

Бортун Б. О. аспірант кафедри психології і педагогіки
Національного технічного університету України
«КПІ імені Ігоря Сікорського».
<https://orcid.org/0000-003-0882-6432>

КОНФЛІКТНА ВЗАЄМОДІЯ ЯК ПРЕДМЕТ НАУКОВИХ СТУДІЙ: ОСОБЛИВОСТІ ПОТРАКТУВАННЯ ТА ФУНКЦІЙНІ ВИЯВИ

На сучасному етапі розвитку українського соціуму промовистими є зіткнення у площині матеріальних, духовних, виробничих, міжособистісних відносин. Конструктивні дії передбачають розуміння конфліктної природи, конфліктологічної компетенції задля вирішення конфліктологічних ситуацій, подальшого попередження конфліктів, вчасної діагностики.

Отже, у нашій роботі під терміном «конфлікт» вбачаємо відкриту соціальну систему відносин і суспільного розвитку, протиставлення, зіткнення протилежних тенденцій, оцінок, принципів, еталонів поведінки щодо особи, які відбивають прагнення затвердити принципи, вчинки, ідею, самоствердитися, передбачаючи у своєму онтологічному ядрі структурну неоднорідність інтересів, що передбачають несумісність групових цілей, взаємне виключення, яке уточнює обмежену кількістю дефіцитних ресурсів у процесі комунікації чи спільної діяльності між людьми. Ця дефініція конфліктної інтенції є робочою, яка дозволяє окреслити поле конфлікту від інших дій осіб з метою нанесення шкоди або знищення суперника між групами чи особами.

Ключові слова: *конфлікт; конфліктна взаємодія; конструктивність; особистість; міжособисті взаємини; конфліктогенність.*

Вступ. Конфліктна взаємодія є комплексним поняттям, яке може бути вивчене з різних наукових шарів. У загальному розумінні, конфліктна взаємодія відображає різні форми зіткнення між людьми, групами, організаціями або навіть державами, які виникають у процесі спілкування та взаємодії. Це може бути конфлікт на особистому рівні, коли дві людини не згодні щодо якоїсь проблеми, або масштабніші конфлікти, які стосуються більш складних соціальних, економічних та політичних проблем.

Наукові дослідження конфліктної взаємодії допомагають зрозуміти, які фактори призводять до конфліктів, як їх уникнути або пом'якшити наслідки, які методи та технології можуть бути використані для вирішення конфліктів, які наслідки можуть мати конфлікти для різних аспектів та як їх можна попередити у майбутньому.

Дослідження конфліктної взаємодії мають важливе значення для різних галузей життя, від сімейних відносин до міжнародного спілкування. Вивчення цього предмету допомагає людям розуміти, як підтримувати здорові взаємини з оточуючими, уникати або розв'язувати конфлікти в ефективний спосіб та досягати

більш згуртованого суспільства, під час його співпраці. Адже конфлікти є корисним підґрунтям для розуміння мотивів між різними соціальними групами, такі знання допоможуть у формуванні конструктивних стратегій щодо їхнього вирішення.

Крім того, дослідження конфліктної взаємодії можуть мати практичне застосування для керівництва, менеджменту, навчальної діяльності. Розуміння конфліктів у робочих групах, колективах може допомогти уникнути небажаних наслідків у щоденній архітектоніці мікроклімату під час комунікації, саме тому управління вектором конфлікту може також забезпечити ефективнішу співпрацю між різними частинами групи та досягнення спільних цілей.

Варто наголосити, що наразі проблемі вивчення конфлікту в наукових студіях надають важливого значення. Зокрема теоретико-поняттєві орієнтири попередження конструктивного розв'язання конфліктів на сучасному етапі розглядають такі науковці, як О. Анцупов, Н. Грیشина, С. Ємельянов, Н. Волянчук, Г. Ложкін, М. Пірен, Н. Пов'якель, О. Шипілов тощо.

Саме тому конфліктна взаємодія є важливим предметом наукових досліджень,

який має велике значення для розуміння соціальних, політичних, економічних й організаційних проблем. Вивчення конфліктної взаємодії є корисним для розвитку навичок міжособистісної взаємодії, таких як навички спілкування та переговорів. Ці навички можуть бути корисними у всіх аспектах життя, від особистих стосунків до професійного розвитку.

