

10. Мезенцев К.В., Провотар Н.І., Пальчук М.В. (2020). Публічні простори через призму партисипативного міського планування – приклад Києва. Український географічний журнал, 2020 (2), С. 30-37.

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ СИСТЕМАХ: ПРОБЛЕМА СПІВВІДНОШЕННЯ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ

*Артем Мозговий,
utor@ukr.net*

Інститут географії НАН України, Київ, Україна

Abstract: The article is devoted to the study of conflict management in territorial systems. Conflicts in territorial systems are new objects of geographical research. These conflicts are a manifestation of the crisis in the interaction of society and nature. The article summarizes the most common theories of conflict management in various fields.

Key words: conflict, conflict management, area, territorial system, expansion.

Системна парадигма надала можливість переглянути логічні основи вчення про географічну оболонку і чітко розмежувати завдання галузевих географічних дисциплін. У якості загального означення системних об'єктів у вітчизняній географії найчастіше використовується поняття «територіальна система», що об'єднує господарські, населенські або природні елементи.

При дослідженні окремих елементів територіальної системи на перший план виступають їхні функції. Порівнявши положення найпоширеніших географічних теорій та концепцій (вчення про геосистеми, територіальні системи) про цілісні множини взаємопов'язаних і взаємодіючих в географічному просторі компонентів, було з'ясовано, що цим утворенням властиві різноманітні внутрішні та зовнішні зв'язки.

У цьому дослідженні ми розуміємо зв'язок як співвідношення між компонентами системи, що засноване на взаємозалежності і взаємообумовленості. Внутрішні зв'язки підтримують цілісність системи, а зовнішні – її стійкість. Територіальним системам притаманні такі основні типи зв'язків: генетичні, ієрархічні, функціональні, речовинно-енергетичні, інформаційні та ін. Кожен з типів зв'язків характеризується спрямованістю, інтенсивністю і темпоральністю.

Конфлікт, часто ототожнюють або асоціюють з суперечностями. Але при цьому зв'язок і відмінність обох цих понять, як правило, лишається логічно не поясненими. Почасти це можна пояснити невизначеністю самого поняття «суперечність», яке науковці часто некритично запозичують з життєвого

досвіду. Оскільки конфлікт дійсно є суперечністю, хоча й особливого (нелогічного) виду, аналіз обох понять лишається актуальною проблемою.

Засаднича категорія системного аналізу – відношення. В залежності від того, як співвідносяться між собою відношення, розрізняють логічні та нелогічні відношення, а також різні види нелогічних відношень.

Логічна суперечність виникає при об'єднанні в одній системі суперечностей взаємодоповнюючих відношень. Тільки одне з таких відношень є істинним, інше обов'язково хибне. Отже, відношення, що утворюють логічну суперечність, не можуть бути одночасно ні істинними, ні хибними.

Нелогічні суперечності мають інші властивості. Нелогічні суперечності утворюють відношення, що завжди істинні одночасно. У залежності від виду відношень розрізняють три види нелогічних суперечностей [1]: – комплементарна суперечність (комплементарність – взаємна відповідність, заснована на нерівності). Комплементарна суперечність утворюється при об'єднанні несиметричних відношень, що є, одночасно, взаємозалежними в своїй істинності. – знакова суперечність, що виникає при об'єднанні відношень, модально протилежних одне одному, але також одночасно істинних. Дисбаланс внутрішніх і/або зовнішніх відношень системи – це асиметрія відношень в напрямку, якості, знаці або ступені інтенсивності.

З точки зору визначення конфлікту як дисбалансу, комплементарна суперечність, або негативний зворотний зв'язок – поширена, але не єдина форма асиметрії відношень в системі. Тому конфлікт можна розглядати як дисбаланс внутрішніх і / або зовнішніх відношень системи. Конфлікт – це стан системи, що свідчить про її неспроможність продовжувати життєдіяльність в колишній якості. Ця нездатність означає втрату стійкості функціонування системи на прийнятному для неї рівні.

Отже, конфлікт – найважливіший, якщо не єдиний, показник переходу системи зі стійкого стану, що характеризується відсутністю потреби в пошуку інших форм існування, переходом до нестійкого стану, головною ознакою якого стає формування нагальної потреби повернутися до колишньої форми існування або створити нову. Конфлікт – досить складне явище, успішність вивчення якого багато в чому залежить від якості вихідних методологічних і теоретичних передумов, використовуваних методів. Рішення розглянутих нижче проблем може сприяти подоланню тих дослідницьких труднощів, які вже знайшли прояв в зв'язку з визначенням сутності конфлікту.

