

# Конфликт. Его Виды, примеры

# Понятие конфликта

Конфликт {от лат. *conflictus* — столкновение} — столкновение разнонаправленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия, фиксируемых ими в жесткой форме. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т. п.



# Природа конфликта



# Причины конфликта

Недостаточная  
согласованность и  
противоречивость целей

Различие во взглядах,  
идеях и мыслях по  
проблеме

**Общие причины**

Различие чувств и  
эмоций, находящихся в  
основе отношений  
индивидов

# Причины конфликта

Ограниченность  
ресурсов

Нечеткое  
разграничение прав  
и обязанностей

Недостаточный уровень  
профессиональной  
подготовки

Противоречивость  
исполнительских  
функций

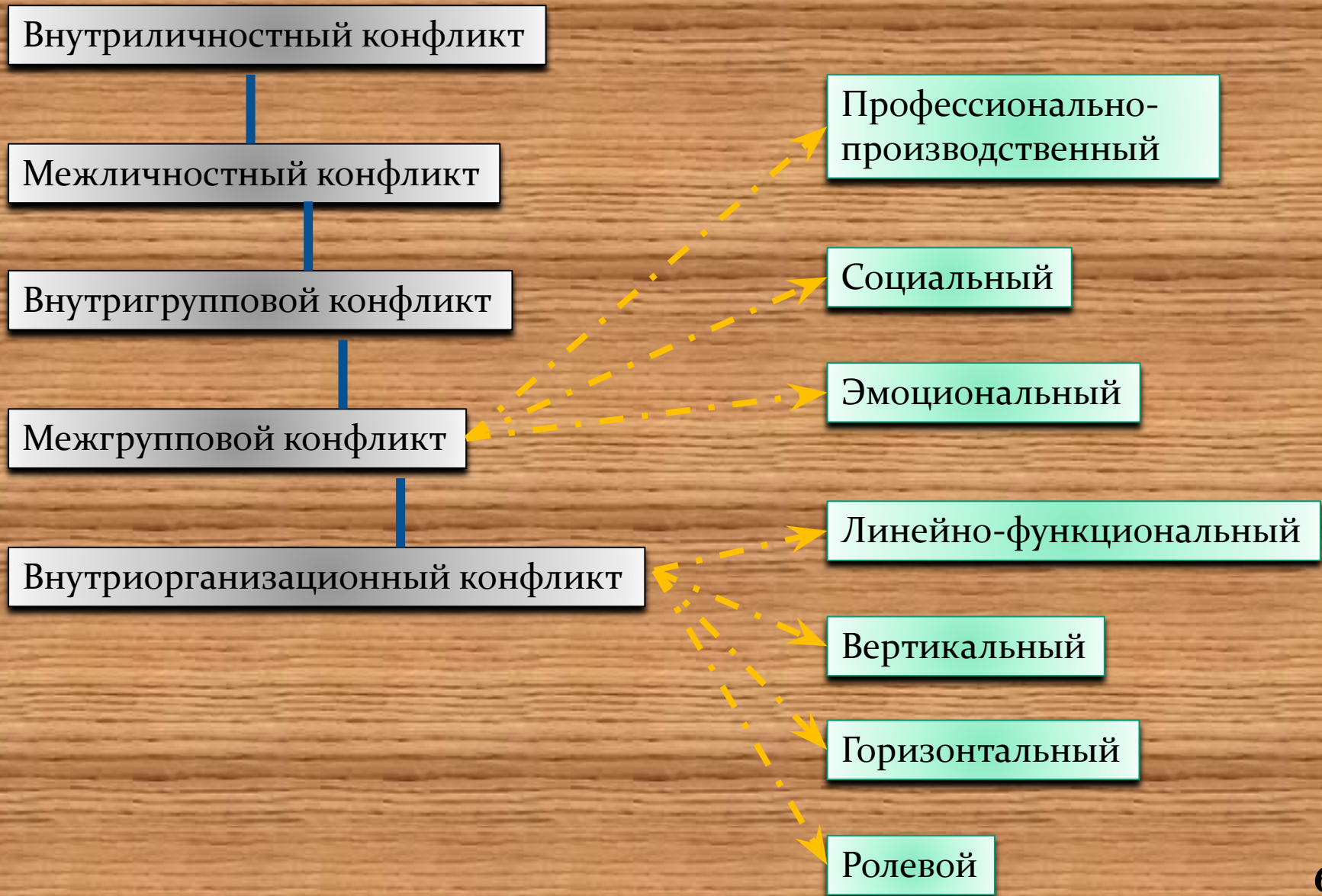
## Организационные причины

Предвзятое к одним,  
попустительское к другим  
отношение к подчиненным

Неопределенность  
перспектив роста

Неблагоприятные  
условия труда

# Виды конфликтов



# Внутриличностный конфликт

Столкновение примерно равных по силе, но противоположно направленных интересов, мотивов, потребностей и т. п. у одного и того же человека.