Мета роботи – розглянути особливості потрактування конфліктної взаємодії в психологічних наукових студіях, проаналізувати функційні вияви конфліктної інтенції.

Конфліктна взаємодія має велике значення як предмет наукових досліджень та може мати практичне застосування в різних контекстах. Розуміння конфліктів та методів їх управління може допомогти досягнути кращих результатів у соціальній сфері, навчальній діяльності, менеджменті тощо.

Теоретичне підґрунтя. Сьогодні актуальною сьогодні постає проблема «конфлікт – феномен суспільного розвитку». Сучасний світ передбачає швидкий темп, ритм, є стрімким за своєю темпоральністю, що є важливими критеріями нашого часу. Конфлікти постають певною візією на сьогодні, які охоплюють значний пласт нашого життя, а отже, потрібно якомога раніше здобути знання про закони конфліктної взаємодії, навчитися керувати конфліктом, перетрансформувати його в конструктивне річизе, сформувані у собі здатність володіти своїми емоціями, які б перестали руйнувати наш світи мікро та макро рівнях. Бо конфлікти є одвічними супутниками людини, її буття, суспільного розвитку.

В. Білявський асоціює конфлікт із проблемами у взаєминах, втратою психологічної рівноваги та певним емоційним дисбалансом [3]. Однак, конфлікт має й позитивні характеристики не лише для учасників конфлікту, але й для структури підприємств загалом. Існує багато джерел виникнення конфліктних ситуацій – це і розбіжність точок зору щодо заданої проблематики, і незадоволення: умовами праці або рівнем отриманої винагороди, надмірним перевантаженням, відсутністю визнання, дискримінаційним або

несправедливим ставленням, відчуттям небезпеки, непорозумінням під час спілкування тощо.

Варто зазначити, що неефективно побудований процес комунікації може призвести до виникнення серйозних конфліктів у середині колективу чи групи. Конфлікти, у підсумку, можуть вплинути на зменшення продуктивності праці та завдати шкоди соціально-психологічному мікроклімату в колективі, у групі. Саме тому, сьогодні надзвичайно актуальними навичками є вирішення, оптимальне розв'язання конфліктних ситуацій. Розуміючи як вона діє, причини її виникнення, закономірності розвитку, виявляючи мотиви та цілі учасників конфлікту, усвідомлюючи свої інтереси в конкретній ситуації стає набагато ефективніше працювати з конфліктами.

Г. Саймон, відомий дослідник організаційної поведінки зазначав, що організація функціонує на основі формування та підтримки динамічної рівноваги між інтересами, які певні суб'єкти намагаються реалізувати за її допомогою. Але такої рівноваги досягнути можна за допомогою постійних відхилень і пов'язаних з цим напружень, латентних (потенційних, прихованих) та відкритих конфліктів [12]. Тобто конфлікти розглядаємо не як аномалію, а як «природну» властивість організацій, як певний компроміс динамічних інтересів.

Г. Ложкін наголошує, що функційно конфлікт транслює потребу змін у стосунках людей. Конфлікт за своєю суттю є протиставленням, зіткненням протилежних тенденцій, оцінок, принципів, еталонів поведінки щодо предмета конфлікту. Конфлікт є певним прагненням затвердження принципів, вчинків, ідей, самоствердження. Розглядаючи міжособистісні стосунки, автор наголошує, що конфлікт є певною деструкцією стосунків на емоційному, пізнавальному та поведінковому рівнях. Якщо звернути увагу на оцінку результатів конфлікту, його природою є дезінтегруюча сила людських стосунків, а його ліквідацією постає інтегруюча сила. З інструментальної позиції конфлікт постає як засіб самоствердження, подолання негативних тенденцій. Конфлікт

передбачає ситуацію пошуку виходу, засобів стабілізації стосунків [8, с. 324].

Пропонуємо розглянути декілька підходів щодо визначення цього поняття.

