

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Факультет № 6  
Кафедра соціології та психології*

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

З навчальної дисципліни «**Конфліктологія**»  
вибіркових компонент  
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

**053 Психологія (практична психологія)**

**Тема №3. Сучасні концепції конфлікту. Визначення поняття «конфлікт». Функції конфлікту.**

**Харків 2023**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 30.08.2023 р. № 7

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 6  
Протокол від 25.08.2023 р. № 7

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних та соціально-  
економічних дисциплін  
Протокол від 29.08.2023 р. №7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології (протокол від 15.08.2023 № 8)

**Розробники:**

Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук,  
доцент Шиліна А. А.

**Рецензенти:**

1. Провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності Національної гвардії України науково-дослідного центру службово-бойової діяльності Національної гвардії України, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник Мацегора Я. В.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, доцент Чепіга Л.П.

### **План лекції:**

1. Сучасні концепції конфлікту.
2. Визначення конфлікту та його характеристика.
3. Понятійно-категоріальна схема опису конфлікту (А.Я. Анцупов).
4. Функції конфліктів.

### **Рекомендована література:**

1. Конфліктологія: навчальний посібник. за ред. Г. В. Гребенькова. Львів: Магнолія. 2011. 229 с.
2. Конфліктологія. Д.В. Коваленко, І.М. Шалімова, О.М. Керницький, В.А. Бурбита. Х. 2015. 196 с.
3. Конфліктологія та теорія переговорів : навч. посіб. Т. Яхно, І. Куревіна. Центр учбової літератури, 2021. 168 с.
4. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с. URL:<https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/31879>
5. Конфліктологія: загальна та юридична: підручник. Л. М. Герасіна, М.П. Требін, О.М. Сахань, В. Д. Воднік. за заг. ред. Л.М. Герасіної. Харків. Право. 2021. 224 с.
6. Котигоренко В. Конфліктологія. Політична енциклопедія. Редкол. Ю. Левенець, Ю. Шаповал та ін. К. Парламентське видавництво, 2011. 362 с.
7. Соціальна конфліктологія: підручник. Л. Й. Гуменюк. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. 2015. 564 с.
8. Цюрупа М. В. Основи конфліктології та теорії переговорів: навч. посіб. К. Кондор. 2015. 172 с.

### **Текст лекції.**

#### **1. Сучасні концепції конфлікту.**

Сучасні концепції конфлікту являють собою третій етап у розвитку наукових уявлень про сутність і природу цього соціального явища .

На першому етапі (з середини ХІХ ст.) На протигагу ідеї, згідно з якою конфлікт різних інтересів (в основному класових) є основою евристичного принципу пояснення історії (К. Маркс), висловлювалися думки про те , що конфлікт є основним поняттям соціології, невіддільним від всього культурного життя (М. Вебер). На думку німецького філософа і соціолога Г. Зіммеля (1858-1918), він має як позитивні , так і негативні наслідки.

У цей період багато ідеї про різні аспекти політичної напруженості і класової боротьби , про форми соціального протистояння були висловлені в роботах В. Парето , Г. Моска , Ж. Сореля і Ф. Оппенгеймера. Політичної складової конфлікту особливу увагу приділяв А. Бектлі, вважаючи можливим досліджувати термін «тиск» у процесі взаємодії беруть участь у політичному житті сил. Говорячи про основні ідеї, висловлених у теоріях суспільного розвитку даного періоду, доцільно виділити ті з них, які мають якість

загальності і зберігають свою актуальність для сучасних концепцій конфлікту.

По-перше, це тверде переконання в тому, що конфлікт є нормальним соціальним явищем. Природі самої людини і суспільства притаманні біологічні, психологічні, соціальні та інші фактори, які неминуче породжують численні різноманітні конфліктні ситуації.

По-друге, конфлікти виконують ряд позитивних функцій у процесі суспільного розвитку. Вони забезпечують загальне прогресивний рух суспільного життя, сприяють збереженню єдності соціальних утворень, утвердження загальнозначущих норм і соціальних цінностей.

