

УДК 329.001(100)

**Плахтій Тарас Олексійович,**  
незалежний дослідник, 79014, Львів,  
Тракт Глинянський, 36-Б, тел.: (050) 317 37  
37 01, e-mail: litarbags@gmail.com  
ORCID: 0000-0003-1339-7441

**Плахтій Тарас Алексеєвич,**  
независимый исследователь, 79014, Львов,  
Тракт Глинянский, 36-Б, тел.: (050) 317 37  
01, e-mail: litarbags@gmail.com  
ORCID: 0000-0003-1339-7441

**Plakhtiy Taras Oleksiiovych,**  
independent researcher, 79014, Lviv, Tract  
Glyniany, 36-B, tel.: (050) 317 37 01, e-mail:  
litarbags@gmail.com  
ORCID: 0000-0003-1339-7441



---

## АРХЕТИПНА МОДЕЛЬ ВИНИКНЕННЯ, ЕСКАЛАЦІЇ ТА РОЗВ'ЯЗАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ

**Анотація.** У статті представлено архетипну модель виникнення, ескалації та розв'язання соціального конфлікту, яка була створена з метою визначення умов зупинки деструктивного процесу фрагментації політичних організацій українських елітних груп. У рамках створеної моделі розкрито архетипні механізми перебігу конфлікту, визначено чинники, які зіштовхують учасників конкурентної взаємодії у конфронтацію, а також визначено умови її трансформації у кооперацію. Показано роль біологічних механізмів активації учасників конфлікту.

У процесі аналізу розробленої моделі визначено зв'язок фрагментації українських елітних груп із дисбалансом диференціюючої та інтегруючої функції внутрішніх організаційних конфліктів. Це дало можливість припустити, що такий дисбаланс обумовлений протиріччями між габітуальним (мережевим) та поточним (ієрархічним) компонентами притаманної українському суспільству організаційної культури. Зокрема габітуальний компонент, внаслідок активації відповідних груп архетипів несвідомого, блокує процес сакралізації лідерів у рамках реалізації поточного компоненту, що зумовлює їх неспроможність здійснити інтегруючу функцію в політичних організаціях в умовах, коли диференціююча функція внутрішніх організацій

дійних конфліктів реалізується без жодних перешкод. Це зумовлює безперервну фрагментацію політичних організацій українських елітних груп, яка призводить до їх деградації, атомізації та, в результаті, неспроможності здійснювати свою владну функцію.

Зроблено висновок про те, що деструктивний процес фрагментації політичних організацій українських елітних груп, реалізацію якого забезпечує незбалансована диференціююча функція внутрішнього організаційного конфлікту, може бути зупинений лише після їх реструктуризації у мультирозумні системи соціальної моделі. Це можливо реалізувати шляхом запровадження відповідних алгоритмів взаємодії членів та підрозділів політичних організацій, що в сукупності складуть змінну організаційну структуру, яка забезпечить синергетичний ефект внаслідок одночасного взаємно підсилюючого відтворення габітуального і поточного компонентів притаманної українському суспільству організаційної культури.

**Ключові слова:** конфлікт, організаційна культура, архетип, політичні партії, елітні групи.

### **АРХЕТИПИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ВОЗНИКНОВЕНИЯ, ЭСКАЛАЦИИ И РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КОНФЛИКТА**

**Аннотация.** В статье представлена архетипическая модель возникновения, эскалации и разрешения социального конфликта, которая была создана с целью определения условий остановки деструктивного процесса фрагментации политических организаций украинских элитных групп. В рамках созданной модели раскрыты архетипические механизмы протекания конфликта, определены факторы, которые сталкивают участников конкурентного взаимодействия в конфронтацию, а также определены условия его трансформации в кооперацию. Показана роль биологических механизмов активации участников конфликта.

В процессе анализа разработанной модели определена связь фрагментации украинских элитных групп с дисбалансом дифференцирующей и интегрирующей функций внутриорганизационных конфликтов. Это дало возможность предположить, что такой дисбаланс обусловлен противоречиями между габитуальным (сетевым) и текущим (иерархическим) компонентами присущей украинскому обществу организационной культуры. В частности, габитуальный компонент, вследствие активации соответствующих групп архетипов бессознательного, блокирует процесс сакрализации лидеров в рамках реализации текущего компонента, обуславливает их несостоятельность осуществить интегрирующую функцию в политических организациях в условиях, когда дифференцирующая функция внутриорганизационных конфликтов реализуется без помех. Это обуславливает непрерывную фрагментацию политических организаций украинских элитных групп, которая приводит к их деградации, атомизации и, в результате, неспособности осуществлять свою властную функцию.

