

**Понятие,
разновидности и
основные элементы
организационного
конфликта.**

Подготовил:
Попов Роман
Студент 846 группы
Экономико-юридического факультета

План:

- Определение организационного конфликта;
- Виды конфликтов в организации;
- Элементы организационного конфликта;
- Основные причины организационных конфликтов;
- Способы разрешения конфликтов и их профилактика.

Понятие конфликта

- Конфликт в организации – это открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка.

Организационные конфликты содержат проблемы, связанные с организацией и условиями деятельности.

Виды конфликтов:

1. По количеству участников:

Внутриличностные;
Межличностные;
Между личностью и группой;
Межгрупповые;
Межорганизационные.

2. По статусу участников:

Горизонтальные
Вертикальные

3. По особенностям социальных отношений:

Деловые;

5. По преобладающим последствиям для организации:
деструктивные (тормозят деятельность организации);
конструктивные (способствуют развитию организации).

Элементы конфликта

Субъекты (участники конфликта)

- Оппоненты;
- Заинтересованные стороны;
- Вовлечённые стороны.

Объекты конфликта

- Неравный ресурс, который приобретает свойство неделимости либо как физический объект, либо в результате притязаний участников конфликта.

Предмет конфликта

- Объективно существующая или воображаемая проблема, служащая причиной разногласия между сторонами.

Причины конфликтов:

Объективные:

- ограниченность ресурсов;
- структурная зависимость участников производственного процесса друг от друга и другие моменты.

Субъективные:

- различия в ценностях, в ценностных ориентациях, нормах поведения работников;
- личностные особенности характера.

Способы разрешения конфликта:

- Силовое разрешение конфликта, включая подавление интересов конфликтующих;
- Перевод на другую работу;
- Различные варианты разъединения конфликтующих;
- Разрешение конфликта по приговору (решение комиссии, приказ руководителя организации, решение суда);
- Беседа;
- Просьба;
- Убеждения.

Блокирование личностных причин возникновения конфликтов;

Устранение социально-психологических причин конфликта;

Профилактика конфликтов

Оптимизация организационно-управленческих условий создания и функционирования организации;

Создание объективных условий препятствующих возникновению и деструктивному развитию предконфликтных ситуаций.