КОНФЛІКТ ЯК СОЦІАЛЬНЕ ЯВИЩЕ

- Поняття та сутність соціального конфлікту.

- Структура, функції та механізми соціального конфлікту.

- Причини виникнення соціального конфлікту.

- Типологія конфліктів.

- Динаміка соціального конфлікту.

- Запобігання конфліктам та їх розв’язання.

*Основні терміни та поняття: соціальний конфлікт*, *міжособистісний конфлікт, міжгруповий конфлікт, конфліктна ситуація, інцидент, опоненти конфлікту.*

Поняття та сутність соціального конфлікту

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

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

Науково-практичний інтерес соціології конфлікту зосереджений на таких проблемах:

*- сутність конфлікту, з’ясування витоків, природи та ступеня конфліктності суспільства;*

*- специфіка власне соціологічного підходу до аналізу конфліктів;*

*- мотивація конфлікту;*

*- взаємозв’язок конфліктів па макро- та мікрорівнях;*

*- управління конфліктами.*

Соціологія конфлікту' найчастіше послуговується такими категоріями, як «конфлікт», «соціальний конфлікт», «гострого конфлікту», «тривалість конфлікту», «конфліктанти», «межі конфлікту». Найуживанішою є категорія «конфлікт». Конфлікт є складною взаємодією, спрямованою на розвиток і розв’язання протиріч, суперечностей, які неможливо розв’язати без зміни чинників цієї взаємодії. Найчастіше він виявляє себе в соціальному середовищі, постаючи як соціальний конфлікт.

Соціальний конфлікт — зіткнення інтересів двох чи більшої кількості індивідів, соціальних груп.

За своєю природою конфлікт є соціальним явищем, породженим особливостями суспільного життя, соціальних систем, зіткненням, протиборством суб’єктів соціуму.

Стан конфлікту - далеко не рідкісне явище. Тією або іншою мірою, в той чи інший час він властивий кожному соціальному суб’єкту на певних фазах його розвитку. З огляду на це конфлікті' часто розглядають як привід для розв’язання суперечностей. Це стимулювало увагу науковців до проблеми прогнозування конфлікту та управління ним. Наслідки конфліктів значною мірою залежать від гостроти зіткнення учасників конфліктної взаємодії. Гострота конфлікту — ступінь зіткнення інтересів, глибина суперечностей сторін, що конфліктують. Як правило, про цю гостроту свідчить рівень інтенсивності конфліктних дій, що ставить у пряму залежність можливість розв’язання конфлікту. Гострота конфлікту дозволяє спрогнозувати час, який потрібно буде витратити на подолання конфліктної ситуації, тобто спрогнозувати тривалість конфлікту. Тривалість конфлікту - часові виміри його існування. Відповідно, конфлікт може бути коротко-, середньо- та довготривалим, що залежить від цілей протидіючих сторін, що протидіють 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 породжують конфлікт, розгортання його в просторі та часі визначають межі конфлікту. Межі конфлікту - це його зовнішні структурно-динамічні границі: суб’єктні (кількість учасників), просторові (територія, на якій відбувається конфлікт), часові (тривалість конфлікту).

Уперше звернув увагу на соціальний конфлікт Арістотель. Певні думки щодо природи та розв’язання конфлікту наявні у філософських системах Т. Гоббса, Ж.-Ж. Руссо. Як соціальне явище конфлікт уперше розглянув А. Сміт, який вважав його основою поділу суспільства на класи та економічної боротьби між ними. Г. Гегель вбачав причину соціального конфлікту в соціальній поляризації суспільства. На окремих аспектах соціальних конфліктів та засобах їх розв’язання зосереджувалися фрейдистські, неофрейдистські концепції, теорії соціал-дарвінізму та соціобіології, Фундаторами власне соціологічної теорії конфлікту вважають К. Маркса. М. Вебера, Г. Зіммеля.

К. Маркс застосовував конфліктологічну парадигму до всього історичного розвитку, розглядаючи його як боротьбу класів. Міжкласовий конфлікт він вважав передусім антагоністичним зіткненням інтересів панівного та пригнобленого класів, стверджуючи, що чим виразнішою буде їх поляризація, тим більш насильницьких форм набуде розвивання конфлікту. Підхід до вивчення конфліктів у теорії К. Маркса був однобічним та обмеженим. Об’єктивно і глибоко проаналізувавши реальне розгортання конфлікту, він бачив лише один варіант його розв’язання — соціальний вибух і революцію.