Сделан вывод о том, что деструктивный процесс фрагментации политических организаций украинских элитных групп, реализацию которого обеспечивает несбалансированная дифференцирующая функция внутреннего организационного конфликта, может быть остановлен только после их реструктуризации в мультиразумные системы социальной модели. Это возможно реализовать путем введения соответствующих алгоритмов взаимодействия членов и подразделений политических организаций, составляющих в совокупности переменную организационную структуру, которая обеспечит синергетический эффект в результате одновременного взаимодополняющего воспроизведения габитуального и текущего компонентов присущей украинскому обществу организационной культуры.

**Ключевые слова:** конфликт, организационная культура, архетип, политические партии, элитные группы.

### ARCHETYPAL MODEL OF EMERGENCE, ESCALATION AND RESOLUTION OF SOCIAL CONFLICTS

**Abstract.** The article presents the archetypal model of emergence, escalation and resolution of social conflicts created to determine the conditions for stopping the destructive process of fragmentation of the political organisations of Ukrainian elite groups. Within the established model, the archetypal mechanisms of conflict development were revealed, the factors that make the participants of competitive interaction clash in confrontation were identified, and the conditions of its transformation into cooperation were outlined. The role of the biological mechanisms of activation of conflict participants was demonstrated.

When analysing the developed model, the connection between the fragmentation of Ukrainian elite groups and imbalance of the differentiating and integrating functions in internal organisational conflicts was revealed. This made it possible to suggest that this imbalance is due to contradictions between habitual (network) and current (hierarchical) components inherent in the organisational culture of Ukrainian society. The habitual component, due to activation of the corresponding groups of archetypes of the unconscious, blocks the process of sacralisation of leaders as part of realisation of the current component, which makes it impossible for them to perform the integrating function in political organisations under conditions where the differentiating function of internal organisational conflicts is realised without hindrance. This causes the continuous fragmentation of the political organisations of Ukrainian elite groups, which leads to their degradation, atomisation and, as a result, their failure to exercise its power functions.

It is concluded that the destructive fragmentation process of the political organisations of Ukrainian elite groups as a result of the unbalanced differentiating function of internal organisational conflicts can be stopped only after their restructuring into a multi-intelligent social model system. It can be implemented through appropriate algorithms of interaction among members and units of political organisations, which together will constitute a variable organisational structure that will provide a synergistic effect due to the simultaneous mutually re-

inforcing reproduction of the habitual and current components inherent in the organisational culture of Ukrainian society.

**Keywords:** conflict, organisational culture, archetype, political parties, elite group.

---

**Постановка проблеми.** На початок 90-х років ХХ ст. українська політична еліта розділилася на дві співмірні за потужністю конкуруючі групи — Народний Рух України та Комуністичну партію Української РСР. За понад 25 років Незалежності відбувся катастрофічний, на нашу думку, процес фрагментації українських елітних груп — на момент написання цієї публікації в Україні було зареєстровано 352 політичні партії і процес їх утворення продовжується.

Процес фрагментації українських елітних груп має комплекс причин, однак, на нашу думку, його варто розглядати як дію диференціюючої функції соціального конфлікту всередині українських елітних груп в умовах, коли дія інтегруючої його функції нездатна її врівноважити.

Таким чином, вкрай важливою для успішного формування і діяльності українських політичних організацій, сталого розвитку політичної системи, зрештою, для збереження і розвитку держави є зупинка фрагментації та запуск процесів інтеграції українських елітних груп.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Сучасна конфліктологія розглядає конфліктну ситуацію як одне з центральних понять, яке передбачає протилежні позиції сторін із якогось питання, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів для їх досягнення,

розбіжність інтересів, бажань, прагнень тощо. Вона пропонує різноманітні класифікації ймовірних причин конфліктів, серед яких найчастіше зустрічаються: суттєві розбіжності між учасниками конфлікту (різні цілі, думки, позиції, цінності, норми); індивідуальні особливості конфліктуючих сторін; дефіцит комунікації, різна ступінь інформованості; об'єктивні обставини (обмежений доступ до якого-небудь ресурсу чи блага); особливості організацій, систем, структури. В основі реальних конфліктів, зазвичай, лежать кілька з перелічених причин, які взаємно підсилюють одна одну [1].

Причини конфлікту у своїй сукупності визначають конфліктну ситуацію, яка переростає у конфлікт внаслідок інциденту — внутрішнього чи зовнішнього поштовху, що порушує баланс інтересів учасників взаємодії.

