

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Харківський національний університет внутрішніх справ

Сумська філія

Кафедра гуманітарних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Конфліктологія»

вибіркових компонент

освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

081 Право (право)

**№4 за темою №2 «СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ КОНФЛІКТУ. ФУНКЦІЇ
КОНФЛІКТУ. СТРУКТУРА КОНФЛІКТУ ТА ЙОГО ДИНАМІКА»**

Суми 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 14.08.2024 р. №8

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 08.07.2024 р. №8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та
соціально-економічних дисциплін
Протокол від 13.08.2024 р. №7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ
Протокол від 27.06.2024 р. №22

Розробник:

1. Професор кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії ХНУВС,
канд. іст. наук, ст. наук. співр. **Надія ДЕМИДЕНКО**

Рецензент:

1. Професор кафедри психології та педагогіки Харківського
національного університету внутрішніх справ, доктор психологічних
наук, професор **Наталія МІЛЮРАДОВА**

План лекції

1. Загальна класифікація конфліктів.
2. Міжособистісні конфлікти.
3. Внутрішньогрупові конфлікти.
4. Міжгрупові конфлікти.

Рекомендована література

Основна

1. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія. Львів : ЛьвДУВС, 2015. 564 с.
URI:https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/445/1/Гуменюк_соціальна_конфліктологія_2015.pdf
2. Герасіна Л.М., Требі М.П. Конфліктологія : навч. посіб. Харків. : Право, 2012. 128 с.
URI:https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/POSIBNIKI_2012/Konfliktologiy_2012.pdf
3. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. — Х. : Право, 2012. — 128 с.
URI:http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/POSIBNIKI_2012/Konfliktologiy_2012.pdf
4. Матвійчук Т. Ф. Конфліктологія: навчально-методичний посібник. Львів : Вид-во «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. 76 с.
URI:https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/10152/1/Матвійчук_Т._Конфліктологія.pdf

Додаткова

1. Ващенко І. В. Кляп М.І. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. К. : Знання, 2013. 407 с.
URI:<https://aau.academy/documents/11/КОНФЛІКТОЛОГІЯ.pdf>

Інформаційні та навчальні ресурси в Інтернеті

1. Електронна бібліотека юридичної літератури «Правознавець»
URI:<http://www.pravoznavec.com.ua>

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

1. Загальна класифікація конфліктів

Для вірного розуміння й тлумачення конфліктів, їхньої сутності, особливостей, функцій і наслідків важливе значення має типологізація, тобто вищлюювання основних типів конфліктів на тлі виявлення подібності та розходження, надійних способів ідентифікації конфліктів за спільністю істотних ознак і відмінностей.

Конфлікти класифікують за типами, видами та ознаками.

Типи конфліктів – це найбільш широке розуміння явища. Кожний тип конфлікту, у свою чергу, поділяється на види, залежно від причин, умов і

масштабів протікання, засобів вирішення і наслідків. Кожному типу і виду конфлікту притаманні певні характерні ознаки.

Основні типи конфліктів:

внутрішньоособистісні;

міжособистісні;

внутрішньогрупові;

міжгрупові.

Внутрішньоособистісні конфлікти.

Кожна людина – це складний біологічний, психологічний, соціальний «механізм», якому притаманні суперечливі та взаємозаперечні мотиви, потреби та інтереси, ціннісні орієнтири, з якими вона в даний момент не в змозі самотійно впоратися, виділити для себе пріоритет поведінки.

Внутрішньоособистісні конфлікти – це конфлікти в середині психічного світу людини, пов'язані із зіткненням у її свідомості різнобічно спрямованих мотивів, потреб, інтересів, цінностей, цілей, ідеалів.

Основні причини внутрішніх конфліктів:

– індивідуально-психологічні особливості людини щодо її очікувань від навколишнього світу. Екстраверт зосереджує свої інтереси на зовнішньому світі, інколи за рахунок своїх власних потреб. Інтроверт зосереджує увагу на своїх власних інтересах, на власному внутрішньому світові;

– внутрішні причини, що кореняться в суперечностях самої особистості;

– система потреб, мотивів, інтересів особистості не відповідає її життю, суспільному статусу;

– внутрішнє уявлення особистості про себе або завищене, або припонижене;

– неможливість усунути перешкоду в досягненні необхідної потреби;

– зовнішні причини, обумовлені становищем особистості в конкретній соціальній групі:

– зовнішні причини, обумовлені становищем особистості в суспільстві.