Український дослідник Ю. Мацієвський виокремлює такі аспекти визначення поняття «конфлікт»: несумісність інтересів, виключення групових цілей, які сформовані враховуючи дефіцит ресурсів, дії чи взаємовідносини як нанесення шкоди чи знищення суперництва, ворожість на груповому рівні чи між особами [9, с. 6].

Вітчизняний науковець Д. Дзвінчук характеризує конфлікт як зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок, поглядів суб'єктів взаємодії. Підґрунтям для конфлікту є ситуація конфлікту, збіг певних обставин із протилежним тенденціями [4, с. 11].

Говорячи про архітектуру конфлікту, дослідники вбачають у цій дефініції широке розуміння – суперечка, змагання, конкуренція, протест, напруженість, агресія, боротьба, ворожість тощо. Саме такого, широкого значення, терміну «конфлікт» надає Р. Дарендорф. Він наголошує, що це однозначно й суперечка, конкуренція, диспут і напруження, водночас це і відкрита сутичка між суспільними силами [9, с. 115]. Також дослідники прагнуть надати дефініції «конфлікт» чіткіших обрисів.

Зокрема Ю. Мацієвський, під суперництвом передбачає певний комплект дій, вчинків тощо, які опоненти обирають для презентації своєї першості, переваг, які можуть постати перед виконанням суспільних завдань. Суперництво як форма боротьби, яка є боротьбою за «визнання». Під конкуренцією дослідник передбачає суперництво за т. зв. «визнання».

Конкуренція для вченого постає як деструктивна протидія для надання великого доступу до обмежених ресурсів. Ворожістю є психічне явище, настанова, яка передуює конфліктній поведінці [9, с. 117].

Конфліктом – як вирішенням проблеми це «легітимації наявного стану справ через подолання розбіжностей в оцінці його причин, умов і наслідків» вважає це поняття Ю. Сватко. І ці «подолання» та «оцінка» зазвичай здійснені прямо, обумовлені відповідним ієрархічним щаблем, розумно облаштованого світу з урахуванням

притаманного йому рівня конфліктності [13, с. 88]. О. Мороз досліджуючи соціальну природу конфлікту наголошує, що конфлікт – це «система відносин», «процес розвитку взаємодії» [10, с. 51].

Методи дослідження. Для досягнення мети і розв'язання поставлених у статті завдань використано комплекс теоретичних методів: аналіз літератури, систематизація, структурування, узагальнення отриманих результатів.

Результати і обговорення. Водночас організація будь-якого виду спільної діяльності людей та її практичне здійснення, інколи ускладнена внаслідок виникнення конфліктних ситуацій, а то й гострих конфліктів різного характеру між її виконавцями. Істотний вплив конфліктів на взаємовідносини між людьми й на якість і результати їхньої діяльності зумовив істотний інтерес дослідників до їх сутності, динаміки розвитку та пошуку ефективних шляхів запобігання конфліктів та їхнє подолання.

Діяльність постає як атрибутивна ознака особистості, є джерелом буття, виявом і формою життєвої активності. Організація спільної діяльності та її практична реалізація інколи нагромаджена через виникнення ситуації під час конфлікту, зокрема й гострота конфліктів різного характеру між людьми. Вагомий вплив конфліктної природи на взаємини між людьми, на якість, результати діяльності зумовив пошук вивчення у дослідниками щодо їхньої сутності, динаміки розвитку, пошуку конструктивних шляхів запобігання конфліктів, їхнє подолання.

У зв'язку з цим особливо актуальною постає проблема визначення онтологічного статусу конфлікту, доведення його закономірного прояву як одного з наслідків щодо неоднозначного підґрунтя поведінки особистості. Адже людина постає як найскладніший об'єкт пізнання та розуміння. Це є справедливим навіть тоді, коли людина прагне зрозуміти свою природу. Ця особливість постає як суперечлива природа людини. Дійсно, вона водночас є біологічною і соціальною, культурною особистістю. Суперечливість формує нові конфлікти різного роду, функційного спрямування, які мають

Питання психології

типологійні особливості. Вони дуже ускладнюють життєдіяльність людини, негативно взаємодіють з її психологічним станом [14, с. 98].

