

Конфликты в организации.





## **Субъекты конфликта.**

- Возможными субъектами конфликта в организации являются:
- администрация организации;
- средний управленческий персонал;
- низший управленческий персонал;
- основные специалисты (в штате);
- вспомогательные специалисты (вне штата — по контракту);
- технический персонал;
- структурные подразделения;
- неформальные группы сотрудников

# Горизонтальные и вертикальные конфликты:

<u>Тип конфликта</u>	<u>По «горизонтали»</u>	<u>По «вертикали»</u>	
<p>Препятствия достижению основных целей совместной трудовой деятельности</p>	<p>Действия одного препятствуют успешной деятельности другого. Организационный конфликт</p>	<p>Руководитель не обеспечивает подчиненным возможности успешного достижения цели деятельности</p>	<p>Подчиненный не обеспечивает руководителю возможности выполнения основной цели деятельности</p>
<p>Препятствия достижению целей совместной трудовой деятельности</p>	<p>Действия одного препятствуют достижению личных целей других. Организационный конфликт.</p>	<p>Руководитель не обеспечивает подчиненному возможности достижения личных целей</p>	<p>Подчиненный создает препятствия для достижения руководителем личных целей</p>
<p>Противоречие действия принятым нормам</p>	<p>Конфликт норм поведения в группе</p>	<p>Противоречия деятельности руководителя, его стиля работы</p>	<p>Деятельность подчиненного как носителя определенной социальной роли противоречит ожиданиям руководителя</p>
<p>Личные конфликты</p>	<p>Личная несовместимость</p>	<p>Лидеры и авторитеты не оправдывают ожиданий последователей</p>	<p>Члены коллектива не оправдывают ожиданий его лидеров и авторитетов</p>



## Типы конфликтов:

- Существуют четыре основных типа конфликтов:
- *Внутриличностный*
- *Межличностный конфликт*
- *Конфликт между личностью и группой*
- *Межгрупповой конфликт*



Конструктивные и деструктивные  
типы конфликтов:





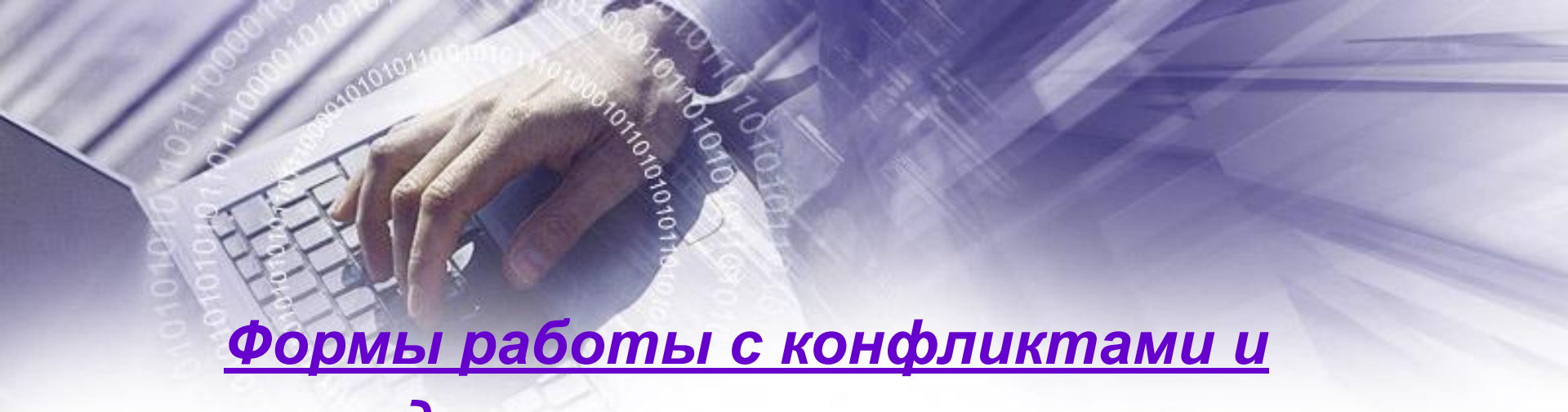
## Причины конфликтов.

- *Недостаточная согласованность и противоречивость целей отдельных групп и работников.*
- *Устарелость организационной структуры, нечеткое разграничение прав и обязанностей*
- *Ограниченность ресурсов*
- *Недостаточный уровень профессиональной подготовки*
- *Необоснованное публичное порицание одних и незаслуженная (авансированная) похвала другим сотрудникам*
- *Противоречие между функциями, входящими в круг должностных обязанностей работника, и тем, что он вынужден делать по требованию руководителя*
- *Различия в манере поведения и жизненном опыте*
  
- *Неопределенность перспектив роста*
- *Неблагоприятные физические условия*
  
- *Недостаточность благожелательного внимания со стороны менеджера*
  
- *Психологический феномен.*

# Функции конфликтов.

<i>Позитивные</i>	<i>Негативные</i>
<i>разрядка напряженности между конфликтующими сторонами</i>	<i>большие эмоциональные, материальные затраты на участие в конфликте</i>
<i>получение новой информации об оппоненте</i>	<i>увольнение сотрудников, снижение дисциплины, ухудшение социально-психологического климата в коллективе</i>
<i>сплочение коллектива организации при противоборстве с внешним врагом</i>	<i>представление о побежденных группах, как о врагах</i>
<i>стимулирование к изменениям и развитию</i>	<i>чрезмерное увлечение процессом конфликтного взаимодействия в ущерб работе</i>
<i>снятие синдрома покорности у подчиненных</i>	<i>после завершения конфликта - уменьшение степени сотрудничества между частью сотрудников</i>
<i>диагностика возможностей оппонентов</i>	<i>сложное восстановление деловых отношений ("шлейф конфликта").</i>





## Формы работы с конфликтами и методы их разрешения.

- Избегание, (уклонение )
- Принуждение (противоборство )
- Сглаживание (уступчивость )
- Компромисс, сотрудничество
- Координация
- Интегративное решение проблемы
- Конфронтация



A hand is shown using a laptop mouse. The background is a blurred image of a laptop keyboard and mouse, overlaid with a pattern of binary code (0s and 1s) in a light blue/purple hue. The overall image has a soft, ethereal quality with a gradient from light blue to white.

## Заключение.

- *Каков же главный момент динамики мирного разрешения конфликта? Это нахождение пунктов согласия (компромисса), введение его в конструктивные рамки и налаживание переговорного процесса. Надо отметить, что на современном этапе развития российского общества именно конструктивный диалог и техника ведения переговоров являются самым слабым местом на всех уровнях. Переход к рыночно регулируемой экономике, демократическому правовому государству немыслим без установления баланса интересов и соответственно без переговоров. Они – это важнейшая составная часть процесса разрешения разного рода конфликтов*

*The End...*