Ширший і багатогранніший розгляд суспільства у світлі конфліктологічної парадигми здійснив М. Віебер. Головний конфлікт сучасного йому суспільства він вбачав у боротьбі між політичними партіями, які репрезентують інтереси громадськості, та бюрократією.

Формулювання засадничих принципів теорії конфлікту, впровадження в науковий обіг терміна «соціологія конфлікту» відбулося завдяки німецькому соціологу Г. Зіммелго, який вважав конфлікт універсальним явищем, а безконфліктне суспільство - недієздатним. На його думку, чим гостріший конфлікт, тим згуртованішими є групи, що конфліктують; чим менша гострота конфлікту, тим імовірніше, що він виконує інтегрувальну функцію у суспільстві; чим частіші конфлікти й менша їхня вострога, тим імовірніше, що учасники груп, що конфліктують, можуть позбутися ворожнечі й підтримати систему, виробивши норми врегулювання конфлікту. Отже, на відміну від К. Маркса, Г. Зіммель вважав, що конфлікт не тільки може бути врегульований мирними способами, а й здатен стати засобом розвитку суспільства.

Т. Парсонс трактував конфлікт як соціальну аномалію, чинник, що дезорганізовує та дестабілізує життя. На його думку, головне завдання суспільства полягає в запобіганні конфліктам і підтриманні безконфліктних відносин між його елементами. На рівні соціальної системи гаку функцію виконують правові інститути, релігія та звичаї. З розвитком суспільства все менше стає причин для виникнення конфліктів.

Л. Козер визначає соціальний конфлікт як ідеологічне явище, що втілює прагнення і почуття соціальних груп або індивідів у боротьбі за об’єктивні цілі: влада, зміна стазу су, перерозподіл доходів, переоцінка цінностей тощо. На його думку, цінність конфліктів полягає в тому, що вони запобігають окостенінню соціальної системи, відкривають шлях інноваціям. За К. Боулдінгом, конфлікт знаменує собою усвідомлені й назрілі протиріччя і зіткнення інтересів. Р. Дарендорф під конфліктом розуміє всі структурно вироблені відносини, пов’язані з протилежністю норм та сподівань інститутів і груп.

Американські соціологи Р. Макк і Р. Снайдр виділили такі групи ознак, що характеризують соціальний конфлікт:

1. необхідною умовою конфлікту є наявність щонайменше двох сторін, що протидіють, які розуміють гранично широко: ними можуть бути індивіди, групи, класи, навіть культури;
2. конфлікт виникає у зв’язку з наявністю ознаки позиційного й ознаки дефіциту джерел. У першому випадку йдеться про неможливість одночасного виконання однієї й тієї самої рольової функції двома суб’єктами , що ставить їх у відносини змагання; у другому - про недостатність певних цінностей, унаслідок чого два суб’єкти одночасно не можуть задовольнити свої домагання: вповні;
3. конфлікт виникає лише тоді, коли сторони прагнуть до здобуття вигоди за рахунок один одного, внаслідок чого сама конфликта поведінка виглядає як прагнення ліквідувати або, щонайменше, поставити під контроль іншу сторону;
4. конфліктною є така взаємодія, за якої дії конфліктерів спрямовані на досягнення несумісних і взаємовикшочних цілей (цінностей), що і призводить до зіткнення;
5. найважливішим аспектом конфліктних відносин є влада, оскільки під час конфлікту здійснюється спроба досягнення, зміни або збереження визначальної громадської позиції — здатність коні ролювати і спрямовувати поведінку іншої сторони.

