

---

# Внутриорганизационные конфликты

ПРЕЗЕНТАЦИЯ-ПЕТРИ ЛИАНЫ,<sub>13</sub>-УО

---



- Конфликт (от лат. *conflictus* — столкновение) — это реальная борьба между двумя или более сторонами, т. е. конкретными лицами или группами, когда каждая сторона уверена в своей правоте и делает так, чтобы была принята ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне сделать то же самое.

### Функции (последствия) конфликтов

Позитивные	Негативные
<p>Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами.</p> <p>Большая расположенность сторон к сотрудничеству в будущем.</p> <p>Усиление чувства причастности людей к решению проблемы и облегчение ее реализации.</p> <p>Выявление проблем до начала реализации решения.</p> <p>Расширение набора альтернативных вариантов решения проблемы.</p> <p>Получение новой информации об участниках и мотивах конфликта, о возможных оппонентах.</p> <p>Сплочение коллектива организации при противоборстве с внешним врагом.</p> <p>Стимулирование к изменению и развитию.</p> <p>Снижение синдрома покорности у подчиненных</p>	<p>Большие материальные, эмоциональные затраты на участие в конфликте.</p> <p>Рост текучести кадров, снижение дисциплины, ухудшение морально-психологического климата в коллективе.</p> <p>Представление о другой группе как о враге.</p> <p>Чрезмерное увлечение конфликтом в ущерб работе.</p> <p>Придание большего значения победе в конфликте, чем решению проблемы.</p> <p>Уменьшение или прекращение сотрудничества между участниками конфликта.</p> <p>Усиление враждебности между конфликтующими сторонами.</p> <p>Сложное восстановление деловых контактов (“шлейф конфликта”).</p> <p>Усиление непродуктивной конкуренции с другими группами.</p> <p>Представление о своих целях как положительных, а целях другой стороны — как отрицательных</p>

