

УДК 340.143, 159.9

А- 43

Рекомендовано до друку Науково-методичною радою ВНПЗ «Дніпровського гуманітарного університету» від 08.02.2024 р. (протокол № 5)

А-43 Актуальні проблеми юриспруденції та психології: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 15 грудня 2023 р.). Дніпро: ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2023. 218 с.

Збірник конференції містить матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми юриспруденції та психології» (15.12.2023), у роботі якої взяли участь здобувачі вищої освіти першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти закладів вищої освіти України.

Матеріали науково-практичної конференції надруковані в авторській редакції.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

докт. юрид. наук, проф. **Олег КИРИЧЕНКО** (*голова*); канд. юрид. наук, доц. **Тетяна ЛЕЖНЄВА** (*заст. голови*); **Андрій МІРОШНИК** (*секретар*); канд. юрид. наук **Сергій ДУБОВ**, докт. юрид. наук, проф. **Вадим НЕГОДЧЕНКО**, докт. юрид. наук, доц. **Сергій ПЕНЬКОВ**, канд. псих. наук, доц. **Людмила ПРІСНЯКОВА**, докт. псих. наук, доц. **Олександр САМОЙЛОВ**

© ВНПЗ ДГУ, 2023

© Автори, 2023

1. Мирошниченко О.А. Розвиток когнітивних навичок дітей в концепції джерома сеймура брунера «Молодий вчений» № 3 (67) березень, 2019 р. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-3-67-19>
2. Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory ULR: <https://www.simplypsychology.org/bronfenbrenner.html#The-Five-Ecological-Systems>
3. Draper P, Belsky J. Personality development in the evolutionary perspective. J Pers. 1990;58(1):141-61. doi:10.1111/j.1467-6494.1990.tb00911.x
4. Eun B. The zone of proximal development as an overarching concept: A framework for synthesizing Vygotsky's theories. Educational Philosophy and Theory. 2017;51(1):18-30. doi:10.1080/00131857.2017.1421941

Легеза Юлія Олександрівна

здобувачка вищої освіти

другого (магістерського) рівня вищої освіти
Дніпровського гуманітарного університету

Науковий керівник:

Пріснякова Людмила Макарівна

кандидат психологічних наук, доцент,
завідувачка кафедри психології

Дніпровського гуманітарного університету

РОЗУМІННЯ КОНФЛІКТУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Сьогодні, здається, нікому не потрібно доводити, що проблеми, пов'язані з дослідженням конфліктів, мають право на існування. Конфлікт, в силу своєї поширеності протягом усього періоду існування людства, став предметом розгляду багатьох мислителів, саме тому він отримав визначення відколи стали формулюватися будь-які наукові теорії та думки. Тому ми зустрічаємо його у Платона, Аристотеля, Геракліта, у релігійних книгах, а такі науки, як соціологія, психологія, політологія та економіка, досі присвячують йому чимало досліджень, які лише підтверджують його суть. Завдяки цьому було створено безліч описів цього явища, що відрізняються як за підходом, так і за формою, залежно від дисципліни, яка намагалася ним займатися, але сходяться за своєю природою.

У науковій літературі з цього питання існують різні визначення конфлікту. Один з них був сформульований Дж. П. Фолджером, М. С. Пулом і Р. К. Статманом, які визначили його як «*взаємодія людей, залежних один від одного, які вважають, що вони мають несумісні цілі та сприймають одна одну як перешкоди на шляхи досягнення цих цілей*» [14]. Конфлікт – це явище, яке, попри численні думки, не завжди можна вирішити без проблем. Це тому, що в більшості випадків це викликає найгіршу поведінку в людині, особливо

на роботі, де це є нормою має становити розумну поведінку. Люди піддаються емоціям – їх поведінка стає настільки ірраціональною, що вони не звертають об'єктивної уваги на проблему, що викликає конфлікт. Для ефективного вирішення конфлікту дуже важливо правильно керувати ним.