На нашу думку, експлікація конфлікту з позицій географічної науки полягає в тому, що в територіальних системах виникає суперечність між процесами функціонування і розвитку. Адже існує тісний взаємозв'язок між функціонуванням і розвитком: функціонування забезпечує систему ресурсами,

необхідними для розвитку, в той же час, саме розвиток дозволяє системі функціонувати більш ефективно.

Отже, сутність конфлікту полягає не стільки у виникненні суперечності, скільки в способі усунення цієї суперечності, тобто у протидії суб'єктів. Всілякі суперечності виникають скрізь і завжди, але тільки незначна частина їх вирішується шляхом конфліктів. Інтереси і мотиви також стикаються досить часто. Однак сутність конфлікту ширше цього зіткнення. Вона в протидії суб'єктів конфлікту в цілому.

З вищевикладеного виснуємо, що управління конфліктами, якщо таке можливо, має першочергово полягати в унеможливленню переходу суперечностей до явного протиборства потенційних суб'єктів конфлікту. За цього підходу феномен конфлікту має розглядатись як процес, що має відповідну структуру і динаміку.

Відповідно до найпоширенішого нині визначення, «управління конфліктами – це процес обмеження негативних аспектів конфлікту при одночасному збільшенні позитивних аспектів конфлікту. Метою управління конфліктами є покращення результатів ..., включаючи ефективність в організаційному середовищі» [3]. Тож управління конфліктами мінімізує їхні негативні наслідки та сприяє позитивним наслідкам. Проте наведене визначення є вдалим з позицій гуманітарних/поведінкових наук, але не може задовольнити дослідницьких потреб географа.

Існує припущення, що соціальні структури/організації можуть підвищувати ефективність свого функціонування внаслідок відповідних конфліктів. Власне, це і є метою управління конфліктами, а не врегулювання конфліктів як можна помилково вважати. Важливо усвідомлювати, що управління конфліктами не означає вирішення конфліктів, тобто не йдеться усунення предмета конфлікту – суперечності, що до нього призвела. У свою чергу, вирішення конфліктів передбачає зменшення, усунення або припинення всіх форм і проявів конфліктів. Правильно керований конфлікт може збільшувати організаційну адаптивність соціальних структур, порушуючи статус-кво в їхньому саморозвитку. Нижче ми розглянемо поширені нині підходи в управлінні конфліктами.

Отже, в сучасних поведінкових і соціальних науках існує три найпоширеніші тактики сторін при конфлікті: «програш-програш», «виграш-програш» та «виграш-виграш». Орієнтація на програш – це тип конфлікту, який, як правило, закінчується негативно для всіх причетних сторін. Орієнтація на перемогу призводить до задоволення інтересів однієї сторони, зазвичай за рахунок іншої. Безпрограшна тактика – одна з найважливіших концепцій вирішення конфліктів. Безпрограшне рішення, яке було досягнуто

інтегративними переговорами, може бути близьким до оптимального для сторін конфлікту. Ця тактика передбачає скоріше кооперативний, ніж конкурентний підхід.

Одними з перших, хто представив концептуальну схему режимів (стилів) управління конфліктами в організаціях були американські дослідники Р. Блейк і Дж. Мутон (*Robert R. Blake and Jane Mouton*). Запропонована ними модель «управлінської сітки» («*managerial grid model*») містить п'ять стилів управління конфліктами: форсування, відступ, згладжування, компроміс та вирішення проблем.

Також доволі поширеним в конфлікт-менеджменті є підхід, запропонований Томасом і Кілманном (*Thomas and Kilmann*), щодо застосування в практиці управління конфліктами п'яти основних стилів, а саме: конкурування, компроміс, співпраця, уникання та пристосування [8].

Відомий американський конфліктолог М.А. Рахім (*Rahim M. A.*) зазначив, що «серед науковців-менеджерів існує згода щодо того, що не існує єдиного найкращого підходу до того, як приймати рішення і керувати конфліктом» [7]. Тому замість того, щоб створити цілком конкретну модель управління конфліктами М.А. Рахім створив метамодель для різних стилів конфліктів, заснованих на двох вимірах, які можна описати як «заради себе» та «турбота про інших». У межах названих вимірів є п'ять підходів до управління конфліктом: інтеграція, зобов'язання, домінування, уникання та компроміс.