## Типы внутриорганизационных конфликтов.

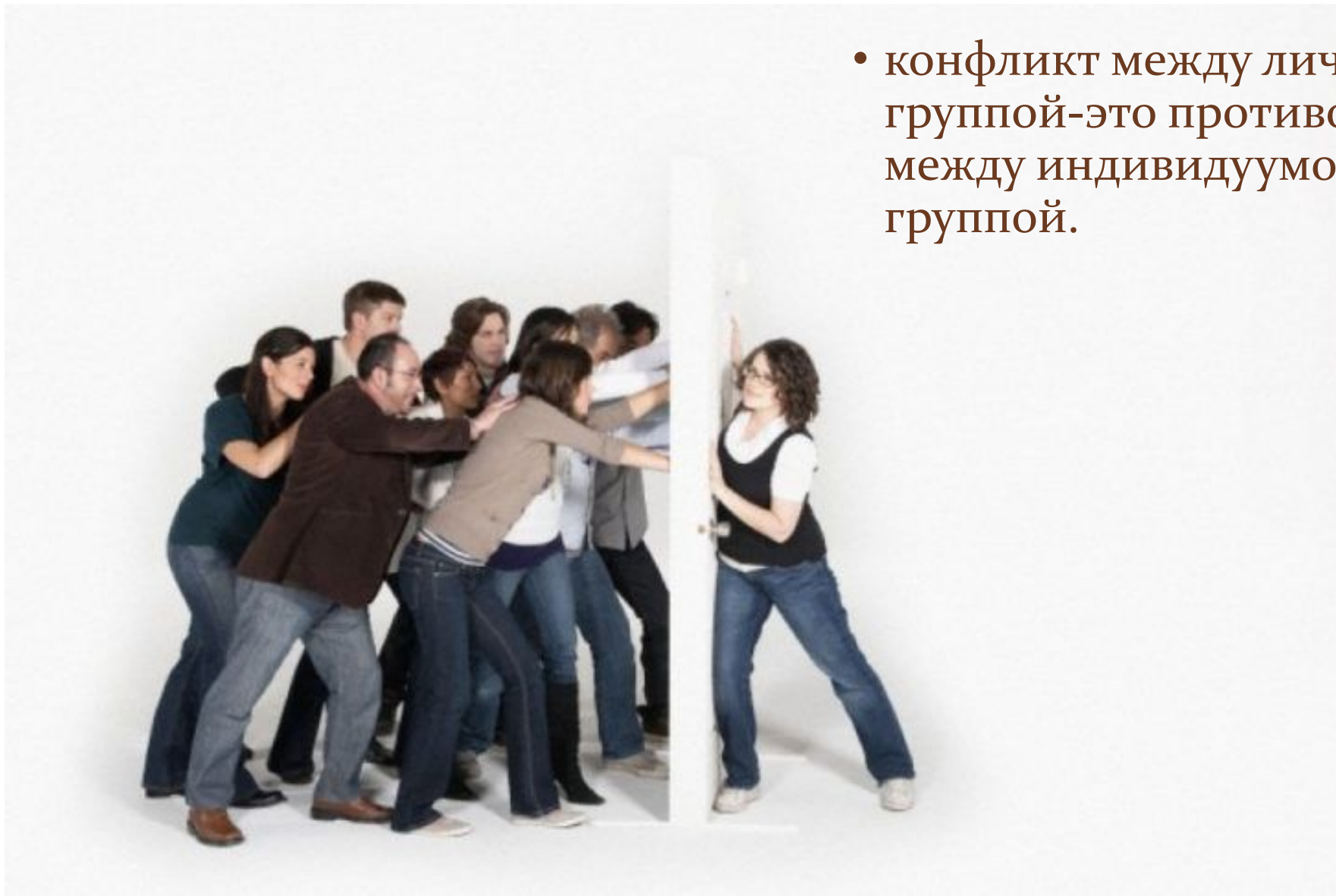


- внутриличностный конфликт — это состояние, в котором у человека есть противоречивые и взаимоисключающие мотивы, ценности и цели, с которыми он в данный момент не может справиться, не может выработать приоритеты поведения. Одна из наиболее распространенных его форм — это ролевой конфликт, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы.

- межличностный конфликт-представляют собой столкновение индивидов с группой, между собой, борьбу за интересы каждой из сторон. Это один из наиболее распространенных видов конфликтов.



- конфликт между личностью и группой-это противоречие, возникшее между индивидуумом и социальной группой.





- межгрупповой конфликт, т. е. между группами (формальными и неформальными), а также между профсоюзом и администрацией-тип конфликта, в котором в качестве субъектов взаимодействия выступают не отдельные индивиды, а группы

# Основные причины конфликтов

- Распределение ресурсов (материальных, товарных, продовольственных, финансовых и др.), которые всегда ограничены, между работниками или подразделениями.
- Взаимозависимость заданий. Она существует везде, где один человек или группа зависят при выполнении задачи от другого человека или группы.
- Различия в оценке ситуации и мнениях. Представление о какой-то ситуации зависит от желания достигнуть определенной цели. Вместо того чтобы объективно оценивать ситуацию, люди могут рассматривать только те ее альтернативы и аспекты, которые, по их мнению, благоприятны для их группы и личных потребностей



- Различия в представлениях, ценностях, уровне образования, манере поведения и жизненном опыте. Исследования показали, что люди с разным жизненным опытом (образование, стаж работы, возраст и социальные характеристики) не всегда достигают полного взаимопонимания. При их сотрудничестве подчас возникают конфликты
- Низкие компетентность и профессионализм участника или участников конфликта.
- Отсутствие у человека, вновь пришедшего на должность руководителя, способностей и навыков руководящей деятельности, работы с людьми. Такой руководитель не может организовать людей. Многие его даже законные требования к подчиненным вызывают возражения, отрицательную реакцию, а подчас и конфликт.
- Неудовлетворительное или не устраивающее определенные стороны распределение полномочий (функций) между подразделениями, между подразделениями и филиалами (представительствами) организации.

- . Наличие устойчивых качеств личности, черт характера, предрасполагающих к столкновениям с окружающими. Например, склонность настаивать на своем, нетерпимость к недостаткам других, пониженная самокритичность, эгоизм и невоспитанность.
- Плохие организация и условия труда.
- . Психологическая непереносимость, основанная на предвзятом отношении к свойствам или поведению другого человека.
- Противоречие между образованным, прогрессивным, новаторским руководителем предприятия (подразделения), желающим многое изменить, но не умеющим еще находить подход к людям, и сотрудниками с устаревшими, консервативными взглядами, не желающими ничего менять в этой жизни