Психологія ще не виробила загальноприйнятого розуміння природи конфлікту. Деякі автори трактують це як зіткнення, протистояння, суперечку. Іноді під конфліктом розуміють різновид спілкування, ситуативну несумісність, ситуацію без розв'язання, різновид конкурентної взаємодії [3]. Суть конфлікту полягає не стільки у виникненні суперечки чи зіткнення інтересів, скільки в усуненні цих непорозумінь, у протистоянні одиниць соціальної взаємодії. Скрізь і завжди виникають різноманітні сперечання, але через конфлікт вирішується лише мала їх частина. Інтереси та погляди також часто суперечать один одному. Однак суть конфлікту виходить за межі цих протистоянь. Йдеться про протидію суб'єктам конфлікту в цілому.

Проте, згідно з думкою деяких дослідників, конфлікт означає «соціальну ситуацію, в якій суперечливі інтереси, установки та цінності індивідів або функціональних груп всередині організації вступають у контакт, що призводить до специфічної поведінки» [1]. Виходячи з цього, конфлікт – це явище, яке виникає переважно внаслідок несумісності характерів учасників конфлікту. Більш того, він понад усе викликаний особистісними рисами індивідів, а потім є результатом характерних рис організації.

Тому під конфліктом розуміють надзвичайно складний спосіб усунення непорозумінь у процесі взаємодії, який супроводжується протистоянням сторін конфлікту і зазвичай супроводжується негативними емоціями [5]. До сутнісних характеристик конфлікту належать: наявність супротивності між суб'єктами; їх протистояння; негативні емоції стосовно себе [3]. Причини конфлікту включають суб'єктивні та специфічні, тобто об'єктивні причини. Конкретний конфлікт виникає внаслідок дії з тих чи інших причин. Психологів же цікавлять суб'єктивні причини [3].

На думку деяких вчених у психології конфлікт (від лат. conflicts – зіткнення) визначається як відсутність згоди між двома або більше сторонами. У міжособистісному конфлікті під сторонами розуміються індивіди або групи, у внутрішньоособистісному конфлікті – установки, цінності, уявлення суб'єкта. Щоб пояснити сутність конфлікту, необхідно виділити його основні ознаки та сформулювати умови його виникнення.

Конфлікти завжди виникають на основі протилежних мотивів і оцінок, що можна розглядати як необхідну передумову виникнення конфліктів. Конфлікт завжди характеризується протиборством одиниць соціальної взаємодії, що виражається в заподіянні шкоди (моральної, матеріальної, фізичної, психологічної та ін.). Протистояння з населенням і конфлікт між двома сторонами розвинулися в той час, коли вони взаємодіяли та мали справу одна з одною. Тобто між ними існував стан конфронтації. Конфлікти можуть належати до *статичних порушень* (система взаємопов'язаних структурних елементів) і *динаміки* (процесів) [4].

Г. В. Ложкін у динаміці конфлікту виділяє наступні етапи: виникнення конфліктної ситуації; усвідомлення конфліктної ситуації; саме конфліктна поведінка – обопільно спрямовані та емоційно забарвлені дії, які ускладнюють досягнення цілей, інтересів противника і сприяють реалізації власних інтересів на шкоду іншій стороні; розгортання конфлікту або його вирішення залежить від учасників, їх особистісних особливостей, інтелектуальних, матеріальних можливостей [12].

Наявність багатьох загальних і вузьких класифікацій конфліктів свідчить про те, що їх може бути стільки, скільки бачить в них психологія. До характеристик, на основі яких пропонуються різні типології, належать: предмет конфлікту; особливості сторін; тривалість; функції; прояви; тип відносин; наслідки тощо. Деякі дослідники розглядають конфлікти саме за предметом конфлікту: *економічні* – впливають із принципів розподілу праці та оплати праці та пов'язаних з цим відмінностей між людьми у майновій, соціальній сфері, зовнішньому вигляді та умовах повсякденного життя; *соціальні* – виникають на фоні життєвих проблем; *політичні* – пов'язані зі складністю суспільств в окремих націях і державах; *стратифіковані* – з'являються у зв'язку з розшаруванням суспільства, наприклад за ступенем достатку, кваліфікації, престижу; *класові* – виникають між соціальними класами на економічному, політичному та ідеологічному рівнях; *ідеологічні* – основою таких конфліктів є різні ідеологічні цінності; *культурні* – результат культурних відмінностей між спільнотами, які працюють в організації, люди відрізняються за ідеалами та способом життя, існують етнічні та мовні відмінності; *цінностей і мети* – виникають у зв'язку з приналежністю людини до багатьох соціальних груп сімейного, політичного і релігійного характеру.

