівців соціономічної сфери важливим є правильне розуміння сутності поняття «конфлікт», його ознак, адже без цього неможливо сформуванню їхню конфліктологічну культуру.

Природа конфлікту, шляхи його розв'язання розглядалися в давньосхідній і античній філософії, у військовій справі, системі права, у творах художньої літератури і мистецтва. Нині інтерес до цих проблем особливо посилюється, адже відбуваються зміни у соціально-економічному і політичному житті суспільства.

Кожна з галузей наукових знань розробляла власні підходи, формувала свою термінологію, розглядала різні сторони життя суспільства і оточуючого матеріального світу. Внаслідок цього з'явилося тлумачення конфлікту як явища і конфліктології як науки.

Розглянемо теоретичні засади конфлікту як психологічного явища.

Термін «конфлікт» (від лат. – зіткнення) за своєю суттю означає зіткнення протилежних інтересів, сил, поглядів, думок. Більшість науковців вважають, що це поняття охоплює протистояння взаємовиключних основ у розвитку того чи іншого процесу або явища.

Іноді для позначення конфлікту використовуються такі терміни, як: «амбівалентність», «антиномія», «девіація», «дихотомія».

Найбільш глибоке діалектичне обґрунтування конфлікту покладено в закон боротьби і єдності протилежностей.

Конфлікт як проблема взаємин різних членів суспільства, окремої особистості з соціальними групами і багато інших форм протиріч, з гострими емоційними переживаннями, є предметом дослідження психології, соціології, соціальної психології, юридичної психології і юриспруденції в цілому.

Конфлікт — це стосунки між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються протиборством за наявності протилежних мотивів (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) чи суджень (думок, поглядів, оцінок і т. п.) [5, с. 24].

Наведемо одне із визначень конфлікту: конфлікт – це протиріччя, пов'язане з гострими емоційними переживаннями.

Конфлікт – конфліктна ситуація плюс інцидент. У цьому визначенні вводиться додаткове поняття, де інцидент розуміється як дії з боку учасників конфлікту, спрямовані на досягнення їхніх цілей.

Інцидент підрозділяється на чотири типи за характером їхнього виникнення:

- 1) Об'єктивні цілеспрямовані;
- 2) Об'єктивні нецілеспрямовані;
- 3) Суб'єктивні цілеспрямовані;
- 4) Суб'єктивні нецілеспрямовані.

Дослідник Р. Дарендорф поняття «конфлікт» розуміє як «усі структурно-здобуті взаємини протилежності норм та очікувань, інститутів та груп». [2, с. 141]

На думку А. Анцупова та А. Шипілова, конфлікт – це найгостріший спосіб розв’язання важливих протиріч, що виникають в процесі взаємовідносин сторін» [1, с. 53].

Конфлікт – це відсутність згоди між двома або більше сторонами (особами, групами); зіткнення протилежних поглядів, позицій, інтересів [3, с. 128].

Отже, ці тлумачення поєднує декілька термінів «зіткнення», «протилежності», «протиріччя».

Ключовим моментом в аналізі конфлікту, вважає А. Турен, є чітке визначення соціальних опонентів та їх ціннісних орієнтацій [9, с. 35.]

Це невеликий перелік різного трактування терміна «конфлікт», але саме як зіткнення інтересів сторін він розглядався спочатку у філософських трактатах стародавності. Пізніше вивчення цього процесу було спрямовано на деталізацію поняття «зіткнення» і змісту самого процесу зіткнення.

У психології, вивчаючи конфлікт як процес, дослідники значну увагу звертають на характер його перебігу, пов’язуючи зі станом людини, викликаним несприйняттям навколишніх, спрямованим на самоствердження і проявом свого «Я» через зовнішній протест або внутрішній «бунт» емоцій. Такий стан людини отримав в літературі назву «конфліктність».

У психологічній літературі можна зустріти різні класифікації конфлікту. Так, у працях Д. Бернарда, М. Дойча, Л. Коузера, А. Рапопорта та ін. в основу типології конфлікту покладено характер об’єктивної ситуації протиріччя і розуміння цієї ситуації сторонами як: справжній конфлікт; випадковий чи умовний конфлікт; зміщений конфлікт; невірно приписаний конфлікт; латентний (прихований) конфлікт; помилковий конфлікт.

Ця класифікація може бути оцінена як спроба внесення міри в оцінку конфлікту, але відсутність більш суворо визначених базових понять не дозволяє досягти цієї мети.

Часто виокремлюється категорія соціально-рольових, рольових або соціальних конфліктів.

Усі науковці відзначають, що який би характер не мав конфлікт, необхідно виокремити прихований період його розвитку в особливу фазу або «латентний конфлікт». Ця форма конфлікту, що могла або мала би відбутися, але не реалізована, оскільки не усвідомлюється однією зі сторін.

