

ЛЕКЦІЯ 3 (2 год), ЗМ1,Т3

Тема: Соціальні відносини. Конфлікт як прояв соціальних відносин.

Мета: навчити студентів розрізняти поняття пов'язані з категорією "соціальний конфлікт", ознайомити з теоріями конфлікту;

розвивати вміння творчо використовувати набуті знання – шукати шляхи гармонізації суспільних відносин;

виховувати повагу до гуманістичних цінностей людства.

Тип заняття: Лекція.

Між предметні зв'язки: філософія, психологія.

Література

1."Соціологія" за ред.. В.Г. Городяненка. Київ "Академія" 2008р.

2.В.М. Піча. "Соціологія" Київ "Каравела" 2015р.

3.Лукашевич М.Й. "Соціологія". Підручник. Київ 2006.

4.Соціологія: навч.посіб. /за ред. В.І. Докаша – Чернівці: Чернівецький нац.. ун-т, 2012 р.

План

- 1.Соціологія конфлікту як галузь соціологічного знання.
- 2.Характеристики конфлікту, структура, механізм та функції соціальних конфліктів.
- 3.Попередження та розв'язання конфліктів.
- 4.Медіація.

Тематика рефератів:

1. Медіаторство в умовах сучасної України.
2. Переговори у конфліктних ситуаціях,
3. Культура та соціальні конфлікти. Від етнографії до етносоціології: розвиток етносоціологічних студій в Україні.
4. Конфлікт в сім'ї та фактори ризику

Розповідь викладача

1.Соціологія конфлікту як галузь соціологічного знання.

Конфлікт і пов'язана з ним проблематика є об'єктом багатьох гуманітарних дисциплін, серед яких наприкінці ХХ ст. поступово сформувалася окрема соціологічна теорія — соціологія конфлікту.

Соціологія конфлікту — галузь соціології, яка вивчає сутність, зумовленість, наслідки та управління конфліктом як соціальним явищем.

Соціологія конфлікту найчастіше послуговується такими категоріями, як «конфлікт», «соціальний конфлікт», «гострота конфлікту», «тривалість конфлікту», «конфліктанти», «межі конфлікту». Найуживанішою є категорія «конфлікт». Найчастіше конфлікт виявляє себе в соціальному середовищі, постаючи як соціальний конфлікт.

Соціальний конфлікт (лат. *conflictus* — сутичка) — зіткнення двох або більше сил, спрямованих на забезпечення своїх інтересів в умовах протидії.

Це вища стадія розвитку суперечностей у системі відносин людей, соціальних груп, соціальних інститутів суспільства, яка характеризується максимальним посиленням суперечливих тенденцій та інтересів їх поведінки.

Наявність конфліктів інтересів, цінностей, цілей між різними соціальними групами цілком нормальне і природне явище, яке потребує цивілізованих засобів вирішення. Стан конфлікту — далеко нерідкісне явище.

Конфлікт як соціальне явище вперше був сформульований і визначений в роботі Адама Сміта "Дослідження про природу і причини багатства народів" (1776р.). В ній були висловлені думки, що в основі конфлікту лежить поділ суспільства на класи та економічна боротьба, які розглядаються як важлива рушійна сила розвитку суспільства і тим самим виконують корисні функції. Цю ж думку у 1821 році зауважив Гегель в праці "Нариси філософії права".

Своє подальше теоретичне обґрунтування проблема конфлікту знайшла в кінці XIX та на початку XX ст.

Так, англійський соціолог Герберт Спенсер вважав соціальний конфлікт неминучим явищем в історії суспільства, стимулом суспільного розвитку. Такої ж думки дотримувався німецький соціолог та соціальний філософ Макс Вебер .

В сучасній зарубіжній теорії конфліктів найбільш відомі концепції: "позитивно-функціонального конфлікту" Л.Козера (США), "конфліктна модель суспільства" Р.Дарендорфа (Німеччина) та "загальна теорія конфлікту" К.Боулдінга (США).

Американський соціолог Льюїс Козер під соціальним конфліктом розуміє "боротьбу за цінності та претензії на певний статус, владу, ресурси, боротьбу, в якій метою супротивників є нейтралізація, нанесення шкоди або знищення супротивника". Л.Козер доводить, що конфлікти це продукт внутрішнього життя суспільства, існуючого в ньому порядку речей, самих відносин між окремими особами та групами".