Конфлікт – це явище, яке виникає переважно внаслідок несумісності характерів учасників конфлікту. Більш того, він понад усе викликаний особистісними рисами індивідів, а потім є характеристикою організації. За останні кілька десятиліть відбулися зміни у поглядах на конфлікт. Тому, існує думка про основні погляди на конфлікт: традиційний, погляд школи міжособистісних відносин та інтерактивний. У зв'язку з тим, що виникнення конфлікту нерозривно пов'язано з різними сторонами діяльності людини, кількість і різноманітність конфліктів досить велика. Наприклад, дослідники виділяють такі види конфліктів: внутрішньоособистісні, міжособистісні, конфлікти між особистістю і групою та групові [7].

За суб'єктивним критерієм класифікації можна виділити: *індивідуальні конфлікти* (внутрішні, індивідуальні, внутрішньоособистісні) – стосуються кожної окремої людини та виникають внаслідок необхідності зробити вибір у сфері відносин, поведінки та цілей, що часто призводить до фрустрації та стану внутрішньої напруги; *колективні конфлікти* – до них належать міжособистісні, внутрішньогрупові, міжгрупові та міжорганізаційні конфлікти. Міжособистісні конфлікти виникають між двома чи більше людьми, чії погляди, цілі чи стосунки суперечать одне одному. На робочому місці конфлікти зазвичай виникають на трьох рівнях: між начальником та

підлеглим, між рівними керівниками та між підлеглими. Внутрішньогрупові (внутрішньогрупові) конфлікти, як випливає з назви, відбуваються між особистістю та групою. Вони виникають у результаті невідповідності інтересів особи та інтересів групи. Проте міжгрупові конфлікти відбуваються між різними групами. Міжорганізаційні конфлікти виникають між підприємцями з метою досягнення своєї мети [13].

Один із найпопулярніших поділів конфліктів за причинами та природою запропонував К. Мур, розділивши конфлікти на п'ять типів [8]: *конфлікт у стосунках* – пов'язаний з емоційним ставленням до іншої людини. Цей тип конфлікту часто є наслідком стереотипів, неправильного сприйняття, неадекватного спілкування, сильних емоцій або негативних дій; *конфлікт даних* – виникає через брак інформації, неправильне розуміння даних або іншу інтерпретацію даних; *конфлікт інтересів* – стосується ситуації, в якій сторони хочуть отримати якомога більше ресурсів шляхом іншої сторони, наприклад, матеріальні інтереси, тобто гроші, розподіл праці або психологічні інтереси – самооцінка, довіра; *структурний конфлікт* – результат ситуаційної структури, включає нечіткі компетенції та права людей, надмірні завдання та різні соціальні ролі; *конфлікт цінностей* – результат розбіжностей у повсякденних системах цінностей, тобто звичаїв, етичних принципів або результат релігійних та ідеологічних розбіжностей.

На думку відомого медіатора, психолога І. Калінської конфлікт поділяють за ступенем прояву на *прихований* та *відкритий* конфлікт. А за спрямованістю вони бувають трьох типів: *горизонтальні* – залучені особи, які не перебувають у підпорядкованому відношенні; *вертикальні* – беруть участь особи, які перебувають у підпорядкуванні один в одного; *змішані* – представлені «вертикальною» і «горизонтальною» складовими [9]. З точки зору причин конфліктної ситуації, згідно з В. Верещак, конфлікт має такі форми: *конфлікт цілей* – ситуація, коли сторони по-різному вбачають мету своєї діяльності та у зв'язку з цим відстоюють свої інтереси; *конфлікт поглядів* – ситуація розбіжності в поглядах, ідеях і думках стосовно розв'язуваної проблеми. Вирішення таких конфліктів вимагає більше часу, аніж вирішення конфліктів, пов'язаних з розбіжностями цілей; *емоційний конфлікт* – може зародитися в ситуації, коли в учасників різні почуття та емоції, що лежать в основі їх відносин один з одним як особистостей. В цьому випадку люди просто викликають один в одного роздратування стилем своєї поведінки, веденням справ, спілкуванням. Такі конфлікти найважче піддаються вирішенню, бо в їх основі лежать причини, пов'язані з особливостями особистості [3].