По-третє, усвідомлюється зв'язок і залежність між конфліктним станом суспільного розвитку і типом соціальної структури, що породжує даний стан, тобто визначається стан структурного конфлікту.

По-четверте, відстоюється теза, що протилежність між правлячим меншістю і керованою більшістю є неминучим і вічним явищем, що викликає всілякі тертя, колізії, конфлікти.

По-п'яте, усвідомлюються зв'язки і залежності між змінами економічної, політичної, духовної сторін життя суспільства і конфліктними ситуаціями, що виникли в результаті цих змін, тобто визначається стан функціонального конфлікту.

По-шосте, в процесі суспільного розвитку визначається стан динамічної рівноваги, коли неспівпадаючі інтереси різних соціальних груп взаємно врівноважуються за допомогою виникаючих і дозволених конфліктів.

Другий етап (середина ХХ ст.). Характеризується переважанням структурно - функціональної школи. Відповідно до функціональної моделю суспільства були розпочаті дослідження причин дезорганізації суспільного життя. Ведучий представник цього напрямку Т. Парсон (1902-1979) - американський соціолог-теоретик досліджував конфліктні явища з позицій інтеграційного процесу з метою досягнення суспільної згоди. З цих позицій конфлікт трактується ним як соціальна аномалія, свого роду хвороба, яку необхідно долати. Т. Парсонс формулює «функціональні передумови» стабільності суспільства, забезпечення яких дозволяє зберегти соціальну систему в рамках сформованих норм і ціннісних орієнтацій, уникнути соціальних конфліктів і потрясінь. До таких передумов відносяться:

- задоволення основних біологічних і психологічних потреб значної частини членів даного суспільства;
- ефективна діяльність органів «соціального контролю», виховують індивідів відповідно до пануючими в даному суспільстві нормами;
- збіг індивідуальних мотивацій із суспільними установками, у зв'язку з чим індивіди виконують запропоновані їм суспільством функції і завдання.

Близьку до позиції Парсонса точку зору на природу соціального конфлікту відстоювали представники школи «людських відносин» (human relations). І для них природним станом суспільства, до якого повинні

прагнути індустріально розвинені країни, є стан гармонії і соціального консенсусу. Видний представник цієї школи Е. Мейо (1880 - 1949), професор Гарвардського університету, стверджував, що необхідно сприяти встановленню «світу в промисловості», який проголошується їм «головною проблемою сучасності». Конфлікт для нього - небезпечна «соціальна хвороба», яку слід усіляко уникати, прагнучи до «соціального рівноваги» і «станом співпраці» як вірним ознаками «громадського здоров'я». У своїх рекомендаціях керівникам промисловості Е. Мейо наполягав на заміні індивідуального винагороди груповим (колективним), економічного - соціально - психологічним (сприятливий моральний клімат, підвищення задоволеності працею, демократичний стиль керівництва). В якості нових засобів підвищення продуктивності праці він пропонував «паритетне управління», «гуманізацію праці», «групові рішення», «освіта службовців» і т.д.

Проте лише в 50 -60- ті роки двадцятого століття з'явилися сучасні концепції соціального конфлікту. Найбільшу популярність серед них отримали концепції Л. Козера, Р. Дарендорфа і Боулдінга.

Американський дослідник Л. Козер в 1956 р. опублікував книгу «Функції соціального конфлікту». У ній він стверджував, що не існує соціальних груп без конфліктних відносин і що конфлікти мають позитивне значення для функціонування суспільних систем та їх зміни. Якщо структурний функціоналізм бачив у соціальних конфліктах деяку соціальну аномалію або ознака «розлади» суспільства, то Козер прагнув обґрунтувати позитивну роль конфлікту у забезпеченні громадського порядку і стійкості певної соціальної системи. Стабільність усього суспільства, на його думку, залежить від кількості існуючих у ньому конфліктних відносин і типу зв'язків між ними. Чим більше різних конфліктів перетинається в суспільстві, тим складнішим є його поділ на групи, тим важче розділити членів суспільства на два табори. Виходить, чим більше незалежних один від одного конфліктів, тим краще для єдності суспільства.

