



НАРОДНА УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ

СОЦІОЛОГІЯ КОНФЛІКТУ

Методичні рекомендації
для студентів 3 курсу факультету «Соціальний менеджмент»
заочної форми навчання

Видавництво НУА

НАРОДНА УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ

СОЦІОЛОГІЯ КОНФЛІКТУ

Методичні рекомендації
для студентів 3 курсу факультету «Соціальний менеджмент»
заочної форми навчання

Харків
Видавництво НУА
2016

УДК 316.48(072)
ББК 60.52р30
С69

*Затверджено на засіданні кафедри соціології
Народної української академії.
Протокол № 4 від 03.10.2016*

Автор-упорядник: *К. В. Батаєва*

Рецензенти: канд. соціол. наук *І. С. Нечитайло*,
канд. соціол. наук *Т. В. Зверко*

С69

Соціологія конфлікту : метод. рек. для студентів 3 курсу ф-ту «Соціальний менеджмент» заочної форми навчання / Нар. укр. акад., [каф. соціології ; авт.-упоряд. К. В. Батаєва]. – Харків : Вид-во НУА, 2016. – 44 с.

Методичні матеріали з вивчення навчального курсу «Соціологія конфлікту» для студентів денної форми навчання факультету «Соціальний менеджмент» містять програму, питання до практичних занять, методичні поради щодо підготовки до занять, завдання для самостійної роботи, список рекомендованої літератури, питання з курсу, тестові завдання.

УДК 316.48(072)

ББК 60.52р30

© Народна українська академія, 2016

ВСТУП

Навчальна дисципліна «Соціологія конфлікту» вивчається відповідно до навчального плану підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки 6.030101 «Соціологія».

Програма курсу «Соціологія конфлікту» включає до себе два змістовних модуля, в яких представлений аналіз особливостей конфліктів на мікрорівні (рівні міжособистісних і внутрішньогрупових конфліктів) і макрорівні (рівні міжгрупових і міждержавних конфліктів). У першому модулі розглядаються основні поняття соціології конфлікту, види та функції конфліктів, об'єктивні і суб'єктивні причини виникнення конфліктів, аналізується зміст особистісної і групової складових конфліктних ситуацій; надається характеристика особливостей сімейних та організаційних конфліктів.

У другому модулі аналізуються специфічні особливості міжгрупових і міждержавних конфліктів, а також розглядається проблема управління конфліктами і способи врегулювання конфліктів. На цей момент склалося кілька аналітичних рівнів в теорії конфлікту: філософсько-соціальний (охоплює загальні тенденції розвитку конфліктів на макрорівні), організаційно-соціологічний (вивчає причини і динаміку конфліктів в організаціях та колективах) та індивідуально-психологічний (вивчає психофізичні особливості і характеристики окремих особистостей та їх поведінку у конфлікті). Спільним для цих напрямків є об'єкт вивчення – поведінка особистості/груп в ситуації конфліктів. Специфіка соціології конфлікту полягає в тому, що вона більше уваги приділяє соціальним причинам формування та розвитку протиріч в системі взаємовідносин між індивідами і групами, їх переростання в конфлікти, вивчає шляхи попередження і методи управління конфліктами. У той же час слід підкреслити, що всебічний і системний аналіз поведінки особистості/груп в ситуації конфлікту передбачає одночасне використання як філософсько-соціального, так і організаційно-соціологічного та індивідуально-психологічного підходів до вивчення соціального феномену конфлікту.

Мета і завдання дисципліни

Основною метою курсу є формування у студентів цілісного уявлення про сучасну теорію і практику вивчення конфліктів, навичок професійної поведінки в конфліктних ситуаціях, що дозволить майбутнім фахівцям оптимізувати взаємодію з персоналом і клієнтами, налагодити з ними відносини співпраці.

У процесі вивчення курсу «Соціологія конфлікту» необхідно вирішити наступні завдання:

- вивчити теоретичні основи конфлікту, закономірності його виникнення і перебігу;
- сформуванати вміння приймати управлінські рішення в конфліктних ситуаціях;
- опанувати технологіями управління конфліктами.

В результаті навчання студенти мають

а) знати:

- основні положення сучасних теорій і методик аналізу конфліктів;

- основи соціально-психологічного управління конфліктами;
- специфіку прогнозування, попередження та вирішення соціальних конфліктів;

б) *вміти*:

- використовувати категоріальний апарат соціології конфліктів під час аналізу конфліктних ситуацій;
- оволодіти принципами і методологією об'єктивного аналізу конфліктів;
- застосовувати технології урегулювання конфліктів.

в) *оволодіти навичками*:

- конфліктологічної культури майбутнього фахівця для успішної реалізації професійної діяльності та саморозвитку;
- самостійного знаходження оптимальних шляхів подолання складних конфліктних ситуацій;
- управління соціальними конфліктами.

Міждисциплінарні зв'язки

Дисципліна «Соціологія конфлікту» теоретично і логічно знаходиться у зв'язку з такими дисциплінами, як «Загальна соціологічна теорія», «Політологія», «Історія соціології», «Соціальна психологія».

Вимоги до результатів вивчення дисципліни

В результаті вивчення дисципліни «Соціологія конфлікту» у студента мають сформуватися такі компетенції:

1. Загальнонаукові (ОНК) – 1) він повинен чітко уявляти структуру сучасного гуманітарного знання, вміти аналізувати проблеми і процеси, які є соціально значущими, використовувати методи гуманітарних наук у процесі здійснення різноманітної професійної та соціальної діяльності (КЗН 1.1);
- 2) оволодіти культурою мислення, знати його закони і використовувати їх у дослідницькій, аналітичній та педагогічній діяльності (КЗН 1.2);
2. професійні (ПК) – 1) він має вміти використовувати сучасні соціологічні знання в галузі конфліктології у професійній діяльності (КСВ 02.1);
- 2) оцінювати результати власної наукової, навчальної та суспільної діяльності як частину загальних соціологічних досліджень, освітнього процесу та соціальних дій (КСВ 02.3);
- 3) використовувати знання з соціологічних дисциплін, пропонувати комплекси рішень в галузі управління персоналом (КСВ 02.4);
- 4) розширювати власну систему знань, безперервно підвищувати інтелектуальний рівень і рівень професійної майстерності на основі самоосвіти (КСП 2.2.).

Методичне забезпечення включає такі елементи: програму курсу; питання для практичних занять; методичні рекомендації; питання для самоконтролю знань; завдання для самостійної роботи; теми рефератів та есе; питання для заліку; список рекомендованої літератури.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ

	Теми	Кількість годин			
		Усього	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
Модуль 1. Міжособистісні і внутрішньогрупові конфлікти					
1.	Предмет, методи та основні поняття соціології конфлікту	6	2	2	2
2.	Особливості соціологічного вивчення міжособистісних конфліктів	6	2	2	2
3.	Причини, різновиди і особливості перебігу сімейних конфліктів	6	2	2	2
4.	Особливості соціологічного вивчення конфліктів в організації	6	2	2	2
5.	Нові форми міжособистісних конфліктів: булінг і моббінг	7	3	2	2
Модуль 2. Міжгрупові та міждержавні конфлікти. Способи врегулювання конфліктів					
6.	Міжгрупові конфлікти: сутність і форми перебігу	6	2	2	2
7.	Особливості соціологічного вивчення міждержавних конфліктів	6	2	2	2
8.	Управління конфліктами. Способи врегулювання конфліктів	7	3	2	2
	Підготовка до заліку	4			4
	Всього	54	18	16	20

РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ

Навчання здійснюється на основі модульно-рейтингової системи. Курс включає 2 модулі. За підсумками вивчення курсу проводиться залік. Підсумкова оцінка навчальної діяльності виставляється за 100-бальною шкалою. Знання, отримані студентами за конкретною темою в рамках навчального курсу, контролюються за допомогою:

- а) роботи на семінарських заняттях (виступи з повідомленнями, участь в дискусіях тощо);
- б) відповідей на додаткові запитання під час лекційних занять;
- в) контрольних робіт та виконання тестових завдань.

Робота на семінарському занятті оцінюється за наступною схемою: участь у дискусії, під час якої студент має продемонструвати навички логічного обґрунтування власної позиції з обговорюваної проблеми (3 бали); відповідь на контрольне запитання з теорії, розглянутої на лекційному занятті (1 бал). Максимальна кількість балів, яку можна отримати на одному семінарському занятті – 4 бали. Оскільки в рамках курсу передбачено 8 семінарських занять, тому максимальна кількість балів, яку можна отримати на семінарських заняттях – 32 бали. Підготовка та представлення аналітичних повідомлень з проблемних питань, які є додатковими до основної теми вивчення; цей вид роботи оцінюється в 2 бали (максимальна кількість балів, яку можна отримати за цей вид роботи протягом 8 семінарів – 16 балів).

Знання, отримані студентом за конкретними модулями в рамках курсу, контролюються з допомогою написання контрольної роботи на останньому практичному занятті. Контрольна робота передбачає відповіді на поставлені запитання (20 питань) і оцінюється залежно від їх правильності та кількості виконаних завдань; правильна відповідь на кожне питання оцінюється в 1 бал. Відповідно, максимальна оцінка, яку можна отримати за контрольну письмову роботу – 20 балів.

Знання, отримані студентом по всьому курсу «Соціологія конфлікту», контролюються з допомогою заліку. Залік проводиться у формі письмового тестування та виконання самостійної роботи. Тест включає 30 питань; правильна відповідь на кожне питання оцінюється в 0,5 бали. Виконання самостійного завдання оцінюється в 17 балів (студент може вибрати одну з двох форм представлення результатів самостійної роботи: а) письмово оформлений аналіз; б) виступ з презентацією). Відповідно, максимальна оцінка, яку може получить студент на заліку – 32 бали.

У ході вивчення курсу студенти отримують бали за наступною схемою:

№ п/п	Види роботи	Сума балів
1	Робота на семінарському занятті	32

2	Підготовка аналітичних повідомлень	16
3	Модульний контроль (контрольна робота)	20
4	Підсумковий контроль (залік)	32
	Всього	100

За підсумками роботи студента виставляється оцінка у відповідності до шкали оцінювання:

<i>За шкалою ECTS</i>	<i>Характеристика за національною шкалою</i>	<i>За національною шкалою</i>	<i>За шкалою ХГУ «НУА»</i>
A	ВІДМІННО – відмінне засвоєння матеріалу, оволодіння ним з незначними помилками	5 відмінно	85–100
B	ДУЖЕ ДОБРЕ – оволодіння матеріалом на рівні значно вище середнього з окремими помилками	4 дуже добре	75–84
C	ДОБРЕ – в цілому курс засвоєний, але є деякі слабкі місця	4 добре	65–74
D	ЗАДОВІЛЬНО – курс засвоєний непогано, але зі значною кількістю недоліків	3 задовільно	57–64
E	ДОСТАТНЬО – засвоєння матеріалу відповідає мінімальним вимогам	3 достатньо	50–56
FX	НЕЗАДОВІЛЬНО – знання не задовольняють мінімальних вимогам, потрібно попрацювати, перш ніж перездати	2 незадовільно	25–49
F	НЕЗАДОВІЛЬНО – необхідна серйозна подальша робота, обов'язково повторне прослуховання курсу	2 незадовільно	0–24

ЗМІСТ ПРОГРАМИ КУРСУ

Модуль 1. Міжособистісні і внутрішньогрупові конфлікти

Тема 1. Предмет, методи та основні поняття соціології конфлікту

Поняття конфлікту, динаміка і структура конфлікту. Зародження конфлікту. Інцидент. Конфлікт в розвитку. Завершення конфлікту. Ескалація, дезескалація конфлікту. Основні етапи і періоди в розвитку конфлікту. Причини конфліктів: соціально-економічні, соціально-демографічні. Поняття «соціальна напруженість», ознаки соціальної напруженості. Конфлікт інтересів. Конфлікт цінностей. Конфлікт мотивацій. Концепція депривації. Об'єктивні і суб'єктивні протиріччя. Типи протиріч. Основні суперечності сучасних співтовариств. Суб'єктивні та об'єктивні особливості протікання конфлікту. Формули конфлікту. Типологія конфліктів. Функції та дисфункції конфлікту. Класифікація конфліктогенів, правила безконфліктної взаємодії. Поняття індивідуальної конфліктної компетентності. Конфлікт і стрес. Методи вироблення стресостійкості. Поняття конфліктної ситуації, виникнення і структура конфлікту. Усвідомлення ситуації як конфліктної її учасниками. Суб'єкти конфлікту як елементи конфліктної ситуації. Типи та ранги суб'єктів конфлікту. Вплив образів конфліктної ситуації на розвиток конфлікту. Динаміка конфліктної взаємодії. Стадії і фазова динаміка конфлікту. Конфлікт як процес. Конфліктна взаємодія і конфліктна поведінка. Правила і норми безконфліктної поведінки. Особливості конфліктності в різних сферах суспільних відношень і діяльності.