На нашу думку, більшість дослідників у сфері конфліктології недооцінюють етологічний фактор, який на біологічному рівні обумовлює іманентність статусного конфлікту, наповнює його соціальною енергією, прискорює чи, навпаки, сповільнює його перебіг. У роботі [2] описано механізм біологічної активації людей в присутності інших, який стисло можна представити такою послідовністю взаємопов'язаних етапів: інформація про присутність іншої особи че-

рез відповідні системи сприйняття потрапляє у мозок; мозок надсилає сигнал залозам внутрішньої секреції виділити відповідний до подразника гормональний секрет; виділений секрет потрапляє в кров, яка доставляє його в мозок; у мозку відбуваються нейрогуморальні реакції, які активують особу для реалізації відповідних до подразника дій. Такий механізм активації є необхідним для забезпечення виживання біологічної популяції при зміні умов зовнішнього середовища її життєдіяльності. Він виявляється у процесі розмноження через ранжування самців з метою допуску до цього процесу найбільш сильних особин з високим статусом у певних умовах зовнішнього середовища. Це свідчить про запрограмованість на біологічному рівні конфлікту між людськими особами, які взаємодіють у конкурентних позиціях, а також про те, що визначені у конфліктології причини конфліктів є лише тригерами, які запускають відповідні біологічні механізми активації учасників взаємодії з метою ініціювання та підтримки статусного конфлікту.

Водночас американські соціальні психологи Л. Росс і Р. Нісбетт у своїй праці [3] представили результати досліджень впливу ситуації взаємодії та її контекстів на поведінку людей, тобто на статистично визначений вибір ними обумовлених конкретною ситуацією поведінкових схем і стратегій. Автори показали, що зміна ситуації взаємодії чи її контекстів дає можливість статистично управляти поведінкою людей — учасників взаємодії.

Таким чином, ситуацію взаємодії можна вважати відправною точкою,

яка, з одного боку, створює передумови для конфлікту, активує учасників для його здійснення та зумовлює статистично визначений вибір ними відповідних цій ситуації поведінкових схем та стратегій, а з іншого — являє собою об'єкт управління для зовнішнього суб'єкта, що володіє необхідними інструментами та потенціалом.

У наукових працях у сфері конфліктології представлено ряд моделей перебігу конфлікту від різних авторів. Однією з найбільш відомих є динамічна модель конфліктів Ф. Глазла [4], яка включає дев'ять етапів, що поділені на три базові ступені, на кожному з яких відповідно відбувається взаємодія за правилами “виграш-виграш”, “виграш-програш” та “програш-програш”.

Для переходу на кожний наступний етап, на думку Ф. Глазла, учасники конфлікту мусять подолати певний “пори́г”, який якісно змінює їх поведінку. Автор вважає, що починаючи з шостого етапу, прослідковується видима тенденція до “персоніфікації” конфлікту та відбувається його стрімка ескалація. При цьому його початковий предмет суперечки, починаючи з цього етапу, вже не має жодного значення.

Таким чином, ця модель ілюструє стрибкоподібну зміну на кожному переході цінностей і моральних норм учасників конфлікту як вихідних передумов для вироблення власної поведінкової стратегії на новому етапі. Аналіз та моделювання механізмів цієї зміни дасть змогу більш чітко зрозуміти природу процесу ескалації конфлікту та виробити дієві інструменти його зупинки.

На нашу думку, таке моделювання найкраще здійснити в рамках архетипіки, яка виходить з того, що поява на суспільній арені самодостатнього індивіда актуалізувала феномен архетипу. Якщо колективістське суспільство попередньої (модерної) епохи об'єднувала ідеологія, то сучасне (постмодерне) суспільство самодостатніх індивідів об'єднується архетипами колективного несвідомого.

Так, представники Української школи архетипіки О. Донченко та Ю. Романенко [5] зазначають, що центром соціальної якості є тип взаємодії одних характеристик соціальної структури з іншими. Саме тип взаємодії є головною причиною тих чи інших соціальних тенденцій і перетворень. Тобто йдеться про ставлення до соціуму як до специфічної форми життя з певними законами розвитку, з історико-культурними й психологічними особливостями, в яких втілюється його індивідуальність. Такі уявлення стали основою розробленого О. Донченко поняття архетипного менеджменту [6].

Існує низка методів аналізу соціальних систем на основі архетипів. Е. Афонін, один із засновників Української школи архетипіки, протягом багатьох років у своїх дослідженнях [7] використовує бінарні шкали-опозиції для спостереження і аналізу зміни психосоціальної культури України, які спроможні відобразити як стійку, історично незмінну складову психології українського соціуму, так і складову мінливу, динамічну. З точки зору практики, вартими уваги є дані проведеного Е. Афоніним моніторингу загальносистемних змін [8], зокрема різних за своєю приро-

дою (модусами) ідентичностей, що виштовхують стратегії соціальних груп на конкурентну ворожнечу чи на цивілізовану співпрацю.