Німецький соціолог Ральф Дарендорф в середині 60-х років виступив з поясненням нової теорії соціального конфлікту, яка отримала назву "конфліктна модель суспільства". Суть цієї концепції: будь - яке суспільство в кожний момент свого буття змінюється, соціальні зміни охоплюють всі сфери його життєдіяльності; кожне суспільство в кожний момент буття має соціальний конфлікт; кожне суспільство спирається на примушування деяких його членів іншими.

Російські вчені Бородкіна Б.М. і Коряк И.М. розкрили анатомію конфлікту. Вони вважають, що для того, щоб відбувся конфлікт потрібні дії з боку опонентів, які направлені на досягнення мети, такі дії вони називають інцидентами. Таким чином, конфлікт - це конфліктна ситуація, інцидент. Конфліктна ситуація може існувати задовго до того, як відбувалося пряме зіткнення опонентів.

2.Характеристики конфлікту, структура, механізм та функції соціальних конфліктів.

Тією чи іншою мірою, в той чи інший час конфлікт 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 **характеристик** конфлікту:

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. Відповідно конфлікт може бути коротко-, середньо- та довготривалим, що залежить від цілей протиборствующих сторін, гостроти проблеми, соціальної культури, ресурсів управління конфліктом.

Особливості конфліктної ситуації, можливості розв'язання її багато в чому залежать від інтересів та соціальних характеристик її *учасників (конфліктантів)*. Ними можуть бути окремі індивіди, групи, спільноти і навіть держави.

Сукупність чинників, які зумовлюють конфлікт, розгортання його в просторі та часі визначають його межі.

Межі конфлікту — зовнішні структурно-динамічні кордони конфлікту: суб'єктні (кількість учасників), просторові (територія, на якій відбувається конфлікт), часові (тривалість конфлікту).

Конфлікт є складним **за структурою** соціальним явищем, його елементи тісно взаємодіють між собою. До найважливіших із них належать:

Сторони, що конфліктують. У соціальному конфлікті беруть участь щонайменше дві сторони (конфліктанти). Крім них, у конфлікті можуть бути задіяні й провокатори, співчуваючі, консультанти, посередники тощо. Соціолог повинен з'ясувати соціальні характеристики сторін (соціальна роль, службове становище, вік, стать, освіта — якщо йдеться про індивідів).

Зона конфліктної взаємодії. Конфлікт виникає лише за наявності предмета суперечки, який зумовлює зону взаємодії його учасників. Часто його важко розпізнати, конфліктанти іноді й самі нечітко його уявляють. У зв'язку з цим зона конфлікту є дуже рухомою, може розширюватися та звужуватися.

Уявлення про ситуацію. Кожний з конфліктантів має власне уявлення про всі обставини, що спровокували та супроводжують конфлікт. А це створює додаткові підстави для непорозумінь.

Причини, мотиви. Кількість їх може бути необмеженою. Іноді вони є відкритими, іноді прихованими, усвідомленими або навпаки. Самі вони спонукають до вступу в конфлікт, постаючи як сукупність об'єктивних та суб'єктивних умов, що стимулюють конфліктну активність суб'єктів. Мотиви конфліктів конкретизуються у цілях, переслідуваних їх учасниками.

Умови, за яких відбувається конфлікт. З'ясування їх дає змогу розглядати конфлікт не як ізольовану систему, а як реальну соціальну ситуацію. Як правило, вони бувають політичними, економічними, культурними, психологічними тощо.

Дії. За конфліктної ситуації дії кожної зі сторін заважають іншій досягти мети й оцінюються як ворожі. Здебільшого вони проявляються в:

- створенні прямих або побічних перешкод для реалізації планів та намірів однієї зі сторін;
- невиконанні іншою стороною своїх обов'язків та зобов'язань;

- загарбанні або утриманні того, що, на думку цієї сторони, належить саме їй;
- нанесенні прямої чи побічної шкоди майну чи репутації;
- фізичному насильстві;
- погрозах та інших діях, що змушують протилежну сторону діяти всупереч своїй волі та обов'язкам;
- діях, що принижують гідність людини, соціальної спільноти.

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.

Механізм соціального конфлікту (процес його розвитку) містить декілька стадій:

- Передконфліктна ситуація. Нерідко вона може бути благополучною, і тоді конфлікт розпочинається несподівано, під впливом зовнішніх чинників. Але найчастіше на цій стадії формуються передумови для конфлікту.
- Інцидент. Він є першою сутичкою конфліктантів, зав'язуванням конфлікту. Інколи конфлікт може закінчитися на цій стадії (конфліктанти вирішують свої непорозуміння).
- Ескалація. Виявляє себе в тому, що конфлікт реалізується в окремих актах — діях та протидіях конфліктуючих сторін. Може бути безперервною (ступінь напруги у відносинах постійно зростає) та хвилеподібною (періоди напруги змінюються тимчасовим затишшям).
- Кульмінація. Вона є крайньою точкою ескалації, коли напруга виражається у вибуховому акті.
- Завершення конфлікту. Конфліктанти можуть вийти з конфлікту за допомогою одного зі способів — насильства, примирення, роз'єднання (розриву).
- Післяконфліктна ситуація. Йдеться про ситуацію, яка виникає після розв'язання конфлікту. Вона може бути як конструктивною, так і деструктивною, та найчастіше містить елементи обох характеристик одночасно.