Внутрішній конфлікт виникає внаслідок взаємодії різноманітних елементів внутрішньої структури особистості і супроводжується негативними емоціями. Підґрунтям внутрішньоособистого конфлікту є ситуація, яка характеризується протилежністю мотивів, цілей, інтересів, а часом і взаємовиключенням засобів досягнення мети (хочу схуднути, але, водночас, хочу багато їсти і ненавиджу спорт).

Внутрішні конфлікти особистості можуть бути:

– усвідомленими, якщо людина розуміє проблему і намагається її вирішити;

– неусвідомленими, що робить конфлікти більш проблемними через намагання людини перекласти відповідальність із себе на інших.

Ставлення людини до світу, до інших людей і до самої себе завжди мають суперечливий характер, що обумовлене, насамперед, суперечливістю

внутрішньої структури самої особистості. Людина як частина суспільства не може існувати поза цінностями суспільних відносин, що детермінують її свідомість, психіку, весь її внутрішній світ. Виходячи з цього,

внутрішньоособистісні конфлікти можна поділити на такі види:

– **конфлікт потреб.** Сутність: наші потреби можуть протистояти одна одній і спонукати нас до різних дій. Конфлікт тут знаходиться між наявністю одних ажань і необхідністю поводитися по-іншому (людина за покликанням є художником, але її творчість не приносить матеріальних статків для підтримання належного рівня життя);

– **конфлікт між потребами особистості і соціальними нормами.**

Сутність:

сильна потреба засуджується суспільством (потреба у добробуті може штовпнути людину до крадіжки);

– **конфлікт соціальних норм.** Сутність: тиск на людину двох протилежних соціальних норм (дочка або син дізнаються, що у матері є коханець, який допомагає їхній родині матеріально. Виникає конфлікт між соціальними нормами про подружню вірність та про матеріальну забезпеченість родини);

– **мотиваційний конфлікт.** Сутність: вибір між двома позитивними прагненнями у досягненні мети (молодому вченому водночас запропонували адміністративну посаду, що зробить неможливим наукову творчість, і місце співробітника у науковій лабораторії, яка зробить неможливою його кар'єру);

– **моральний конфлікт.** Сутність: розбіжність між бажанням і обов'язком,

моральними принципами та особистою прихильністю та ін. (заміжня жінка/жонатий чоловік закохався у колегу по роботі);

– **конфлікт нереалізованого бажання або комплекс неповноцінності.**

Сутність: розрив між бажаннями особистості і дійсністю, що може блокувати реалізацію мети (дівчина мріє стати балериною (співачкою, моделлю, актрисою), але не має для цього фізичних параметрів).

– **рольовий конфлікт.** Сутність: неможливість для особистості реалізуватися у декількох ролях (жінці неможливо водночас дуже добре виконувати виробничі обов'язки і бути взірцевою дружиною і матір'ю), а також при різному розумінні вимог до даної ролі (уявлення молодого лікаря, вчителя,

військового, молодого подружжя і т.і. про обрану професію, шлюб і т.і., зазвичай, не відповідають дійсності і призводить до розчарування);

– **адаптаційний конфлікт.** Сутність: порушення рівноваги між суб'єктом і навколишнім середовищем (молодий фахівець після закінчення навчання зі своїм баченням майбутньої професійної діяльності потрапляє на роботу у колектив, далекий від його уявлень; омріяна еміграція до іншої країни розбиває ілюзії);

– **конфлікт неадекватної самооцінки.** Сутність: переоцінка своїх претензій і недооцінка своїх можливостей, або навпаки (блогер вважає свої тексти

геніальними, але його творчість нікого не цікавить. Однак, він вважає, що причина полягає не в ньому, а у читачах);

– **невротичний конфлікт.** Сутність: тривале перебування особистості в стані внутрішньоособистісного конфлікту, високий ступінь напруженості, роздвоєність, невпевненість у собі, намагання людини у всьому шукати змову проти себе (вчений займається оборонною проблематикою і постійно думає, що на нього полюють агенти іноземних спецслужб).