Тема 2. Особливості соціологічного вивчення міжособистісних конфліктів

Взаємодія і взаємозалежність людей. Теорія ролей. Потреби, інтереси, цінності в міжособистісних відносинах. Соціально-психологічні проблеми міжособистісних відносин. Вплив соціальної та психологічної зрілості особистості на рівень її конфліктності. Прояви індивідуально-психологічних особливостей особистості в її стратегіях поведінки в конфлікті. Емоційний стан учасників конфлікту: звуження креативності, автоматизація поведінки, емоційний дискомфорт. Причини і мотиви виникнення міжособистісних конфліктів і їх типологія. Стратегії ефективною поведінки. Способи вирішення міжособистісних конфліктів.

Тема 3. Причини, різновиди і особливості протікання сімейних конфліктів

Особливості виникнення, протікання і регулювання конфліктів в різних групах: організаційно-виробничих, навчально-педагогічних, сімейних. Сімейні конфлікти. Основні причини сімейних конфліктів. Соціально-психологічні та

рольові відмінності подружжя. Потреби та інтереси, цінності і цілі в подружньому житті. Стан «консенсусу – конфлікту» в сучасних сім'ях. Кризові періоди у розвитку родини. Класифікація сімейних конфліктів. Конфлікти між подружжям. Поняття подружньої несумісності. Конфлікти між батьками і дітьми. Основні типи виховання і їх кореляція з конфліктністю у сім'ї. Конфлікти між дітьми. Форми прояву сімейних конфліктів і способи їх врегулювання.

Тема 4. Особливості соціологічного вивчення конфліктів в організації

Класифікація конфліктів в організації. Організаційно-психологічні проблеми перетворень. Конфлікти «по вертикалі» і «по горизонталі». Основні причини конфліктів в організації. Позитивні функції організаційного конфлікту: подолання застою життєдіяльності; визначення слабких місць в організаційній структурі; формування лідерства. Деструктивні функції конфлікту в організації: погіршення і руйнування комунікації; падіння авторитету керівника; зростання напруженості між рівнями управління; зниження ефективності праці. Специфіка інноваційних конфліктів. Профілактика і методи врегулювання. Роль керівника у попередженні та регулюванні інноваційних конфліктів. Стратегії управління організаційним конфліктом. Трудові конфлікти як відображення проблем у соціально-економічній та адміністративно-управлінській системах організації. Особливості протікання соціально-трудова конфліктів. Форми і методи врегулювання. Соціальне партнерство, його значення в попередженні і успішному врегулюванні конфліктів. Попередження, дозвіл і управління конфліктами в організації.

Тема 5. Нові форми міжособистісних конфліктів: буллінг і моббінг

Визначення моббінга і буллінга. Основні критерії моббінга і буллінга. Темпоральний і психологічний критерії. Співвідношення понять моббінга, буллінга і конфлікту. Особистісні, організаційні та соціетальні чинники розвитку моббінга і буллінга. Наслідки буллінга і моббінга в особистісному та організаційному контекстах. Статистичний аналіз поширеності явищ моббінга і буллінга у світі. Управління моббінгом і буллінгом. Способи нейтралізації негативних наслідків цих явищ.

Модуль 2. Міжгрупові та міждержавні конфлікти. Способи врегулювання конфліктів

Тема 6. Міжгрупові конфлікти: сутність і форми протікання

Міжгрупові конфлікти. Об'єктивні інтереси класів і соціальних груп. Посилення диференціації суспільства. Групові норми, цінності і способи

поведінки. Причини виникнення міжгрупових конфліктів та їх типи. Функції міжгрупових конфліктів і їх соціальні наслідки. Міжрегіональні форми конфліктного протистояння. Економічні конфлікти; політичні конфлікти; соціальні конфлікти; конфлікти в духовній сфері суспільства. Міжетнічні конфлікти. Основні шляхи вирішення конфліктів у суспільстві.

Тема 7. Особливості соціологічного вивчення міждержавних конфліктів

Поняття озброєних і незброєних конфліктів. Збройні конфлікти високої і низької інтенсивності. Поняття «інтернаціоналізованого внутрішньодержавного конфлікту». Причини збройних міждержавних конфліктів. Міждержавні конфлікти на підґрунті цивілізаційних і релігійних розбіжностей (С. Хантінгтон). Нові типи і форми збройних конфліктів. Тероризм. Особливості терористичних збройних зіткнень. Міжнародні зони ризику. Правові акти, що регулюють міжнародні збройні конфлікти. Гаазькі конференції 1899 і 1907 р. Пакт Бріана – Келлога (Паризький пакт) 1928 р. Женевські конвенції і додаткові протоколи до них. Статут ООН. Гельсінський заключний акт 1975 р. Критерії визначення доречності міжнародного збройного втручання.

Тема 8. Управління конфліктом. Способи врегулювання конфліктів

Поняття управління конфліктом. Зміст управління конфліктами. Основні етапи управління: прогнозування, попередження або стимулювання конфлікту. Стратегії та алгоритм управління конфліктами. Управління конфліктом як мінімізація його негативних наслідків. Зміна конфліктної ситуації. Силкові засоби управління конфліктом. Локалізація і фрагментація конфлікту. Структурні способи управління конфліктом. Заміна об'єкту конфлікту. Адміністративний ресурс. Аналіз технології управління конфліктним взаємодією. Схема оволодіння конфліктною ситуацією: аналіз і корекція уявлень і відносин у предконфліктній ситуації і в процесі конфлікту. Організація переговорного процесу як основного методу врегулювання конфліктів. Конструктивні і деструктивні принципи і моделі організації переговорного процесу. Процедура переговорів. Ролі учасників переговорного процесу. Посередництво як спосіб врегулювання конфлікту. Основні принципи діяльності посередника. Структура і механізми посередницької діяльності. Менеджер як посередник. Вимоги, що пред'являються до особистості посередника. Типи посередників. Медіація, фасилітація, третейський суд. Посередництво і медіація. Медіація як спосіб врегулювання конфлікту. Галузі застосування медіації. Процес медіації та його учасники. Загальні принципи медіації.

ПЛАНІ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ З МЕТОДИЧНИМИ РЕКОМЕНДАЦІЯМИ ДО НИХ

Модуль 1. Міжособистісні і внутрішньогрупові конфлікти

Семінар 1. Тема 1. Предмет, методи та основні поняття соціології конфлікту

План

1. Структурні компоненти конфлікту, їх характеристика.
2. Динаміка конфлікту, етапи його розвитку.
3. Вплив структурних компонентів на динаміку конфлікту.
4. Основні моделі завершення конфлікту.
5. Функції конфлікту по відношенню до його учасників та соціуму.
6. Поняття індивідуальної конфліктної компетентності.
7. Концепції вироблення стресостійкості.

Питання для самостійної підготовки до семінару

1. Що є основною характеристикою конфлікту?
2. У чому полягає відмінність конфліктної ситуації від конфлікту? Наведіть приклад.
3. Чому об'єкт конфлікту має бути неподільним?
4. Як впливає культура суспільства на перебіг конфліктів?
5. Чи завжди для розвитку конфлікту необхідний об'єкт конфлікту, від чого це залежить?
6. Який з конфліктів (відкритий, прихований, потенційний) може принести найбільші неприємності для керівника (за інших рівних умов)?
7. Дайте визначення основних структурних елементів конфлікту: «сторони конфлікту», «предмет конфлікту», «образ конфліктної ситуації», «мотиви конфлікту», «позиції конфліктуючих сторін».

Теми аналітичних повідомлень

1. Системна природа конфлікту.
2. Формування теорії конфлікту.
3. Структурний аналіз конфліктів у сучасному суспільстві.
4. Соціокультурна динаміка сучасного суспільства і конфлікти.
5. Роль корпоративної культури в регулюванні конфліктів в організації.
6. Теоретико-ігрова модель конфлікту.
7. Вплив стресів на виникнення і розвиток конфліктів.

Методичні рекомендації

На семінарському занятті, присвяченому основним поняттям соціології конфлікту, необхідно проаналізувати поняття «конфлікт», виявити відмінності соціологічного розгляду конфлікту від психологічного. Згідно Р. Дарендорфу, «конфлікт є боротьба, що виникає через дефіцит влади, статусу або засобів, необхідних для задоволення цінностей, і передбачає нейтралізацію, ущемлення або знищення цілей противника». А. Я. Анцупов визначає конфлікт як «найгостріший спосіб усунення протиріч, що виникають в процесі взаємодії, і звичайно супроводжується негативними емоціями». На основі аналізу змісту цих визначень конфлікту студентам необхідно виявити сутнісні характеристики цього феномена. Основними категоріями соціології конфлікту є «структура» і «динаміка» конфлікту, аналізу яких необхідно приділити увагу на семінарському занятті. Студенти мають розрізняти поняття конфлікту і конфліктної ситуації. Конфліктна ситуація – це наявність суперечливих позицій сторін з якогось приводу, їх інтенція до протилежних цілей, тоді як конфлікт – це активні взаємопрямовані дії кожної зі сторін для реалізації своїх цілей, із сильними емоційними переживаннями.

На семінарському занятті необхідно розглянути поняття динаміки конфлікту; на прикладі конкретних конфліктів (міжособистісних, міжгрупових або міжнародних) студенти мають виявити особливості кожної стадії в динаміці конфлікту. Загальна схема динаміки конфлікту складається з наступних періодів: 1) предконфліктна ситуація (латентний період); 2) відкритий конфлікт (власне конфлікт): інцидент (початок конфлікту), ескалація (розвиток) конфлікту, завершення конфлікту; 3) післяконфліктний період. Засоби завершення конфлікту можуть бути досить різноманітними. Найбільш типовими є наступні: 1) усунення (знищення) опонента або обох опонентів протиборства; 2) усунення (знищення) об'єкта конфлікту; 3) зміна позицій обох чи однієї з сторін конфлікту; 4) участь у конфлікті нової сили, здатної завершити його шляхом примусу; 5) звернення суб'єктів конфлікту до арбітрів або завершення його при посередництві третейського судді; 6) переговори як один з найефективніших засобів вирішення конфлікту.