Козер класифікує різні типи конфліктів у відповідності зі ступенем їх нормативної регуляції. На одному кінці моделі можна помістити повністю індустріалізовані конфлікти (типу дуелі), тоді як на його протилежному кінці виявляються абсолютні конфлікти, мета яких полягає не у взаємному врегулюванні спору, а в тотальному винищенні противника. У конфліктах другого типу можливість досягнення згоди сторін зведена до мінімуму, боротьба припиняється тільки у разі повного знищення одного або обох суперників.

Значним є внесок у розвиток концепції конфлікту німецького соціолога Р. Дарендорфа, активного прихильника і пропагандиста концепції «посткапіталістичного» і «індустріального суспільства», що опублікував в 1965 р. у Німеччині роботу під назвою «Класова структура і класовий конфлікт». Його концепція «конфліктної моделі суспільства» будувалася на «антиутопічному» образі світу - світу влади, конфлікту і динаміки. Якщо

Козер як би добудовував рівноважну теорію суспільства до визнання позитивної ролі конфліктів у зміцненні соціальної єдності, то Дарендорф вважав конфлікт перманентним станом соціального організму. «Не наявність, а відсутність конфлікту, - стверджував Дарендорф, - є чимось дивним і ненормальним. Привід до підозрілості виникає тоді, коли виявляється суспільство або організація, в яких не видно проявів конфлікту». Для нього в кожному суспільстві завжди присутня дезінтеграція і конфлікт. «Усе суспільне життя є конфліктом, оскільки воно мінливе. У людських суспільствах не існує сталості, оскільки немає в них нічого стійкого. Тому саме в конфлікті знаходиться творче ядро всяких спільнот і можливість свободи, а також виклик раціональному оволодінню та контролю над соціальними проблемами».

В іншій своїй книзі «Соціальний конфлікт в сучасності» Дарендорф в центр аналізу суспільного конфлікту ставить структурну гіпотезу про те, що нині поле конфлікту збігається з проблемою права кожного громадянина на доступ до благ і з моделлю відторгнення від цього права. Після того як були вичерпані причини для суперництва «по вертикалі», ліквідовані ресурси класової боротьби, сучасність пропонує нову схему конфлікту навколо самого статусу громадянина, який з попередньої умови і рушійної сили «старого» класового конфлікту (за право володіти речами і благами) стає «новим» знаряддям політичного удару і соціального відторгнення від певних суспільством можливостей доступу до речей і благ. Відбувається зміна співвідношення між рівним правом на володіння благами і нерівній можливістю доступу до них.

Критики такої точки зору (В. Джаконіні, Італія) вважають, що, таким чином, соціальний конфлікт у Дарендорфа не співпадає з внутрішньою динамікою соціальної сфери, а виявляється через феномени «виключення», «поділу», «маргіналізації».

Ілюзія, що капіталізм гарантує добробут для всіх, валиться, і географічна дистанція між «нами» і рештою світу стає все менш обнадійливою. Виник новий джерело конфлікту: між «нами», тобто більшістю, спрямованим у майбутнє, що користуються все більш витонченими товарами і благами, і «не нами», тобто меншістю (якому проте судилося постійно збільшуватися), все голосніше (хоча і не завжди виразно) заявляє про пріоритетну для себе проблему володіння хоч якимись товарами і благами, про те, що він потребує «допомоги посеред достатку».

Динаміка соціального конфлікту опинилася ніби певною мірою перевернутої: зараз стало важливим не стільки «обігнати інших», скільки «не опинитися позаду», «не бути відкинутим на периферію». Не випадково, що «майже» насильницькі (а іноді і справді насильницькі) конфлікти відбуваються між тими, хто «включений», і тими, хто «виключений», причому ці конфлікти протікають у відповідності з традиційною схемою «воїн між бідняками».