Структури, функції та механізми соціального конфлікту

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

1. Сторони, що конфліктують. У соціальному конфлікті беруть участь щонайменше дві сторони: (конфліканти). Крім них, у конфлікті можуть бути задіяні й провокатори, ті, що співчувають, консультанти, посередники тощо. Соціолог повинен з’ясувати соціальні характеристики сторін (належність до певної верстви, соціальна роль, службове становище, вік, стать, освіта - якщо йдеться про індивідів).
2. Зона конфліктної взаємодії. Конфлікт виникає лише за наявності предмета суперечки, який зумовлює зону взаємодії його учасників. Часто його важко розпізнати, конфліканти іноді й самі нечітко його уявляють. У зв’язку із цим зона конфлікту є дуже рухомою, може розширюватися та звужуватися.
3. Уявлення про ситуацію. Кожен з конфліктинтів має власне уявлення про всі обставини, що спровокували та супроводжують конфлікт; а це створює додаткові підстави для непорозумінь.
4. Причини, мотиви. Кількість їх може бути необмеженою. Іноді вони є відкритими, іноді прихованими, усвідомленими або навпаки. Саме вони спонукають до вступу в конфлікт, постаючи як сукупність об’єктивних і суб’єктивних умов, що стимулюють конфліктну активність суб’єктів. Мотиви конфліктів конкретизуються у цілях, переслідуваних їх учасниками.
5. Умови, за яких відбувається конфлікт. З’ясування умов дає змогу розглядати конфлікт не як ізольовану систему, а як реальну соціальну ситуацію. Як правило, вони бувають політичними, економічними, культурними, психологічними тощо.
6. Дії. За конфліктної ситуації дії кожної зі сторін заважають іншій досягти мети й оцінюються як ворожі. Здебільшого вони виявляються у:

- створенні прямих або опосередкованих 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;

- заподіюванні прямої чи побічної шкоди майну чи репутації;

- фізичному насильстві;

- погроза х 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, завдавання удару по найвразливіших зонах суперника, економію сил та часу тощо. Тактика поведінки у конфліктній ситуації може бути жорсткою, нейтральною або м’якою. У практичній реалізації вона передбачає:

- фізичне насильство, що має своїм наслідком винищення матеріальних цінностей, блокування чужої діяльності, наругу над особистістю, а інколи і вбивство;

- психологічне насильство (образи, зневага, дискримінаційні заходи, негативна оцінка особистості, приниження, брутальність тощо);

- захоплення та утримання об’єкта конфлікту (найчастіше це відбувається тоді, коли сторони борються за матеріальний

об’єкт);

- тиск (накази, погрози, шантаж, компромат, ультиматуми);

- демонстраційні дії (публічні висловлювання, скарги, суїцидальні спроби, голодування, пікетування);

- санкціонування (вплив на опонента через збільшення робочого навантаження, зниження зарплати, накладання заборон, невиконання розпоряджень тощо);

- тактику коаліцій (створення союзів, розширення можливостей протидії);

- фіксацію власних позицій (використання фактів, логічних прийомів для підтвердження позиції, критика, прохання, переконання, висування пропозицій);

- дружелюбність (коректне спілкування, демонстрація готовності розв’язувати проблему, надання необхідної інформації, допомоги, вибачення, заохочення);

- угоди (обмін благами, обіцянками, вибаченнями, поступками).

7. Наслідки. Можуть бути як позитивними, так і негативними, що залежить не лише від правомірності домагань, а й від перипетій боротьби.

Отже, для існування конфлікту необхідними є: конфліктна ситуація, що формується об’єктивно; суб’єкти конфлікту; привід для його розгортання.

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

1. 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.
2. Інцидент. Є першою сутичкою конфліктантїв, зав’язуванням конфлікту. Інколи конфлікт може закінчитися на дій стадії (кон- фліктанти вирішують свої непорозуміння).
3. Ескалація. Виявляє себе в тому, що конфлікт реалізується в окремих актах - діях та протидіях сторін, що конфліктують. Може бути безперервною (ступінь напруги у відносинах постійно зростає) та хвилеподібною (періоди напруги змінюються тимчасовим затишшям).
4. Кульмінація. Є крайньою точкою ескалації, коли напруженість виявляється у вибуховому акті.
5. Завершення конфлікту. Конфліктанти можуть вийти з конфлікту одним зі способів — насильство, примирення, роз’єднання (розрив).
6. Післяконфліктна ситуація. Йдеться про ситуацію, яка виникає після розв’язання конфлікту. Вона може бути як конструктивною, так і деструктивною, т а найчастіше містить елементи обох характеристик одночасно.

