

ГРУППОВОЙ КОНФЛИКТ

Байжанов Ержан
ДОВ 18-01



(Картинки взяты с интернета)

Групповые конфликты - противоборство, в котором хотя бы одна из сторон представлена малой социальной группой.

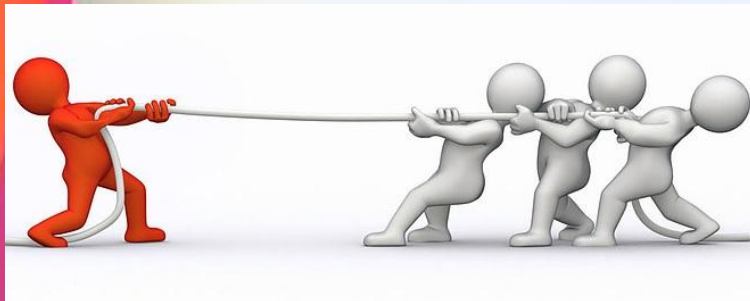


КЛАССИФИКАЦИЯ ГРУППОВЫХ КОНФЛИКТОВ

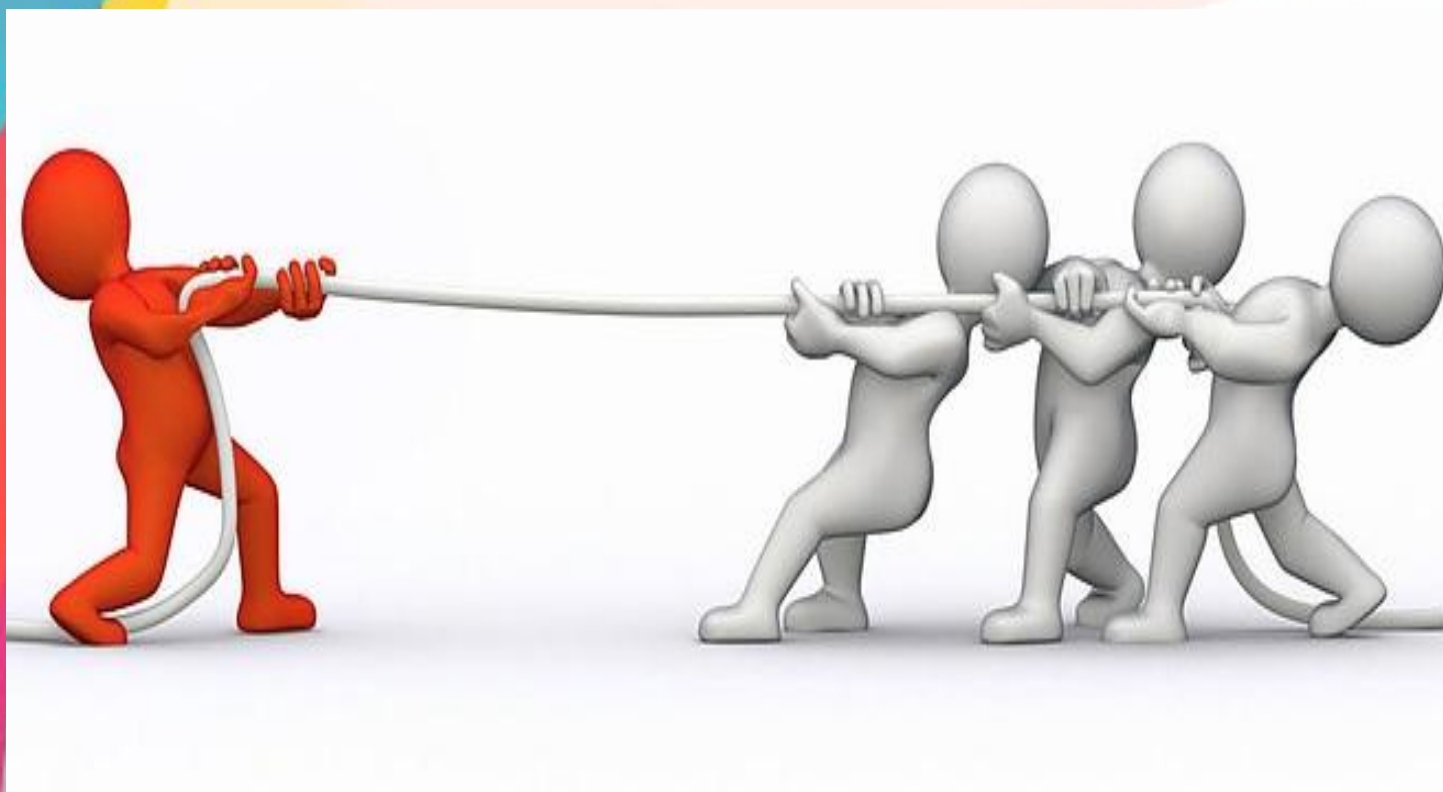
Групповой конфликт

Конфликт
«личность-группа»

Конфликт
«группа-группа»



КОНФЛИКТ «ЛИЧНОСТЬ — ГРУППА»



ОСОБЕННОСТИ КОНФЛИКТА

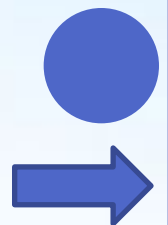
1. Структура конфликта

2. Причины конфликта связаны

- с нарушением ролевых ожиданий
- с неадекватностью внутренней установки статуса личности

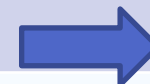
3. Формы проявления конфликта

- применение групповых санкций
- ограничение или полное прекращение общения членов группы с конфликтующим
- резкая критика в адрес конфликтующего
- эйфория со стороны конфликтующего



КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТОВ

Вариант конфликта	Возможные причины
Руководитель — коллектив	Новый руководитель, назначенный со стороны (в коллективе был свой достойный претендент на эту должность). Стиль управления. Низкая компетентность руководителя. Сильное влияние отрицательно направленных микрогрупп и их лидеров.
Рядовой член коллектива — коллектив	Конфликтная личность. Нарушение групповых норм. Неадекватность внутренней установки статусу.
Лидер — группа (микрогруппа)	Низкая профессиональная подготовка. Применение компромата против лидера. Превышение полномочий лидерства. Изменение группового сознания.



УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ

Этап управления	Основное содержание управленческих действий
1. Прогнозирование конфликта	Изучение индивидуально-психологических особенностей сотрудников. Изучение и анализ общественного мнения, групповых мотивов и ценностей. Анализ взаимоотношений в коллективе. Знание и анализ ранних симптомов скрытого конфликта. Нарушение групповых норм, высокомерие.
2. Предупреждение конфликта	Применение педагогических мер: беседа, разъяснение, напоминание о необходимости соблюдения групповых норм, формирование внутренней готовности по принятию групповых норм. Применение административных мер: приведение в соответствие возлагаемых обязанностей и условий оплаты труда с профессиональной подготовкой потенциального конфликтанта; перевод активных участников зреющего конфликта в другие подразделения.



3.
Регулирование
конфликта

Добиться признания реальности конфликта конфликтующей личностью. Вести работу с конфликтной личностью по разъяснению ей причин сложившейся ситуации. Вести работу с лидерами группы, “восставшей” против личности на предмет возможных путей разрешения возникшего конфликта.

4.
Разрешение
конфликта

Как правило, конфликты типа “личность— группа” разрешаются двумя способами:

- 1) конфликтующая личность признает свои ошибки и недостатки, приведшие к конфликту, и исправляет их;
- 2) конфликтующая личность, интересы которой не могут быть приведены в состояние конгруэнтности с интересами группы, уходит из группы.



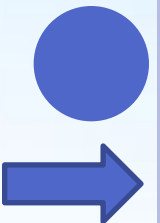
КОНФЛИКТ «ГРУППА-ГРУППА»



(Межгрупповые конфликты)



Межгрупповые конфликты (по Н.В. Гришиной) – это взаимодействия как между собственно группами людей, так и между отдельными представителями этих групп, а также любые ситуации, в которых участники общения взаимодействуют в межгрупповом измерении, воспринимая друг друга и себя как членов разных групп.



РАЗНОВИДНОСТИ ГРУПП

- группы, возникающие на основе разделения труда
- группы, основанные на различии их отношения к средствам производства
- группы, основанные на базе общности языка, территории, культурных особенностей
- социально-демографические группы
- территориальные группы
- социальные группы, возникающие благодаря сознательным, целенаправленным усилиям людей: политические партии, профессиональные союзы, молодежные объединения, религиозные конфессии и т.п.



ОСОБЕННОСТИ КОНФЛИКТОВ

1. объективный характер развертывания
2. способность вовлечь в «силовое поле конфликта» массы людей, независимо от их желания и даже осознания сути и целей конфликта
3. институализация конфликта
4. наличие структурного насилия
5. при разрешении конфликтов преобладает направленность на институциональные изменения, а не на изменение поведения участников
6. появление дополнительных источников конфликта
7. большие издержки существования и разрешения конфликтов
8. существенно большая инерция сохранения конфликтной ситуации, даже если ее основания угасают



КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТОВ

Вариант конфликта	Возможные причины
Руководство организации — персонал	Неудовлетворительные коммуникации; нарушение правовых норм; невыносимые условия труда; низкая заработная плата.
Администрация — профсоюзы	Нарушение трудового законодательства со стороны администрации; неудовлетворительные условия труда; низкая заработная плата
Конфликт между подразделениями внутри организации	Взаимная зависимость по выполняемым задачам; распределение ресурсов; неудовлетворительные коммуникации; структурная перестройка.
Конфликт между организациями	Нарушение договорных обязательств; борьба за ресурсы, сферы влияния, рынки сбыта.
Конфликт между микрогруппами внутри коллектива	Противоположность интересов, ценностей, целей; амбиции лидеров.
Конфликты между неформальными группами в обществе	Противоположность духовных интересов, ценностей; групповой экстремизм.



УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ

Этап управления	Основное содержание управленческих действий
1. Прогнозирование конфликта	Постоянное взаимодействие по всем коммуникационным каналам с внешними организациями; работа с лидерами в микрогруппах внутри коллектива и внутри подразделений, входящих в структуры организации; анализ общественного мнения; знание ранних симптомов межгрупповых конфликтов в их латентной фазе.
2. Предупреждение конфликта	Предпринять меры по нейтрализации конфликта; активная работа с лидерами с целью обмена информацией о потенциальных соперниках; использование педагогических и административных мер по предупреждению мотивов зреющего конфликта.



3.
Регулирование
конфликта

Добиться признания реальности конфликта лидерами конфликтующих групп; легитимизация конфликта, установление норм и правил взаимодействия по решению конфликтных споров; институциация конфликта, создание соответствующих рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия; широкое применение технологий регулирования конфликта.

4.
Разрешение
конфликта

Организация переговорного процесса по разрешению конфликта; заключение договора о согласовании интересов и позиций конфликтующих сторон.