Боулдінг, американський соціолог і економіст, у своїй роботі «Конфлікт і захист. Загальна теорія» (1963) зазначав, що «всі конфлікти мають загальні елементи й загальні зразки розвитку і саме вивчення цих загальних елементів може представити феномен конфлікту в будь-якому його специфічному прояві». Це положення несе основну методологічну навантаження як у «загальній теорії конфлікту», так і в правовій інтерпретації.

Ще більш посилилася орієнтація на позитивне дослідження конфлікту в 70 -ті роки, коли кризові події попереднього десятиліття поставили під сумнів ідею про рівноважному стані суспільства. Особливо різкій критиці в цей час піддав ідеї безконфліктного стану суспільного розвитку американський соціолог, найвидатніший представник так званої альтернативної соціології А. Гоулднер (1920-1980). З його точки зору, основне завдання соціології полягає у з'ясуванні причин конфліктного стану суспільства і в пошуку шляхів подолання кризових ситуацій у суспільному розвитку. Глибинні основи кризи західного суспільства А. Гоулднер бачив у деперсоналізації людини, в руйнуванні цілісного погляду на світ, в суперечливому відношенні між знанням і владою.

Критикуючи всі існуючі соціологічні підходи, в тому числі і марксистський, за ідеологічність, Гоулднер намагався звільнитися від ідеології за допомогою своєї «критично - рефлексної» концепції. У соціальній структурі сучасного західного суспільства він виділяв три класи: стару буржуазію, або грошовий клас капіталістів, пролетаріат і, нарешті, з'явився новий клас інтелігенції. Особливу увагу саме до цього класу становить основний зміст його концепції. Володіння культурним капіталом і культура критичного дискурсу (якась специфічна мовленнєва спільність) роблять новий клас єдиною надією соціального прогресу. Гоулднер підрозділяв новий клас на дві соціальні групи: науково - технічну інтелігенцію та інтелектуалів (гуманітарну інтелігенцію). Саме на інтелектуалів він покладав надії, пов'язані з майбутнім суспільного розвитку.

Що стосується третього етапу - сучасних досліджень конфлікту, то в західних країнах найбільш виразно проявляються два основних напрямки. Перша пов'язана з діяльністю інститутів, що вивчають в основному самі конфлікти, і широко поширене в Західній Європі (Франція, Голландія, Італія, Іспанія), друге - з діяльністю інститутів досліджень миру, які отримали широке визнання в США. В принципі цілі цих інститутів аналогічні, але досягаються вони за допомогою різних методологічних підходів. В одних дослідженнях першенствують міркування про шляхи досягнення перемоги (послідовники Г. Бутуль вважають, що більш відповідає науковому духу його вислів: «Якщо хочеш миру, вивчай війну»). Фахівці з інститутів досліджень миру надають першочергового значення проблем миру та злагоди. Як приклад можна назвати книгу Р. Фішера і У. Юрі «Шлях до порозуміння або переговори без поразки».

Пояснення конфлікту «класичними» теоріями стало вважатися неадекватною і занадто абстрактним. Нові інституціоналістів ( Бурдье, Гідденс, Скотт, Флігстайн ) дійшли висновку, що конфлікт пояснюється суперництвом старих інститутів з претендентами на окремих полях, їх переходом в суміжні поля , наслідком чого є зміна позицій. Конфлікти в цих умовах орієнтовані на досягнення того чи іншого конкретного результату.

Теорія нового інституціоналізму, таким чином, означає перегляд традиційної концепції «конфлікту суб'єктів» з упором на те, як учасники конфлікту орієнтують свої дії відносно один одного. Конфліктуючі суб'єкти враховують наявність багатьох діючих осіб, інтерпретують наміри останніх, моделюють власні дії і переконують оточуючих діяти з ними заодно.