Дотепер ученими досі не було змодельовано єдиного розуміння природи конфлікту як соціального явища. Саме тому конфлікти необхідно ретельно вивчати, досліджувати та описувати рекомендації щодо їхнього запобігання, зокрема щодо тих конфліктів, які призводять до руйнації та небезпечних виявів.

Сучасна конфліктологія згенерована щодо розв'язання та потрактування щодо трьох основних проблем: 1) виявлення сутності конфліктів, їхніх причин, учасників та етапів функціонування; 2) визначення методології, формулюванні способів регулювання ситуацій конфлікту; 3) моделювання основних форм конфліктів, їхні типологічна природа. Отже, завданнями щодо вирішення окреслених дискусійних

питань є не лише теоретичне підґрунтя, а й практична реалізація [15, с. 14].

В. Нагаєв наголошує, що конфлікт – стосунки між суб'єктами взаємодії у соціумі, які характерні протиборством, що ґрунтується на протиборстві мотивів і суджень [11, с. 18].

Дослідник наголошує на тому, що конфлікт є системою, на яку під певними кутами впливають інші суб'єкти. Перш ніж створити конфліктну позицію особи сприймає певний обсяг інформації із зовнішніх ресурсів (думки та міркування оточення) і просіює її крізь призму власного розуму й особистої психологічної структури (темперамент, характер, ціннісні установки тощо) [11, с. 20].

Т. Дудкевич зазначає, що функції конфлікту не лише деструктивні, а й конструктивні [5, с. 34–35]. Але це залежить від середовища, у якому він розгорнений. Унаочнено аналіз конструктивних функцій нами подано в таблиці 1.

Таблиця 1

Конструктивні функції конфлікту

Функція конфлікту	Характеристика конфлікту
Інформаційно-пізнавальна	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Повідомляє про наявність проблеми, дозволяє її кваліфікувати, виявляє її у сукупності сприйняття людиною фактів. ✓ Конфлікт стимулює до пізнання інтересів, цінностей, позицій, що перебувають в протиріччі між собою. ✓ У процесі конфлікту розгортається справжня картина того, що являє з себе кожна сторона, які цінності вона відстоює.
Інтеграційна	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Конфлікт і інтеграція нерозривно взаємозв'язані та постійно є взаємозамінними. Домінування одного поступається місцем домінуванню іншого. ✓ Виникнення, розвиток, конфліктної природи, об'єднує групи, колектив тощо, формує гармонію у суспільних відносинах, надає стимуляції соціальним групам та індивідам, зокрема сприяє виробленню потрібної рівноваги в суспільному мікрокліматі організму.

Водночас маємо зазначити, що конструктивні функції конфлікту невіддільні від руйнівних наслідків, від дисфункцій. Важливим є те, що позитивне функціонування конфлікту має й негативні вияви. Конструктивність і деструктивність мають залежність від багатьох змінних і, певною мірою, від засобів боротьби. Отже, говорячи про позитивні функції конфлікту, слід зважати на їх відносність. Позитивні (конструктивні) функції конфліктів не

реалізовані, якщо вони не регульовані спільними зусиллями супротивників, пригніченням одне одного. Враховуючи зазначене вище можуть утворитися такі дисфункційні наслідки:

- ✓ Незадоволеність, поганий психічний стан, зниження продуктивності спільної діяльності;
- ✓ Погіршення співпраці у майбутньому;

Питання психології

✓ Розуміння сторони опонента як «ворожої», свої цілі є позитивними, а іншої сторони – негативні;

✓ Згортання взаємодії і спілкування між сторонами конфлікту;

✓ Збільшення ворожості між сторонами конфлікту у бік зменшення взаємодії і спілкування;

✓ Зсув цілей: надання більшого значення «перемозі» в конфлікті, ніж рішенню реальної проблеми.

В. Нагаєв говорячи про природу

конфліктної взаємодії виокремлює позитивні та негативні функції. Негативні функції конфлікту, на думку дослідника, полягають у загальній напруженості міжособистісних стосунків, погіршення психологічної атмосфери між сторонами конфлікту, що зазвичай створюють нестабільні вияви, елементи безладу, великі витрати емоційних і темпоральних ресурсів, спад та ускладнення прийняття рішень [11], які ми узагальнили в таблиці 2.