Отже, «латентний конфлікт» може породжувати «помилковий конфлікт». Це випадок, коли відсутні «об’єктивні підстави» для конфлікту, і останній виникає тільки в силу помилок сприйняття, неправильного розуміння однієї зі сторін сформованої ситуації. Окрім того, можна говорити і про інші види конфліктів, серед яких такі:

1. Позиційний конфлікт, спрямований на зміну взаємин учасників конфліктного спілкування.

2. Справжній конфлікт, що існує об’єктивно і сприймається адекватно.

3. Внутрішньоособистісний конфлікт – протиборство тенденцій у самій особистості. Йому властиві амбівалентність, суперечливість цілей, мотивів усередині особистості.

4. «Зміщений конфлікт» («явний конфлікт»), за яким ховається деякий інший, прихований конфлікт, що лежить в основі явного.

5. «Випадковий або умовний конфлікт». Існування цього типу конфлікту залежить від легко змінюваних обставин, що, однак, не усвідомлюється сторонами.

Аналізуючи і систематизуючи різні конфліктні ситуації, низка авторів виокремлює поняття «образи конфліктної ситуації», змістовною стороною яких виступають ідеальні картини, образи конфліктної ситуації, що є в кожного з учасників конфлікту. Ці внутрішні картини ситуації містять у собі уявлення учасників про самих себе (свої мотиви, цілі, цінності, можливості та ін.), уявлення про конфронтуючі сторони (їхні мотиви, цілі, цінності, можливості тощо) і уявлення про середовище, де формуються конфліктні взаємини. Ці образи, ідеальні картини конфліктної ситуації, а не сама реальність, є безпосередньою детермінантою конфліктної поведінки її учасників.

Науковці вважають, що конфлікт можна розглядати в трьох формах:

1) внутрішньоособистісний конфлікт, що являє собою зіткнення між приблизно рівними за силою, але протилежно спрямованими інтересами, потребами, потягами тощо;

2) міжособистісний конфлікт, що визначається як ситуація, коли діючі особи або групи переслідують несумісні цілі і реалізують суперечливі цінності, або одночасно, у конкурентній боротьбі прагнуть до досягнення однієї і тієї ж мети, що може бути досягнута лише однією зі сторін;

3) міжгруповий конфлікт, коли конфліктуючими сторонами виступають соціальні угруповання, що переслідують несумісні цілі і перешкоджають один одному на шляху їхнього здійснення. Фактично й у цьому випадку спостерігається прагнення конкретизації поставленого завдання і розгляду тільки частини проблеми в конкретних умовах взаємодії.

Перший тип конфлікту досліджено найбільш ґрунтовно в загальній психології, патопсихології і психоаналізі. Одне з перших досліджень здійснив А. Лурія, який розробив низку експериментальних ситуацій для вивчення внутрішньоособистісного конфлікту. Широку популярність отримала його моторна методика [6, с. 97].

На Заході істотний внесок у вивчення внутрішньоособистісних конфліктів зробили К. Левін і Н. Міллер [4].

З 60-х рр. проблема конфлікту починає привертати увагу соціальних психологів, яких цікавить міжособистісні і міжгрупові конфліктні ситуації.

У західній соціальній психології розроблено дві соціально-психологічні концепції конфлікту: мотиваційна і когнітивна. Перша визначає конфлікт як усвідомлену несумісність індивідуальних намірів та інтересів протидіючих сторін і ставить акцент на ролі суб'єктивних, мотиваційних факторів, а також детермінації конфліктного внутрішньогрупової і міжгрупової взаємодії. У когнітивній концепції конфлікту його основи вбачаються в несумісності когнітивних систем і пізнавальних стратегій протидіючих сторін, а саме: конфлікт тільки тоді стає реальністю, коли він сприймається і усвідомлюється як такий (М. Дойч).

Прихильники іншої – мотиваційної концепції вважають, що конфлікт як невід'ємний момент соціального буття особистості і групи може виконувати дві функції: позитивну (конструктивну) і негативну (деструктивну). Конструктивна роль конфлікту пов'язана з тим, що він запобігає застою індивідуальної і групової життєдіяльності, стимулює їх.

Отже, конструктивні конфлікти можуть служити джерелом розвитку, руху колективів до нових цілей.

Позитивні наслідки конструктивного конфлікту для окремої людини полягають у тому, що за його допомогою знімається внутрішня напруженість.

Конструктивний конфлікт може виконувати функцію об'єднання групи перед розв'язанням нових проблем. При цьому прояви конструктивних функцій конфлікту різноманітні.