Правила взаємодії на полях, прийняті учасниками конфлікту, визначають кордон можливого, дозволяють уточнити свої інтереси, встановити, що роблять інші, і виробити власну стратегію. Поле - це гра, яка залежить від культури учасників , їх можливостей використовувати соціальні технології, «читати » наміри суперників і вміти переконувати союзників у необхідності сприяння. Словом , для участі в такій грі потрібно «соціальний талант» (Н. Флігстайн), тобто здатність активних учасників домагатися співучасті, сприяння, іноді маніпулюючи прагненням інших задовольняти власні інтереси. «Соціально обдаровані» люди - це люди, наділені здатністю розуміти членів своєї групи, їх інтереси і прагнення , а також те, що думають з конкретного приводу представники інших груп.

## **2. Визначення конфлікту та його характеристика.**

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.).

Для з'ясування суті конфлікту важливо виділити його основні ознаки, сформулювати умови його виникнення.

Конфлікт завжди виникає на основі протилежно спрямованих мотивів і суджень, які можна вважати необхідною умовою виникнення конфлікту.

Для конфлікту завжди характерно протиборство суб'єктів соціальної взаємодії, що виявляється через нанесення взаємного збитку (морального, матеріального, фізичного, психологічного і т. п.). Необхідними й достатніми умовами виникнення конфлікту є наявність у суб'єктів соціальної взаємодії протилежно спрямованих мотивів і суджень, а також стан протиборства між ними.

Будь-який конфлікт можна розглядати у статиці (як систему взаємозалежних структурних елементів) і в динаміці (як процес).

Основними структурними елементами конфлікту є:

- сторони конфлікту;
- предмет конфлікту;
- образ конфліктної ситуації;
- мотиви конфлікту;



- позиції сторін - конфліктерів (рис.).

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. Відображення предмета конфлікту у свідомості суб'єктів конфліктної взаємодії визначає образ предмета конфлікту.

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

Позиції сторін - конфліктуючих — це те, про що заявляють вони один одному в ході конфлікту чи в переговорному процесі.

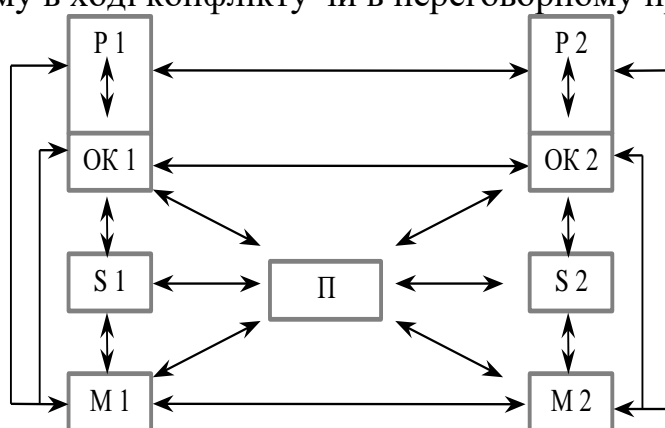


Рис.1. Структура конфлікту

S1 і S2 — сторони (суб'єкти) конфлікту; П — предмет конфлікту; OK1 і OK2 — образи конфлікту (конфліктної ситуації); M1 і M2 — мотиви конфлікту; P1 і P2 — позиції сторін - конфліктуючих.

Конфлікт – сигнал до зміни. З інших позитивних функцій конфлікту найбільш очевидною є сигнальна функція. Обговорюючи типи критичних ситуацій, Ф. Е. Василюк підкреслює позитивну роль, "потрібність" внутрішніх конфліктів для життя: "Вони сигналізують про об'єктивні суперечності життєвих стосунків і дають шанс розв'язати їх до реального зіткнення цих відносин, чреватого згубними наслідками." Аналогічну сигнальну функцію конфлікти виконують і в міжособистісних відносинах. Візьмемо для прикладу взаємини батьків з дитиною. Якщо батьки сприймають незгоду дитини, її нові домагання і спроби їх обговорення з батьками виключно як непокору, то вони будуть боротися з його непослух, наполягати на своєму і тим самим швидше за все погіршать, а може бути, і зруйнують свої відносини з дитиною. Поступово накопичується напруга подібно парі, тиск якого розриває щільно закритий котел.