Мотивы — «хочу»



Ценности — «надо»

самооценка — «могу»

# Межличностный конфликт

Трудноразрешимое противоречие, возникающее между людьми и вызванное несовместимостью их взглядов, интересов, целей, потребностей.  
Вовлекает двух или более индивидов

Соперничество

Спор

Дискуссия





# Функции межличностного конфликта



# Внутригрупповой конфликт



Столкновение между личностью и группой

Лидер - Группа

*Низкая профессиональная подготовка  
Применение компромата против лидера  
Превышение полномочий лидерства  
Изменение группового сознания*

Рядовой член коллектива - Коллектив

*Конфликтная личность  
Нарушение групповых норм  
Неадекватность внутренней установки статусу*

Руководитель - Коллектив

*Новый руководитель, назначенный со стороны  
Стиль управления  
Низкая компетентность руководителя  
Сильное влияние отрицательно направленных микрогрупп и их лидеров*

# Межгрупповой конфликт

Столкновение, разногласие между отдельными группами или подразделениями

## Социальный конфликт

представляет собой процесс, в котором индивид или группа индивидов стремятся к достижению собственных целей путем устранения, уничтожения или подчинения себе другого индивида или группы индивидов.



## Эмоциональный конфликт

столкновение, разногласие между людьми, вызванное личностным восприятием происходящего, чувственной реакцией на поведение окружающих, расхождением взглядов.

# Внутриорганизационный конфликт

Это конфликты целей, ресурсов, ценностей, способов действий

Должностные лица

Участники

Подразделения организации

• структурный конфликт

• функциональный конфликт

• конфликт между линейным и штабным персоналом

# Пути решения конфликтов

Алгоритм решения

Изучение причин возникновения  
конфликта

Минимизация числа участников  
конфликта

Анализ конфликта

Использование различных методов  
для разрешения конфликтов



# Пути решения конфликтов

**Методы разрешения**

*Структурные методы – использование изменений в структуре организации для разрешения конфликтов*

Методы разрешения межличностных конфликтов (стили разрешения конфликтов)



# Пути решения конфликтов

## Структурные методы

Приказ, распоряжение

Слияние подразделений

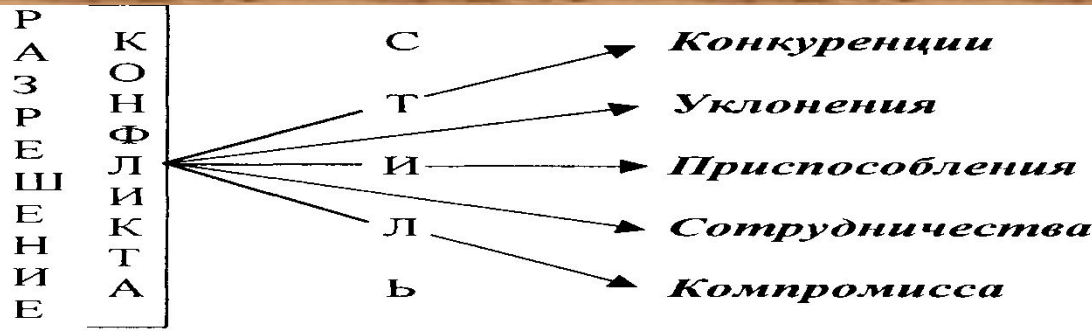


Интеграционный механизм (общий заместитель, координатор)

Создание в работе взаимозависимых подразделений

Дифференциация и автономизация подразделений

# Пути решения конфликтов



Два измерения

Кооперативность

Напористость





# Последствия конфликтов



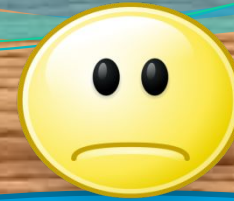
Позитивные  
(функциональные)

*Повышение заинтересованности в решении проблем предприятия*

*Стремление к сотрудничеству*

*Повышение качества принятия решения*

*Создание дополнительных возможностей для обсуждения актуальных проблем до начала работы*



Негативные  
(дисфункциональные)

*Снижение производительности труда, неудовлетворенность работой, рост текучести кадров*

*Увеличение враждебности между конфликтующими сторонами*

*Прекращение взаимодействия решений между участниками конфликта*

*Придание большого значения победе в конфликте, нежели решение реальных проблем*

# Список использованной литературы

1. Интернет ресурсы [http://www.telenir.net/psihologija/psihologija\\_truda\\_konspekt\\_lekcii/p12.php](http://www.telenir.net/psihologija/psihologija_truda_konspekt_lekcii/p12.php)
2. **Гришина Н. В.** Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2010. – 464 с: ил. – (Серия «Мастера психологии»).
3. **Конфликты и переговоры. Практическое руководство для менеджеров.** Пер. с англ. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2008.
4. **Анцупов А. Я., Шипилов А. И.** Конфликтология. Учебник для ВУЗов. М.: «Юнити», 2011. – 551 с.
5. **Конфликтология учебник: Зеленков М,Ю** Издательство: Дашков и К, 2013 г.
6. **Конфликты в системе управления : Решетникова К.в** Издательство: ЮНИТИ-ДАНА, 2013 г.