



# Конфликты на предприятии


# Конфликт



Конфликт — это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или субъектов взаимодействия.

Конфликты на предприятии – это конфликты специфические, происходящие в условиях трудовой деятельности.

Под конфликтом понимается столкновение противоположно направленных тенденций в психике отдельного человека, во взаимоотношениях людей, их формальных и неформальных объединений, обусловленное различием взглядов, позиций и интересов.



# Организационные причины и факторы возникновения

1. Несогласованные действия группы или отдельных сотрудников;
2. Размытая постановка целей и задач отдельного подразделения и его сотрудников;
3. Неправильно организованный трудовой процесс;

4. Наличие взаимозависимых задач,
5. Множественное подчинение
6. Слабо развитая коммуникационная связь на предприятии;
7. Несоответствие физических условий

---

Вторую группу причин возникновения конфликтов на предприятии составляют факторы, в основе которых лежит психологический личностный феномен, включающий такие черты характера, как завистливость, обидчивость, а также особенности межличностного взаимодействия, построенные на симпатиях и антипатиях сотрудников.





## Виды конфликтов

1. По характеру влияния:  
рациональные и иррациональные.

3. По организационной структуре:  
горизонтальные, вертикальные и  
смешанные.

2. По характеру причин:  
субъективные и объективные.

4. По количеству участников:  
внутриличностные, межличностные,  
межгрупповые и  
межгосударственные конфликты.



# Управление конфликтами на предприятии

## Стратегические методы:

1. планирование социального развития

2. информирование сотрудников о целях и ежедневной эффективности предприятия

3. применение точных инструкций в деятельности каждого работника предприятия;

4. организация системы поощрений и вознаграждения;

---

**Межличностные методы** основаны на схеме К. Томаса, предполагающей две базовые тактики, такие как соперничество и приспособление, а также три производные тактики, называемые уклонением, компромиссом и сотрудничеством.









## Наиболее успешные меры

1. выделение интегрирующих целей между административным корпусом и сотрудниками организации;

2. определение баланса прав и степени ответственности при исполнении

3. составление свода правил для формирования и дальнейшего функционирования подразделений;

4. грамотное делегирование полномочий и применение поощрительных мер.

---

## Влияние конфликтов на эффективность

Большинство мнений сводится к тому, что конфликт – это явление негативное. Так, в организации конфликты могут приводить к снижению личной удовлетворенности сотрудников и их разобщенности.





## Вывод

Конфликты – неотъемлемая часть социальной, и в том числе трудовой деятельности человека. И здесь важно вовремя предотвратить, а если это не удалось сделать, то максимально безболезненно выйти из конфликтной ситуации. Для этого необходимо правильно и своевременно распознать причины столкновений, выбрать стратегию и попытаться предугадать результат.