Конструктивною реакцією буде сприйняття того, що відбувається не як непокори, але як сигналу про необхідність змін. Можливо, тут буде доречна аналогія з болем. Біль неприємна, але будь - який лікар скаже, що вона

виконує важливу і корисну функцію. Біль – є сигнал про те, що в організмі щось не так. Ігноруючи або заглушаючи біль заспокійливими таблетками, ми залишаємося з хворобою.

Конфлікт, подібно до болю, виконує сигнальну функцію, повідомляючи нас про те, що щось не в порядку в наших відносинах або в нас самих. І якщо ми у відповідь на цей сигнал намагаємося внести зміни в нашу взаємодію, ми приходимо до нового стану адаптації у відносинах. Якщо ми на кожному етапі своїх відносин досягаємо нового рівня адаптації, це забезпечує збереження, "виживання" наших відносин.

Криза. Криза як сигнал досить очевидний. Коли людина рве свій зв'язок з партнером по роботі чи по любові, ясно, що, судячи з усього, ми маємо справу з невирішеним конфліктом.

### **3. Понятійно-категоріальна схема опису конфлікту (А.Я. Анцупов).**

Системний підхід до дослідження конфлікту припускає визначення загальної для різних наук понятійної схеми його опису. Розробка понятійно - категоріального апарату, постійне його розвиток, приведення у відповідність з практикою - одна з найважливіших завдань конфліктологічної теорії. Розвиток загальної та приватних теорій конфлікту виражається головним чином в розширенні і поглибленні понятійних схем опису цього явища, в переходах від одних понять до інших, фіксуючим більш глибоку сутність конфлікту, раніше не вивчені його боку.

У кожній з галузей конфліктології розроблені і розвиваються свої понятійні схеми опису конфлікту. Їх якість визначається часом та інтенсивністю дослідження конфлікту в тій чи іншій науці. Конфлікт як самостійне явище в соціології вивчається з 1924 р., а у військових науках - з 1988 р. Інтенсивність вивчення проблеми конфлікту, яку формально можна визначити числом публікацій, впливає на стан понятійно - категоріального апарату різних галузей конфліктології. Крім того, є відмінності в поняттях викликані специфікою того предмета, який представники різних наук вибирають в загальному об'єкті дослідження - конфлікті.

У психології вперше понятійна схема опису була запропонована, соціальним психологом Л.А. Петровською. Ця схема включала чотири категоріальні групи, що характеризують соціально - психологічний рівень аналізу конфлікту: структура конфлікту, його динаміка, функції і типологія. В післяступному А.Я. Анцупов розширив схему до семи груп понять: сутність; генезіс конфлікту; класифікація; функції; структура; динаміка; методи вивчення конфлікту. Потім їм же була запропонована система, що включає одинадцять понятійно - категоріальних груп опису конфлікту. Для всіх наук, що вивчають конфлікт, можна запропонувати наступний варіант понятійно - категоріальної схеми його, описи. Вона включає одинадцять основних категоріальних груп: сутність; класифікація; структура; функції; еволюція; генезис; динаміка; інформація в конфлікті; попередження; завершення конфлікту діагностики і дослідження.

### **4. Функції конфліктів.**

В уявленнях багатьох людей конфлікти сприймаються як явище небажане й шкідливе. Але на справді це не завжди так. Наслідки конфлікту можуть бути як негативними, так і позитивними. Для пояснення функцій соціального конфлікту слід звернутися до самого поняття "функція". У суспільних науках функція (від лат. *fundū* — здійснення, виконання) означає значення і роль, яку певний соціальний процес виконує щодо потреб соціальної системи вищого рівня.

Розрізняють явні та латентні (приховані) функції конфлікту.