Існує багато підходів та стратегій розв'язання конфліктів у соціальних групах взагалі і в організаціях, зокрема. Так, Ф. Глазл [4] рекомендує на 1–3 етапах ескалації конфлікту в організаціях застосовувати модерацію взаємодії його учасників. На 3–5 етапах він рекомендує запрошувати консультанта для супроводу процесу розв'язання конфлікту. На 4–6 етапах, на думку автора, слід застосовувати стратегію соціально-терапевтичного супроводу цього процесу. На 5–7 етапах Ф. Глазл рекомендує використовувати посередництво. На 6–8 етапах він рекомендує включати в конфлікт “третю сторону”, а 7–9 етапи, на його думку, потребують втручання вищого керівництва. При цьому в організаціях саме керівник має можливість застосовувати всі перелічені стратегії, а його роль на кожному з етапів може кардинально змінюватися – він може бути модератором, консультантом, посередником або особою, яка приймає кінцеве рішення.

Аналіз пропонує, наприклад [1; 4], підходів вирішення конфліктів в організаціях свідчить про те, що вони розроблялися для ієрархічно структурованих соціальних груп, які являють собою соціальні системи з одним розумом біологічної моделі за класифікацією американського фахівця з теорії організацій Дж. Гараєдагі [10]. У своїй роботі цей автор представив узагальнену типологію організацій, яка, базуючись на зсуві організаційної парадигми, поділяє

організації на нерозумні системи механістичної моделі, системи з одним розумом біологічної моделі та мультирозумні системи соціальної моделі. Дж. Граєдагі зазначає, що в системах з одним розумом біологічної моделі конфлікти між її складовими вирішуються на основі патерналізму.

Саме на основі патерналізму пропонується вирішувати конфлікти у більшості праць з конфліктології, зокрема [1; 4], де розглядається особлива роль керівника в управлінні конфліктами. Пропоновані там стратегії розв'язання конфліктів справді можуть бути ефективними у бізнесі, де менеджери, згідно підходів І. Адізеа, що викладені у його роботі [9], володіють трьома основними джерелами управлінської енергії — повноваженнями, особистим впливом (харизмою) та, головне, владою, як здатністю карати та заохочувати співробітників зміною величини грошової винагороди. Наявність цих трьох джерел управлінської енергії у менеджерів ієрархічно структурованих бізнесових організацій дає змогу розглядати конфлікти не лише як негативний, а й як позитивний фактор активації їх внутрішньої життєдіяльності, що зумовлює потребу навчитися управляти ними, і, за необхідності, навіть провокувати їх.

Відсутність основного з перелічених джерел управлінської енергії — влади у лідерів ієрархічно структурованих політичних партій робить ці організації вразливими до внутрішніх конфліктів, а самих лідерів — неспроможними запустити та підтримувати інтеграційні процеси.

Це спонукає звернути увагу на описані Дж. Гараєдагі [10] мультиро-

зумні організації соціальної моделі, головною метою яких є узгодження інтересів цілеспрямованих елементів для руху в узгодженому напрямку.

Очевидно, що в таких організаціях конфлікти між елементами стануть деструктивними чинниками, які обумовлять їх виродження до організацій біологічної моделі з одним розумом, що змінить їх головну мету на принципово іншу — зростання за рахунок експансії у зовнішнє середовище.

Тому побудова політичних організацій як мультирозумних систем соціальної моделі потребує вироблення системних механізмів блокування процесів переростання конкуренції цілеспрямованих елементів таких систем у конфронтацію та сприяння процесам її трансформації у кооперацію.

**Формулювання мети статті.** Метою статті є створення архетипної моделі виникнення, ескалації та розв'язання соціального конфлікту і визначення на основі її аналізу умов зупинки деструктивного процесу фрагментації українських елітних груп.

**Виклад основного матеріалу.** Розробляючи модель виникнення, ескалації та розв'язання соціального конфлікту, ми виходили з цілісної природи людської психіки, що зумовлює необхідність комплексного розгляду сукупності чинників, які впливають на вибір поведінкових схем і стратегій при взаємодії з іншими.

Як було зазначено, ситуація взаємодії з реальними чи уявними суб'єктами та її контексти (конфліктна ситуація) є центральним поняттям у

конфліктології. Саме тому у нашій моделі (рисунок) вона розглядається як вхідний елемент, який, згідно [3], статистично обумовлює вибір поведінкових схем та стратегій суб'єктів взаємодії.

Сама ситуація взаємодії сприймається та усвідомлюється її суб'єктами через ментальний фільтр, який у нашій моделі включає чотири основні, на наш погляд, компоненти: психоемоційний стан сприймаючого



Архетипна модель виникнення, ескалації та розв'язання соціального конфлікту



суб'єкта; усвідомлені ним потреби; його світоглядно-ідеологічний конструкт пам'яті (картину світу, що формується у процесі соціалізації); організаційну культуру.