Так, інтеграція передбачає відкритість, обмін інформацією, пошук альтернатив та вивчення розбіжностей для вирішення проблеми способом, прийнятним для сторін конфлікту. У свою чергу, зобов'язання пов'язане зі спробою мінімізувати розбіжності та висвітлити спільне, щоб задовольнити занепокоєння іншої сторони. Суть стилю домінування полягає в тому, що одна сторона намагається досягти своєї мети і, як результат, часто ігнорує потреби та очікування іншої сторони. До стилю уникання вдаються тоді, коли сторони не можуть задовольнити власні інтереси. Компроміс передбачає взаємні поступки сторін, коли вони взаємно відмовляються від частини прагнень, щоб ухвалити взаємоприйнятне рішення.

Дослідники в галузі менеджменту звернули увагу на специфіку динаміки управління конфліктами в міжорганізаційних відносинах, таких як стратегічні альянси, франчайзинг, консорціуми, організаційні мережі [6]. Однією з ключових особливостей управління конфліктами в міжорганізаційних відносинах є залучення як індивідуального, так і організаційного рівнів. У міжорганізаційних відносинах конфлікти повинні управлятися за допомогою набору формальних та неформальних механізмів управління, що дозволяє

впливати на ймовірність виникнення та тип перебігу конфліктів, а також на спосіб управління конфліктами.

Особливе значення для геоконфліктології має інструментарій врегулювання конфліктів між двома сторонами, що є носіями різних культур. На додаток до побутових джерел конфліктів «непорозуміння і, як наслідок, контрпродуктивні конфлікти виникають, коли представники однієї культури не в змозі зрозуміти культурно обумовлені відмінності в практиках спілкування, традиціях та установках представників іншої культури» [5]. Нині управління міжетнічними конфліктами та усунення культурних проблем, пов'язаних з ними, є одним із основних напрямків наукових досліджень у цій галузі, оскільки існуючих досліджень недостатньо для вирішення постійно зростаючих деструктивних наслідків міжкультурної конфліктної взаємодії.

Усі розглянуті вище підходи зосереджують свою увагу на управлінні конфліктами, що мають міжособистісний, внутрішньоорганізаційний, або ж міжорганізаційний характер. Саме в цьому ми вбачаємо найбільшу перепону для їхнього застосування в геопросторових дослідженнях, адже неможливо використати цінний досвід управління соціальними конфліктами для регулювання конфліктів, наприклад, в природно-територіальних системах, де суб'єкти конфліктної взаємодії не мають самосвідомості, а найчастіше – взагалі знеособлені. Погоджуючись з тим, що відкритість і прозорість управлінських рішень можуть певною мірою мінімізувати негативні наслідки конфліктів у взаємодії суспільства і природи, водночас ми переконані, що у найближчій перспективі негативні наслідки конфліктної взаємодії суспільства і природи лавиноподібно наростатимуть. Це є наслідком не стільки споживацького ставлення до природи з боку людини, скільки стрімкого збільшення числа конфліктів різного масштабу.

У результаті цієї короткої наукової розвідки можемо зробити такі висновки і узагальнення:

Установлено, що найбільш істотним джерелом процесу розвитку територіальних систем є конфлікти і суперечності, що до них призводять. Однак, необхідно враховувати, що більшість суперечностей в територіальних системах не мають наслідком виникнення конфліктів, адже зовнішнім ентропійним впливам і суперечностям протистоїть адаптація системи, в той час як внутрішні суперечності часто нівелюються власне функціонуванням системи. Тому помилково вважати конфлікт прямим і єдиним наслідком суперечностей в територіальних системах. Проте саме конфлікт, як варіативний наслідок суперечностей, викликає стрибкоподібні революційні зміни в територіальних системах.

З'ясовано, що найпоширеніші нині в поведінкових науках методики, тактики і прийоми управління конфліктами у своїй переважній масі неможливо застосувати для усунення негативних й деструктивних наслідків конфліктів, що виникають в територіальних системах. Це можна пояснити тим, що більшість інструментів управління конфліктами сфокусовано на інтерактивних і комунікативних аспектах міжособистісної взаємодії, що є недоступними для дослідників-природознавців, зокрема географів.

Обґрунтовано, що конфлікт-менеджмент як прикладний напрям з усунення/мінімізації деструктивних наслідків конфліктів має обмежені можливості для застосування щодо конфліктів, які виникають в процесі розвитку територіальних систем, особливо природно-територіальних. Певною мірою управлінський інструментарій і тактики конфлікт-менеджменту можуть бути застосовуваними щодо конфліктів, які виникають в суспільно-територіальних системах, властиво, при конфліктній взаємодії значних людських спільнот на певній території (расових, етнічних, релігійних, мовних та ін.).

Отже, можемо обґрунтовано припустити, що при втручанні з боку людини в передконфліктну ситуацію, що виникає в процесі розвитку природно-територіальних систем, ризик виникнення чергового конфлікту у взаємодії суспільства і природи значно зростає. Тож не варто порушувати загальновідомий четвертий закон екології Баррі Коммонера (*Barry Commoner*) – «природа знає краще», адже управлінські рішення в цій царині мають значну конфліктогенність.

Список використаних джерел

1. Жоль К.К. Вступ до сучасної логіки: навч. посібник для студ. гуманітарних спец. вищ. навч. закладів / К. К. Жоль. – К. : Либідь, 2002. – 151 с.
2. Пінкер С. Просвітництво сьогодні. Аргументи на користь розуму, науки та прогресу/ пер. з англ. О. Любенко. – К.: Наш формат, 2019. – 560 с.
3. Alper S., Tjosvold, D., Law K. S. Conflict management, efficacy, and performance in organizational teams // *Personnel Psychology*. – 2000. – 53 (3). – P. 625–642.
4. Blake R., Mouton J. *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. – Houston: Gulf Publishing Co.– 1964. – 230 p.
5. Borisoff D., Victor D. *Conflict Management: A Communication Skills Approach /Media, Culture & Communication*. – Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1989. – 201 p.
6. Lumineau F., Eckerd S., Handley S. Inter-organizational conflicts: Research overview, challenges, and opportunities // *Journal of Strategic Contracting and Negotiation*. – 2015. – № 1. – P. 42–64.
7. Rahim M. A. Toward a theory of managing organizational conflict // *The International Journal of Conflict Management*. – 2002. – № 13 (3). – P. 206–235.

8. Schaubhut N.A. Technical Brief for the THOMAS-KILMANN CONFLICT MODE INSTRUMENT/ Description of the Updated Normative Sample and Implications for Use. CPP Research Department. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://kilmanniagnostics.com/wp-content/uploads/2018/04/TKI_Technical_Brief.pdf

ДО ПИТАННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ В ЧЕРНІВЕЦЬКІЙ ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

Мирослав Заячук¹, Оксана Малець¹, Анастасія Заячук²

m.zayachuk@chnu.edu.ua; malets.oksana@chnu.edu.ua, nastia.zayachuk@gmail.com

*¹Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, Чернівці,
Україна; ²Львівський національний університет імені Івана Франка,
Львів, Україна*

Abstract: the assessment of the quality of life in Chernivtsi amalgamated hromada is carried out, the sociological method of research was applied by the survey with 185 questions, which reflect the assessment of indicators from 11 groups.

Key words: amalgamated hromada, quality of life, Chernivtsi amalgamated hromada.

З огляду на перспективу утворення Чернівецької територіальної громади важливо оцінити задоволеність мешканців різними аспектами життя в своїх поселеннях, а також їхню лояльність до міста Чернівці з яким вони мають бути єдиним цілим. Оцінка якості життя населення у новоствореній територіальній одиниці є основою комплексної характеристики її соціально-економічного розвитку.

Якість життя населення визначається як інтегральний показник, який характеризує економічний розвиток суспільства, рівень медико-екологічного і духовного стану та матеріального благополуччя людини. Досліджуючи якість життя населення використовувалася методологія науковців Комунальної установи Інституту міста та Соціологічної агенції Fama, які проводили дослідження якості життя населення у м. Львів з певними уточненнями.

Розрахунок індексу якості життя здійснювався із врахуванням 183 індикаторів. Тому, складена нами анкета містила 185 запитань, які об'єднувалися в одинадцять великих блоків, а саме: задоволеність благоустроєм, комфортність пересування, охорона здоров'я, освіта, умови, створені, для проведення дозвілля, відчуття безпеки, задоволеність своїм життям, умови життя, задоволеність роботою, лояльність до міста, ставлення до різних соціальних груп. Кожен із досліджуваних показників демонструє середній рівень задоволеності, який вимірюється шкалою від 1 до 5, де 1 –