Функції конфліктів

За своєю природою конфлікт може бути носієм як конструктивних, так і деструктивних тенденцій, що зумовлює його позитивні та негативні функції. До позитивних відносять:

сигналізування про осередки соціальної напруги — конфлікт дає змогу не тільки з'ясувати невирішені проблеми, а й сприяє відкритому вираженню позицій та інтересів;

інноваційна — сприяє розвитку суспільства завдяки трансформації сталих форм, руйнуванню нежиттєздатних структур;

консолідує (інтегративна) — полягає в об'єднанні людей, що захищають власні інтереси, у виникненні інтересу до співпраці;

активізація соціальних зв'язків — конфлікт інтенсифікує, динамізує взаємодію людей, що позитивно позначається на темпах розвитку суспільства;

комунікативна — їй передуює усвідомлення учасниками конфлікту власних та чужих інтересів; реалізується вона через пошук компромісу, взаємоприспосовування учасників конфліктної ситуації;

зняття психологічної напруги — часто саме конфлікт є найефективнішим засобом нейтралізації психологічної напруги між його учасниками, стимулом до пошуку компромісів.

Попри те, будь-який конфлікт таїть у собі загрозу стабільності соціальної системи, нормальному функціонуванню суспільства, нерідко призводить і до деградації його учасників. Все це дає підстави для висновків і про негативні функції конфлікту як соціального явища, найсуттєвішими з яких є:

дестабілізуюча — проявляється в порушенні соціального клімату, єдності, стабільності суспільства, окремих його сфер, спільнот, колективів;

дезінтегруюча — спричиняє послаблення соціальних зв'язків у суспільстві, роз'єднаність, віддаленість його сфер, а також ускладнення пошуку компромісів;

аксіологічна — втілюється у загостреному сприйнятті, оцінці цінностей, щодо яких спалахнула конфліктна ситуація, намаганні змінити систему пріоритетів тощо.

Будь-який конфлікт таїть загрозу певним цінностям, інтересам суспільства, соціальних спільнот, груп, індивідів, що породжує намагання відстояти, захистити їх різними, інколи й некоректними методами, а це спричиняє новий виток конфліктної ситуації.

Тому при їх розв'язанні необхідно враховувати не лише особливості конфлікту, характеристики та інтереси конфліктуючих сторін, а передусім причини, що його спровокували.

3. Попередження та розв'язання конфліктів.

Прогнозування та попередження конфліктів належать до головних завдань управлінської діяльності щодо регулювання соціальних протиріч.

Прогнозування конфліктів — доказове припущення можливості їх виникнення та розвитку. Здійснюється на наукових засадах з урахуванням практичного досвіду.

Попередження конфліктів — організація життєдіяльності суспільства, соціальної спільноти, яка мінімізує вірогідність протиріч між його суб'єктами.

Зрозуміло, що набагато легше попередити конфлікт, ніж його розв'язати, тому профілактика конфлікту є не менш важливою, ніж уміння його конструктивно вирішувати. Діяльність із **профілактики конфлікту** охоплює такі головні напрями:

- створення необхідних умов для мінімізації їх кількості та розв'язання неконфліктними засобами;
- оптимізація організаційно-управлінських умов створення та функціонування організацій;
- ліквідація соціально-психологічних причин конфліктів;
- блокування особистісних чинників виникнення конфліктів.

Однак часто попереджувальні заходи бувають запізнілими або недостатньо ефективними, а інколи можуть навіть посилити дію чинників, що спричинили конфліктну ситуацію. За таких умов необхідно зробити все для його швидкого розв'язання, маючи на увазі, що це можливо за спільних зусиль його учасників,

спрямованих на припинення протидій та вирішення проблеми, що призвела до зіткнення.