Мета нашого дослідження зобов'язує більш детально зосередитися саме на організаційній культурі. Ми розглядатимемо її як складову соціетальної психіки, що містить два відносно автономні компоненти — габітуальну і поточну організаційні культури, а також будемо звертати увагу на ступінь кореляції між ними, як унікальний маркер кожного конкретного суспільства. Габітуальний компонент у нашій моделі включає організаційні практики, що сформувалися впродовж тисячоліть, а поточний компонент — організаційні практики, що сформувалися впродовж останнього періоду у кілька століть і формуються до сьогодні.

Зазначимо, що запропонована форма розгляду організаційної культури є актуальною, насамперед, для українського суспільства, яке у своєму розвитку пережило тривалий період звичаєвого права з горизонтальною вічевою організаційною культурою, яка, по суті, і являє собою її габітуальний компонент. Поточна організаційна культура є ієрархічною. Вона засвоювалася українським суспільством протягом кількох останніх сотень років його перебування у складі різних імперій. Низький ступінь кореляції між цими компонентами організаційної культури українців, на нашу думку, впродовж тривалого часу обумовлює неефективність створюваних ними організацій, що є одним із основних чинників сформованої проблеми аномальної

фрагментації українських елітних груп.

Притаманний українцям габітуальний компонент організаційної культури в політичних організаціях виявляється, на нашу думку, у блокуванні процесу сакралізації лідерів, які отримали цей статус у процесі ранжування в рамках поточної ієрархічної організаційної культури. Очевидно, що без сакралізації виявлені лідери політичних організацій є неспроможними реалізувати інтегративну функцію. Зазначимо, що процес сакралізації забезпечується смислами й цінностями, які формують активовані у несвідомому суб'єктів взаємодії певні конфліктогенні групи глибинних архетипів. Такі групи являють собою взаємопов'язані споріднені сукупності основних рівнів та тіней персональних архетипів, відповідних їм культурних архетипів, архетипних інваріантів міфу, а також складових інших архетипних типологій несвідомого. Причому активацію цих сукупностей архетипів мала б забезпечувати ситуація взаємодії, зокрема, у даному випадку, ситуація завершення конфлікту перемогою одного з претендентів на неформальне лідерство. Однак габітуальні організаційні практики, які в рамках вічевої організаційної культури передбачали періодичну взаємодію у позиціях рівний з рівним, активують альтернативні групи архетипів, що унеможливує перебіг процесу сакралізації лідера, а, навпаки, активує його опонентів на конкурентну взаємодію та конфронтацію з метою вибороти лідерський статус.

Про умовність запропонованого поділу ментального фільтру свідчить

те, що всі чотири представлені його компоненти являються одночасно модуляторами початкової ситуації взаємодії — факторами, які безпосередньо впливають на її параметри та контексти і обумовлюють стале відтворення певного набору типових ситуацій взаємодії, що характерні для того чи іншого суспільства.

Тому ситуацію взаємодії разом із ментальними фільтрами ми будемо розглядати як єдине ціле, умовно розділене на кілька взаємопов'язаних складових для кращої ілюстрації принципу функціонування розробленої моделі.

Сприйнята через описаний ментальний фільтр ситуація взаємодії та її контексти усвідомлюються суб'єктами взаємодії разом із відповідними їй активованими в пам'яті смислами й цінностями, що були набуті та збережені у процесі соціалізації. Такі смисли й цінності вважатимемо раціональними. Зазначимо, що ці, як і будь-які інші, смисли й цінності є початково взаємопов'язаними з певними наборами архетипів. Тому вони через механізм резонансу активують відповідні архетипи у несвідомому суб'єкта взаємодії, що запускає біологічний активатор, який надає енергію для підтримки процесу усвідомлення та наступних процесів, які будуть описані далі.

Усвідомлені смисли й цінності, потрапляючи у ціннісно-смысловий конструктор поведінкових стратегій, стають основою для конструювання відповідного до ситуації взаємодії їх набору. Суб'єкт взаємодії вибирає одну із стратегій з цього набору — найбільш раціональну чи оптимальну з метою її реалізації у якості

реакції на ситуацію взаємодії та її контексти.

Набір стратегій, що був створений у смисловому конструкторі, потрапляє в пам'ять суб'єкта взаємодії, де вбудовується в існуючу картинку світу — світоглядно-ідеологічний конструкт, модифікуючи його з метою більш адекватного відображення реальності. Одночасно модифікуються поточний і габітуальний компоненти організаційної культури та змінюється ступінь кореляції між ними залежно від того, якому з них більше відповідає вибрана поведінкова стратегія, а також змінюється психоемоційний стан суб'єкта взаємодії та ступінь усвідомлення ним власних потреб.

Далі вибрана стратегія реалізується у формі набору дій, що певним чином змінюють ситуацію взаємодії та її контексти. Після цього цикл повторюється.