Явні функції конфлікту характеризуються тим, що його наслідки співпадають з цілями, які проголошували та переслідували опоненти конфлікту. Наприклад, явна функція конфлікту — це перемога страйкуючих в їхньому конфлікті з адміністрацією.

Приховані (латентні) функції конфлікту - такі, коли його наслідки виявляються лише з часом і можуть виражатися також у тому, що результати взагалі виявляються несподіваними і не відповідають цілям учасників конфлікту.

Конфлікт - достатньо суперечливе явище. Вступаючи в протиборство, люди можуть домогтися реалізації поставлених цілей. Проте часто важко передбачити навіть не дуже віддалені наслідки. При цьому наслідки можуть мати як позитивний, так і негативний характер для учасників конфлікту. Працівник, який вступив у конфліктні відносини з адміністрацією, може домогтися своєї найближчої мети, наприклад, виплати компенсації за вимушений прогул. Однак через якийсь час за цим може слідувати звільнення його з роботи під будь-яким слушним приводом. Для звільненого співробітника це буде латентна функція конфлікту, і при цьому негативна. Проте вслід за цим він може влаштуватися і на привабливіше, ніж раніше, місце роботи. Тоді це буде позитивна латентна функція конфлікту.

Таким чином, і явні, і латентні функції конфлікту можуть бути як негативними, так і позитивними. Слід особливо наголосити, що оцінка функцій конфлікту як позитивна або негативна завжди носить конкретний характер. З боку одного суб'єкта конфлікту він може розглядатися як позитивний, з боку іншого — як негативний. Іншими словами, існує суб'єктна відносність в оцінці характеру функції конфлікту.

Отже, можна, мабуть, сказати, що соціальний конфлікт має функціональний характер у тому випадку, якщо він сприяє розвитку більш широкої соціальної системи, проте не все, що йде на користь розвитку ширшої соціальної системи, є функціональним для складових її елементів.

Втім, не дивлячись на всю відносність оцінок функцій конфлікту, за сенсом, значенням і роллю їх можна розділити на дві групи:

- 1) конструктивні (позитивні) функції конфлікту;
- 2) деструктивні (негативні) функції конфлікту. Конструктивні функції конфлікту виражаються в таких наслідках.

1. Конфлікт є способом виявлення і фіксації суперечності та проблеми суспільстві, організації, групі. Таким чином, всякий конфлікт виконує

інформаційну функцію, дає додаткові імпульси до усвідомлення своїх і чужих інтересів у протиборстві.

2. Конфлікт є формою вирішення протиріч. Його розвиток сприяє усуненню тих недоліків і прорахунків у соціальній організації, які призвели до конфлікту.

3. Конфлікт сприяє зняттю соціальної напруженості та ліквідації стресової ситуації, допомагає розрядити обстановку і зняти напруження, що накопичилося.

4. Конфлікт може виконувати інтеграційну, об'єднувальну функцію. Перед зовнішньою загрозою група використовує всі свої ресурси для об'єднання. Крім того, саме завдання вирішення проблем, що виникли, об'єднує людей, виробляються взаєморозуміння і відчуття причетності до рішення загального завдання.

6. Вирішення конфлікту веде до стабілізації соціальної системи, адже при цьому ліквідовуються джерела невдоволення. Сторони конфлікту в майбутньому будуть більше налаштовані до співпраці, ніж до конфлікту. Крім цього, вирішення конфлікту може запобігти більш серйозним конфліктам, які могли б мати місце, якби даний конфлікт не трапився.

6. Конфлікт інтенсифікує і стимулює групову творчість, сприяє мобілізації енергії для вирішення завдань, що стоять перед суб'єктами. У процесі пошуку шляхів вирішення конфлікту відбувається активізація аналізу проблемних ситуацій, розробляються нові підходи, ідеї, інноваційні технології тощо.

7. Конфлікт може бути засобом з'ясування співвідношення сил соціальних груп і, тим самим, може застерегти від подальших більш руйнівних конфліктів.