Найпоширенішими засобами вирішення конфлікту є:

- усунення причин конфлікту, подолання образу «ворога», що склався у конфліктуючих сторін;
- зміна вимог однієї зі сторін, коли опонент іде на певні поступки. Інколи обидві сторони погоджуються на компроміс у зв'язку з виснаженням ресурсів, втручанням третьої сторони;
- боротьба, яка передбачає перемогу однієї зі сторін;
- консенсус, який є згодою значної більшості учасників конфлікту щодо його головних питань. Консенсус може бути основним (відображує ступінь єдності цілей та цінностей), процедурним (встановлює правила дій), на рівні відношення до політики, влади, керівництва. Часто конфліктуючі сторони різко обмежують можливості вирішення конфлікту шляхом консенсусу.

4. Медіація.

Важливим чинником, що впливає на результативність завершення конфлікту, є участь у його регулюванні третьої сторони. Вона може діяти як сила, що підтримує одну із сторін, і як незалежний посередник. У першому випадку завершення конфлікту здійснюється за допомогою насильства та соціального тиску, у другому — суду, арбітражу, медіації.

Медіація — вид діяльності, що полягає в оптимізації за допомогою третьої сторони процесу пошуку вирішення проблеми задля припинення конфлікту.

Найчастіше для цього влаштовують переговори за допомогою медіатора (третьої сторони). Ефективність медіації забезпечують добровільність, рівноправність сторін, відсутність у них процедурних переваг, незалежність та нейтральність медіатора, конфіденційність переговорів.

Медіаторство може бути офіційним (формальним) і неофіційним (неформальним). Офіційними медіаторами виступають міждержавні організації (ООН), окремі держави, державні правові інституції, державні комісії, представники правоохоронних органів, громадські організації тощо. Неофіційними медіаторами бувають відомі особи, представники релігійних організацій, професійні психологи, неформальні лідери, друзі, сусіди та ін.

Сторони здебільшого звертаються до медіаторів, безуспішно втративши всі аргументи, сили та засоби для розв'язання конфлікту, коли в позиціях, які вони відстоюють, не вдається знайти спільне, по-різному тлумачать головні для вирішення конфлікту критерії або вважають конче необхідним зовнішній контроль за дотриманням проміжних тимчасових угод. Буває, що сторони дорожать добрими відносинами, але за певних обставин не можуть порозумітися і тоді вдаються до послуг медіатора.

Медіатор може і самотійно ініціювати свою участь у розв'язанні конфлікту. Це відбувається за існування загрози застосування насильства сторонами чи реального його застосування, відсутності порозуміння між ними і перспектив на те, що вони його самотужки знайдуть. Залежно від впливу медіатора на рішення конфліктуючих сторін соціологія конфлікту визначає такі його ролі:

- третейський суддя (авторитарна роль, має найбільші можливості щодо визначення варіантів вирішення проблеми);

- арбітр (теж має значні повноваження, але сторони можуть не погодитися з його рішенням та опротестувати його);
- посередник (більш нейтральна роль; маючи певні знання, він забезпечує конструктивне обговорення проблеми, прийняття рішення залишається за конфліктантами);
- помічник (не втручається у полеміку щодо змісту проблеми та прийняття рішення, забезпечує організацію переговорів та зустрічей);
- спостерігач (своєю присутністю утримує сторони від порушень домовленостей, агресії).

Третя сторона може забезпечити вольове припинення конфлікту (третейський суддя, арбітр), розведення конфліктуючих сторін (третейський суддя, арбітр), блокування боротьби (третейський суддя, арбітр, спостерігач), застосування санкцій (третейський суддя, арбітр), визначення правомірності претензій (третейський суддя, арбітр), надання допомоги (помічник, посередник), сприяння нормалізації відносин (помічник, посередник), надання допомоги в організації спілкування (помічник, посередник), контроль за виконанням домовленостей (арбітр, спостерігач, посередник).

Як тактичні прийоми медіатор може застосовувати почергового вислуховування сторін у межах спільної зустрічі, човникову дипломатію (курсуючи між конфліктантами), тиск, акцентування на слабких моментах у позиціях опонентів. Він повинен володіти знаннями та професійними якостями для переговорів, мати досвід регулювання конфліктів, знання ситуації та особливостей конфлікту, необхідні особистісні якості тощо. Медіацію вважають досить ефективною формою розв'язання конфліктів.

Контрольні питання:

1. Визначення соціального конфлікту та його причини.
2. Структура конфлікту.
3. Що таке медіація та її ролі у вирішенні конфлікту.

Письмове експрес-опитування:

Варіант 1. Механізм соціального конфлікту.

Варіант 2. Типологія конфліктів.

Варіант 3. Засоби вирішення конфлікту.

Варіант 4. Функції конфлікту.