Здійснення аналізу літературних джерел ми зрозуміли, що *основними структурними елементами* конфлікту є: сторони конфлікту, предмет конфлікту, образ конфліктної ситуації, мотиви конфлікту та позиції конфліктних сторін. До *структурних елементів конфлікту* відносяться також суб'єкт і об'єкт конфлікту, опоненти як особистість, обставини в країні, регіоні та за місцем проживання, умови праці та побуту людей, обставини пов'язані

щодо соціальної взаємодії, а також потреби та інтереси, цілі опонентів і конфліктна взаємодія. *Конфліктні сторони* – суб'єкти соціальної взаємодії, чий інтереси викликані безпосередньо, або суб'єкти, які явно (неявно) підтримують людей у конфлікті. *Предметом конфлікту* є об'єктивно чинна або уявна проблема, яка служить причиною протистояння між сторонами (проблема влади, відносин, первинності конфлікту, їх поступливості). Саме ця невідповідність є причиною конфлікту. *Відображення предмета* конфлікту у свідомості суб'єктів конфліктної взаємодії визначає образ конфлікту. Мотиви конфлікту як внутрішні рушійні сили спонукають суб'єктів соціальних взаємодій до конфлікту. Мотиви проявляються у вигляді потреб, інтересів, цілей і переконань. *Позиції сторін що конфліктують* – це те, що вони пояснюють одна одній під час конфлікту чи переговорного процесу [11]. *Функції конфліктів* поділяються на *конструктивні* та *деструктивні*. Як правило, у конфлікті беруть участь обидві сторони, тому судять, який принцип переважає. *Функціональність конфлікту* може змінюватися в бік *позитивних* або *негативних* наслідків у міру його розвитку. Інформація в конфлікті в основному представлена інформаційними моделями конфліктної ситуації, доступними кожній із залучених сторін, інформаційним обміном опонентів та інформаційним середовищем, у якому відбувається конфлікт [10].

Під *запобіганням конфліктам* розуміють створення об'єктивних умов і суб'єктивних передумов, що дозволяють безконфліктно розв'язувати передконфліктні ситуації. *Розв'язання конфліктів* передбачає як ми розуміємо конструктивне самостійне вирішення конфліктів особою, а також уміння керівників вирішувати конфлікти між підлеглими. Також існують *деструктивні сторони конфлікту* до яких ми відносимо: негативні емоційні переживання можуть привести до різних захворювань; порушення ділових і особистих стосунків між людьми, зниження дисципліни; погіршення соціально-психологічного клімату; погіршення якості роботи; уявлення про переможців і переможених як про ворогів; тимчасові втрати – на одну хвилину конфлікту припадає 12 хвилин суперечливих емоційних переживань [6]. Позитивне функціональне сприйняття конфліктів дозволяє по-різному оцінювати їх роль у житті сучасного суспільства. Конфлікти самі по собі не погані: навіть якщо вони неприємні, вони досить поширені. Конфлікти стимулюють розвиток нових ідей і сприяють розвитку нетрадиційних структур для мирного вирішення супротивності на різних рівнях суспільного життя. Нема потреби звертатися до арбітражу або негайно подавати справу до суду. У багатьох випадках для вирішення конфлікту достатньо залучити кваліфікованих посередників або третю сторону [3].

Існують певні зв'язки між конфліктом і процесом впливу на поведінку іншої сторони, а особливо з прагненням змінити цю поведінку. Конфлікт може зіграти інструментальну роль. Іншими словами, конфлікт часто використовується як інструмент, щоб змусити суперника змінити свою лінію поведінки. У цьому визначенні конфлікт розуміється як процес взаємодії, тобто взаємних дій сторін по відношенню один до одного. Якщо цей елемент