Оскільки внутрішньоособистісних конфліктів уникнути неможливо, слід навчитися створювати умови, що попереджають їхні негативні наслідки, використовувати різноманітні способи їх профілактики і вчасно розв'язувати дисфункціональні конфлікти в тому випадку, якщо вони вже виникли. Конфліктологи пропонують низку заходів для їхнього попередження. Назвемо головні з них.

Перша та вихідна умова профілактики цього типу конфліктів висловлена у принципі **«Пізнай самого себе»**. Це висловлювання було вирізане на колоні при вході в храм Аполлона в давньогрецькому місті Дельфи як заклик до кожного, хто входив. І не випадково у філософії Сократа цей принцип посідає провідне місце. Дійсно, щоб не опинитися в ситуації внутрішньоособистісного конфлікту, слід насамперед усвідомити: «Хто Я?», «Навіщо прийшов у цей світ?», « У чому полягає сенс мого життя?» і т.п. Створивши адекватний «Я-образ», особистість буде чітко усвідомлювати, які цінності для неї є головними, а які – другорядними; за які варто піти на багаття, а повз які пройти, не помітивши.

Наступний крок – **виявлення талантів і сильних сторін своєї особистості.** Уклавши класифікацію своїх здібностей, усіх сильних сторін, доречно відповісти на питання, які риси особистості слід було б «підтягти» або розвивати більш інтенсивно.

Виявлення свої помилок і недоліків, тих перешкод у нас самих, що заважають розкриттю наших здібностей. Якщо з'ясується, що ті чи інші помилки і недоліки є підставою для занепокоєння, необхідно відразу ж

почати їх виправляти. При цьому слід мати на увазі, що до найбільш значних недоліків належать ті, на які нам вказали інші, і що неможливо відразу взяти й переробити себе.

Крок далі – **адекватна самооцінка;** без неї не можна пізнати самого себе й уникнути внутрішньоособистісних конфліктів. Проте не тільки занижена, але й завищена оцінка своїх здібностей і можливостей перешкоджають установленню гармонійних відносин з оточуючими і тим самим спричиняють до виникнення внутрішньоособистісних конфліктів. Самооцінка особистості безпосередньо пов'язана з рівнем її домагань, ступенем труднощів досягнення тієї мети, яку вона перед собою ставить. Значна розбіжність між намаганнями і реальними можливостями особистості, коли перші є набагато вищими, може призвести до виникнення

емоційних зривів, підвищеної тривожності, страхів та інших проявів внутрішньоособистісного конфлікту.

Після того, як ви адекватно оцінили себе, спробуйте сформулювати й узяти на озброєння **основні життєві цінності**. Це ті цінності, заради яких варто жити, вище за які у людини вже немає нічого. Без таких цінностей, як доводять учені, особистість не може розвиватися нормально. У людини виникає стан «екзистенціального вакууму» й нудьги, а її поведінка часто стає девіантною (алкоголізм, злочинність, наркоманія). Усе це призводить до виникнення різного роду внутрішньоособистісних конфліктів, неврозів, а часом і до суїциду.

Важливий спосіб профілактики внутрішньоособистісних конфліктів – **формування стабільного внутрішнього світу і характеру людини**. Для цього необхідно якнайчастіше позначати – чого, коли, за яких обставин і яким чином ми досягли, а в чому ми зазнали фіаско. Рекомендується також записувати спостереження і висновки та детально їх аналізувати, щоб вираз «хотілося, як краще, а вийшло, як завжди» вас не стосувався. За уроки краще платити тільки один раз і вчитися на помилках інших, а не на своїх.

2. Міжособистісні конфлікти.

Під міжособистісним конфліктом ми розуміємо відкрите зіткнення людей у процесі їхніх взаємовідносин чи спільної діяльності, що проявляються у вигляді протилежності цілей в будь-якій конкретній ситуації.

Міжособистісний конфлікт:

- виявляє протилежність інтересів конфліктуючих сторін;
- може викликати порушення усталених відносин сторін;
- може викликати цілеспрямовані дії на шкоду іншій стороні;
- врегулювання конфлікту на користь перемоги однієї зі сторін найчастіше не стабілізує ситуацію, а стає приводом для нового конфлікту.

