

фоні реальної загрози вони виглядають фрагментарними. У Рівії герої діють поза встановленими нормами, оцінюючи добро і зло через практичні наслідки, що показує зміну ролі лицарських ідеалів і їхню адаптацію до нових обставин.

Порівняння текстів Кретъена і Сапковського демонструє, що система лицарських цінностей не обмежується історичним феноменом, а стає джерелом художніх конфліктів у сучасній літературі. Головні герої оцінюють наслідки своїх дій і несуть відповідальність за людей, поєднуючи моральну складність середньовічних і сучасних підходів до лицарства.

Образ лицаря в сучасному фентезі розглядається як спосіб організації морального простору твору. Куртуазні ритуали формують поведінку персонажів, а сучасний герой інтегрує власні принципи і конкретні обставини, створюючи нові форми лицарства, які враховують складні умови світу Сапковського. Розширення цих принципів дозволяє оцінювати взаємодію персонажів з оточенням і складність морального вибору, що робить дослідження актуальним для розуміння розвитку жанру фентезі.

СЕКЦІЯ:  
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ  
СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ І ТУРИЗМУ

*О. Артьомова, Л. Гетьман*

**СПЕЦИФІКА ВИКОРИСТАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ  
В СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ СФЕРІ**

*О. Artomova, L. Hetman*

**SPECIFIC FEATURES OF APPLYING THE CONFLICT MANAGEMENT APPROACH  
IN THE SOCIOCULTURAL SPHERE**

У сучасному суспільстві соціокультурна сфера посідає важливе місце в розвитку громадської активності, популяризації спорту, культури та різних форм соціальної взаємодії. Організації, що функціонують у цій сфері, об'єднують у своїй діяльності професійних працівників, спортсменів, волонтерів, учасників громадських ініціатив та представників різних соціальних спільнот. Така різноманітність учасників і форм співпраці формує складну систему взаємодії, у межах якої неминуче виникають конфлікти інтересів, суперечки щодо очікувань і поглядів. За певних умов ці суперечності можуть переростати в конфлікти, що впливають на ефективність діяльності організації. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває використання конфліктологічного підходу в управлінні організаціями соціокультурної сфери.

Конфліктологічний підхід передбачає розгляд конфлікту не лише як небажаного або деструктивного явища, а як природного елементу соціальної взаємодії. Конфлікти виникають у процесі реалізації різних інтересів, цілей і очікувань учасників організаційної діяльності. У діяльності соціокультурних організацій вони можуть мати як негативні, так і позитивні наслідки. З одного боку, конфлікти здатні ускладнювати комунікацію між учасниками організації, створювати напруженість у колективі та негативно впливати на управлінські процеси. З іншого, вони можуть виконувати важливу діагностичну функцію, сигналізуючи про наявність організаційних проблем і стимулюючи пошук нових управлінських рішень.

Специфіка соціокультурної сфери значною мірою зумовлена поєднанням формальних та неформальних механізмів управління. У багатьох організаціях цієї галузі взаємодія між учасниками визначається не лише посадовими повноваженнями, а й міжособистісними зв'язками, рівнем довіри, спільними цінностями та мотивацією. У результаті конфлікти можуть виникати через не тільки організаційні причини, але й психологічні або соціальні фактори взаємодії між людьми.

Використання конфліктологічного підходу дозволяє розглядати конфлікт як процес, що розгортається в певній послідовності етапів. Як правило, він починається з виникнення суперечності, далі відбувається її усвідомлення сторонами, після чого конфлікт переходить у стадію відкритої взаємодії та завершується певною формою врегулювання. Розуміння такої динаміки конфліктного процесу надає можливість керівникам своєчасно реагувати на проблемні ситуації та застосовувати ефективні управлінські механізми для їх конструктивного розв'язання.

Для соціокультурних організацій характерною є також наявність значної кількості горизонтальних зв'язків між учасниками діяльності. На відміну від традиційних організацій із жорсткою ієрархічною структурою, у цій сфері взаємодія часто відбувається у формі партнерства, колективної роботи та спільної реалізації проєктів. Така організація діяльності сприяє розвитку співпраці, однак водночас створює додаткові передумови для виникнення міжособистісних конфліктів, пов'язаних із розподілом ролей, відповідальності та ресурсів.

Важливим чинником виникнення конфліктів у соціокультурній сфері є також вплив зовнішнього середовища. Подібні організації активно взаємодіють із місцевими органами влади, освітніми установами, громадськими об'єднаннями, спортивними федераціями, партнерами та спонсорами. У процесі такої співпраці можуть виникати конфлікти інтересів, зумовлені розбіжностями в поглядах на використання ресурсів, організацію спільних заходів або стратегічні напрями розвитку.

Використання конфліктологічного підходу в діяльності соціокультурних організацій передбачає не лише реагування на вже наявні конфлікти, а й формування умов для їх попередження. Важливими елементами такого підходу є розвиток відкритої комунікації між учасниками організації, чітке визначення ролей і відповідальності, а також підтримання сприятливого психологічного клімату в колективі. Значну роль у цьому процесі відіграє стиль управління керівника, який має сприяти конструктивному обговоренню проблемних питань і пошуку взаємоприйнятних рішень.

Наукова новизна представлених тез полягає у визначенні специфічних особливостей застосування конфліктологічного підходу в організаціях соціокультурної сфери, діяльність яких поєднує елементи професійної, громадської та волонтерської активності. Запропоновано розглядати конфліктологічний підхід як комплексну систему управлінських дій, спрямованих на своєчасне виявлення суперечностей, аналіз причин конфліктів та формування ефективних механізмів їх конструктивного врегулювання.

Отже, застосування конфліктологічного підходу в соціокультурній сфері сприяє не лише ефективному управлінню конфліктними ситуаціями, а й використанню їх як ресурсу розвитку організації. Своєчасне виявлення суперечностей, удосконалення комунікаційних процесів та формування культури конструктивного діалогу підвищують ефективність діяльності соціокультурних організацій і створюють сприятливі умови для реалізації їхніх соціальних і культурних функцій.