

## КОНФЛІКТ ЯК ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО БУТТЯ ЛЮДИНИ

Вінницький національний університет

### *Анотація*

*У статті досліджено сутність та основні характеристики конфлікту як форми соціального буття людини. Визначено та проаналізовано способи управління конфліктом та основні шляхи розв'язання конфлікту.*

**Ключові слова:** соціальне буття людини, протиріччя, конфлікт, управління конфліктом, розв'язання конфлікту.

### *Abstract*

*The article examines the essence and main characteristics of conflict as a form of human social existence. Methods of conflict management and the main ways to resolve the conflict are identified and analyzed.*

**Keywords:** conflict, contradiction, classification, stage, feature, analysis, solution.

### Вступ

Враховуючи стрімкий розвиток сучасного суспільства не можна не виділити тему конфліктів. Сучасні процеси трансформації буття людини мають, як позитивні так і негативні наслідки у розвитку людини та суспільства. Конфлікт є однією із головних елементів формування соціальної реальності. Він є одним із джерел постійних трансформацій та змін у житті людини та суспільства, постійним супутником суспільного розвитку.

*Метою роботи є дослідження конфлікту як форми соціального буття людини, визначення основних характеристик конфлікту, способів управління конфліктом та шляхів його подолання.*

### Результати дослідження

Жодні соціальні відносини не можливі без протиріч, що призводить або до конструктивних наслідків, або до деструктивних. Конфлікт є зіткненням суперечностей, що формуються у результаті відмінностей у поглядах, інтересах, прагненнях людей, які сприймаються та оцінюються його учасниками як несумісні з їх власними. Протиріччя завжди існували і будуть існувати, саме ця категорія є показником, що суспільство не стоїть на місці.

У літературі можна віднайти велику кількість підходів до буттєвої та категоріальної ідентифікації конфлікту. Конфлікт є однією із проявів взаємодії людських відносин, взаємодії у соціумі, в основі чого лежать різні об'єктивні чи суб'єктивні усвідомленні протиріччя між людьми, зі спробами знайти компроміс чи вирішення у мирному напрямку. Конфлікт – це різні види протидій, протиборства осіб і груп з приводу неузгоджених істотно значущих для них цілей, інтересів, цінностей, установок, а також усвідомлена практична діяльність щодо подолання цих суперечностей [1].

Найзагальніше визначення конфлікту міститься в тлумачному словнику російської мови С. Ожегова, який тлумачить його як «зіткнення, серйозну незгоду, суперечку» При аналізі різних означень явища та поняття конфлікту важливо доповнити, що конфлікт пов'язаний з гострими емоційними переживаннями, обумовленими протилежністю чи розбіжністю інтересів, поглядів та ціннісних орієнтацій учасників конфлікту [2].

В процесі аналізу конфлікту потрібно детально ознайомитись із факторами, що спричинили розгортання конфлікту. Часто причина захована глибоко і щоб зрозуміти її потрібно заглянути у минулі події та ситуації. Причинами можуть являтися, як об'єктивні так і суб'єктивні фактори.

Розглядаючи конфлікт потрібно почати із джерел виникнення суперечних відносин. В загальному все зароджується із потреб кожного суперника. Їх можна розділити на такі типи [3]: фізичні потреби; потреби в безпеці; соціальні потреби; потреби в досягненні престижу, знань, поваги, визначеного рівня компетенції; вищі потреби в самовираженні, самоствердженні.

Аналізуючи зміст та характер протікання конфлікту варто розглянути три основні стадії. Перша є перед конфліктна – конфлікт не виникає нізвідки, завжди є емоційне напруження, невдоволення, роздратування, злість, що нагромаджується після чого відбувається вибух. Саме у цей період сторони оцінюють свої ресурси, сили, перш ніж наважитись відступати чи йти напролом. Друга – це безпосередньо конфлікт, під час якого відбуваються соціальні дії направлені на зміну поведінки

противника. Це активна стадія, дії, які складають її можуть бути різними (що мають відкритий характер та потайні дії). Третя стадія – вирішення конфлікту, усунення, припинення інциденту [4].

Традиційно в літературі з конфліктології робиться акцент на «вирішенні» конфлікту. Але такий підхід методологічно є не зовсім ефективним. Адже, з одного боку, практика засвідчує, що більшість зусиль щодо повного вирішення конфлікту виявляються марними, а з іншого, конфлікти, крім негативної функції, здатні мати і значний позитивний ефект.

Тому, на думку К. Томас, необхідно перенести акцент з «вирішення» конфліктів на «управління» ними. Одне із завдань управління – навчитися управляти всіма фазами конфлікту [5]. Від ефективності управління конфліктом залежить ефективність розвитку взаємовідносин в різних соціальних системах, зокрема в організації. Управління конфліктом – цілеспрямований вплив на динаміку конфлікту в інтересах розвитку чи руйнування тієї соціальної системи, до якої має відношення даний конфлікт.

Способи управління конфліктами (поведінки в конфлікті) в міжособистісних конфліктах зводяться до таких варіантів: ухилення – відмова від конфліктної взаємодії; згладжування – тип поведінки, який має багато спільного з попереднім. Полягає у реалізації принципу кота Леопольда «Давайте жити дружно»; примушування – намагання примусити іншого прийняти свою точку зору, отримати перемогу в конфлікті; прийняття до певної міри точки зору іншої сторони; вирішення (улагодження, розв'язання) – намагання вирішити конфлікт на основі вирішення проблеми, яка лежить в його основі.