не відбувається, конфлікту бути не може. З іншого боку, не будь-яку взаємодію між сторонами можна відразу вважати конфліктом; відомо, що багато видів діяльності є, використовуючи термін із праксеології, позитивною співпрацею. У конфлікті ці дії спрямовані на те, щоб завдати шкоди супернику або перешкодити супернику конкурувати з його запланованими діями (іноді тим і іншим одночасно). При такому підході можна говорити про суперечливі або несумісні цілі сторін, які беруть участь у конфлікті. Однак розбіжність інтересів і прагнень не є необхідною умовою існування конфлікту (припускаючи, що протилежні дії відрізняються від конфлікту інтересів у структурному сенсі). Слід зазначити, що крайньою протилежністю завданню шкоди супернику є навіть фізичне усунення сторін у деяких типах конфліктів. Підкреслення розбіжності цілей та інтересів сторін у конфлікті може викликати суперечки, тим більше, що, як було показано раніше, у багатьох визначеннях конфлікту підкреслюється ідентичність цілей як істотного елемента цього явища. Суть проблеми зводиться до необхідності відрізнити цілі (або прагнення) учасників конфлікту від об'єкта конфлікту. Розбіжність цілей виникає навіть тоді, коли об'єкт конфлікту для обох сторін ідентичний. Наприклад, якщо дві групи А і Б прагнуть захопити якусь територію, об'єкт конфлікту спільний, але цілі сторін різні – мета групи А – отримати територію для групи А, мета групи В має отримати ту саму територію для групи В [2].

Ми дійшли висновку, що наявність відкритих і демократично вирішених конфліктів є свідченням життєздатності суспільства, оскільки кожен суспільний розвиток несе з собою нерівний розподіл благ і ресурсів, а отже, і конфліктні ситуації. Конфлікти виникають між і всередині індивідів, у родин, між групами людей, у колективах та інших соціальних спільнотах. Формування культури поведінки в конфліктних ситуаціях є актуальним завданням, суттєвим показником цивілізованості суспільства та рівня культурного розвитку кожної людини. Тому важливо навчити людей толерантності до конфліктних ситуацій і вмінню їх долати. Конфлікти є ознакою розвитку і зростання, прагнення людини до внутрішньої рівноваги.

Список використаних джерел та літератури:

1. Bartkowiak G., Psychologia zarządzania, Zachodnie Centrum Organizacji, Zielona Góra 2003.
2. Batko K., Trzop A. Konflikt społeczny // Encyklopedia Zarządzania. 11.12.2023 URL: https://mfiles.pl/pl/index.php/Konflikt_spo%C5%82eczny.
3. Верещак В. М. Судовий компроміс у кримінальному судочинстві // Вісник Верховного Суду України. 2000. № 1. 243 с.
4. Вирішую конфлікти та будує мир навколо себе. Базові навички медіації однолітків. Навчально-методичний посібник / Андрєєнкова В. Л., Левченко К. Б., Матвійчук М. М., Дацко О. В. Київ: ФОП Нічога С. О. 2020. 200с.
5. Вознюк Н. Альтернативні способи вирішення господарсько-правових спорів. *Юридична Україна*. 2013. № 10. С. 80–83.

6. Єршоменко Г. Медіація як спосіб вирішення спорів URL: <http://innovations.com.ua/uk/interview/6/39/374> (дата звернення 09 грудня 2023 року).
7. Ішмуратов А. Т., Бобровник С. В. Конфліктологія юридична. Юридична енциклопедія: В 6 т. Редкол. Шемшученко Ю. С. (голова) та ін. Т. 3. Київ, 2001. 202 с.
8. Kalińska, Konflikty w przedsiębiorstwie, Przyczyny i sposoby ich rozwiązywania, s. 5-6.
9. Кільдюшкіна О. Передумови впровадження медіації в Україні. *Все для юриста*. 2010. (дата звернення 13 грудня 2023 року).
10. Кисельова Т. Правове регулювання відносин із надання послуг медіації у зарубіжних країнах. *Право України*. 2011. № 11-12. С. 225–236.
11. Комплект освітніх програм «Вирішення конфліктів мирним шляхом. Базові навички медіації. URL: <https://la-strada.org.ua/download/komplekt-osvitnih-program-vyrishennya-konfliktiv-myrnym-shlyahom-bazovi-navychky-mediatsiyi>. (дата звернення 10 грудня 2023 року).
12. Ложкін, Г. В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика [Електронний ресурс]: навчальний посібник / Г. В. Ложкін, Н. І. Пов'якель. Електронні текстові дані (1 файл: 22,4 Мбайт). Київ: ВД «Професіонал», 2007. 416 с.
13. Salejko-Szyszcak I. Klasyfikacja konfliktów w przedsiębiorstwie, Zeszyt 404, Toruń 2011, s. 139–141.
14. Folger J. P., Poole M.S., Stutman R. K. Konflikt, [w:] Mosty zamiast murów, red. J. Stewart, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 490.