Таблиця 2

Функції конфлікту

Позитивні функції:	Негативні функції
розрядка напруги між сторонами конфлікту;	потужні емоційні та матеріальні витрати для виконання своєї ролі в конфлікті;
аналіз можливостей опонентів;	погіршення соціально-психологічного клімату колективу чи групи;
згуртування колективу чи групи у протиборстві із зовнішніми труднощами;	вороже ставлення до переможених у конфлікті;
джерело нових знань, стимулювання до особистісного розвитку;	велика увага, приділена конфліктам, що перешкоджає ефективному розвитку конфлікту;
покращення засобів взаємодії;	після завершення конфлікту наявність зниження рівня співробітництва між частиною учасниками колективу чи групи;
виявлення проблем в організації діяльності та співробітництві.	складне та довготривале відновлення ділових стосунків.

Н. Краснова подає також й такі позитивні функції конфліктів, які матимуть гарний вплив на соціальне оточення конфліктних сторін [18, с. 108]:

- Активізує потенціал соціального життя групи, особи;

- Уточнює нерозв'язані проблеми та труднощі в комунікації групи, її роботи. діяльності;

- Допомагає виявити думку групи, установки та настрої членів групи, а також їх особові особливості;

- У конфлікті наявна розрядка напруженості між сторонами в конфлікті, виходять на назовні агресивні відчуття, зазнає змін емоційним стан;

- Конфлікт дозволяє дізнатися щось нове про опонента, провести аналіз його можливостей, запобігти утворенню нових конфліктів;

- Конфлікт є шляхом самоусвідомлення, підтримки статусу в колективі;

- Внутрішньогруповий конфлікт формує необхідний рівень напруження,

стимулює творчі прояви;

- Міжгрупові конфлікти об'єднують колектив під час протиборства із зовнішнім ворогом.

Висновки. Отже, у нашій роботі під терміном «конфлікт» вбачаємо відкриту соціальну систему відносин і суспільного розвитку, протиборство, зіткнення протилежних тенденцій, оцінок, принципів, еталонів поведінки щодо особи, які відбивають прагнення затвердити принципи, вчинки, ідею, самоствердитися, передбачаючи у своєму онтологічному ядрі структурну неоднорідність інтересів, що передбачають несумісність групових цілей, взаємне виключення, яке уточнює обмежену кількістю дефіцитних ресурсів у процесі комунікації чи спільної діяльності між людьми. Ця дефініція конфліктної інтенції є робочою, яка дозволяє окреслити поле конфлікту від інших дій осіб з метою нанесення шкоди або знищення суперника між групами чи особами.

Для виявлення суті конфлікту необхідно встановити його природу,

Питання психології

враховувати наявність суб'єктів взаємодії, які спрямовані на розуміння мотивів або суджень, а також взаємодії у конфліктах. У

такі ситуації важливими для нашого розуміння архітектури конфлікту є його функційний арсенал.