Слід звернути увагу студентів, що поняття «завершення конфлікту» і «вирішення конфлікту» не є тотожними. Дозвіл конфлікту є окремим випадком, однією з форм завершення конфлікту, що виражається в позитивному, конструктивному вирішенні проблеми основними учасниками конфлікту або третьою стороною. Але крім цього, формами завершення конфлікту можуть бути: згасання конфлікту, усунення конфлікту, переростання конфлікту в інший конфлікт. Слід звернути увагу студентів на той факт, що саме конфлікт між великими соціальними групами дослідники називають соціальним конфліктом у власному розумінні слова, на відміну від внутрішньо-особистісних, міжособистісних і внутрішньогрупових конфліктів, а також конфліктів між невеликими групами. Сучасні соціологи конфлікту стверджують, що конфлікт стає «соціальним», коли до нього долучаються великі соціальні групи, а не

індивіди чи невеликі групи. Аналізуючи проблему класифікації конфліктів, необхідно звернути увагу студентів на типологію, яку найчастіше використовують у соціології конфлікту: залежно від сторін конфлікту поділяються на внутрішньоособистісні, міжособистісні, конфлікти між особою і групою, міжгрупові і міжнародні конфлікти.

На семінарському занятті необхідно також проаналізувати поняття «структури» конфлікту, що включає до себе кілька елементів: об'єкт конфлікту – те, на що претендує кожна з конфліктуючих сторін, що викликає їхню протидію, конкретна матеріальна (ресурс), соціальна (влада) або духовна (ідея, принцип) цінність; суб'єкти конфлікту – учасники конфлікту, опоненти, чий інтерес порушений безпосередньо; предмет конфлікту – об'єктивно існуюча або уявна проблема, що є причиною розбрату між сторонами (проблема влади, першості, сумісності співробітників).

На занятті студенти мають обґрунтувати власну позицію відносно проблеми, викладеної в завданні № 3.

Рекомендована література

Основна: [1-4].

Додаткова: [23-25].

Семінар 2. Тема 2. Особливості соціологічного вивчення міжособистісних конфліктів

План

1. Поняття міжособистісного конфлікту.
2. Моделі поведінки в конфлікті і способи врегулювання міжособистісних конфліктів.
3. Стратегії ефективної поведінки у конфлікті.
4. Способи вирішення міжособистісних конфліктів.

Питання для самостійної підготовки до семінару

1. Надайте аналіз особливостей міжособистісних конфліктів.
2. Назвіть контексти міжособистісних конфліктів.
3. Назвіть типи міжособистісних конфліктів в організації.
4. Розкрийте основний зміст управлінської діяльності з прогнозування міжособистісних конфліктів та їх запобігання.
5. Які існують моделі поведінки у конфліктній взаємодії?
6. Яка модель поведінки в конфлікті характеризується прагненням залагодити конфлікт, доброзичливим ставленням до суперника?
7. Якій моделі поведінки в конфлікті притаманні порушення етики спілкування, відмова від компромісу?

8. Яка модель поведінки в конфлікті характеризується непослідовністю поведінки?
9. Дайте характеристику умов, за яких суб'єкт конфлікту вибирає:
 - стратегію боротьби;
 - стратегію догляду;
 - стратегію компромісу;
 - стратегію поступки;
 - стратегію співробітництва.
10. Назвіть основні типи конфліктних особистостей.

Теми аналітичних повідомлень

1. Самоменеджмент як профілактика конфліктної поведінки.
2. Роль стереотипів у виникненні конфліктів.
3. Технології вирішення конфліктів.
4. Моделі поведінки в конфлікті та їх вплив на завершення конфлікту.

Методичні рекомендації

На занятті необхідно проаналізувати визначення міжособистісних конфліктів, виявити їх відмінності від інших різновидів конфлікту. Під міжособистісним конфліктом розуміють відкрите зіткнення взаємодіючих суб'єктів на основі деяких протиріч, які виступають у вигляді протилежних цілей. Міжособистісний конфлікт проявляється у взаємодії між двома і більше особами. У міжособистісних конфліктах суб'єкти протистоять один одному і з'ясовують свої стосунки безпосередньо. Це один з найпоширеніших типів конфліктів. На семінарському занятті необхідно проаналізувати зміст основних стратегій і тактик поведінки в конфлікті, виявити, які з них є найбільш продуктивними. У соціології конфлікту виділяють дві основні стратегії поведінки в конфлікті: стратегія партнерства характеризується орієнтацією на врахування інтересів і потреб партнера; стратегія напору характеризується реалізацією власних інтересів. Поєднання цих двох стратегій породжує п'ять основних тактик (або стилів) поведінки, зміст яких необхідно обговорити на семінарському занятті.

Серед величезної безлічі причин конфліктів необхідно проаналізувати на семінарському занятті так звані загальні причини, які проявляються практично в усіх реальних конфліктах. До них можна віднести такі причини. Соціально-політичні та економічні причини пов'язані з соціально-політичною та економічною ситуацією у країні. Соціально-демографічні чинники відбивають відмінності в установках і мотивах людей, що обумовлені їх статтю, віком, приналежністю до етнічних груп тощо. Соціально-психологічні причини віддзеркалюють соціально-психологічні явища в соціальних групах: взаємовідносини, лідерство, групові мотиви, колективні думки, настрої тощо. Індивідуально-психологічні чинники відбивають індивідуальні психологічні особливості особистості (здібності, темперамент, характер, мотиви тощо).

Необхідно обговорити зі студентами найбільш конструктивні засоби протидії наслідкам міжособистісних конфліктів. Основний засіб, який призводить не тільки до надійного усунення протиборства, а й встановлення співпраці у післяконфліктний період – це спільна діяльність людей, спрямована на досягнення спільної мети. Там, де є загальні інтереси, спільні цілі і завдання діяльності, там можна налагодити добрі стосунки і сприятливий психологічний клімат.

На занятті студенти мають проаналізувати практичні ситуації, представлені в завданні № 1.

Рекомендована література

Основна: [1-7].

Додаткова: [23-25].

Семінар 3. Тема 3. Причини, різновиди і особливості протікання сімейних конфліктів

План

1. Особливості виникнення, протікання і врегулювання міжособистісних конфліктів в організаційно-виробничих, навчально-педагогічних, сімейних групах.
2. Сімейні конфлікти.
3. Класифікація сімейних конфліктів.
4. Особливості протікання конфліктів між подружжям.
5. Особливості протікання конфліктів між батьками і дітьми.

Питання для самостійної підготовки до семінару

1. Перелічіть різновиди і розкрийте особливості сімейних конфліктів.
2. Назвіть основні причини конфліктів у родині.
3. Назвіть соціальні чинники мікро- і макро-середовища, що обумовлюють сімейні конфлікти.
4. Назвіть способи попередження та вирішення сімейних конфліктів.

Теми аналітичних повідомлень

1. Психологічні умови попередження та вирішення міжособистісних конфліктів у родині.
2. Особливості протікання конфліктів у родині.
3. Особливості протікання конфліктів між батьками і дітьми.

Методичні рекомендації

На семінарському занятті необхідно проаналізувати і виявити сутнісні ознаки поняття сімейного конфлікту, зіставити його з визначенням конфлікту. Сімейні конфлікти – це протиборство між членами сім'ї на основі зіткнення

протилежно спрямованих мотивів і поглядів. Сімейні конфлікти мають свої особливості, які необхідно враховувати під час діагностики та вирішення таких конфліктів.

Перш за все, необхідно звернути увагу студентів на той факт, що сімейні конфлікти відрізняються особливим предметом, специфіку якого обумовлено унікальністю сімейних відносин. Найважливішою особливістю сімейних відносин є те, що їх основний зміст складають як міжособистісні відносини (кохання, кровна спорідненість), так і правові і моральні зобов'язання, пов'язані з реалізацією функцій сім'ї: репродуктивної, виховної, господарсько-економічної, рекреативної (взаємодопомога, підтримка здоров'я, організація дозвілля та відпочинку), комунікативної та регулятивної. Під час аналізу причин сімейних конфліктів важливо враховувати соціальні фактори мікро- і макросередовища. До факторів макросередовища, які обумовлюють сімейні конфлікти, відносяться: ріст соціального відчуження; орієнтація на культ споживання; девальвація моральних цінностей; кризовий стан економіки та соціальної сфери; деформація норм сексуальних відносин; зміна положення жінок у суспільстві. До факторів мікросередовища слід віднести: погіршення матеріального становища сім'ї; надмірну зайнятість одного або обох подружжя на роботі; неможливість нормального працевлаштування подружжя або інших членів сім'ї; тривала відсутність житла; відсутність можливості влаштувати дітей у дитячу установу тощо.

Особливості сімейних конфліктів проявляються в їх динаміці, а також у формах перебігу. В цілому динаміка сімейних конфліктів характеризується класичними етапами (виникнення конфліктної ситуації, усвідомлення конфліктної ситуації, відкрите протиборство, розвиток відкритого протиборства, вирішення конфлікту і емоційне переживання конфлікту). Але сімейні конфлікти відрізняються підвищеною емоційністю, швидкістю протікання кожного з етапів, формами протиборства (закиди, образи, сварка, сімейний скандал, порушення спілкування), а також засобами їх вирішення (примирення, досягнення згоди, взаємні поступки, розлучення тощо).

Увагу студентів слід звернути на класифікацію причин сімейних конфліктів. У соціології конфлікту причини всіх подружніх конфліктів розділяють на три великі категорії: конфлікти на підґрунті несправедливого розподілу праці; конфлікти на підґрунті незадоволення яких-небудь потреб; конфлікти через недоліки у вихованні; конфлікти на підґрунті подружньої несумісності. У соціології конфлікту значну увагу приділяють проблемі попередження та вирішення сімейних конфліктів. Основні шляхи попередження сімейних конфліктів залежать від потенційних суб'єктів конфліктної взаємодії (подружжя, батьки, діти, родичі). За кожним конкретним випадком в рекомендованій літературі можна знайти корисні поради. На семінарському занятті необхідно обговорити зі студентами такі способи попередження сімейних конфліктів: формування психолого-педагогічної культури, знань основ сімейних відносин (в першу чергу це стосується подружжя); виховання

дітей з урахуванням їх індивідуально-психологічних і вікових особливостей, а також емоційних станів; формування сімейних традицій, розвиток взаємодопомоги, взаємної відповідальності, довіри і поваги; формування культури спілкування.

На занятті студенти мають обґрунтувати власну позицію відносно проблеми, викладеної в завданні № 5.

Рекомендована література

Основна: [1-4].

Додаткова: [15-24].

Семінар 4. Тема 4. Особливості соціологічного вивчення конфліктів в організації

План

1. Класифікація конфліктів в організації.
2. Основні причини конфліктів в організації.
3. Позитивні та деструктивні функції конфлікту в організації
4. Роль керівника у попередженні та врегулюванні конфліктів.
5. Стратегії управління організаційним конфліктом.
6. Особливості перебігу соціально-трудова конфліктів.
7. Попередження і управління конфліктами в організації.

Питання для самостійної підготовки до семінару

1. Які фактори впливають на виникнення конфліктів у колективах?
2. Назвіть основні типи конфліктів в організації.
3. Які існують позитивні і деструктивні функції конфліктів в організації?
4. Які існують стратегії управління конфліктами в організації?