Формування системи управління конфліктами в будь-якій соціальній системі, зокрема в організації, передбачає такі етапи та дії [6].

- прогнозування можливості виникнення конфліктів;
- профілактика й запобігання виникненню конфліктів;
- діагностика конфлікту;
- регулювання конфлікту;
- розв'язання (подолання) конфлікту.

Серед способів подолання конфліктів обумовлених їх причинами виникнення визначають наступні [7]:

- мотиваційний – усунення розбіжностей в цілях, мотивах, цінностях учасників, формування орієнтації на кооперацію і співпрацю на основі переконання учасників конфлікту у тому, що разом діяти краще, ніж поодиноці.
- когнітивний – створення спільної інформаційної основи, знайдення спільної точки зору, пізнання себе і один одного, на основі чого конфліктуючи повинні усвідомити: «Ми всі прагнемо одного».
- діяльнісний – організація співпраці з правильним і чітким розподілом функцій, вимог до учасників, ефективна взаємодія та управління на виробництві, у діяльності, що дає конфліктуючим змогу зрозуміти, що вони виконують спільну справу.

Відомим та ефективним у менеджменті є поділ способів вирішення конфлікту в умовах організації на міжособистісний та структурний.

Структурні способи вирішення конфлікту [8]:

- роз'яснення вимог до роботи;
- використання координаційних та інтеграційних механізмів;
- постановка загально-організаційних комплексних цілей;
- використання системи винагород.

Найкращим способом вирішення конфлікту є роз'яснення вимог до роботи та ситуації. Адже найчастіше суперечності виникають через невідповідність прав і обов'язків, через двовладдя чи відсутність чіткого розподілу відповідальності. Координаційні та інтеграційні механізми є найпоширенішим ланцюговим командним методом. Якщо два чи більше підлеглих мають розбіжності з якогось питання, конфлікту можна уникнути, звернувшись до їх спільного начальника, пропонуючи йому прийняти рішення. Принцип єдиноначальності полегшує використання ієрархії для управління конфліктною ситуацією, тому що підлеглий прекрасно знає, чийм рішенням він має підкорятися. При виникненні конфлікту допомагає формування, розробка та уточнення загально-організаційних орієнтирів для ого, щоб зусилля всіх були об'єднані та спрямовані для їх досягнення.

## Висновки

Розповсюдженою рисою соціальних систем є конфлікт, що супроводжує нас у всіх проявах життя. Віє є неминучим та невідворотнім. Тому важливо розглядати його як природне явище людського життя. Конфлікт повинен бути прийнятий як одна з форм нормальної людської взаємодії. Хоча конфлікт і не найкраща форма людської взаємодії, ми не повинні сприймати його як патологію і аномалію. Конфлікт – це діалектика життя. Конфлікт не завжди є початком руйнації будь чого, він є виявленням різних думок та точок зору, щодо певної ситуації. Сучасна конфліктологія виходить з

принципів визнання конфлікту в якості закономірної і природної характеристики соціальних відносин, можливості протікання конфліктів в різних, в тому числі і конструктивних формах, утвердження принципіальної можливості управління конфліктами.

Тому, важливим елементом соціальної компетентності людини є вміння попереджати, управляти та вирішувати конфлікти.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Якунин В. А. Педагогическая психология: учебное пособие – СПб.: Изд-во Михайлова В. А. – 2000. – 349 с.
2. Ожегов С. И. Словарь русского языка / Под ред. Н. Ю. Шведовой. – 21-е изд. перераб. и доп. / С. И. Ожегов. – М. : Русский язык, 1989. – 924 с.
3. Социология: учебник для вузов / под ред. Лавриненко В. Н. – М.: Культура и спорт, Юнити, 1998. – 349 с.
4. Козер Л. А. Функции социального конфликта / Козер Л. А. – М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуальной книги, 2000. – 205 с.
5. Прищак М. Д. Управління діловими конфліктами в організації / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько // XLIX Науково-технічна конференція ВНТУ (м. Вінниця, 2020). – Режим доступу : <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2020/paper/view/9439/7691>
6. Шилин М. В. Конфликт: виды и способы разрешения конфликтов / Шилин М. В. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.financiallawyer.ru/newsbox/society/183-529115.html>
7. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посібник / Дуткевич Т. В. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – 456 с.
8. Орлов В. Ф. Психологія конфлікту : навчально-методичний посібник / Орлов В. Ф., Отич О. М., Фурса О. О. – Київ : ДЕТУТ. 2008. 422 с.

*Дарморіс Богдан Геннадійович* – студент групи МВКД-196, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [andreygawrilyuck@gmail.com](mailto:andreygawrilyuck@gmail.com)

Науковий керівник: *Прищак Микола Дем'янович* – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, email : [pryshhak.m.d@vntu.edu.ua](mailto:pryshhak.m.d@vntu.edu.ua)

*Darmoris Bohdan H.* – Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : [andreygawrilyuck@gmail.com](mailto:andreygawrilyuck@gmail.com)

Supervisor: *Pryshhak Nicholas D.* – Cand. Sc. (Eng), Assistant Professor of Building Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : [pryshhak.m.d@vntu.edu.ua](mailto:pryshhak.m.d@vntu.edu.ua)