Відмінна риса деструктивного конфлікту – це тенденція до ескалації і блокування роботи групи. Отже, деструктивні конфлікти є результатом помилкового, неправильного розуміння виробничої реальності, різкої розбіжності поглядів, інтересів, прагнення людей, а іноді постановки егоїстичних, волюнтаристичних цілей.

Деструктивні конфлікти послаблюють ціннісно-орієнтаційну єдність групи і погіршують морально-психологічний клімат у колективі. Боротьба безпосередніх сторін у таких конфліктах іноді проходить довгостроково і запекло, а методи нерідко суперечать нормам моральності, тобто конфлікт переростає в склоку.

Прояви деструктивних функцій конфлікту вкрай різноманітні. Міжособистісний конфлікт, наприклад, породжує стан психологічного дискомфорту, що спричиняє, в свою чергу, серію різних негативних наслідків. На рівні групи конфлікт може порушувати систему комунікацій, взаємозв'язків, послабити ціннісно-орієнтаційну єдність, знижувати групову згуртованість, а в підсумку знижувати ефективність функціонування групи в цілому.

Вітчизняні соціальні психологи не вважають міжособистісні і міжгрупові конфлікти неминучими і вбачають джерело і способи їхнього розв'язання в правильній організації діяльності, міжособистісної взаємодії і міжособистісних взаємин людей. У цих дослідженнях

передбачається збереження відносин сторін у межах конструктивного конфлікту або розвиток подій у зоні функціонального оптимуму сформованих відносин [3; 8].

Науковці розрізняють три рівні конфлікту: когнітивний, регулятивний і комунікативний. Між рівнями устанавлюються визначені і змістовні відносини, що змінюються в залежності від досвіду.

Динаміка зміни когнітивної структури відображає можливості з прийому, аналізу і збереження інформації. Динаміка зміни складу регулятивного рівня інформаційної основи діяльності відображає можливості і потреби з використання інформації.

Оцінка назріваючого конфлікту на когнітивному і регулятивному рівнях може свідчити про професійні якості особистості, її уміння передбачити конфліктну ситуацію з метою її корекції і розвитку за безконфліктним варіантом.

Комунікативний рівень характеризує зовнішні, доступні для оцінки опонентів, характеристики конфлікту і виявляється в індивідуальному стилі і стратегії поведінки, тобто на цьому рівні він вже очевидний.

Кожному рівню конфлікту відповідають певні органи і процедури його розв'язання. Однак у всіх випадках, розглядаючи конфлікт, необхідно говорити про предмет конфлікту. При цьому предметом конфлікту є все те, що викликало протиріччя.

Предмет міжособистісного конфлікту є одним із чинником, що визначає форму поведінки.

Л. Петровська в структурі міжособистісного конфлікту виділяє такі поняття: «сторони (учасники) конфлікту», «умови перебігу конфлікту», «образи конфліктної ситуації», «можливі дії учасників конфлікту», «результати конфліктних дій». Також вона виділяє чотири стадії міжособистісного конфлікту:

- виникнення об'єктивної конфліктної ситуації;
- усвідомлення об'єктивної конфліктної ситуації;
- перехід до конфліктної поведінки;
- розв'язання конфлікту [7, с. 19].

Для більш глибокого розуміння розвитку конфлікту і конфліктної ситуації у конфліктології існує поняття «умови перебігу конфлікту».

На думку науковців, важливою складовою частиною зовнішнього контексту конфлікту, в якому він виникає і розвивається, виступає соціально-психологічне середовище, представлене різними соціальними групами з їх специфічною структурою, динамікою, нормами, цінностями [3; 8]. Соціально-групове середовище вони рекомендують розуміти досить широко, не обмежуючи лише найближчим оточенням особистості, проте не дають рекомендацій з визначення меж подібного розширення середовища.

Будь-яка конфліктна ситуація, як відомо, має свій результат. При цьому результатом конфліктної ситуації психологи розуміють наслідки, результати конфліктних дій, що включаються в конфлікт на ідеальному рівні. Фактично результат будь-якого конфлікту є частиною триваючої мети подій.

Учасники конфлікту завжди керуються деякими образами можливих результатів і відповідно до них формують свою поведінку.

Змістом самої конфліктної ситуації є ситуація, що характеризується не тільки наявністю об'єкта й учасників конфлікту (суб'єктів), але і відсутністю зіткнень, усвідомлюваних учасниками як конфлікт.

Конфліктна ситуація виникає тоді, коли з'являється антагонізм поглядів, цілей і інтересів, але практично це і є зміст конфлікту. При цьому в самій ситуації виділяють: цілі, об'єкт конфлікту, учасники конфлікту, відношення «об'єкт – учасник конфлікту» або «учасник конфлікту – учасник конфлікту».

