

**ОРГАНИЗАЦИОННО-
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ
ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ**

**ПОДГОТОВИЛИ:
СТУДЕНТЫ ФТД-2 ГР.Т1206С
ЖУКОВ НИКИТА
КОНСТАНТИНОВИЧ
КАЛИНИНА ЕКАТЕРИНА**

Конфликт – весьма сложное социальное и психологическое явление, успешность изучения которого во многом зависит от качества исходных методологических и теоретических предпосылок, используемых методов.

Причины возникновения конфликтов

Проблема выявления причин возникновения конфликтов занимает ключевое место в поиске путей их предупреждения и конструктивного разрешения. Без знания движущих сил развития конфликтов трудно оказывать на них сколь-нибудь эффективное регулирующее воздействие. На основе только описательных моделей конфликта нецелесообразно решительно вмешиваться в его естественное развитие. Такое вмешательство оправдано тогда, когда мы не только знаем, что происходит во время конфликта, но и можем ответить на

почему события развиваются именно так, а не иначе. Построение объяснительных моделей является результатом системно-генетического анализа конфликтов. Он позволяет определить причины возникновения конфликтов, вскрыть движущие силы их развития.



Организационно-
управленческие

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ



Организационно-управленческие
причины конфликтов — обстоятельства,
связанные с созданием, развитием и
функционированием организаций, коллективов,
групп. Можно выделить четыре типа подобных

причин.



Организационно-управленческие
причины конфликтов

Структурно-
организационные

Ситуативно-
управленческие

Личностно-
функциональные

Функционально-
организационные

Структурно-

несоответствие структуры организации требованиям той деятельности, которой она занимается. Структура организации должна определяться целями и задачами, которые эта организация будет решать или решает. Вместе с тем добиться идеального соответствия структуры организации задачам, которые она постоянно решает, практически невозможно.

Чем больше структура организации не соответствует требованиям деятельности, которой она занимается, тем менее эффективно функционирование организации, тем больше межличностных и межгрупповых конфликтов возникает в ее коллективах. несоответствие структуры организации

◆ **ошибками при** проектировании структуры организации. Решения задачам может быть вызвано:

проектировании структуры организации.

Трудно точно спрогнозировать все и создать структуру, которая до деталей отражала бы требования будущей деятельности

деятельности



◆ **непрерывно** изменяющимися задачами и деятельностью организации. Чем менее гибка структура организации в этих условиях, тем более вероятно возникновение большого количества конфликтов

Функционально-

Функционально-организационные причины конфликтов вызваны:

неоптимальностью функциональных связей организации с внешней средой;

между различными структурными элементами организации;

между отдельными работниками



Внешние функциональные связи организации должны максимально соответствовать решаемым задачам и обеспечивать их выполнение. Любая организация является элементом системы более высокого порядка. Эффективная работа организации невозможна без отлаженных функциональных связей с внешней средой. Нарушение этих связей

приводит к конфликтам.

Личностно-

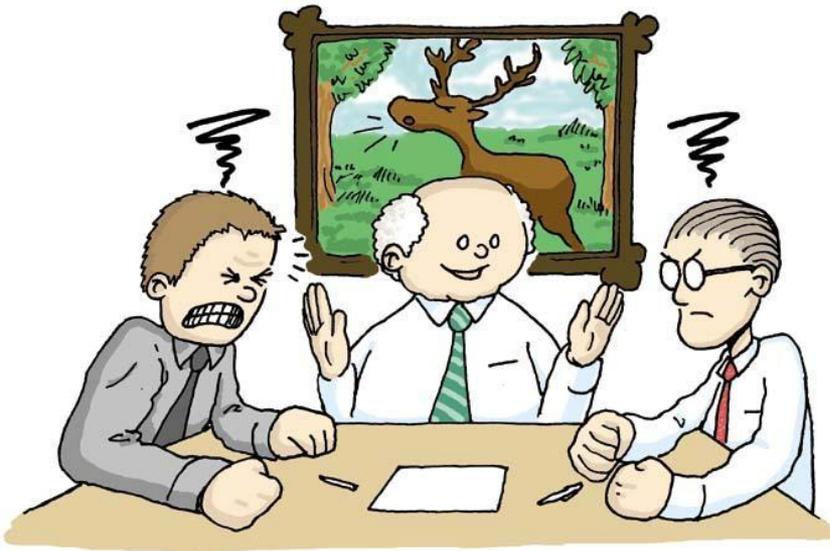
функциональную

несоответствие или неполное соответствие работника требованиям занимаемой должности по его профессиональным, нравственным и другим качествам. Существенные требования к личностным качествам работника предъявляют деятельность и характер взаимодействия с окружающими. Если человек не соответствует этим требованиям, то возможны конфликты между ним и

руководителями, подчиненными,

Пример

Например, ректор назначает исходя из личных интересов проректором по хозяйственной части своего двоюродного брата не имеющего никакого опыта работы в этой сфере. Такое назначение объективно чревато конфликтами между этим проректором и всеми, с кем ему придется



Ситуативно-

обусловлены ошибками, допускаемыми руководителями и подчиненными в процессе решения управленческих и других задач. Принятие ошибочного управленческого решения объективно создает возможность конфликтов между авторами решения и его исполнителями. невыполнение работниками задач, поставленных руководством, также вызывает опасность конфликта по этому поводу.

Пример



принятие решения о вводе войск в Чечню унесло десятки тысяч жизней, породило десятки тысяч конфликтов, которые будут разрешаться десятки лет. Качество управленческих решений должно оцениваться не только по их предметной компетентности, но и по тому конфликтному потенциалу, который они содержат. Чем более масштабен характер решений, тем более тщательную конфликтологическую

экспертизу они должны проходить



ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ



ФУНКЦИОНАЛЬНО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРИЧИНЫ

неоптимальность связей между структурными элементами организации, организацией и внешней средой

СТРУКТУРНО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРИЧИНЫ

несоответствие структуры организации требованиям деятельности

СИТУАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ

ситуативные ошибки, допускаемые руководителями и подчиненными в процессе решения конкретных задач

ЛИЧНОСТНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРИЧИНЫ

несоответствие качеств сотрудников требованиям занимаемой должности





Вывод



д:

В результате исследования производственных конфликтов установлено, что по вине руководителей, из-за их ошибочных, конфликтогенных решений возникает 52% конфликтных ситуаций, по причине несовместимости — 33%, из-за неправильного подбора кадров — 15%. Полученные данные показывают, что организационно-управленческие факторы могут выступать причиной 67%

конфликтов в трудовом



Ребята,
давайте жить дружно!!!



Спасибо за внимание!)