Ще раз зазначимо, що енергію для реалізації описаних процесів надає біологічний активатор, запущений архетипами після їх активації взаємопов'язаними смислами й цінностями світоглядно-ідеологічного конструкту пам'яті суб'єкта взаємодії, які, своєю чергою, активуються в ній ситуацією взаємодії та її контекстами. Розглянемо ці механізми детальніше.

Паралельно з описаним процесом усвідомлення відбувається процес активації відповідного до поточної ситуації та її контекстів набору архетипів у несвідомому психіці суб'єкта взаємодії, що формуються там у вигляді сукупності взаємозумовлених смислів та відповідних цінностей.

Для усвідомлення ця сукупність смислів і цінностей має подолати

певний енергетичний бар'єр. Щоб змоделювати процес подолання цього бар'єру, використаємо поняття біологічного активатора психічних процесів у індивідуальній чи соцієтальній психіці, принцип функціонування якого на основі перебігу нейрогуморальних реакцій у мозку суб'єктів взаємодії ми приводили на початку, скориставшись матеріалами праці [2].

Отже, біологічний активатор прискорює активацію архетипів та формування відповідних їм смислів та цінностей у несвідомому, надає їм необхідної енергії для подолання енергетичного бар'єру, що приводить до їх повного або часткового усвідомлення.

Можна припустити, що усвідомлення архетипних смислів і цінностей відбувається не безперервно, а дискретно. Тобто вони певний час накопичуються у несвідомому і у момент подолання енергетичного бар'єру блискавично усвідомлюються. Описаний механізм їх усвідомлення можна порівняти із принципом роботи імпульсного лазера, у якому кристал після його досить тривалої активації в один момент випромінює високоенергетичний пучок світла.

Усвідомлені таким чином архетипні смисли і цінності потрапляють у ціннісно-смысловий конструктор поведінкових стратегій, де вже перебувають раціональні смисли і цінності, отримані з пам'яті після сприйняття поточної ситуації з її контекстами через описані ментальні фільтри. Зазвичай, раціональні та архетипні смисли й цінності суперечать одні одним, що зумовлює створення у ціннісно-смысловому кон-

структорі антагоністичних наборів стратегій, вибір між якими має ймовірнісний характер і може залежати від незначних випадкових флуктуацій на будь-якому з описаних етапів.

Якщо повернутися до енергетичної метафори у нашій моделі, то можна припустити, що в певних ситуаціях взаємодії енергії, яку отримали архетипні смисли й цінності від біологічного активатора, з надлишком вистачає для витіснення раціональних смислів на периферію ціннісно-смыслового конструктора поведінкових стратегій, миттєвого вибору відповідної поведінкової стратегії та її негайної реалізації через здійснення відповідного набору дій.

При встановленні енергетичного паритету між раціональними та архетипними смислами й цінностями в ціннісно-смысловому конструкторі поведінкових стратегій наш мозок з метою зменшення психічного напруження здатний узгодити їх, створивши гібрид і закріпивши його складові за відповідними ситуаціями та їх контекстами. Тобто в одних ситуаціях ми цілком природно скористаємося стратегіями, що були створені на основі одного набору смислів й цінностей, а в інших — на основі їх альтернативного набору.

Множина поведінкових стратегій, які були сконструйовані у такий спосіб, та архетипні смисли й цінності, що подолали енергетичний бар'єр усвідомлення, потрапляють у пам'ять суб'єкта взаємодії, де добудовують світоглядно-ідеологічний конструкт, модифікують його, створюють у ньому альтернативні смислові центри. На наступному етапі взаємодії в рамках даної ситуації, ці центри

відразу активуються та надсилають у ціннісно-смысловий конструктор поведінкових стратегій вже усвідомлені раніше архетипні смисли й цінності разом із множиною вироблених на їх основі стратегій.

У такий спосіб у рамках нашої моделі ми представили механізми енергетичного забезпечення взаємодії суб'єктів на кожному з етапів ескалації конфлікту та імпульсної (дискретної) зміни смислів та цінностей у свідомості цих суб'єктів, що забезпечує подолання порогу і перехід з етапу на етап ескалації конфлікту в рамках її динамічної моделі Ф. Глазла [4], яка була описана.

Зазначимо, що виникнення конфлікту можна описати цими самими механізмами, з тією лише різницею, що початкову врівноважену ситуацію взаємодії раптово змінює інцидент, спровокований ззовні чи здійснений свідомо або несвідомо одним із її суб'єктів.

Очевидно, що розв'язання конфлікту настає за умови зниження інтенсивності активації конфліктогенних архетипів несвідомого у психіці суб'єктів взаємодії, що сповільнює чи зупиняє зовсім дію біологічного активатора, внаслідок чого такі архетипні смисли й цінності не отримують достатньої кількості енергії для їх усвідомлення.