У міжособистісному конфлікті беруть участь як два учасники, так і декілька. Подібний вид конфлікту є більш поширеним і може відбуватися як між колегами по роботі у межах організації, так і між найближчими людьми.

Причини міжособистісних конфліктів:

- кожна зі сторін прагне відстояти свою точку зору, мету, цінність;
- відсутність згоди в оцінці конфліктної ситуації при системі відносин між людьми, яка існує між ними на час конфлікту.

Передумови виникнення міжособистісних конфліктів:

- прагнення до верховенства однієї або усіх конфліктуючих сторін. Подібне прагнення виявляється в бажанні домінування як через агресивність, так і через верховенство (*надмірні розмови про свої успіхи, категоричність і безапеляційність у відносинах, постійне згадування про неприємні ситуації для іншої сторони, перекладання відповідальності на інших*);
- прояв агресивності як індивідуальної особливості людини яка свідомо створює кризові ситуації. Підвищена агресивність може стимулювати пошук можливості вирішення своїх проблем за рахунок інших;
- прояв егоїзму для досягнення сприятливих результатів, зазвичай, будь-якою ціною, незважаючи на етичні оцінки оточуючих;

– **протиборство (конкуренція)** характеризуються активною боротьбою індивіда за свої інтереси, відмова від співробітництва, спрямування на задоволення тільки своїх інтересів усіма можливими способами.

Ознаки міжособистісних конфліктів:

- учасники конфлікту використовують дуже широкий спектр засобів і методів боротьби, аж до повного знищення опонента;
- неконтрольованість емоцій, що не сприяє завершенню конфлікту;
- упереджене негативне ставлення учасників конфлікту до його предмету робить неможливим об'єктивне оцінювання ситуації.

Типи міжособистісних конфліктів:

– **ціннісні конфлікти**. Сутність: розбіжності між учасниками пов'язані з їхніми несумісними уявленнями щодо предмету конфлікту у (зіткнення людей один з яких вбачає сенс життя у роботі, інший – у родині). В систему основних цінностей людини входять його світоглядні, релігійні, моральні та інші значущі для нього уявлення;

– **конфлікти інтересів**. Сутність: інтереси учасників (їх цілі, плани, мотиви тощо) несумісні або суперечать один одному (у подружжя виявляються різні плани з приводу проведення майбутньої відпустки);

– **ресурсні конфлікти**. Сутність: учасники претендують на один і той же ресурс – матеріальний предмет, фінанси, одну і ту ж посаду і т.і. Кожна сторона зацікавлена в отриманні потрібного їй ресурсу, який є неподільним (одна посада, на яку претендують двоє, один телевізор у хаті – дружина хоче подивитися серіал, а чоловік – футбол);

– **конфлікти порушень норм і правил взаємодії**. Сутність: недотримання однієї зі сторін норм і правил взаємоприйнятної поведінки (дотримання норм етикету; обумовлений внесок кожного з учасників у спільне виробництво;

порушення «кодексу честі» представниками окремих спеціальностей – військовими, лікарями, викладачами).

Можливі шляхи вирішення міжособистісних конфліктів:

– **ухилення**: дії, спрямовані на уникнення конфлікту через неважливість причини чи небажаність можливого результату. В управлінській діяльності подібна стратегія, хоча і може дати можливість вийти з конфліктної ситуації,

однак не дасть можливості розв'язати конфлікт, тому що залишається невирішеним предмет конфлікту;

– **пристосування**: дії однієї зі сторін спрямовані на збереження і відновлення попередніх відносин за рахунок власних інтересів. Мотивація вибору такого підходу може бути різноманітною, це й очевидність програшу, і маловажливість причини конфлікту, і велике бажання збереження попередніх добрих відносин, і очевидність недостатності шансів на перемогу;

– **співробітництво**: дії по з'єднанню зусиль обох сторін для розв'язання проблеми. При цьому необхідне взаємне розуміння проблеми. Різниця поглядів дає можливість зрозуміти причини розбіжностей і знайти

вихід із кризи, прийнятний для конфліктуючих сторін, який би не зачіпав інтереси кожної з них;

- **компроміс**: за допомогою взаємних поступок з'являється можливість знайти взаємоприйнятне рішення;

- **асертивність**: здатність людини відстоювати свої інтереси і домагатися своїх цілей, не уражаючи інтересів інших людей, шанобливе ставлення як до себе, так і до партнера. Подібні відносини перешкоджають виникненню конфліктів, а в конфліктній ситуації допомагають знайти найбільш оптимальний вихід із неї.