Такий складний опис конфлікту приводить до необхідності визначити цілі конфлікту, точніше, цілі конфліктної діяльності учасників конфлікту як прагнення змінюватися під впливом обставин. Так, у результаті переговорів учасників конфлікту, їхньої взаємодії і компромісу може зникнути сама основа конфлікту, коли кожний з учасників зможе досягти своєї видозміненої мети. Подібна складність визначення мети не вносить ясності в його розуміння. Не менш розпливчастим є і визначення об'єкта.

Об'єкт конфлікту може бути вилучений із звернення або ж замінений іншим об'єктом. Всі учасники конфлікту, крім одного, у розпорядженні якого об'єкт залишається, можуть бути усунуті або відбудеться зміна їхніх рангів, у результаті чого відношення «учасники конфлікту – об'єкт» може змінитися через зміну характеристик учасників конфлікту й об'єкта.

Можуть змінитися відносини «учасники конфлікту – учасники конфлікту» через зміну рангів учасників конфлікту, тобто порівняльної складності структури учасників конфлікту, або створення таких умов, за яких ніяка безпосередня взаємодія учасників конфлікту неможлива.

Отже, конфлікт, на якому би рівні він не розглядався, пов'язаний із міжособистісними відносинами, що стосуються партнерів, друзів, співробітників, батьків. Загальною стороною порушення міжособистісних відносин є зіткнення протилежно спрямованих цілей, позицій, думок, поглядів суб'єктів взаємодії.

У майбутніх фахівців соціономічної сфери під час навчання в університеті можуть виникати різні види конфлікту: внутрішньоособистісні, міжособистісні і міжгрупові. Тому, пояснюючи студентам сутність і причини виникнення конфліктів, звертаємо увагу не тільки на їхнє трактування у психологічній науці, а й на способи попередження і профілактики конфліктів, шляхи їх розв'язання. Адже пізніше, у процесі професійної діяльності майбутнім фахівцям соціономічної сфери необхідно мати сформовані конфліктологічні знання, вміння та навички, бути готовими до керування конфліктами, тобто володіти конфліктологічною культурою.

Предметом наших подальших наукових пошуків буде розгляд сучасних наукових підходів до формування феномена «конфліктологічна культура».

### Література:

1. Анцупов А. Я. Конфликтология : учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 551 с.
2. Элементы теории социального конфликта. Социологические исследования / Р.Дарендорф, 1994. – С. 141.
3. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навчальний посібник / Т. В. Дуткевич. – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – С. 128 – 172.
4. Зейгарник Б.В. Теория личности Курта Левина / Б.В.Зейгарник. – М. : Изд-во МГУ, 1981. – 118 с.
5. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии / С.М.Емельянов. — [2-е изд., перераб.]. — СПб. : Питер, 2001. — 400 с.
6. Лурия А.Р. Экспериментальные конфликты у человека // Проблемы современной психологии : Ученые зап. Моск. гос. ун-та экспериментальной психологии. – М. : Гос. изд-во, 1930. – Т.6. – С. 97-137.
7. Петровская Л.А. О понятийной сфере социально-психологического конфликта / Л.А. Петровская // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. – М. : Знание, 1988. – 192 с.
8. Савчин М.В. Соціальна психологія / М.В. Савчин. – Дрогобич : Відродження, 2000. – 274 с.
9. Турен А. Социальные движения, революция, демократия / А. Турен. – Свободная мысль, 1991. – С. 35.

*Конфліктогенність соціономічної професійної сфери є її невід'ємною та значущою характеристикою, тому вважаємо за доцільне дослідити її з точки зору теоретичних засад конфліктологічної науки. Для майбутніх фахівців соціономічної сфери важливим є правильне розуміння сутності поняття «конфлікт», його ознак, адже без цього неможливо сформувати їхню конфліктологічну культуру. Розкриттю цих понять присвячена наша стаття.*

*Конфликтогенность социономической профессиональной сферы является ее неотъемлемой и значимой характеристикой, поэтому считаем целесообразным исследовать ее с точки зрения теоретических основ конфликтологической науки. Для будущих специалистов социономической сферы важным является правильное понимание сущности понятия «конфликт», его признаков, ведь без этого невозможно сформировать их конфликтологическую культуру. Раскрытию этих понятий посвящена наша статья.*

*Conflictogenity socionomica professional sphere is an integral and significant characteristic, so we consider it appropriate to examine it in terms of theoretical principles of conflict of science. For future professionals communicative sphere is important the correct understanding of the concept of «conflict», it features, because without this it is impossible to form their culture of conflict. Disclosure of these concepts is devoted our article.*