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

*^ сигналізування про осередки соціальної напруженості — конфлікт не тільки дозволяє з ’ясувати нерозв’язані проблеми*, *а їй сприяє відкритому виявленню позицій та інтересів;*

*^ інноваційна* — *сприяє розвиткові суспільства завдяки трансформації, сталих форм, руйнуванню нежиттєздатних структур;*

*- консолідаційна (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 передує усвідомлення учасниками конфлікту власних та чужих інтересів;реалізується через пошук компромісу, взаємопристосування учасників конфліктної ситуації;*

*зняття психологічної напруженості* — *часто саме конфлікт с найефективнішим засобом нейтралізації психологічної напруженості між* *його учасниками, стимулом до пошуку компромісів.*

Незважаючи на це, будь-який конфлікт приховує в собі загрозу стабільності соціальної системи, нормальному функціонуванню суспільства, нерідко призводить і до деградації його учасників. Усе це дає підстави для висновків і про негативні функції конфлікту як соціального явища, найсуттєвішими з яких є:

* *дестабілізаційна* — *виявляється в порушенні соціального клімату, єдності, стабільності суспільства, окремих його сфер, спільнот, колективів;*
* *без інтеграційна* — *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 приховує 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 розв’язанні конфлікту необхідно враховувати не лишеного особливості, характеристики, інтереси сторін, що конфліктують, а й, передусім, причини, що його спровокували.

Причини виникнення соціального конфлікту

Відповісти однозначно на питання про джерела, чинники соціальних конфліктів неможливо, оскільки кожен вид, рівень соціального конфлікту зумовлений власними причинами. Виявляючи причини того або іншого соціального конфлікту, необхідно врахововувати цілий комплекс обставин: економічні, політичні інтереси, соціальний престиж, ідеологічні, національні, релігійні, вікові чинники тощо.

Основним джерелом конфліктів у суспільстві є його розшарування, розділення на соціальні й національні групи, верстви, класи. Головне протиріччя між продуктивними силами й виробничими відносинами задає протиріччя, що виявляються у: 1) боротьбі між соціальними верствами, групами, класами; 2) протистоянні між поколіннями (у родинах, організаціях); 3) боротьбі між етнічними групами в суспільстві; 4) діяльності різних релігійних громад, що заперечують одна одну; 5) боротьбі носіїв певних традиційних цінностей з новоствореними звичаями тощо.

Отже, до найголовніших причин належать:

1. Протилежна орієнтація сторін — суб’єктів взаємодії. У соціальній практиці різноспрямованість інтересів є не менш поширеною, ніж їх консолідація. Нерідко егоїстичні інтереси стосуються однієї і тієї ж мети, яку неможливо реалізувати одночасно, без посягання на інтереси інших суб’єктів соціуму, що, безумовно, породжує конфліктні ситуації.
2. Різноспрямованість ідеологічних засад. Виникнувши на основі різних поглядів, конфлікти часто перетворюються на безкомпромісну боротьбу за певне спрямування політичного, соціально-економічного розвитку держави, стосуючись таких суто прагматичних аспектів, як власність тощо. Часто вони торкаються релігійних, соціокультурних питань.
3. Різнонектарність соціально-економічних орієнтацій. Передусім вони пов’язані із соціально-економічною нерівністю, нерівноправним розподілом матеріальних і духовних благ. Нерідко вони виявляються на етапі трансформації суспільно- економічних систем, що зумовлено певними змінами у сфері власності та привласнення, які, у свою чергу, породжують відповідні стратифікаційні зміни.
4. Суперечності між елементами соціальної структури, зумовлені неузгодженістю цілей і завдань різних рівнів організації суспільства (центр - периферія).
5. Соціально-психологічні та морально-етичні причини. Вони постають у вигляді незадоволення окремих індивідів власним статусом у певному середовищі, що породжує різноманітні спроби змінити його.

Чинники конфліктів класифікують за різними критеріями. Найчастіше ними є інформація, структура, цінності, відносини, поведінка. Відповідно, виділяють:

- Інформаційні чинники. Йдеться про неповноцінне інформування учасників взаємодії або свідоме використання викривленої інформації, недооцінку фактів та їх значення, дезінформацію, послуговування ненадійною інформацією. Часто такими чинниками є суперечливість законодавства, стереотипи, чутки тощо.

Структурні чинники. Стосуються формальної чи неформальної організації соціальної групи: влади і керівництва, пріоритетів щодо них з огляду на стать, вік, системи безпеки, ролі традицій, релігійних поглядів, інформування, наявності референтних груп, власності та розподілу тощо.

Ціннісні чинники. Виявляються у зв’язку з порушенням ціннісних принципів та відчуття стабільності. Стосуються передусім ідеології, уявлення про справедливе та необхідне, етичних аспектів, традиційної системи поведінки, професійних цінностей, вірувань, внутрішньо-колективної поведінки тощо.