Міжособистісні конфлікти мають як конструктивні наслідки, які сприяють покращенню виробничої або суспільної ситуації, так і – негативні.

Приклад 1. Пара обирає, який фільм подивитися разом. Вона хоче романтичну комедію, він – захоплюючий бойовик, при цьому вони не йдуть на компроміс, і ніхто не хоче поступатися.

Приклад 2. Керівник (начальник) звертається до членів колективу з проханням виконати багато термінових завдань, причому частина з них не є обов'язками працівника і не буде оплачуватися окремо. Працівник відмовляється безкоштовно виконувати ці завдання, а керівник за невиконання погрожує звільнити працівника.

3.Внутрішньогрупові конфлікти.

Людське суспільство не може існувати без спілкування і без конфліктності. Завдяки конфлікту уможлиблюється первинне становлення єдності чи його відновлення, якщо воно було раніше порушене. Чим у тіснішому контакті перебуває група, тим конфлікт інтенсивніший (конфлікти всередині учнівського класу, робітничого колективу). Висока частотність взаємодії всередині групи сприяє інтенсифікації емоційних проявів індивідів, зокрема, й ворожості. Якщо в згуртованій групі виникає конфлікт, то протікатиме він особливо інтенсивно внаслідок накопиченого невдоволення і повного особистісного втягування, характерного для групи з тісними зв'язками.

Причини внутрішньогрупових конфліктів:

- зіткнення особистісних і групових мотивів, інтересів, цілей всередині однієї суспільної групи (боротьба за лідерство в учнівському середовищі, всередині акторського складу трупи, тощо);

- намагання змінити групові норми поведінки (конфлікт всередині виробничого колективу між молодими колегами, які вмінють і хочуть у роботі користуватися Інтернет-ресурсами і представниками старшого покоління, які уважають себе більш розумними і не хочуть нічого змінювати);

- боротьба за статус – реальне положення особи в групі (намагання людини,

яка виконує більшу частину роботи у колективі визнання її значущості);

- неможливість виконання нормативних вимог групової поведінки (непідготовленого альпініста взяли для підняття на гору, що ставить під загрозу життя і безпеку всієї групи).

Приклад 1. Увесь клас вирішив прогуляти урок, а один учень не погоджується це робити і йде на урок.

Приклад 2. Усі працівники компанії, крім одного, погодилися попрацювати у вихідний день. Всі на нього образилися.

Конструктивні наслідки конфлікту:

- конфлікт виявляє негаразди у взаємних відносинах;
- конфлікт стає джерелом розвитку й удосконалення процесу взаємних відносин;
- конфлікт знімає напруженість, що існувала в міжособистісних стосунках;
- конфлікт виступає інструментом, за допомогою якого сторони намагаються вирішити протиріччя.

Негативні наслідки конфлікту:

- руйнація існуючої системи відносин;
- порушення або припинення спільної діяльності;
- емоційне перевантаження учасників конфлікту.

4. Міжгрупові конфлікти

Міжгруповою взаємодією називають взаємодію як між групами людей, так і між окремими представниками цих груп. Коли ж ідеться про міжгрупові конфлікти, то мають на увазі саме конфлікти між групами людей.

Нині Землю населяє понад 6 мільярдів людей. Вони об'єднані в більше ніж дві сотні національно-державних утворень, у понад 20 мільйонів економічних організацій і сотні мільйонів інших великих і малих соціальних груп (сім'я, релігійна община, сільські громади тощо). Звісно, що відносини між ними не можуть бути безконфліктними. Розгортаються міжгрупові конфлікти приблизно за тим же сценарієм, що й міжособові. Проте факт залучення до конфліктів великих груп людей істотно змінює як механізми їх виникнення, так і режими протікання, не кажучи вже про масштаби наслідків.

У суспільстві існує численна кількість різновидів соціальних груп.