Теми аналітичних повідомлень

1. Імідж керівника як засіб конструктивного впливу на конфлікти.
2. Роль інноваційних конфліктів у розвитку організації.
3. Соціально-психологічний клімат трудового колективу як основа конструктивного розвитку конфліктів.
4. Роль керівника в управлінні конфліктами.

Методичні рекомендації

На семінарському занятті необхідно проаналізувати зміст поняття «конфлікт в організації». Конфлікт в організації – це відкрита форма існування протиріччя, що виникають у процесі взаємодії людей при вирішенні питань виробничого та особистого порядку. Предтечею конфлікту в організації є соціальна напруга в колективі. Необхідно обговорити зі студентами кілька точок

зору на сутність соціальної напруженості. 1) Соціальна напруженість в реальному житті виступає як усвідомлення більшістю членів трудового колективу очевидних порушень принципу соціальної справедливості і готовність шукати вихід із ситуації через ту чи іншу форму конфлікту. 2) Соціальна напруженість являє собою протиріччя між об'єктивним характером соціальних відносин і суб'єктивним характером поведінки суб'єктів цих відносин. На рівні організації прояв напруженості супроводжується відхиленням від нормальної співпраці. 3) Соціальна напруженість – це порушення нормальних відносин і неадекватне функціонування учасників взаємодії.

На занятті необхідно представити характеристику двох груп факторів, що сприяють виникненню соціальної напруженості в трудовому колективі: внутрішні і зовнішні. До внутрішніх факторів належать: невиконання керівництвом організації своїх обіцянок і небажання пояснити людям реальний стан справ; порушення режиму виробництва через зриви поставок сировини і матеріалів; неможливість для членів трудового колективу добре заробляти; відсутність видимих результатів предметної турботи про покращення умов праці, побуту і відпочинку працівників; конфронтація персоналу управління та працівників через несправедливий розподіл матеріальних благ і фонду оплати праці; впровадження інновацій і радикальних перетворень без врахування інтересів працівників. Зовнішні фактори: дестабілізація обстановки в країні, зіткнення інтересів різних політичних груп; виникнення гострого дефіциту на продукти і товари першої необхідності; утиск соціальних пільг в нових законодавчих актах; різке ослаблення правової соціальної захищеності інтересів членів трудового колективу.

Аналізуючи зміст конфліктів в організації, студенти мають вміти виявляти їх основні причини. Конфлікти в організації з'являються внаслідок конфронтації приватних і спільних інтересів. Зіставлення інтересів може проявлятися як: повна тотожність, тобто однонаправленість інтересів; відмінність у спрямованості інтересів, тобто те, що вигідно одним, іншим вигідно не в тій же мірі; протилежна спрямованість інтересів – коли суб'єкти для задоволення своїх потреб мають рухатися в протилежних напрямках. Під час аналізу конфлікту в організації важливо зрозуміти, який тип дії лежить в його основі. Учасники конфлікту ірраціонального типу діють, ігноруючи співвідношення можливого виграшу і витрат. Приклад такого типу – стихійні страйки. Їх наслідки зазвичай не збігаються з усвідомленими інтересами і навіть можуть бути зовсім протилежні. Учасники конфлікту раціонального типу враховують співвідношення можливого виграшу, шансів на перемогу і поразку. Такий конфлікт починається тільки при переконанні однієї зі сторін у високій імовірності успіху.

Суб'єктами або сторонами конфлікту в організації можуть виступати як приватні, так і офіційні особи (представники установ і організацій), як окремі співробітники, так і групи. Ступінь участі сторін в конфлікті може бути різною: від безпосередньої протидії до опосередкованого впливу на хід конфлікту.

Виходячи з цього виділяють: 1) основних учасників, 2) групи підтримки, 3) інших учасників. Конфліктна ситуація переростає в конфлікт тільки при наявності дій опонентів. Студенти мають вміти виявляти умови, що сприяють виникненню конфліктів в організації. Умовами, що впливають на виникнення конфліктів у організаціях, можуть бути: наявність негативних традицій; недовіра начальника до підлеглого; упереджене негативне ставлення одного члена колектива до іншого; наявність в організаціях неформальних мікрогруп.

На занятті студенти повинні проаналізувати практичні ситуації, представлені в завданні № 2, а також обґрунтувати власну позицію щодо проблеми, викладеної в завданні № 8.

Рекомендована література

Основна: [1-7].

Додаткова: [12-25].

Семінар 5. Тема 5. Нові форми міжособистісних конфліктів: буллінг і мобінг

План

1. Поняття моббінга, буллінга і конфлікту.
2. Основні критерії моббінга і буллінга.
3. Особистісні, організаційні та соціетальні чинники розвитку моббінга і буллінг.
4. Наслідки буллінга і моббінга в особистісному і організаційному контекстах.
5. Управління моббінгом і буллінгом.

Питання для самостійної підготовки до семінару

1. Проаналізуйте зміст понять мобінг, буллінг і конфлікт.
2. Проаналізуйте особистісні фактори, що сприяють розвитку буллінг і моббінга.
3. Проаналізуйте організаційні чинники, що сприяють розвитку буллінга і моббінга.
4. За допомогою яких прийомів можна управляти буллінгом і моббінгом?

Теми аналітичних повідомлень

1. Феномен шкільного кібербуллінгу.
2. Мобінг на робочому місці: правовий аспект.

Методичні рекомендації

На семінарському занятті необхідно обговорити зі студентами проблему модифікації форм конфлікту в часі і просторі. У сучасній соціології конфлікту активно дискутується проблема виникнення таких нових форм конфлікту, як мобінг і буллінг, які, в той же самий час, дещо відрізняються від класичного

конфлікту. Для того щоб краще зрозуміти особливості буллінга і моббінга, на семінарському занятті необхідно проаналізувати їх основні особливості. Моббінг означає приниження, образи, соціальну ізоляцію когось-небудь або негативний вплив на здійснення будь-ким робочих завдань. Термін буллінг/моббінг застосовують по відношенню до діяльності, інтеракціям або процесам, що трапляються регулярно (щотижня) протягом визначеного періоду часу (приблизно 6 місяців). Моббінг – це процес, внаслідок якого людина, що опинилася об'єктом цькування, потрапляє в важке становище і стає мішенню систематичних негативних соціальних дій.

Маючи на увазі виділені ознаки моббінга, необхідно порівняти його з концептами буллінг і конфлікту. Можна виділити кілька позицій у порівняльному аналізі понять моббінга і буллінга. 1. Деякі теоретики використовують їх як синоніми. 2. Більшість дослідників вважають, що відмінність між ними полягає тільки лише в культурно-мовних традиціях, прийнятих в різних країнах: якщо термін «моббінг» використовують в скандинавських, німецькомовних країнах, то поняття «буллінг» традиційно використовують в англійськомовних країнах. 3. Деякі вчені акцентують наявність концептуальної різниці між цими термінами. Наприклад, Л. Сперрі вважає, що моббінг – це не-сексуальний утиск співробітника з боку групи інших працівників організації з метою його витіснення/звільнення з організації або, принаймні, з певного підрозділу організації. Моббінг передбачає індивідуальну, групову та організаційну динаміку розвитку і проявляється в дискредитації, руйнуванні професійної репутації та психологічної травматизації співробітника, що тягне за собою безліч важких негативних наслідків (таких як руйнування кар'єри, здоров'я або фінансові втрати у разі звільнення). На відміну від моббінга, буллінг, по-перше, передбачає наявність одного (а не не скільки) агресорів, по-друге, здійснюється скоріше не на організаційному, а на особистісному рівні, по-третє, не призводить до таких тяжких наслідків, які виникають у разі моббінга. Х. Лейман трохи інакше розрізняє ці поняття: якщо моббінг – це непряма форма агресії, то буллінг правильніше співвідносити з фізичним насильством над людиною, хоча, як моббінг, так і буллінг мають своїм результатом однаково тяжкі наслідки (стигматизацію і віктимізацію «мішені»). 4. І, нарешті, у вітчизняній науці утвердилася наступна традиція використання порівнюваних термінів: поняття «моббінг» найчастіше використовують в контексті аналізу систематичних утисків людини в трудових колективах, тоді як поняття буллінг – в ситуації аналізу подібних ситуацій в шкільних колективах. Ця традиція є цілком обґрунтованою, тим більше що вона не виключає розгляду моббінга і буллінга як синонімічних в концептуальному відношенні феноменів, що володіють подібними ознаками і структурою. Саме цієї традиції варто дотримуватися в процесі аналізу нових форм конфлікту.

Можна говорити про наявність певного зв'язку між конфліктом і моббінгом. Як стверджує Х. Лейман, конфлікт може зіграти роль триггер-фактора («спускового гачка»), який може дати початок моббінгу. На думку С. Ейнерсена, Д. Запф, Х. Хоель і К. Купера, в певний момент ескалації конфлікту,

коли сторони переходять від використання раціональних аргументів до психологічному насильству, прагнучи зруйнувати особистість і репутацію опонента, конфлікт перероджується в мобінг. На семінарському занятті необхідно також розглянути основні положення сучасної соціології конфлікту, в яких обговорюються методи і прийоми управління мобінгом в організації та уклінгом у шкільному колективі.

На занятті студенти повинні обґрунтувати власну точку зору щодо проблем, заявлених у завданнях № 6 і 7.

Рекомендована література

Основна: [1-6].

Додаткова: [12-25].

Модуль 2. Міжгрупові та міждержавні конфлікти. Способи врегулювання конфліктів

Семінар 6. Тема 6. Міжгрупові конфлікти: сутність і форми протікання

План

1. Поняття міжгрупового конфлікту.
2. Причини виникнення міжгрупових конфліктів та їх типи.
3. Функції міжгрупових конфліктів і їх соціальні наслідки.
4. Економічні, політичні, соціальні конфлікти і конфлікти в духовній сфері суспільства.
5. Основні шляхи вирішення міжгрупових конфліктів

Питання для самостійної підготовки до семінару

1. Що лежить в основі міжгрупового конфлікту?
2. Назвіть варіанти міжгрупових конфліктів.
3. Назвіть основні форми прояву міжгрупових конфліктів.
4. Назвіть особливості суб'єктивного змісту конфліктної ситуації міжгрупового конфлікту.
5. Дайте визначте конфлікту в суспільстві.
6. Назвіть основні групи конфліктів у суспільстві.
7. Визначте поняття економічного, політичного, соціального конфлікту.

Теми аналітичних повідомлень

1. Становлення правової держави і її роль в регулюванні міжгрупових конфліктів
2. Взаємодія та взаємовплив елементів міжгрупового конфлікту.
3. Конфліктогенні фактори та їх роль в міжгруповому конфлікті.

Методичні рекомендації

Необхідно звернути увагу студентів на той факт, що, розгортаються міжгрупові конфлікти приблизно за тим же сценарієм, що й міжособистісні. Однак сам факт залученості в конфлікти великих груп людей суттєво видозмінює як механізми їх появи, так і режими протікання. Тому має сенс виділити специфічні особливості міжгрупових конфліктів і простежити соціальні механізми їх виникнення. Груповий конфлікт може виникнути з наступних причин: 1) відмінності інтересів (розбіжність цілей, конкурентна боротьба за обмежені ресурси, вимоги більшої автономії); 2) різне розуміння ситуації, що впливає з відмінності обов'язків; 3) відмінності в інформації про деяку ситуацію; 4) дискусії про ймовірні наслідки вибору певного курсу дії. У міжгруповому конфлікті протиборчими сторонами виступають групи (малі, середні або мікрогрупи). В основі такого протиборства лежить зіткнення протилежно спрямованих групових мотивів (інтересів, цінностей, цілей). Міжгрупові конфлікти розрізняються за формою, в яких вони протікають. Такими формами є: збори, наради, мітинги груп; страйки; зустрічі лідерів; дискусії; переговори.