- Чинники, пов’язані із задоволенням (незадоволенням) взаємодією (її відсутністю) сторін. У цьому сенсі принциповими є сутність, основа, мета, важливість, тривалість та цінність відносин, рівновага сил, рівень довіри, історія взаємодії тощо.

- Поведінкові чинники. Ця група чинників стосується насамперед аспектів поведінки, що зазіхають на цінності однієї зі сторін конфлікту, загрожують безпеці, спричиняють стрес або дискомфорт, експлуатують відносини, не виправдовують сподівань, порушують обіцянки тощо.

Знання та використання цих чинників дає змогу погасити конфлікт на стадії його зародження. У реальній ситуації чинники можуть бути взаємопов’язаним!, створювати нові комбінації проблем.

Для опис} того або іншого конфлікту необхідно знати:

1. характеристики конфліктерів (їхні цінності й мотивації, прагнення та мету; інтелектуальні, психологічні й соціальні ресурси для здійснення або розв’язання конфлікту; уявлення про конфлікт, включаючи концепцію стратегії й тактики, тощо);
2. передісторію взаємодії конфліктерів (ставлення один до одного, взаємні стереотипи і сподівання, включаючи уявлення про ставлення до себе протилежної сторони, і, головне, ступінь полярності їхніх поглядів за системою «добре - погано» та «заслуговує на довіру - не заслуговує на довіру»):
3. природу того, що призвело до конфлікту (його межі, жорсткість, мотиваційну цінність, визначення, періодичність і т.п.);
4. соціальне середовище, в якому виник конфлікт (різні інструменти, установи й обмежувачі; рівень заохочення або заборони залежно від обраної стратегії й тактики ведення або розв’язання конфлікту, включаючи природу соціальних норм й інституційних форм для регулювання конфлікту);
5. зацікавлені сторони (їхнє ставлення до конфліктерів та один до одного, зацікавленість у тих або інших результатах конфлікту, характеристики);
6. вживані конфліктерами стратегію й тактику (оцінювання і зміна переваг, недоліків і суб’єктивних можливостей та спроби однієї зі сторін справити вплив на уявлення іншої сторопій про переваги або недоліки першої за допомогою тактики, яка може варіюватися у таких вимірах, як легітимність - нелегітимність, співвідношення використання позитивних і негативних стимул-реакцій, як-от обіцянки й заохочення або загроза пока рання, свобода вибору - примуси, рівень довіри, типи мотивів тощо);
7. результати конфлікту для його учасників і зацікавлених сторін (вигода або втрати, пов’язані з безпосереднім предметом конфлікту, внутрішні зміни в конфліктерах, пов’язані з їх участю в конфлікті, довгострокові перспективи взаємин між учасниками конфлікту, репутація учасників під час конфлікту в різних зацікавлених сторін).

Типологія соціальних конфліктів

Згідно із загальною теорією конфліктів Боулдінга, суспільні конфлікти за рівнем організованості сторін поділяють на три великі групи: конфлікти на рівні індивідуумів, груп і організацій.

Класифікацією трьох організаційних рівнів визначена така типологія:

1. *конфлікти між індивідуумами;*
2. *пограничні конфлікти між ізольованими в просторі групами;*
3. *екологічні конфлікти між групами, що перетинаються в просторі* ;
4. *конфлікти між гомогенними організаціями (наприклад*, *між державами);*
5. *конфлікти між гетерогенними організаціями (наприклад, між державою і церквою);*
6. *конфлікти між індивідуумом і групою (наприклад, у родині);*
7. *конфлікти між індивідуумом і організацією (наприклад*, *між громадянином і державою);*
8. *конфлікти між групою і організацією.*

У загальній теорії конфліктів А. Раппопорта виокремлено три головні типи і водночас три рівні конфліктів: війна, гра і суперечка.

Війна - безкомпромісна боротьба до переможного кінця і вживання будь -яких, серед іншого й насильницьких, засобів.

Гра - розв’язання конфлікту на основі дій із заздалегідь визначеними правилами; результат - здобуття переможцем істотних, але не життєво важливих переваг.

Суперечка — використовуються лише мирні засоби; мета — досягти згоди з іншою стороною.