Список використаних джерел

1. Бортун Б.О. Конфліктологічна компетентність сучасного молодого вченого. Молодий вчений модерну – фундамент розвитку освіти, науки та бізнесу в Україні: Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції (25 листопада 2020 року, м. Дніпро). Дніпро: КЗВО «ДАНУ» ДОР», 2020. С. 227–232.
2. Бортун, Б. О. Теоретична операціоналізація поняття «конструктивна конфліктність» особистості. *Вісник післядипломної освіти: збірник наукових праць*. Серія «Соціальні та поведінкові науки». 2020. Вип. 12 (41). С. 28–46.
3. Білявський В.М. Управління конфліктами як фактор сталого розвитку підприємств. *Імплементация інновацій обліково-аналітичного забезпечення сталого розвитку сучасного бізнесу: матеріали I міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*. Харків: 2018. С. 15–17.
4. Дзвінчук Д. Конфлікти та способи їх подолання. *Віче*. № 5 (86). 1999. С. 11–16.
5. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління. Кам'янець-Подільський, 2006. 276 с.
6. Зінчина, О.Б. Конфліктологія. Харків: ХНАМГ, 2007. 164 с.
7. Краснова Н. П. Види конфліктів у діловому спілкуванні. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2013. Вип. 26. С. 108–111.
8. Ложкін Г.В., Пов'якель Н.І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика. Київ: Професіонал, 2007. 407 с.
9. Мацієвський Ю. Теоретичні аспекти аналізу суспільних конфліктів: множинність концептуальних підходів. *Людина і політика*. 2004. № 3. С. 115–129.
10. Мороз О.О. Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства. Вінниця: ВНТУ, 2010. 256 с.
11. Нагаєв В.М. Конфліктологія: курс лекцій (модульний варіант): Навчальний посібник. Київ: ЦУЛ, 2004. 198 с.
12. Саймон Г. Адміністративна поведінка: Дослідження прийняття рішень в організаціях, що виконують адміністративні функції. Пер. з англ. Київ: Арт. Ек., 2001. 392 с.
13. Сватко Ю. І. Per aspera ad racis, або Конфлікти в галузі державного мовлення і державного управління очима класичної риторики. *Філософія комунікації: Філософія. Психологія. Соціальна комунікація*. 2009. № 1. С. 76–89.
14. Пономарьов О.С. Онтологія конфлікту особливості підготовки сучасного фахівця. *Проблеми вивчення конфліктів*. С. 97–103.
15. Bortun B. Analysis of the Structure of the Associative Stimulus Field «Constructive Conflict». *European Journal of Education and Applied Psychology*. 2020. № 1-2. P. 9–13.

References

1. Bortun B.O. Konfliktologichna kompetentnist suchasnoho molodoho vchenoho (Conflictological competence of a modern young scientist). *Molodyi vchenyi modernu – fundament rozvytku osvity, nauky ta biznesu v Ukraini: Materialy II Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi onlain-konferentsii* (25 lystopada 2020 roku, m. Dnipro). Dnipro: KZVO «DANO» DOR», 2020. S. 227–232. (in Ukrainian)
2. Bortun, B. O. Teoretychna operatsionalizatsiia poniattia «konstruktyvna konfliktnist» osobystosti (A young modern scientist is the foundation of the development of education, science and business in Ukraine). *Visnyk pisladyplomnoi osvity* (Herald of postgraduate education: a collection of scientific works): zbirnyk naukovykh prats. Serii «Sotsialni ta povedinkovi nauky». 2020. Vyp. 12 (41). S. 28–46. (in Ukrainian)
3. Biliavskiy V.M. Upravlinnia konfliktamy yak faktor staloho rozvytku pidpriemstv (Conflict management as a factor of sustainable development of enterprises). *Implementatsiia innovatsii oblikovo-analitychnoho zabezpechennia staloho rozvytku suchasnoho biznesu* (Implementation of innovations in accounting and analytical support for the sustainable development of modern business): materialy I mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi internet-konfonferentsii. Kharkiv: 2018. S. 15–17. (in Ukrainian)
4. Dzvinchuk D. Konfliktky ta sposoby yikh podolannia (Conflicts and ways to overcome them). *Viche*. № 5 (86). 1999. S. 11–16. (in Ukrainian)
5. Dutkevych T.V. Konfliktolohiia z osnovamy psykholohii upravlinnia (Conflictology with the basics of psychology management). *Kamianets-Podilskiy*, 2006. 276 s. (in Ukrainian)
6. Zinchyna, O.B. Konfliktolohiia (Conflictology). *Kharkiv: KhNAMH*, 2007. 164 s. (in Ukrainian)
7. Krasnova N. P. Vydy konfliktiv u dilovomu spilkuvanni (See conflicts in a business relationship). *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu* (Scientific Bulletin of Uzhhorod University). 2013. Vyp. 26. S. 108–111. (in Ukrainian)