Це означає, що застосування будь-якої із запропонованих Ф. Глазлом стратегій розв'язання конфліктів приводить до зниження інтенсивності активації конфліктогенних архетипів несвідомого у психіці суб'єктів взаємодії.

Спробуємо встановити, чому так відбувається. Ситуація взаємодії та

її контексти активують певні набори архетипів несвідомого, в основі яких лежать архетипи найнижчого — біологічного рівня. Власне вони, на нашу думку, здатні запустити і утримувати на максимальному рівні роботу біологічного активатора. Одна з груп таких архетипів безпосередньо пов'язана з потребою у розмноженні, зокрема з ранжуванням самців з метою допуску до цього процесу найбільш сильних особин у певних умовах зовнішнього середовища. Такий механізм, згідно [2], вироблено природою для забезпечення виживання цілої популяції при різкій зміні умов її життєдіяльності.

Тобто перебування в ситуації взаємодії, яка містить елементи конкуренції, автоматично активує в несвідомому психіки суб'єктів взаємодії згадану групу архетипів, яка відразу запускає на повну дію біологічний активатор, що наповнює створені на їх основі відповідні смисли й цінності енергією для ініціювання та підтримки конфлікту як інструменту ранжування, що, своєю чергою, зіштовхує конкурентну взаємодію у конфронтацію.

Усі стратегії, запропоновані Ф. Глазлом, передбачають втручання вищого за статусом зовнішнього суб'єкта, що зупиняє процес ранжування учасників взаємодії та, відповідно, активацію у несвідомому їх психіки конфліктогенної групи архетипів.

Тобто переважна більшість запропонованих конфліктологією стратегій розв'язання конфліктів є ефективною і, зрештою, розроблялася для соціальних систем біологічної моделі з одним розумом, у яких конфлікти

між елементами, згідно [10], вирішуються в рамках патерналізму.

У системах з одним розумом біологічної моделі з кількома претендентами на його роль, які перебувають у процесі ранжування, перелічені стратегії розв'язання конфліктів у принципі не можуть бути ефективними. Яскравим прикладом цього є намагання зовнішніх гравців зупинити гібридну агресію однієї країни щодо іншої у наш час — зусилля будь-яких модераторів, консультантів, посередників є малоефективними в умовах, коли агресор (один із конфліктуючих суб'єктів) не визнає вищого статусу жодного з конкуруючих зовнішніх суб'єктів чи жодної з їх організацій. Така ситуація зберігатиметься до моменту визнання агресором вищого статусу когось з конкурентів чи їх організацій на роль одного розуму у глобальній соціальній системі біологічної моделі. На жаль, на нашу думку, ефективного варіанта розв'язання такого типу конфліктів у системах біологічної моделі з незавершеним процесом ранжування не існує.

У мультирозумних системах соціальної моделі стратегії, пропоновані сучасною конфліктологією в принципі непридатними, оскільки, за визначенням, елементи таких систем взаємодіють як рівні з рівними. Поява в них хоча б одного елемента з вищим статусом, що отриманий у процесі ранжування, означала б трансформацію такої системи у систему біологічної моделі з одним розумом.

Тому побудова політичних організацій як мультирозумних систем соціальної моделі потребує принципово інших підходів. На нашу думку, в їх основі має лежати зміна природ-

ної, біологічно обумовленої групової динаміки, у процесі якої не відбувалося б активації згаданих конфліктогенних груп архетипів, які стосуються ранжування як складової потреби розмноження і переводять конкурентну взаємодію у конфронтацію.

У нашій оглядовій публікації [11] ми представили розроблену нами концепцію одного з таких підходів, яка полягає у впорядкуванні групової взаємодії суб'єктів у складі великої групи на етапі формування клік алгоритмами, які б забезпечили їх взаємодію у процесі вироблення, обговорення та прийняття рішень не як особистостей, а як представників і носіїв групової думки різних попередньо розформованих груп. Це дасть змогу утримувати їх взаємодію у позиціях рівний з рівним та унеможливить ініціювання і підтримку ними процесу ранжування, який завжди супроводжується активацією конфліктогенної групи архетипів у несвідомому і запускає біологічний активатор для усвідомлення відповідних смислів і цінностей. Адже практично неможливо спровокувати конфлікт з представником попередньо розформованої групи і носієм групової думки у процесі її обговорення через те, що статус групи, позицію якої він представляє, залишатиметься для нього завжди вищим за статус будь-якого з інших суб'єктів взаємодії.

**Висновки.** Аналіз створеної архетипної моделі виникнення, ескалації та розв'язання соціального конфлікту дав змогу розкрити архетипні механізми його перебігу, встановити чинники, які зіштовхують учасників конкурентної взаємодії у конфронта-

цію, показати роль біологічних механізмів активації учасників конфлікту, а також визначити умови зупинки деструктивного процесу фрагментації українських елітних груп.