На семінарському занятті необхідно проаналізувати зміст основних різновидів міжгрупових конфліктів: економічних, політичних, соціальних і духовних. У кожній з названих груп в залежності від тих чи інших факторів і умов виділяються конкретні види конфліктів. Наприклад, у групі економічних конфліктів можуть бути виділені внутрішні (що охоплюють конкретну державу) і зовнішні (міжнародні); великомасштабні і місцеві тощо. Економічні конфлікти – це протиборство суб'єктів соціальної взаємодії (націй, держав, класів тощо) на основі протилежних економічних інтересів, обумовлених положенням і роллю в системі суспільних відношень (відносин власності, влади, права тощо). Головним чинником, що впливає на економічні конфлікти, є власність.

Політичні конфлікти – це протиборство суб'єктів соціальної взаємодії (націй, держав, класів, політичних партій, організацій тощо) на основі протилежних політичних інтересів, цінностей, поглядів і цілей, обумовлених положенням і роллю в системі влади. Поняття політичного конфлікту означає не що інше, як боротьбу різних суспільних сил за вплив в інститутах державної влади (уряді, парламенті, місцевих і регіональних органах управління тощо). Інакше кажучи, основним предметом політичних конфліктів виступає державна влада. Однією з істотних особливостей політичних конфліктів є те, що в них переплітаються практично всі суспільні інтереси – економічні, політичні, соціальні та ідеологічні. В силу цього політичні конфлікти є найгострішими. Форми прояву політичних конфліктів відрізняються своїм різноманіттям і динамікою. Серед безлічі форм політичних конфліктів широке поширення в політичній практиці отримали: мітинги і демонстрації, політичні революції, політичні кризи і дискусії та ін. Особливою формою прояву політичних

конфліктів є війни і збройні конфлікти, які можна об'єднати в одне поняття – військові конфлікти.

Соціальні конфлікти тісно пов'язані з економікою і політикою держави і виникають як результат порушення прав і гарантій громадян, які належать до тих чи іншим соціальним групам, утиску їх інтересів, пов'язаних із зазначеними характеристиками соціальної сфери. Основною формою прояву соціальних конфліктів є невдоволення громадян, їх протест проти нинішньої ситуації, що склалася не з їхньої волі. Соціальні конфлікти – це особлива форма протиборства громадян з владою, обумовлена утиском інтересів громадян, а також порушенням їх прав і гарантій у соціальній сфері. Соціальний конфлікт – це завжди боротьба, породжена конфронтацією суспільних і групових, але не індивідуальних інтересів.

Конфлікти в духовній сфері суспільства виникають на основі протиріч, що складаються в процесі виробництва, розподілу і споживання духовних цінностей. Такі конфлікти охоплюють сферу суспільної свідомості, науку, релігію, літературу, мистецтво, а також ті соціальні інститути, які управляють цими явищами. Конфлікти духовної сфери – це протиборство суб'єктів соціальної взаємодії на основі протилежних інтересів і поглядів у процесі виробництва, розподілу і споживання духовних цінностей. Конфлікти в духовній сфері вельми різноманітні. Найбільш поширеними і гострими з них є релігійні конфлікти, конфлікти у сфері мистецтва, а також ідеологічні конфлікти.

На семінарському занятті необхідно обговорити зі студентами основні принципи управління міжгруповими конфліктами. Основний принцип згладжування (ослаблення та ліквідації) міжгрупових конфліктів – принцип злиття цілей. Тобто створення умов, в яких окремі групи почнуть ототожнювати свої цілі з цілями організації та будуть краще розуміти цілі окремих систем. Відносини керівників до конфлікту може бути різним: попередження прийнятими рішеннями виникнення конфлікту, провокування конфлікту для виявлення можливостей підлеглих, їх потенціалу; примирення конфліктуючих сторін. Якщо керівник не приймає вчасно належних рішень і конфлікт розростається у своїх просторових межах, починає охоплювати всіх співробітників даного підприємства, то організаційний конфлікт модифікується з конфлікту, що зачіпає відносини управління персоналом, в конфлікт, що зачіпає всю область трудових відносин в організації, і може перерости в страйк.

На занятті студенти повинні обґрунтувати власну позицію відносно проблеми, викладених у завданні № 9.

Рекомендована література

Основна: [1-4].

Додаткова: [14-26].

Семінар 7. Тема 7. Особливості соціологічного вивчення міждержавних конфліктів

План

1. Збройні і незброєні міждержавні конфлікти.
2. Збройні конфлікти високої і низької інтенсивності.
3. Поняття «інтернаціоналізованого внутрішньодержавного конфлікту».
4. Причини збройних міждержавних конфліктів.
5. Нові типи і форми збройних конфліктів.
6. Правові акти, що регулюють міжнародні збройні конфлікти.
7. Критерії визначення доречності міжнародного озброєного втручання.

Питання для самостійної підготовки до семінару

1. Що лежить в основі міждержавного конфлікту?
2. Перелічіть основні форми прояву міждержавних конфліктів.
3. Уявіть аналіз особливостей латентної і відкритою фаз міждержавного конфлікту.
4. Дайте визначення «інтернаціоналізованого внутрішньодержавного конфлікту».
5. Проведіть аналіз основних положень правових актів, що регулюють міжнародні збройні конфлікти.

Теми аналітичних повідомлень

1. Особливості сучасних збройних конфліктів.
2. Особливості асиметричної війни.
3. Нова політика «міжнародного втручання».
4. Феномен міжнародного тероризму.

Методичні рекомендації

На семінарському занятті необхідно розглянути зміст поняття «міждержавний конфлікт»; проаналізувати основні етапи в міждержавному конфлікті; зробити висновки про можливості нейтралізації міждержавних конфліктів.

Студенти мають розуміти відмінність міждержавних конфліктів від інтернаціоналізованих внутрішньодержавних конфліктів. Під «інтернаціоналізацією» слід розуміти не тільки пряме втручання сил іноземної держави/держав на боці одного з учасників внутрішнього конфлікту, а й весь комплекс міжнародних зусиль по зовнішньому врегулюванню конфлікту (у тому числі за умов посередництва). Крім того, на семінарському занятті необхідно проаналізувати поняття конфліктів низької і високої інтенсивності з використанням кількісного критерію (число загиблих під час військових операцій). До великих збройних конфліктів відносять ті, під час яких загальне число загиблих (як військовослужбовців, так і цивільних осіб) складає не менше 1000 чоловік протягом хоча б одного року, поки триває конфлікт. Збройні конфлікти з меншим числом сукупних втрат за рік прийнято відносити до конфліктів низької інтенсивності. Приміром, під час інтернаціоналізованої

внутрішньої війни у Лівії в 2011 р. (з лютого по жовтень) загинуло близько 60000 чоловік. У Сирії загинуло близько 120000 чоловік (з березня 2011 р. до початку 2015 р.).

Для того, щоб краще зрозуміти феномен поширеності в сучасному світі конфліктів низької інтенсивності, необхідно проаналізувати на семінарському занятті їх основні причини. Першим чинником є висока руйнівна сила зброї масового знищення, що перетворює стратегічні війни на безглузді акти взаємного винищення. Тому військові операції розвинених країн проти слабших держав сьогодні ведуться за допомогою високоточної зброї, і їх метою є роззброєння і підпорядкування противника, а не його повне знищення. Найбільш відомі приклади останніх років – військові операції США в колишній Югославії, Афганістані та Іраку, після проведення яких ці країни занурилися в перманентний стан конфліктів низької інтенсивності. Іншим чинником є таємні операції спецслужб, які організують «сурогатні війни» – особливий метод ведення таємних військових дій. Експерти вважають важливими ознаками таких нетрадиційних війн присутність держав-спонсорів, які діють конспіративно, залучення фахівців спецслужб для вербування та фінансування банд найманців, зазвичай під дипломатичним прикриттям, використання тактики раптовості, надання значних ресурсів і новітньої зброї. Третім чинником, що сприяє поширенню конфліктів низької інтенсивності, є зростання терористичних організацій, яким сьогодні доступні засоби потужної вражаючої сили.

На семінарському занятті необхідно обговорити зі студентами основні положення найвідоміших правових актів, регулюючих міждержавні конфлікти: акти Гаазьких конференцій 1899 і 1907 рр.; Пакт Бріана – Келлога (Паризький пакт) 1928 р.; Женевські конвенції і Протоколи до них; Статут ООН; Гельсінський заключний акт 1975 р. Основним принципом міжнародного права, що регулює відношення держав щодо внутрішніх конфліктів в інших країнах, є принцип невтручання у внутрішні справи. У Декларації про принципи міжнародного права 1970 р. вказано, що «жодна держава не повинна втручатися у внутрішню боротьбу в іншій державі». При цьому іноземна допомога одному з учасників внутрішнього конфлікту, що підсилює його військовий потенціал, є спробою вплинути ззовні на хід внутрішньої боротьби, отже, здійснити втручання у внутрішні справи держави. Однак у 2002 р. в Уест-Пойнті стратегію стримування, на якій базувалася колишня доктрина безпеки, було відкинуто як неадекватну загрозам тероризму і розповсюдження зброї масового знищення. Було проголошено ідею «попереджуючої інтервенції», яка переносить військові дії на територію противника з метою протистояння найбільш серйозним загрозам ще до їх появи. На семінарському занятті необхідно обговорити зі студентами основні положення нової політичної доктрини і навести приклади історичних фактів її застосування.

На занятті студенти мають представити повідомлення щодо проблеми, описаної в завданні № 4, а також представити аналіз документів, вказаних у завданні № 10.

Рекомендована література

Основна: [1-7].

Додаткова: [26].

Семінар 8. Тема 8. Управління конфліктом. Способи врегулювання конфліктів

План

1. Поняття управління конфліктом.
2. Основні етапи управління конфліктом: прогнозування, попередження, стимулювання конфлікту, врегулювання.
3. Стратегії та алгоритм управління конфліктами.
4. Управління конфліктом як мінімізація його негативних наслідків.
5. Аналіз технології управління конфліктною взаємодією.
6. Конструктивні і деструктивні принципи і моделі організації переговорного процесу.
8. Посередництво та медіаторство як способи врегулювання конфлікту.

Питання для самостійної підготовки до семінару

1. Надайте визначення поняття «управління конфліктом».
2. Проаналізуйте зміст понять «прогнозування конфлікту» і «попередження конфлікту».
3. Що таке врегулювання конфлікту?
4. Проаналізуйте етапи врегулювання конфлікту.
5. Опишіть технології врегулювання конфлікту.
6. Опишіть передумови вирішення конфлікту.

Теми аналітичних повідомлень

1. Посередництво та медіація.
2. Технології попередження конфліктів.
3. Переговорний процес як спосіб вирішення конфліктів.
4. Маніпуляції і переговорний процес.

Методичні рекомендації

На семінарському занятті необхідно розглянути зміст поняття управління конфліктом; проаналізувати основні етапи управління конфліктом: профілактика, прогнозування, попередження або стимулювання конфлікту, врегулювання.