8. Конфлікт може служити засобом для виникнення нових норм спілкування між людьми або допомогти наповнити новим змістом старі норми.

Конструктивні функції конфлікту на особистісному рівні.

1. Конфлікт може виконувати пізнавальну функцію щодо людей, які беруть у ньому участь. Саме у важких, критичних ситуаціях і виявляються справжній характер, цінності та мотиви поведінки людей.

2. Конфлікт може сприяти самопізнанню й адекватній самооцінці особи. Він може допомогти вірно оцінити свої сили та здібності й виявити нові, раніше не відомі риси характеру особистості. Він може також загартувати характер, сприяти появі його нових якостей, таких як відчуття гордості, достоїнства тощо.

3. Конфлікт може допомогти позбавитися від небажаних властивостей характеру, наприклад, відчуття неповноцінності, покірливості тощо.

4. Конфлікт є важливішим чинником соціалізації людини, розвитку її як особи. У конфлікті індивід за порівняно невеликий відрізок часу може отримати стільки життєвого досвіду, скільки він, можливо, не отримає ніколи поза межами конфлікту.

5. Конфлікт є істотним чинником адаптації людини в групі, оскільки саме в конфлікті люди найбільшою мірою розкриваються, і тоді особа або приймається членами групи, або, навпаки, відкидається ними. В останньому випадку, звичайно, ніякої адаптації не відбувається.

6. Конфлікт може допомогти зняти психічну напругу в групі, зняти стрес з його учасників, якщо вирішується позитивно. В разі негативного вирішення конфлікту напруження посилюється.

Деструктивні функції конфлікту виявляються на різних рівнях соціальної системи і виражаються в таких наслідках.

1. Конфлікт (воєнний) пов'язаний з насильницькими методами його вирішення, внаслідок можуть бути великі людські жертви та матеріальні втрати. Крім військових тих сторін, що беруть участь у військовому конфлікті, від нього можуть постраждати й мирне населення.

2. Конфлікт може призвести сторони протистояння (суспільство, соціальну групу, індивіда) до стану дестабілізації та дезорганізації.

3. Конфлікт може призвести до уповільнення темпів соціального, економічного, політичного та духовного розвитку суспільства. Понад те, він може викликати й кризу суспільного розвитку, виникнення диктаторських і тоталітарних режимів.

4. Конфлікт може супроводжуватися наростанням настроїв песимізму в суспільстві.

5. Конфлікт може спричинити нові, більш деструктивні конфлікти.

Деструктивні функції конфлікту на особистісному рівні проявляються в таких наслідках.

1. Конфлікт може здійснити негативний соціально-психологічний вплив на людей: призвести до стресу, можуть, зокрема, з'явитися такі негативні психічні стани, як відчуття пригніченості, песимізму й тривоги.

2. Конфлікт може викликати відчуття невпевненості в собі, втрату колишньої мотивації та руйнування ціннісних орієнтацій і зразків поведінки. У гіршому разі це може мати більш серйозні наслідки - девіантну (з відхиленням від норми) поведінку і, як крайній випадок, спричинити суїцид (самогубство).

3. Конфлікт може зумовити негативну оцінку людиною своїх партнерів по спільній діяльності, розчарування в своїх колегах і недавніх друзях.

4. Як реакцію на конфлікт людина може "включати" захисні механізми, демонструючи при цьому негативні для спілкування види поведінки, такі як:

- відступ - мовчання, відсутність захоплення, відособлення індивіда в групі;
- інформація, що лякає - критиканство, лайки, демонстрація переваги перед іншими членами групи;
- жорсткий формалізм - формальна ввічливість, встановлення жорстких норм і принципів поведінки в групі, стеження за іншими;
- перетворення справи на жарт;
- розмови на сторонні теми замість ділового обговорення проблем;

- постійний пошук винуватих, самокатування або звинувачення в усіх бідах інших членів колективу.