8. Lozhkin H.V., Poviakel N.I. *Psykhologhiia konfliktu: teoriia i suchasna praktyka* (Psychology of conflict: theory and current practice). Kyiv: Profesional, 2007. 407 s. (in Ukrainian)
9. Matsiievskiy Yu. *Teoretychni aspekty analizu suspilnykh konfliktiv: mnozhynnist kontseptualnykh pidkhodiv* (Theoretical aspects of the analysis of sustained conflicts: a plurality of conceptual approaches). *Liudyna i polityka* (People and politics). 2004. № 3. S. 115–129. (in Ukrainian)
10. Moroz O.O. *Teoriia konfliktiv v konteksti pobudovy zahalnoi modeli efektyvnosti suchasnoho pidpriemstva* (Theory of conflicts in the context of the global model of the efficiency of modern business). Vinnytsia: VNTU, 2010. 256 s. (in Ukrainian)
11. Nahaiev V.M. *Konfliktolohiia: kurs lektsii (modulnyi variant)* (Conflictology: a course of lectures (modular version)): *Navchalnyi posibnyk*. Kyiv: TsUL, 2004. 198 s. (in Ukrainian)
12. Saimon H. *Administratyvna povedinka: Doslidzhennia pryiniattia rishen v orhanizatsiakh, shcho vykonuiut administratyvni funktzii* (Administrative behavior: Further decisions have been made in organizations on how to fix administrative functions). *Per. z anhl.* Kyiv: Art. Ek., 2001. 392 s. (in Ukrainian)
13. Svatko Yu. I. *Per aspera ad pacis, abo Konflikty v haluzi derzhavnoho movlennia i derzhavnoho upravlinnia ochyma klasychnoi rytoryky* (Conflicts in the interior of the sovereign movement and the sovereign administration of the eye of classical rhetoric). *Filosofiiia komunikatsii: Filosofiiia. Psykhologhiia. Sotsialna komunikatsiia* (Philosophy. Psychology. Social communication). 2009. № 1. S. 76–89. (in Ukrainian)
14. Ponomarov O.S. *Ontolohiia konfliktu osoblyvosti pidhotovky suchasnoho fakhivtsia* (ontology of the conflict of the specificity of the preparation of the successful fakhivts). *Problemy vuvchennia konfliktiv* (Problems of conflict resolution). pp. 97-103. in Ukrainian
15. Bortun B. *Analysis of the Structure of the Associative Stimulus Field «Constructive Conflict»*. *European Journal of Education and Applied Psychology*. 2020. № 1-2. P. 9–13.

Summary

Bortun B. O. graduate student of the
Department of Psychology and Pedagogy
Kyiv Polytechnic Institute (Igor Sikorsky KPI)

CONFLICT INTERACTION AS A SUBJECT OF SCIENTIFIC STUDIES: PECULIARITIES OF TREATMENT AND FUNCTIONAL MANIFESTATIONS

Introduction. *At the current stage of the development of Ukrainian society, clashes in the plane of material, spiritual, production, and interpersonal relations are telling. Constructive actions involve understanding the nature of conflict, conflict-related competence to resolve conflict-related situations, further prevention of conflicts, and timely diagnosis.*

Purpose. *Scientific studies on conflict interaction help to understand what factors cause conflict interaction, how to avoid them, mix the driving force of conflict, take into account methods, technologies for solving conflictogenicity, which consequences are reflected in the behavior of the individual in the future.*

Methods. *To achieve the goal and solve the tasks set in the article, a set of theoretical methods was used: literature analysis, systematization, structuring, generalization of the obtained results.*

Originality. *So, in our work, under the term «conflict» we see an open social system of relations and social development, confrontation, clash of opposite tendencies, assessments, principles, standards of behavior in relation to a person, which reflect the desire to approve principles, actions, ideas, to assert oneself, anticipating in one's ontological the core is the structural heterogeneity of interests, implying the incompatibility of group goals, mutual exclusion, which specifies a limited number of scarce resources in the process of communication or joint activity between people. This definition of conflict intent is a working one that allows us to delineate the field of conflict from other actions of individuals with the purpose of harming or destroying an opponent between groups or individuals.*

Conclusions. *To identify the essence of the conflict, it is necessary to establish its nature, take into account the presence of subjects of interaction, which are aimed at understanding motives or judgments, as well as interaction in conflicts. In such situations, its functional arsenal is important for our understanding of the architecture of the conflict. Conflict management, their driving force, is a purposeful influence on the processes of conflict interaction, which should provide a constructive scenario for solving important tasks actualized in the conflict for society.*

Key words: *conflict; conflict interaction constructiveness; personality; interpersonal relations, conflictogenicity.*

Recelved/Поступила: 15.03.23.