Необхідно звернути увагу студентів на той факт, що профілактика конфлікту є важливою складовою управління конфліктом. Профілактика конфліктів – це сукупність напрямків, методів управління організацією, що зменшує ймовірність виникнення конфліктів. У зв'язку з тим, що існують об'єктивні і суб'єктивні причини виникнення конфліктів, передбачається використання двох підходів до профілактики конфліктів: усунення об'єктивних

причин; управління поведінкою співробітників, навчання поведінці відповідно до прийнятих в організації норм поведінки. Профілактика конфлікту має включати такі дії з боку його учасників: 1) переговори і домовленості щодо ступеня небезпеки конфліктної ситуації і можливості виникнення конфлікту в майбутньому; 2) збір інформації щодо суті і причин конфліктної ситуації. Основне завдання на цій стадії – виявлення реальних інтересів і цілей сторін, що можуть привести до конфлікту; 3) з'ясування ступеня ймовірності і можливості безконфліктного вирішення проблем; 4) розробку конкретних завдань і дій щодо конструктивного вирішення конфліктної ситуації.

Треба обговорити на семінарському занятті, які існують технології вирішення конфлікту. Починають аналіз конфлікту з встановлення його причин. Складність тут в тому, що справжні причини нерідко маскуються, тому що можуть охарактеризувати ініціатора конфлікту не з кращого боку. Крім того, тривалий конфлікт втягує до своєї орбіти все нових учасників, розширюючи список суперечливих інтересів, що об'єктивно ускладнює знаходження основних причин. Вирішити конфлікт – це означає: усунути конфліктну ситуацію і вичерпати інцидент. В житті багато випадків, коли конфліктну ситуацію усунути неможливо за об'єктивних обставин. Значить, щоб уникнути конфлікту, слід виявляти максимальну обережність та не створювати інциденту.

Необхідно звернути увагу на основні способи врегулювання конфліктів. Р. Дарендорф розглянув такі форми врегулювання конфліктів. 1. Переговори. Припускає створення спеціального органу, регулярні зустрічі конфліктуючих сторін для обговорення гострих питань і прийняття рішень. 2. Посередництво (медіаторство) як найбільш м'яка форма участі третьої сторони. Воно передбачає згоду сторін на періодичну співпрацю з посередником і розгляд його пропозицій. 3. Арбітраж. Його особливістю є те, що виконання рішень третьої сторони вважається обов'язковим. Метою використання цих способів врегулювання конфліктів є їх вирішення, що передбачає: повне припинення конфронтації і взаємне примирення сторін; досягнення компромісу, часткового задоволення інтересів обох сторін, взаємні поступки; вирішення конфлікту на діловий основі шляхом задоволення об'єктивних вимог, претензій сторін або шляхом викриття неспроможності їх задоволення; покарання учасників конфлікту; механічне припинення конфлікту (розформування одного з підрозділів, переведення одного чи кількох членів конфліктної ситуації в інший підрозділ даної організації).

На останньому занятті необхідно ще раз обговорити зі студентами основні теми курсу «Соціологія конфлікту» в контексті розглянутої проблеми; тобто, необхідно розглянути оптимальні способи врегулювання міжособистісних, внутрішньогрупових, міжгрупових і междержавних конфліктів.

Рекомендована література

Основна: [1-7].

Додаткова: [23].

САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

Завдання для самостійної роботи

Завдання 1. Оцініть свою поведінку в проблемних (конфліктних) ситуаціях у сфері особистих (ділових) відносин. Визначте, яку позицію чи стратегію поведінки Ви найчастіше обираєте в конкретній конфліктній ситуації. Спробуйте змінити її у конструктивному напрямі.

Завдання 2. Проаналізуйте конфліктну ситуацію за схемою:

1. Опис конфліктної ситуації і конфлікту.
2. Внутрішні і зовнішні умови виникнення конфліктної ситуації і інцидент у створенні конфлікту.
3. Значення конфлікту для кожного з його учасників.
4. Психологічний аналіз відносин між учасниками конфлікту.
5. Які цілі можуть бути досягнуті за різних варіантів вирішення конфлікту?

Ситуація 1.

Ви нещодавно призначені менеджером по кадрам. Ви ще погано знаєте співробітників фірми, співробітники ще не знають Вас в обличчя. Ви йдете на нараду до генерального директора. Проходите повз курильної кімнати і помічаєте двох співробітників, які курять і про щось жваво розмовляють. Повертаючись з наради, яка тривала 1 годину, Ви знову бачите тих же працівників в курілці за бесідою.

Що би Ви вчинили в цій ситуації? Поясніть свою поведінку.

Ситуація 2.

Між двома співробітниками організації виникла суперечка з приводу термінів впровадження нової технології. Один з них мотивував пропоновані терміни впровадження виробництва продукції, другий свою позицію обґрунтовував з позиції інтересів персоналу, якому належить освоювати нову технологію. Чи є ця ситуація конфліктом? Які існують перспективи розвитку цієї ситуації і механізми управління нею?

Ситуація 3.

У бесіді керівника з підлеглим, що допустив технологічну помилку, що призвела до серйозного матеріального збитку фірми, керівник пред'явив претензії щодо підлеглому і наклав штраф у розмірі місячної заробітної плати. Чи є описана ситуація конфліктом? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 3. Згадайте конфліктні ситуації на вулиці, у транспорті, в установах сфери обслуговування тощо, свідками яких Ви були, і проаналізуйте їх, відповівши на наступні питання:

1. За якою формулою розвивався конфлікт?
2. Хто був ініціатором конфлікту і який конфліктоген він використав першим?
3. Як відповів на конфліктоген інший учасник конфлікту?
4. Чи можна було уникнути цього конфлікту?

Завдання 4. Проаналізуйте приклад міжнародного конфлікту ХХ століття (студент самостійно вибирає конкретний історичний приклад) і дайте характеристику його динаміки і структури. Підготуйте презентацію, присвячену розгляду конкретного міжнародного конфлікту.

Завдання 5. Проаналізуйте зміст поняття «мезальянс» і дайте характеристику його різновидів: культурного, вікового, релігійного, освітнього мезальянсу. Зробіть висновки, які форми конфліктів можуть виникнути в кожному конкретному випадку. Обґрунтуйте свою відповідь.

Завдання 6. Знайдіть інформацію, що стосується явища «шкільного булінга» і дайте відповідь на питання: 1) які існують причини шкільного булінга? 2) за якими ознаками можна визначити наявність факту булінга? 3) за допомогою яких методів вчителі та батьки школяра можуть присікти булінг?

Завдання 7. Знайдіть інформацію, що стосується мобінгу в організаціях. У чому полягає відмінність між стафінгом і босінгом? Які форми мобінга є найтипівішими для сучасних організацій? Які дії необхідно робити керівнику організацій, щоб нейтралізувати мобінг?

Завдання 8. Знайдіть інформацію, що стосується емоційного та професійного вигорання. Яким чином це явище впливає на підвищення ступеня конфліктності людини? Чому це явище може стати, у свою чергу, причиною нових конфліктів в організації та в родині? Обґрунтуйте свою відповідь.

Завдання 9. Надайте характеристику протестної активності населення України за останні 2 роки. Проаналізуйте феномен протестної активності як різновиду соціального конфлікту. Що є причиною інтенсифікації протестної активності населення? Які існують форми протестної активності?

Завдання 10. Проаналізуйте міжнародні правові документи, що регулюють міжнародні конфлікти (документи Гаазьких конференцій 1899 і 1907 рр., Пакт Бріана – Келлога (Паризький пакт) 1928 р., Статут ООН, Женевські конвенції і додаткові протоколи до них, Хельсінський заключний акт 1975 року, за вибором студента) і проаналізуйте основні принципи міжнародних відносин.

ТЕСТИ ДЛЯ КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

1. Конфронтація як стиль поведінки в конфлікті обирається, якщо:

- А) є влада, авторитет;
- Б) є впевненість, що варіант вирішення конфлікту правильний;
- В) немає іншого рішення;
- Г) проблема має велике значення;
- Д) розбіжності є незначними;
- Е) зіткнення відбувається між рівними за рангом суб'єктами.

2. Ухилення від конфлікту використовується переважно тоді, коли:

- А) проблема конфлікту не є суттєвою;
- Б) відчувається неправота;
- В) необхідно виграти час;
- Г) необхідно уникати подальших контактів;
- Д) немає досвіду конфліктного протистояння;
- Е) необхідно уникнути конфлікт;
- Ж) можна досягти результату неконфліктним шляхом.

3. Поступка як стиль поведінки в конфлікті обирається тоді, коли:

- А) суб'єкт конфлікту не впевнений у своїх силах;
- Б) високий статус суб'єкта;
- В) важливіше спокій, добрі стосунки;
- Г) немає особливої вигоди від конфлікту;
- Д) немає сил, щоб відстоювати свої інтереси;
- Е) необхідний тактичний крок для досягнення стратегічної мети.

4. Компроміс як вимушене взаємне задоволення застосовують тоді, коли:

- А) необхідно зберегти добрі міжособистісні відносини;
- Б) немає часу для кардинального вирішення проблеми;
- В) доводиться відмовитися від конфлікту;
- Г) не потрібен виграш;
- Д) зацікавленість сторін рівна;
- Е) немає способу вирішити проблему.

5. Співпраця як стиль поведінки в конфлікті обирається тоді, коли:

- А) проблема важлива і є час і сили для її вирішення;
- Б) є навички обговорення суперечливих питань;
- В) партнери рівні за рангом;
- Г) є бажання знайти взаємовигідне рішення;
- Д) є довіра один до одного за умов обліку взаємних потреб.

6. Конформістська модель поведінки особистості в конфлікті визначається:
- А) схильністю до поступок;
 - Б) непослідовністю у судженнях;
 - В) легкістю угоди з точкою зору суперника;
 - Г) налаштованістю на виграш;
 - Д) втечею від вирішення спірних питань;
 - Е) нав'язуванням своєї точки зору.
7. Деструктивна модель поведінки особистості в конфлікті характеризуються:
- А) прагненням розв'язати конфлікт;
 - Б) неправильністю оцінок партнера;
 - В) відсутністю самовладання;
 - Г) порушенням етики спілкування;
 - Д) проявом недовіри до партнера.
8. Конструктивна модель поведінки в конфлікті (особливо) проявляється в:
- А) прагненні розв'язати конфлікт об'єктивно;
 - Б) доброзичливості у взаєминах;
 - В) лаконічності спілкування, повазі до думки суперника;
 - Г) націленості на пошук рішення;
 - Д) порушенні всіх питань конфлікту;
 - Е) увазі до особистості опонента.
9. Передумовами вирішення конфлікту є:
- А) достатня зрілість конфлікту; потреба суб'єктів конфлікту в його вирішенні; наявність необхідних ресурсів і засобів для вирішення конфлікту;
 - Б) достатня зрілість конфлікту; високий авторитет однієї з конфліктних сторін;
 - В) наявність необхідних ресурсів і засобів для вирішення конфлікту; потреба суб'єктів конфлікту в його вирішенні; колективна форма діяльності;
 - Г) високий авторитет однієї з конфлікуючих сторін; колективна форма діяльності; лідерство в групі;
 - Д) стиль керівництва; високий авторитет однієї з конфлікуючих сторін, колективна форма діяльності.
10. Технології ефективного спілкування в конфлікті зводяться до таких способів, прийомів і засобів спілкування, які дозволяють досягти наступних цілей:
- А) домогтися переконання суперника в своїй правоті;
 - Б) домогтися угоди навіть ціною значної поступки суперникові;
 - В) домогтися взаємного розуміння і взаємної емпатії з суперником;
 - Г) домогтися переваги в переговорному процесі над суперником;
 - Д) оволодіти ініціативою в суперечці.

