

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



## Типы конфликтов:

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

Конструктивные и деструктивные  
типы конфликтов:



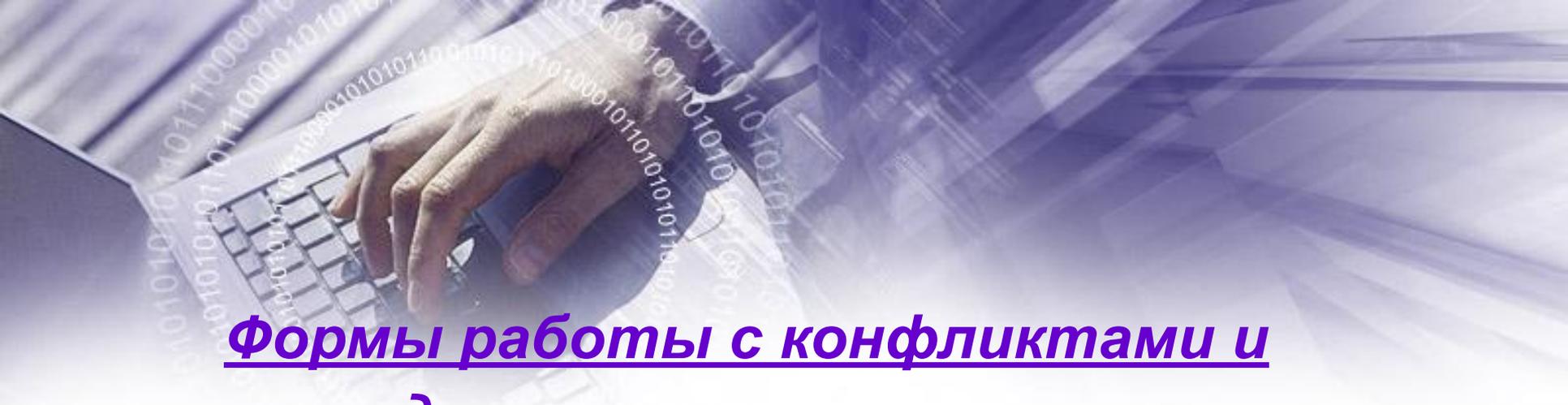


## Причины конфликтов.

- *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



## 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...*