Конфлікти розрізняють також за: легальністю існування (відкриті та латентні); спрямованістю розвитку (суб’єкти — цілі); швидкістю; типами (когнітивні та мотиваційні); механізмом їх розв’язання; складністю й важливістю.

Когнітивними є конфлікти, що відбивають протилежні або суперечливі точки зору на події, факти. Вони відбуваються у формі дискусій, суперечок, диспутів, полеміки на сторінках газет і журналів тощо. Якщо щодо однієї зі сторін конфлікту не застосовують методи насильства, якщо дискусія точиться цивілізовано, то, зазвичай, не виникає небезпеки переходу цього типу конфліктів у мотиваційні, в основі яких лежить зіткнення основних інтересів сторін.

Залежно від інтенсивності, рівня антагонізму відносини між конфліктерами можуть бути двох типів:

*а) радикально конфліктніша, якщо у сторін немає жодного спільного інтересу;*

*б) частково конфліктними, коли, незважаючи на зіткнення, сторони мають певний спільний інтерес.*

Цікаву типологію конфліктів запропонував професор сільського університету Р. Даль. На його думку, існують такі види конфліктів:

1. біполярні (двосторонні) і мультиполярні (багатосторонні)-залежно від кількості учасників конфлікту що протистоять;
2. кумулятивні й такі, що перехрещуються, - залежно від схожості й відмінності складу учасників конфлікту;
3. конфлікти, що призводять до поляризації або до сегментації, — залежно від ступеня або рівня антагонізму учасників. Під поляризацією розуміють глибокий розкол суспільства на дві протилежні групи, протиріччя між якими мирними засобам и розв’язати неможливо. Сегментація - це поділ суспільства на верстви і групи, що мають різні інтереси й цінності та конфліктують між собою; але водночас стабільність суспільства гарантована системою взаємних поступок, переговорів, консультацій.

Беручи до уваги особливості перебігу, реалізації конфліктів, соціологія визначає прості та складні їх форми.

До простих конфліктів зараховують:

*- бойкот* — *повна або часткова відмова від дій, що можуть бути корисними для іншої сторони; здебільшого він стосується економічних, політичних, організаційних аспектів взаємовідносин;*

*- саботаж* — *одна з форм боротьби, найчастіше прихованої, в якій використовують дезінформацію, підрив авторитету суперника, знищення його матеріальних засобів;*

*- переслідування* — *мас на меті послаблення, компрометацію супротивника;*

*- вербальну та фізичну агресію* — *виявляються через звинувачення, дискредитацію, поширення чуток, фізичне насильство, теракти, вбивства.*

Різновидами складних форм соціальних конфліктів є:

*суспільний протест* — *постає як публічна дія з метою висловлення незадоволення кимось або чимось;*

*бунт* — *його формами є заколот, повстання, заворушення; як правило*, *вони короткочасні, вкрай агресивні, стихійні;*

 *соціальна революція* — *постає як процес різких радикальних якісних змін*, *суттєвих суспільно-політичних перетворень;*

 *війна* — *тотальна боротьба між великими суспільними групами, яка здійснюється шляхом збройного насильства.*

Залежно від форми прояву, умов і часу перебігу виділяють різні типи конфліктів:

1. за тривалістю:
* *нетривалі (від декількох, хвилин до декількох годин);*
* *тривалі (від декількох годин до декількох діб);*
* *затяжні (безстрокові, для яких не знаходять конструктивного розв’язання);*
1. за проявом:
* *приховані (видимих проявів конфлікту недостатньо для того, щоб зробити висновок про його наявність і особливості);*
* *частково приховані (видимі прояви конфлікту не дозволяють зробити адекватний висновок про його причини, глибину, дії учасників);*
* *відкриті (будь-які прояви учасники не приховують конфлікту*; *а інколи вони навіть набувають демонстративного характеру);*
1. за організацією:
* *навмисні (спеціально сплановані й здійснені згідно із заздалегідь наміченим планом);*
* *ненавмисні (що виникли випадково, без попередніх намірів, волею обставин, ситуацій);*
* *спровоковані (що виникли в результаті провокувальних слів або вчинків, обставин відповідного характеру); ініціативні (один з учасників або одна зі сторін виступає як ініціатор, починаючи зі слів або дій, що спричиняють конфлікт).*

Відповідно до розглянутої типології конфліктів будь-яка конфліктна ситуація може бути зарахована на відповідній підставі (за суб’єктами, причинами, тривалістю, організацією, проявами тощо) до того або іншого типу. Порівняння різних типів під час аналізу конкретної ситуації уможливлює правильнішу її оцінку і, відповідно, прийняття оптимальних варіантів розв’язання конфлікту.