11. Конфлікт – це:

- А) боротьба думок;
- Б) суперечка, дискусія по гострій проблемі;
- В) протиборство на основі зіткнення протилежно направлених мотивів або суджень;
- Г) суперництво, спрямоване на досягнення перемоги в суперечці;
- Д) зіткнення протилежних позицій.

12. Необхідними і достатніми умовами виникнення конфлікту між суб'єктами соціальної взаємодії є:

- А) наявність у них протилежних суджень або мотивів і бажання хоча б одного з них здобути перемогу над іншим;
- Б) наявність у них протилежно спрямованих мотивів, а також стан протиборства між ними;
- В) наявність у них протилежних позицій і активні дії обох сторін по досягненню своїх позицій;
- Г) наявність у них протилежно спрямованих мотивів і відкриті заяви про свої вимоги;
- Д) наявність протилежних інтересів у кожної з сторін і відсутність можливостей їх реалізації.

13. Конфліктна ситуація – це:

- А) випадкові зіткнення інтересів суб'єктів соціального взаємодії;
- Б) накопичені протиріччя, пов'язані з діяльністю суб'єктів соціальної взаємодії, які створюють ґрунт для протиборства між ними;
- В) процес протиборства між суб'єктами соціальної взаємодії, спрямований на з'ясування відносин;
- Г) причина конфлікту;
- Д) етап розвитку конфлікту.

14. Сторони конфлікту – це:

- А) суб'єкти соціальної взаємодії, що знаходяться в стані конфлікту або підтримують конфліктуючих;
- Б) суб'єкти соціальної взаємодії, що знаходяться в конфлікті;
- В) конкретні особи, що знаходяться в стані конфлікту;
- Г) суб'єкти соціальної взаємодії, що знаходяться в стані конфлікту і посередник (медіатор);
- Д) конфліктуючі сторони у переговорному процесі щодо вирішення конфлікту.

15. Що відноситься до форми вирішення конфлікту:

- А) гумор, переконання, поступка;
- Б) поступка, компроміс, співробітництво;
- В) вимоги, критика, переконання, гумор;
- Г) поступка, вимоги, переконання, критика;
- Д) підпорядкування, примирення, переконання, узгодження.

16. Основними причинами конфлікту між керівником і підлеглими є:

- А) стиль управління; низька компетентність керівника;
- Б) вплив негативно спрямованих мікрогруп і їх лідерів;
- В) негативна оцінка керівника з боку вищого керівництва;
- Г) погані комунікативні здібності;
- Д) розподіл ресурсів.

17. Конфлікт у суспільстві – це:

- А) конфлікти в будь-яких соціальних групах;
- Б) конфлікти у великих соціальних групах;
- В) конфлікти між державами;
- Г) конфлікти в різних сферах суспільного життя (економічній, політичній, соціальній і духовній);
- Д) конфлікти, суб'єктами яких виступають нації, держави, класи, партії, альянси тощо.

18. Економічні конфлікти – це:

- А) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії на основі протилежних економічних інтересів, обумовлених їх становищем і роллю в системі суспільних відносин;
- Б) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії на основі протилежних економічних інтересів, обумовлених їх становищем у системі відносин власності;
- В) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії з приводу процесу виробництва матеріальних благ;
- Г) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії в середовищі ринкових відносин;
- Д) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії в середовищі виробництва і споживання матеріальних благ.

19. Головним чинником, що визначає економічні конфлікти є:

- А) відношення права;
- Б) відношення власності;
- В) відношення виробництва;
- Г) відношення розподілу;
- Д) відношення споживання.

20. Політичні конфлікти – це:

- А) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії на основі прагнення до захоплення політичної влади;
- Б) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії в період вирішення питання про політичну владу;
- В) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії на основі протилежних політичних інтересів, цінностей, поглядів і цілей, обумовлених їх становищем і роллю в системі влади;
- Г) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії на основі протилежних політичних інтересів, цінностей, поглядів і цілей, обумовлених їх становищем у суспільстві;
- Д) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії на основі протилежних політичних інтересів, цінностей, поглядів і цілей, обумовлених їх становищем у сфері політичних відносин.

21. Основним предметом політичних конфліктів є:

- А) політичний інтерес;
- Б) політична влада в різних соціальних структурах;
- В) державна влада;
- Г) політична свідомість людей;
- Д) політичні партії.

22. Соціальні конфлікти – це:

- А) конфлікти між державними структурами з приводу реалізації соціальних гарантій громадян;
- Б) конфлікти між державними і суспільними структурами з приводу соціальних гарантій громадян;
- В) особлива форма протиборства громадян з владою, обумовлена утиском інтересів громадян, а також порушенням прав і гарантій в соціальній сфері;
- Г) особлива форма протиборства громадян з владою за поліпшення їх соціально-економічного становища;
- Д) конфлікт між громадянами і владою, що проявляється у громадській непокорі.

23. Основною формою прояву соціальних конфліктів є:

- А) страйк;
- Б) пікет;
- В) невдоволення громадян, їх протест;
- Г) голодовка;
- Д) громадянська непопора.

24. Конфлікти в духовному середовищі – це:

- А) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії у сфері культури;
- Б) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії у сфері мистецтва і релігії;
- В) протиборство суб'єктів соціальної взаємодії на основі протилежних інтересів і поглядів у процесі виробництва, розподілу і споживання духовних цінностей;
- Г) конфлікти, які проявляються в ідеологічній боротьбі;
- Д) конфлікти інакомислячих.

25. Конфлікт в організації – це:

- А) конфлікти між суб'єктами соціальної взаємодії, що знаходяться всередині організації;
- Б) конфлікти між суб'єктами соціальної взаємодії, що знаходяться всередині організації та за її межами;
- В) конфлікти між керівництвом організації та її співробітниками;
- Г) конфлікти між різними структурними елементами організації;
- Д) конфлікти з приводу організаційної структури колективу.

26. До факторів мікросередовища, які обумовлюють сімейні конфлікти, відносяться:

- А) обмеження волі активності, дії; девіантна поведінка одного з членів сім'ї; авторитарний, жорсткий тип сімейних відношень; сексуальна дисгармонія партнерів у шлюбі;
- Б) погіршення матеріального становища сім'ї; надмірна зайнятість одного або обох подружжя на роботі; неможливість нормальної працевлаштованості подружжя або інших членів сім'ї; тривала відсутність житла;
- В) обмеження свободи активності; девіантна поведінка одного з членів сім'ї; авторитарний, жорсткий тип сімейних відношень; зміна положення жінки в суспільстві;
- Г) обмеження активності; девіантна поведінка одного з членів сім'ї; авторитарний, жорсткий тип сімейних відношень; девальвація моральних цінностей;
- Д) ріст соціального відчуження; орієнтація на культ споживання; девальвація моральних цінностей; кризовий стан економіки і соціальної сфери; деформація норм сексуальних відносин; зміна положення жінок у суспільстві.

27. До факторів макросередовища, що обумовлює сімейні конфлікти, відносяться:

А) погіршення матеріального становища сім'ї; надмірна зайнятість одного або обох подружжя на роботі; неможливість нормальної працевлаштованості подружжя або інших членів сім'ї; тривала відсутність житла;

Б) ріст соціального відчуження; орієнтація на культ споживання; девальвація моральних цінностей; кризовий стан економіки і соціальної сфери; деформація норм сексуальних відносин; зміна положення жінок у суспільстві;

В) обмеження свободи активності; девіантна поведінка одного з членів сім'ї; авторитарний, жорсткий тип сімейних відношень; сексуальна дисгармонія партнерів у шлюбі;

Г) зміна положення жінки в суспільстві; девіантна поведінка одного з членів сім'ї; авторитарний, жорсткий тип сімейних відношень; сексуальна дисгармонія партнерів у шлюбі;

Д) обмеження активності; девіантна поведінка одного з членів сім'ї; авторитарний, жорсткий тип сімейних відношень; зміна положення жінки в суспільстві.

28. Ціннісні сімейні конфлікти – це:

А) конфлікти, що виникають на основі протилежних інтересів і цінностей;

Б) конфлікти, засновані на боротьбі за лідерство в сім'ї;

В) конфлікти, засновані на психосексуальній несумісності подружжя;

Г) конфлікти, в основі яких знаходяться незадоволені потреби у позитивних емоціях;

Д) конфлікти, що виникають на основі протилежних поглядів подружжя з питань ведення домашнього господарства.

29. Емоційні сімейні конфлікти – це:

А) конфлікти, що виникають на основі протилежних інтересів і цінностей;

Б) конфлікти, засновані на боротьбі за лідерство в сім'ї;

В) конфлікти, засновані на психосексуальній несумісності подружжя;

Г) конфлікти, в основі яких лежать незадоволені потреби в позитивних емоціях;

Д) конфлікти, що виникають на основі протилежних поглядів подружжя з питань ведення домашнього господарства.

30. Перший кризовий період сім'ї відбувається:

А) в перший рік подружнього життя;

Б) після народження першої дитини в сім'ї;

В) в період появи в родині другої дитини;

Г) з досягненням дітей шкільного віку;

Д) з досягненням важкого (підліткового) віку дітей.

Ключ до відповідей: 1 (В, Г); 2 (А, В, Ж); 3 (Б, В, Е); 4 (Д, Е); 5 (В, Д); 6 (А, В); 7 (В, Г); 8 (А, Г); 9 (А); 10 (В); 11 (В); 12 (В); 13 (Б, Г); 14 (А); 15 (Б); 16 (А); 17 (Г); 18 (Б); 19 (Б); 20 (В); 21 (В); 22 (В); 23 (В); 24 (В); 25 (А); 26 (Б); 27 (Б); 28 (А); 29 (Г); 30 (А).

ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ

1. Соціологічні підходи до аналізу конфліктів.
2. Перспективні напрямки сучасної соціологічної теорії конфліктів.
3. Причини і фактори конфліктів.
4. Проблема типології конфліктів.
5. Функції і дисфункції конфлікту.
6. Динаміка міжгрупових конфліктів.
7. Поняття ескалації конфлікту: механізм і сутність.
8. Поняття конфліктогенів, механізм виникнення конфліктів.
9. Поняття індивідуальної конфліктної компетентності.
10. Конфлікт і стресостійкість.
11. Концепції формування стресостійкості.
12. Поняття управління конфліктом, фактори некерованості конфлікту.
13. Конструктивні технології регулювання і вирішення конфліктів.
14. Конфлікт в організації: зміст, динаміка розвитку, методи вирішення.
15. Сімейний конфлікт: поняття, стадії розвитку, функції.
16. Конфлікти між батьками і дітьми.
17. Подружні конфлікти. Соціально-психологічні та рольові відмінності подружжя.
18. Причини і джерела подружніх конфліктів.
19. Способи вирішення подружніх конфліктів.
20. Причини виникнення, типологія і структура сімейних конфліктів.
21. Функції та наслідки конфліктів у родині.
22. Типологія і специфіка конфліктів в організації.
23. Поняття стилю поведінки в конфлікті, його вплив на завершення протистояння.
24. Поняття групового конфлікту: специфіка, форми регулювання.
25. Переговорний процес як спосіб вирішення конфліктів.
26. Поняття міжособистісних конфліктів, їх причини.
27. Особливості міжособистісних конфліктів, їх динаміка.
28. Характеристика основних стилів поведінки у конфлікті, їх позитивні і негативні сторони.
29. Причини виникнення групових конфліктів і їх класифікація.
30. Наслідки і функції внутрішньогрупового конфлікту.
31. Попередження міжособистісних і групових конфліктів.
32. Конфлікти між керівниками і підлеглими, їх попередження, регулювання.
33. Переговори як один з основних методів вирішення конфлікту. Посередництво в переговорах.
34. Передумови і механізми вирішення конфліктів: загальні положення.
35. Форми участі третьої сторони у вирішенні конфлікту: фасилітація, посередництво, арбітраж, третейський суд.