Українські політичні партії являють собою соціальні системи біологічної моделі з одним розумом, в яких, внаслідок невідповідності габітуального та поточного компонентів організаційної культури, гальмується процес сакралізації лідерів, що унеможлиблює їх здатність реалізувати інтегративну функцію внутрішніх конфліктів, у результаті яких вони отримали владу всередині організацій.

Водночас, диференціююча функція внутрішніх організаційних конфліктів реалізується без жодних перешкод. Це зумовлює безперервну фрагментацію політичних організацій українських елітних груп, яка призводить до їх деградації, атомізації та, в результаті, неспроможності здійснювати владну функцію.

Деструктивний процес фрагментації політичних організацій українських елітних груп, реалізацію якого забезпечує незбалансована диференціююча функція внутрішнього організаційного конфлікту, може бути зупинений лише після їх реструктуризації у мультирозумні системи соціальної моделі. Це можливо реалізувати шляхом запровадження відповідних алгоритмів взаємодії членів та підрозділів політичних організацій, що в сукупності складуть змінну організаційну структуру, яка забезпечить синергетичний ефект внаслідок одночасного взаємно підсилюючого відтворення габітуального і поточного компонентів притаманної укра-

їнському суспільству організаційної культури.

Подальші дослідження в рамках цієї тематики варто зосередити на вивченні особливостей взаємодії членів політичних організацій зі змінною організаційною структурою після її повноформатного запровадження.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

---

1. *Эрика Регнет*. Организационные конфликты. Формы, функции и способы преодоления / Э. Регнет; пер. с нем. — Харьков: Гуманитарный Центр, 2014. — 2-е изд., испр., перераб. — 408 с.
2. *Жуков Д. А.* Стой, кто ведет? Биология поведения человека и других зверей: в 2 т. / Д. Жуков. — Москва: Альпина нон-фикшн, 2014.
3. *Росс Л.* Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии / Л. Росс, Р. Нисбетт; пер. с англ. В. В. Румынского; под ред. Е. Н. Емельянова, В. С. Магуна. — Москва: Аспект Пресс, 1999. — 429 с.
4. *Friedrich Glasl*. Confronting Conflict: A First-Aid Kit for Handling Conflict (Paperback) / Published by Hawthorn Press Ltd, United Kingdom (1999).
5. *Донченко О. А.* Глибинні регулятиви психополітичного повсякдення / О. А. Донченко, Ю. В. Романенко. — Київ: Либідь, 2001. — 334 с.
6. *Донченко О. А.* Архетиповий менеджмент: монографія / О. А. Донченко; Нац. акад. педагогічних наук України, ін-т соціальної та політичної психології. — Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. — 264 с.
7. *Афонін Е. А.* Людська ідентичність та особливості її впливу на політику й державне управління [Електронний ресурс] / Е. А. Афонін // Концептуальні засади взаємодії політики й

- управління: навч. посіб. / авт. кол. :  
Е. А. Афонін, Я. В. Бережний,  
О. Л. Валецький та ін. ; за заг. ред.  
В. А. Ребкала, В. А. Шахова, В. В. Го-  
лубь, В. М. Козакова; Нац. акад.  
держ. управління при Президенто-  
ві України. — Київ : НАДУ, 2010. —  
С. 265–289. — Режим доступу:  
[http://lib.rada.gov.ua/static/about/  
text/Konzept\\_zasadi.pdf](http://lib.rada.gov.ua/static/about/text/Konzept_zasadi.pdf)
8. *Афонін Е. А.* Результати моніторин-  
гу соціетальних змін українського  
суспільства (1992–2012): контекст  
управління та освіти / Е. А. Афо-  
нін // Управлінські компетенції  
викладача вищої школи: матеріа-  
ли міжнар. наук.-практ. конф.; 14–  
15 берез. 2013 р. — Київ: НПУ  
ім. М. П. Драгоманова, 2013. — 266 с.
  9. *Адизес И.* Управление жизненным  
циклом корпораций / И. Адизес; пер.  
с англ. В. Кузина. — Москва: Манн,  
Иванов и Фербер, 2014. — 512 с.
  10. *Гараедаги Дж.* Системное мышле-  
ние: как управлять хаосом и слож-  
ными процессами. Платформа для  
моделирования архитектуры би-  
знеса / Дж. Гараедаги; пер. с англ.  
Е. И. Недбальская; науч. ред.  
Е. В. Кузнецова. — Минск: Гревцов  
Паблишер, 2007. — 480 с.
  11. *Plakhtiy T.* Republican tradition as the  
organizational ideal and tools for its  
implementation in modern political  
parties [Електронний ресурс] /  
Т. Plakhtiy (November 20, 2016). —  
Режим доступу: [https://ssrn.com/  
abstract=2873190](https://ssrn.com/abstract=2873190)