Суб'єктами соціальних конфліктів є: особи, групи, класи, етнічні спільноти, соціальні організації й інститути, політичні союзи, держави, міжнародні об’єднання. Відповідно до цього розрізняють такі типи конфліктів: внутрішньо-особистісні, міжособистні, внутрішньогрупові й міжгрунові, міжкласові та внутрікласові, етнічні (або національні), внутрішні конфлікти організацій та інститутів, конфлікти, що виникають між державами, тобто міжнародні.

За складом сторін, що конфліктують, виділяють:

1. Внутрішньо-особистісні конфлікти.

Вони є суто психологічними, обмежуються рівнем індивідуальної свідомості. Здебільшого це гостре негативне переживання, викликане боротьбою структур внутрішнього світу особистості, яке відображає її суперечливі зв’язки із соціальним середовищем. Супроводжується такий конфлікт психоемоційною напруженістю, психологічним стресом, послабленням ділової, творчої активності, негативним емоційним тлом спілкування, заниженням самооцінки. У цьому контексті визначають такі види конфліктів: мотиваційний (між «хочу» та «хочу»), моральний (між «хочу» та «треба»), нереалізованого бажання (між «хочу» та «можу»), рольовий (між «треба» та «треба»), адаптаційний ( між «треба» та «можу»), неадекватної самооцінки (між «можу» та «можу»). Як правило, внутрішньо-особистісні конфлікти є сферою наукового інтересу психології.

1. Міжособистісні та групові конфлікти.

У будь-якому міжособистісному конфлікті задіяні щонайменше дві сторони. За своїм змістовим наповненням такі конфлікти бувають ресурсними або ціннісними. Ресурсні конфлікти пов’язані з розподілом матеріальних благ, території, часу тощо (наприклад, конфлікт щодо розподілу премій); ціннісні - розгортаються в площині взаємовиключних культурних традицій, стереотипів, вірувань (конфлікт між батьками та дітьми). Причини цих конфліктів, які є дуже різноманітними, соціологи згрупували таким чином:

*обмеженість ресурсів;*

*різні аспекти взаємозалежності;*

*відмінність цілей;*

*відмінність уявлень та цінностей;*

*відмінність у життєвому досвіді та поведінці', незадоволення комунікацією;*

*особистісні якості конфліктантів.*

Міжособистїсні конфлікти класифікують за сферами їхнього розгортання (ділові, сімейні, побутові, майнові тощо), за наслідками (конструктивні та деструктивні). За критерієм реальності їх поділяють на справжні (конфлікт існує об’єктивно та сприймається адекватно), умовні (конфлікт залежить від зовнішніх обставин, які легко змінюються), змішені (за явним приховується інший конфлікт), латентні (існує конфліктна ситуація, але конфлікт не відбувається), хибні (не існує об’єктивних підстав для конфлікту, він відбувається через помилки сприйняття та розуміння).

1. Конфлікти в організаціях.

За складом учасників їх поділяють на такі категорії: особистість - особистість (міжособистісні), група - група (міжгрупові), особистість - група. За джерелом конфліктної енергії (причинами) виділяють конфлікти: структурні (їх спричиняють суперечності щодо завдань, які вирішують сторони (наприклад, між бухгалтерією та іншими підрозділами)); інноваційні (будь-яка інновація порушує усталений ритм, традиції, звички, певною мірою торкається інтересів багатьох співробітників, що може спричинити конфлікт); позиційні (стосуються визначення першості, значущості, лідерства, аутсайдерства, локалізовані у сфері символічного визнання (хто є важливішим?)); справедливості (виникають на підставі розходжень щодо оцінок трудового внеску, розподілу матеріальних, моральних винагород тощо); з приводу ресурсів (є традиційним для організацій; у конфлікт переростає тоді, коли виконавці, між якими розподіляється певний ресурс, ставлять у залежність від його отримання виконання власних службових обов’язків); динамічні (мають соціально-психологічну природу, часто виникають у нових колективах, де не існує чіткої неформальної структури, не визначився лідер).

Організаційні конфлікти, як правило, спричинюють недоліки в організації трудової діяльності, управлінські помилки, несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі.