

Коржик Дмитрій Григорович
студент юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ У СУСПІЛЬСТВІ

Актуальність теми полягає в тому, що у сучасному житті конфліктні ситуації зустрічаються досить часто і тому, до конфлікту як процесу зіткнення двох сторін на рівні індивідуальних переживань і потягів, проявляють інтерес вчені різних галузей: юристи, психологи, педагоги, соціологи, медики. Виникнення конфлікту на рівні міжособистісних чи групових відносин різного рівня і складності, як правило, розглядається з позиції соціальної його природи.

Велика кількість соціальних конфліктів спостерігається в країнах, де виникають кризові явища, пов'язані з суперечностями в соціально-політичній та економічній сферах, що характерно для сьогодення українського суспільства. У сучасному світі кількість конфліктів не зменшується, а зростає. Отже, проблема конфлікту і її розв'язання, становить інтерес для розуміння поведінки як окремого індивідуума, так і забезпечення ефективного управління процесами на будь-якому соціальному рівні.

Поняття «конфлікт», Примуш М розглядає, як 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.) [4, с. 24]. Конфлікт завжди виникає на основі протилежно спрямованих мотивів і суджень, які можна вважати необхідною умовою виникнення конфлікту.

Соціальний конфлікт - це зіткнення інтересів двох чи більшої кількості індивідів, соціальних груп. За своєю природою конфлікт є соціальним явищем, породженим особливостями суспільного життя, соціальних систем, зіткненням, протиборством суб'єктів соціуму.

Соціологія конфлікту найчастіше послуговується такими категоріями, як «конфлікт», «соціальний конфлікт», «гострота конфлікту», «тривалість конфлікту», «конфліктанти», «межі конфлікту». Найуживанішою є категорія «конфлікт». Він є складною взаємодією, спрямованою на розвиток і вирішення протиріч, суперечностей, які неможливо вирішити без зміни чинників цієї взаємодії. Найчастіше конфлікт виявляє себе в соціальному середовищі, постаючи як соціальний конфлікт.

Конфлікт як соціальне явище є породженням певних соціально-психологічних чинників, втілених в інтересах конкретних соціальних суб'єктів — учасників конфліктної ситуації. Він є сукупністю об'єктивних і суб'єктивних передумов, наслідком взаємодії різноспрямованих прагнень, що

постають у найрізноманітніших комбінаціях.

Тією чи іншою мірою, в той чи інший час він властивий кожному соціальному суб'єкту на певних фазах його розвитку. З огляду на це, конфлікт часто розглядають як привід для розв'язання суперечностей. Це стимулювало увагу науковців до проблеми прогнозування та управління конфліктом, наслідки яких здебільшого відчутно залежать від гостроти зіткнення учасників конфліктної взаємодії. Гострота конфлікту — ступінь зіткнення інтересів, глибина суперечностей учасників конфліктної взаємодії. Як правило, цю гостроту засвідчує рівень інтенсивності конфліктних дій, що ставить у пряму залежність можливість вирішення конфлікту. Гострота конфлікту дає підстави спрогнозувати час, який потрібно буде затратити на подолання конфліктної ситуації, тобто спрогнозувати тривалість конфлікту. Тривалість конфлікту — часові виміри існування конфлікту. Конфлікт може бути коротко-, середньо- та довготривалим, що залежить від цілей протиборствующих сторін, гостроти проблеми, соціальної культури, ресурсів управління конфліктом.

Для конфлікту завжди характерно протиборство суб'єктів соціальної взаємодії, що виявляється через нанесення взаємного збитку (морального, матеріального, фізичного, психологічного і т.п.).

Характерними рисами конфлікту, за Михальчук У., є невизначеність результату, розходження цілей і поведінки кожної зі сторін [2, с. 16].

За формами прояву визначають соціально-економічні, етнічні, міжнаціональні, політичні, ідеологічні, релігійні, сімейні, військові, юридичні, побутові та інші типи конфліктів. Щодо функцій розрізняють позитивні (конструктивні) та негативні (деструктивні). За принципом доцільності-недоцільності — закономірні (неминучі), необхідні, вимушені, функціонально невиправдані.

Конфліктна поведінка має певні принципи, стратегії, тактики. Серед головних принципів визначають концентрацію, координацію сил, нанесення удару по найвразливіших зонах суперника, економію сил та часу тощо. Тактика поведінки у конфліктній ситуації може бути жорсткою, нейтральною, м'якою.

Необхідними й достатніми умовами виникнення конфлікту, на думку Примуш М., є наявність у суб'єктів соціальної взаємодії протилежно спрямованих мотивів і суджень, а також стан протиборства між ними [4, с.25].

Позиції та інтереси учасників відносяться до важливих психологічних обставин конфлікту. Невідповідність позицій є необхідною (але не достатньою) умовою виникнення конфлікту. Причини поводження учасників конфлікту зводяться до бажання задовольнити свої інтереси. Інтереси являють собою усвідомлені потреби, що забезпечують спрямованість на об'єкт конфлікту і сприяють реалізації конфліктної поведінки опонента. У перелік інтересів можуть входити: постійна робота, що приносить задоволення, повагу з боку колег; зручне робоче місце та ін. Соціальний деструктивний вплив кон-

флікту виявляється на різних рівнях соціальної системи і у конкретних наслідках [6, с. 9].

При розв'язанні конфлікту можуть бути використані насильницькі методи, у результаті чого, можливі великі людські жертви й матеріальні втрати. Крім безпосередніх учасників, у конфлікті можуть постраждати й ті, хто їх оточує.

Конфлікт може привести сторони протиборства (суспільство, соціальну групу, індивіда) у стан дестабілізації і дезорганізації.

Конфлікт може призвести до уповільнення темпів соціального, економічного, політичного й духовного розвитку суспільства. Більше того, він може викликати стагнацію та кризу суспільного розвитку, зародження диктаторських і тоталітарних режимів.

Будь-який конфлікт науковці розглядають у статистиці (як систему взаємозалежних структурних елементів) і в динаміці (як процес).

Серед основних структурних елементів конфлікту виділяють:

- сторони конфлікту;
- предмет конфлікту;
- образ конфліктної ситуації;
- мотиви конфлікту;
- позиції сторін-конфліктерів.

Сторонами конфлікту вважають суб'єкти соціальної взаємодії, інтереси яких порушено безпосередньо, або суб'єкти, які явно (неявно) підтримують конфліктерів.

Предмет конфлікту - об'єктивно наявна чи уявна проблема, що служить причиною протиборства між сторонами (проблема влади, взаємин, першості співробітників, їхньої сумісності). Це саме та суперечність, яка є причиною виникання конфлікту, вважає Михальчук У. [2, с.35].

Мотиви конфлікту, як внутрішні спонукальні сили, підштовхують суб'єктів соціальної взаємодії до конфлікту. Мотиви виявляються у формі потреб, інтересів, цілей, переконань.

Початок конфлікту визначається об'єктивними (зовнішніми) ознаками поведінки, спрямованими проти іншого учасника. Якщо інший учасник усвідомлює, що ці акти спрямовано проти нього, і протидіє їм, то конфлікт починається; якщо дії не починаються, то виникає конфліктна ситуація.

Розвиток конфлікту, як правило, відбувається з поступовим розширенням складу його учасників, іноді й предмета конфлікту: виникнення невеликої конфліктної ситуації втягує у взаємодію двох суб'єктів, ті залучають своїх захисників, свідків, адвокатів; зачіпаються інтереси свідків, розростається предмет конфлікту та склад його учасників.

Поведінка учасників конфлікту визначається їхніми цілями — уявленням про конкретний кінцевий результат конфліктної взаємодії. У конфлікті виділяють стратегічні (оволодіння об'єктом конфлікту) і тактичні (тимчасові — компромісні) цілі. У деяких випадках основна стратегічна мета може де-

формування чи замінятися метою на зразок нанесення максимального збитку супротивникові, вказує Дуткевич Т. [5, с. 129-130].

Закінчення конфлікту - це припинення дій усіх сторін-конфліктерів, незалежно від причин, з яких почався конфлікт [3, с. 13].

Висновок. Отже, конфлікт є складним багатомірним явищем, як соціальний феномен, він зберігає тенденцію до ускладнення, оновлення структури, чинників, що його породжують. Різні типи конфліктів, взаємодіючи, доповнюють один одного, набуваючи нових рис. Це зумовлено динамізацією та ускладненням системи соціальних відносин. Конфлікти розрізняються масштабом, типом, причинами, наслідками, складом учасників, тривалістю, засобами урегулювання тощо.

Можливість виникнення конфлікту існує у всіх сферах. Конфлікти народжуються на ґрунті щоденних розбіжностей у поглядах, протиборстві різних суджень, потреб, бажань, стилів життя, інтересів та особистісних особливостей. Конфлікт – це невід’ємна особливість всякого процесу соціального розвитку.

Зростання конфліктності у суспільстві є природним наслідком загострення боротьби за панування тих чи інших цінностей, претензій на певний статус, владу, інші засоби висхідних соціальних і політичних угруповань. Від того, наскільки вдається збалансувати конфліктну ситуацію, досягти консенсусу, залежить роль соціального конфлікту в соціальному розвитку, який або стає джерелом прискореного розвитку суспільства, або породжує соціальний хаос. За сучасних умов важливими є пошуки компромісів у міждержавних, регіональних, міжнаціональних і міжрегіональних конфліктах.

Розв’язання конфлікту сприяє стабілізації соціальної системи, тому що при цьому ліквідуються джерела незадоволення. Сторони конфлікту, навчені «гірким досвідом», у майбутньому будуть більше налаштованими на співробітництво, ніж до конфлікту. Крім цього, розв’язання конфлікту може запобігти виникненню більш серйозних конфліктів, що могли б виникнути, якби не було цього.

1. Вінник О. Корпоративні конфлікти: поняття, види, правові механізми попередження і розв’язання //Українське комерційне право. - 2006. - № 7. - С. 60-77

2. Конфлікти та причини їх виникнення //Психологічна газета. - 2007. - № 14. - С. 16-17

3. Москаленко В. В. Конфлікт //Практична психологія та соціальна робота. - 2005. - № 5. - С. 13-16

4. Примуш М. Конфліктологія: Навч. посібник для вузів/ Микола Примуш,; Мін-во освіти і науки України. - Київ: Видавничий дім "Професіонал", 2006. - 282 с.

5. Дуткевич Т. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник/ Тетяна Дуткевич,; Мін-во освіти і науки України, Кам’янець-Подільський державний ун-т, Ін-т соціальної реабілітації та розвитку дитини . - К.: Центр навчальної літератури, 2005. - 455 с.

6. Шустик О. Корпоративні конфлікти: удосконалення процедури вирішення //Юридичний Вісник України. - 2007. - № 1. - С. 9.