Зазвичай виділяють такі:

- групи, які виникають на основі розподілу праці (соціально-професійна диференціація людей);
- групи, які базуються на відмінності рівня доходів (нижчі, середні та вищі класи);
- групи, які об'єднуються на базі спільності території, культурних особливостей і мови (етноси, нації);
- соціально-демографічні групи, які диференціюються за статтю, віком чи сімейним станом;
- групи, які відрізняються за місцем проживання (місто, село тощо);
- соціальні групи, які виникають завдяки свідомим, цілеспрямованим зусиллям людей (політичні партії, професійні союзи, молодіжні об'єднання, релігійні конфесії тощо).

Кожна людина належить водночас до різних соціальних груп, що згодом також змінюються (змінюється вік людини, її переконання, розмір

власності, нині навіть стать людина може змінити). Оскільки інтереси різних груп, зазвичай, не збігаються, і відносини між ними конфліктні, то будь-який індивід упродовж життя постійно виявляється втягнутим у різні, великі чи малі, серйозні чи несерйозні міжгрупові конфлікти.

Тобто, виходячи з наведеної класифікації суспільних груп, можна виділити такі види міжгрупових конфліктів:

- класові (революції, повстання);
- станові;
- національні;
- територіальні;
- соціально-професійні;
- конфлікти поколінь (між батьками та дітьми);
- родові або кланові тощо.

Основні причини міжгрупових конфліктів:

- відмова від взаємного сприйняття, коли члени конфліктних груп сприймають один одного за схемою «Ми – Вони» (політичні, релігійні);
- неадекватне соціальне порівняння, коли переваги своєї групи оцінюються значно вище, а переваги протилежної групи суттєво занижуються (класові, конфлікти поколінь, національні);
- ресурсні, при яких декілька груп розраховують на один ресурс, який неможливо поділити (територіальні, конкуренція у виробництві).

Особливості міжгрупових конфліктів:

- об'єктивний характер їхнього виникнення і розгортання;
- здатність залучати до конфлікту людей, незалежно від їхнього бажання і навіть усвідомлення суті та цілей конфлікту (біженці під час бойових дій, вимушене безробіття під час економічної кризи);
- спрямованість конфліктів на зміни суспільних інститутів, а не на зміну поведінки їхніх учасників;
- великі витрати щодо підтримки та вирішення конфліктів;
- тривале існування конфліктної ситуації, навіть якщо підстави для її виникнення сходять нанівець.

Особливості міжгрупових конфліктів залежать від розміру групи, її організованості та згуртованості, сфери розгортання конфлікту, його предмету тощо. Знання цих особливостей є важливими для конфліктології,

оскільки вона має на меті укладання рекомендацій щодо вирішення конфліктів. Видів міжгрупових конфліктів дуже багато, втім ми розглянемо тільки найважливіші з них.

Найбільш розповсюдженими міжгруповими конфліктами є політичні, соціальні, сімейні, міжетнічні, міжконфесійні.

Політичні конфлікти – це форма взаємовідносин між окремими особистостями, партіями, політичними групами, класами, націями, державами з питань влади. Необхідно розрізняти два рівні політичного конфлікту:

– по-перше, це конфлікт легітимності влади, її визнання й невизнання. Цей конфлікт виступає як підтримка або несприйняття владних структур;

– по-друге, це конфліктні стосунки усередині самих владних структур. Кожна зі сторін конфлікту веде боротьбу за розширення свого впливу в політичному просторі (влада – опозиція).

Політика — це переважно боротьба за владу, тому політичний конфлікт розглядається як протистояння соціальних або політичних груп за владні пріоритети чи з приводу влади. Політичні конфлікти пов'язані з економічною, соціальною, культурною ситуацією в суспільстві. Наприклад,

численні конфлікти в економіці пов'язані з політикою, оскільки зачіпають інтереси численних груп населення й політичних суб'єктів, які представляють їхні інтереси.

Політичним конфліктам притаманні гострі суперечки між політичними лідерами, керівниками партій, фракціями у парламенті, особистостями. Однак такі конфлікти певною мірою відіграють і позитивну роль, оскільки пожвавлюють політичне життя широких верств населення, виявляючи політичні проблеми, що стосуються народу й потребують вирішення.

Політичний конфлікт може бути позитивним тільки тоді, коли існує можливість його врегулювати. В іншому випадку конфлікт призводить до політичної кризи й навіть суспільної катастрофи.

Принцип поділу влади на виконавчу, представницьку й судову дає можливість проектувати саме раціональну політичну поведінку, тобто створює балансує систему стримувань і противаг владних відносин. Якщо політична боротьба розгортається в межах правового простору й не порушує усталених моральних норм легальних регламентацій, вона є політичною конкуренцією (або суперництвом). Конфлікт виникає тоді, коли порушується (свідомо або несвідомо) чинна регламентація політичної діяльності.

Соціальні конфлікти є наслідком взаємодії суспільних відносин, що не збігаються між собою. Конфлікти розгортаються між основними структурами суспільства і всередині їх:

- влади (законодавчої, виконавчої, судової, чиновництва, бюрократії);
- підприємництва (державного, колективного, приватного, корпоративного, спекулятивного, злочинного);
- виробників (інтелігенції, робітників, селян тощо).

Конфлікт робить соціальні відносини більш мобільними; звичні норми поведінки та діяльності, що роками задовольняли людей, відкидаються з рішучістю і без жодного жалю. За всієї різноманітності конфліктних ситуацій поведінка людей у них відрізняється від звичайних обставин надмірною емоційністю, хоча тут наявний й регіональний аспект.

Міжетнічні конфлікти

Під етнічним конфліктом розуміють конфлікт, у якому протистояння

відбувається на межі етнічної спільноти. Етноконфлікти різні за видом, змістом і проявом. Етноконфлікти бувають гострими й латентними, їх можна структурувати також за часом протікання — короткотермінові й тривалі.

Мотивом, що сприяє конфлікту, може бути страх утрати національної самобутності, асиміляція меншого етносу в межах більш чисельного. В ідеалі національна ідентичність є для людини джерелом гордості, бо усвідомлення належності до певної нації створює відчуття захищеності, є джерелом патріотизму та утвердження громадянської позиції.

Міжетнічні конфлікти є досить трагічними; причини у них різні. Часом національних форм набирають проблеми, що виникають на економічному, політичному, ідеологічному чи релігійному підґрунті. Трапляються випадки виникнення міжнаціональних конфліктів через політичні спекуляції окремих політиків. Але, незважаючи на те, що форми прояву конфліктних ситуацій різні, їх треба своєчасно спрогнозувати з метою запобігання.

Забезпечення етнополітичної стабільності можливе завдяки врахуванню й задоволенню інтересів етнічних спільнот, досягненню їхнього балансу з інтересами інших етносів, а також із загальнонаціональними та загальнодержавними інтересами.

Етнічні чинники розділяють людей сильніше, ніж економічні, соціальні та ідеологічні. Людина може змінити свій світогляд, свій економічний, соціальний статус, проте свою етнічну належність не міняє. Саме коли ця відмінність накладається на проблеми статусу, економічні та інші проблеми, утворюється сильний заряд соціального напруження.

У загальному вигляді для запобігання етнічним конфліктам важлива роль має належати національному законодавству.

Міжконфесійні конфлікти класифікуються на макроконфлікти (між народами, націями, державами) і мікроконфлікти (між соціальними та релігійними групами, окремими особами). Причини міжконфесійних і внутрішньоцерковних протистоянь глибоко коріняться в національному, релігійно-догматичному та історичному контекстах.

Щоб запобігати міжконфесійним конфліктам слід:

- законодавчо впроваджувати ефективні заходи, спрямовані на реальне відокремлення релігії від політики;
- утверджувати серед віруючих розуміння неприпустимості ті зіткнень на релігійному ґрунті, а у свідомості церковних ієрархів — відповідальність — християнська позиція повинна бути вищою за амбіції;
- державі доцільно забезпечити відповідну правову базу, здатну створити сприятливі умови для подолання міжцерковних суперечностей тощо.

Тільки об'єднання всіх духовних сил суспільства, різних верств населення, незалежно від їхніх світоглядних орієнтацій, серед яких важливе місце належить релігійним цінностям, сприятиме формуванню етноконфесійної культури та злагоди.

Релігія в усіх культурах світу була в центрі соціальних і політичних подій, визначала духовну ситуацію часу, позначалася на сім'ї, у навчанні й вихованні. Релігійні діячі нерідко ставали загальновизнаними лідерами, утверджувалися як суспільні реформатори, державотворці, політики (І. Огієнко, П. Могила, А. Шептицький та ін.).