36. Попередження конфліктів і стрес.
37. Конструктивне вирішення конфліктів.
38. Вирішення конфлікту за допомогою посередника.
39. Види соціальних конфліктів.
40. Типи конфліктів в організації.
41. Моделі поведінки особистості в конфліктній взаємодії та їх характеристика.
42. Діагностика та прогнозування конфліктів.
43. Методи регулювання конфліктів.
44. Основні технології вирішення конфліктів.
45. Діагностика та прогнозування конфліктів.
46. Стресостійкість як спосіб попередження конфліктів.
47. Форми завершення конфлікту. Умови та фактори вирішення конфліктів.
48. Конфронтація і інцидент у динаміці конфлікту.
49. Конфліктна взаємодія опонентів як стадія розвитку конфлікту.
50. Поняття та особливості ескалації конфлікту.
51. Економічні кризи, конкуренція та економічні конфлікти.
52. Медіатство і врегулювання конфлікту.
53. Політичний конфлікт: поняття, причини, структура, типологія.
54. Міжнародні конфлікти: поняття, види та особливості в сучасних умовах.
55. Предмет і основні поняття етно-національної конфліктології.
56. Види реакцій людини на конфлікт.
57. Емоційні чинники в конфлікті.
58. Види маніпулятивної поведінки в конфліктній ситуації.
59. Соціальне партнерство як форма співпраці у вирішенні проблем соціально-економічного розвитку і профілактиці конфліктів в галузі трудових відносин.
60. Поняття глобальних конфліктів, їх критерії та причини. Типи глобальних конфліктів.

ГЛОСАРІЙ

Агресія – індивідуальна або групова поведінка, спрямована на нанесення фізичної або психічної шкоди іншій людині або соціальній групі.

Антагонізм – непримиренне протиріччя.

Арбітр – третя сторона в конфлікті, рішення якого обов'язкові для всіх суб'єктів конфлікту.

Вирішення конфлікту – вид діяльності суб'єкта управління, пов'язаної із завершенням конфлікту.

Групові конфлікти – конфлікти, що виникають в системах соціальної взаємодії: «особистість-група» або «група-група».

Діагностика конфлікту – дослідження конфлікту з метою визначення його основних характеристик.

Динаміка конфлікту – процес розвитку конфлікту по етапах і фазах.

Інцидент – 1) зовнішнє відкрите протиборство сторін, що виникло вперше; 2) збіг обставин, що є приводом для конфлікту.

Компроміс – стратегія поведінки суб'єктів у конфлікті, орієнтована на певні взаємні поступки.

Конфлікт – відношення між суб'єктами соціальної взаємодії, що характеризується їх протиборством на основі протилежно спрямованих мотивів або суджень.

Конфліктна ситуація – протиріччя, пов'язані з діяльністю суб'єктів соціальної взаємодії, що об'єктивно створюють підґрунтя для реального протиборства між цими суб'єктами.

Конфліктогени – це вербальні або невербальні засоби спілкування, а також дії або бездіяльність, що застосовують свідомо або несвідомо одним із суб'єктів соціальної взаємодії по відношенню до іншого, які викликають у останнього негативні емоційні переживання і підштовхують його до агресивних дій по відношенню до першого, сприяючи виникненню конфлікту між ними.

Медіатор – професійний посередник у переговорах щодо вирішення конфлікту.

Медіація – переговорний процес з вирішення конфлікту за участю посередника-медіатора.

Міжособистісні конфлікти – протиборство особистостей в процесі соціальної взаємодії, що виникає на основі протилежно спрямованих мотивів, суджень чи особистих антипатій.

Посередник – третя сторона в переговорному процесі з приводу конфлікту, що забезпечує конструктивне обговорення проблеми.

Поступка – стратегія поведінки в конфлікті, що характеризується прагненням уникнути конфлікту за умов сприйняття предмету конфлікту як несуттєвого для себе і важливого для суперника.

Прогнозування конфлікту – вид діяльності суб'єкта управління, спрямованої на виявлення причин конфлікту в стадії його прихованого розвитку.

Регулювання конфлікту – вид діяльності суб'єкта управління, спрямованої на ослаблення і обмеження конфлікту.

Суперництво – стратегія поведінки в конфлікті, що характеризується прагненням здобути перемогу над суперником.

Співробітництво – стратегія поведінки в конфлікті, що характеризується прагненням протилежних сторін спільними зусиллями вирішити проблему.

Соціальна напруженість – соціально-психологічний стан людей (індивідів чи груп), причинами якого є незадоволеність існуючим станом справ або ходом розвитку подій.

Структура конфлікту – сукупність стійких елементів конфлікту, що утворюють цілісну систему.

Управління конфліктом – цілеспрямований, обумовлений об'єктивними законами вплив на динаміку конфлікту в інтересах розвитку або руйнування тієї соціальної системи, до якої має відношення цей конфлікт.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Жаворонкова Г. В. Управління конфліктами : навч. посіб. / Г. В. Жаворонкова, О. М. Скібіцький, Т. В. Сівашенко, О. І. Туз. – Київ : Кондор, 2010. – 172 с.
2. Капітоненко М. Г. Міжнародні конфлікти : навч. посіб. / Капітоненко М. Г. – Київ : Либідь, 2009. – 352 с.
3. Конфліктологія : навч. посіб. / П.С. Прибутько, Р.В. Михайленко, Л.М. Дубчак, М.М. Роговенко ; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К. : КНТ, 2010. – 131 с.
4. Конфліктологія : навч. посіб. / Донец. юрид. ін-т Львів. держ. ун-ту внутріш. справ ім. Е.О. Дідоренка ; за ред. Г.В. Гребенькова. – Л. : Магнолія 2006, 2011. - 228 с.
5. Прибутько П. С. Конфліктологія : навч. посіб. / П. С. Прибутько. – Київ : КНТ, 2010. – 136 с.
6. Скібіцька Л. Конфліктологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.І. Скібіцька. – 2-ге вид. – К. : Кондор, 2010. – 383 с.
7. Тихомирова Є. Конфліктологія та теорія переговорів : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Є.Б. Тихомирова, С.Р. Постолювський. – Суми : Університет. кн., 2008. – 239 с.
8. Трюхан О. Щодо захисту працівників від морального переслідування на робочому місці // Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. 2014. – №2(6-2). – С.118-120.
9. Цюрупа М. В. Основи конфліктології та теорії переговорів : навч. посіб. / Цюрупа М. – Київ : Кондор, 2004. – 182 с.

Додаткова

10. Анцупов А. Я. Конфликтология : учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – СПб. : Питер, 2009. – 496 с.
11. Волков Б. С. Конфликтология : учеб. пособие / Б. С. Волков, Н. В. Волкова. – М. : Академический Проект – Альма Матер, 2006. – 384 с.
12. Ворожейкин И. Е. Конфликтология : учебник для вузов / И. Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 240 с.
13. Горбунова М. Ю. Конфликтология : конспект лекций / М. Ю. Горбунова. – Ростов н/Д. : Феникс, 2005. – 256 с.

14. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб. : Питер, 2006. – 464 с.
15. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии : учеб. пособие / С. М. Емельянов. – СПб. : Питер, 2009. – 400 с.
16. Долинська Л. В. Психологія конфлікту : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. В. Долинська, Л. П. Матяш-Заяц. – Київ : Каравела, 2010. – 303 с.
17. Дружилов С. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 3(17). – Режим доступа: <http://psystudy.ru>.
18. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии : учеб. пособие / Емельянов С.М. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Питер, 2005. – 267 с.
19. Корыстина Е. Об участниках моббинга в организациях // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2012. – № 4. – С.132–138.
20. Некрасова А. Н. Конфликтология. Конфликты в организациях: учеб. пособие [Электронный ресурс] / А. Н. Некрасова. – М. : Миит, 2008. – Режим доступа : <http://www.knigafund.ru>.
21. Политическая конфликтология : учеб. пособие / [под ред. С. Ланцова]. – СПб. : Питер, 2008. – 289 с.
22. Регнет Э. Организационные конфликты. Формы, функции и способы преодоления : [пер. с нем.] / Эрика Регнет. – 2-е изд., перераб. – Харьков : Гуманитарный центр, 2014. – 408 с.
23. Решетникова К. В. Организационная конфликтология : учеб. пособие / Решетникова К. В. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 175 с.
24. Светлов В. А. Конфликт : модели, решения, менеджмент : учеб. пособие / В. А. Светлов. – СПб. : Питер, 2005. – 540 с.
25. Хасан Б. И. Психология конфликта и переговоры : учеб. пособие / Б. И. Хасан. – М. : Академия, 2003. – 192 с.

Интернет-ресурси

- Наукова і навчальна література по конфліктології: E-mail: URSS@URSS.ru;
- <http://www.psyopodderjka.ru/content/view/35/> – сімейні конфлікти;
- www.koob.ru – електронна література з конфліктології;
- www.twirpx.com – електронна література з соціології конфлікту.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ.....	5
РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ.....	6
ЗМІСТ ПРОГРАМИ КУРСУ.....	8
ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ З МЕТОДИЧНИМИ РЕКОМЕНДАЦІЯМИ ДО НИХ.....	11
<i>Модуль 1. Міжособистісні та внутрішньогрупові конфлікти.....</i>	11
<i>Тема 1. Предмет, методи та основні поняття соціології конфлікту.....</i>	11
<i>Тема 2. Особливості соціологічного вивчення міжособистісних конфліктів</i>	13
<i>Тема 3. Причини, різновиди і особливості протікання сімейних конфліктів</i>	15
<i>Тема 4. Особливості соціологічного вивчення конфліктів в організації</i>	17
<i>Тема 5. Нові форми міжособистісних конфліктів: булінг і мобінг.....</i>	19
<i>Модуль 2. Міжгрупові та міждержавні конфлікти. Способи врегулювання конфліктів</i>	21
<i>Тема 6. Межгрупові конфлікти: сутність і форми протікання.....</i>	21
<i>Тема 7. Особливості соціологічного вивчення міждержавних конфліктів...</i>	24
<i>Тема 8. Управління конфліктом. Способи врегулювання конфліктів.....</i>	26
САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТІВ	28
ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	27
ТЕСТИ ДЛЯ КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ.....	30
ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ.....	37
ГЛОСАРІЙ.....	39
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	41

Навчальне видання

СОЦІОЛОГІЯ КОНФЛІКТУ

Методичні рекомендації
для студентів 3 курсу факультету «Соціальний менеджмент»
заочної форми навчання

Автор-упорядник БАТАЄВА Катерина Вікторівна

В авторській редакції
Комп'ютерний набір *К. В. Батаєва*

Підписано до друку 04.10.2016. Формат 60×84/16.
Папір офсетний. Гарнітура «Таймс».
Ум. друк. арк. 2,56. Обл.-вид. арк. 2,1.
Тираж 60 пр. Зам. №

План 2016/17 навч. р., поз. №14 в переліку робіт кафедри

Видавництво
Народної української академії
Свідоцтво № 1153 від 16.12.2002.

Надруковано у видавництві
Народної української академії

Україна, 61000, Харків, МСП, вул. Лермонтовська, 27.