



Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение
Высшего профессионального учреждения
Казанский национальный исследовательский технологический
университет

Организационные конфликты

Выполнили:
студентки группы
6121-11
Ибатуллина Е. А.
Бобкова А. В.

Казань, 2015

Организационный конфликт – это отсутствие согласия между несколькими сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами лиц. Каждая сторона делает все, чтобы была принята ее точка зрения или цель, и мешает другой делать то же самое. Конфликт представляет собой столкновение сторон, мнений, сил.

Конфликтные взаимодействия имеют кумулятивную природу, т.е. каждое агрессивное действие приводит к ответному действию или возмездию, причем более сильному, чем первоначальное. Конфликт обостряется и, охватывая все большее число членов организации или, переходя на внешний уровень, все большее количество организаций.

Конфликт в организации может протекать и распространяться в следующих основных направлениях:

- 1) горизонтальные конфликты, или конфликты «равный с равным» представляют собой конфликты между коллегами, руководителями одного уровня и характеризуются тем, что участники не могут использовать в противостоянии самый главный ресурс – статус в организации, должностное положение. В этом случае на первый план выходят связи членов организации, их прошлые заслуги и опыт;
- 2) вертикальные конфликты, или конфликты руководителей с подчиненными, изначально протекают в неравных для соперников условиях, так как руководители обладают большими ресурсами и возможностями, чем подчиненные.



В фильме Леонида Гайдая «Операция «Ы»» (1965), в картине под названием «Напарник», мы рассматриваем межличностный тип конфликта между двумя главными героями: Шуриком и Федей. Причиной конфликта послужила ситуация, произошедшая в троллейбусе, где Федя не уступил место беременной женщине. В это время за ним в автобусе наблюдал Шурик, и претворившись слепым попросил освободить для него место. Когда Федя уступил ему место, Шурик снял очки и предложил присесть на это место беременной женщине. После чего, Федя вступил в драку с Шуриком. В отделе милиции Феде дали 15 суток исправительной работы. Его отправили на стройку, где подрабатывал Шурик. Начальник стройки назначил Федю помощником Шурика, с этого момента между героями произошел организационный конфликт.



Анализируя ситуацию произошедшую в троллейбусе мы замечаем, что Федя был некультурным. Это проявляется в том, что он хамил пожилым людям, посчитал не нужным уступить место беременной девушке, затеял драку в общественном транспорте. По его речи можно понять , что он был в нетрезвом состоянии и исходя из этого мы можем предположить , что Федя был безработным. Во время исправительных работ на стройке Федя вел себя неподобающе для своего возраста.



В отличие от Феди, Шурик был воспитанным молодым человеком. В начале фильма, несмотря на то что, шел сильный проливной дождь, Шурик, стоя на остановке без зонта, пропускал женщин, детей, пожилых людей первыми в троллейбус. Услышав в троллейбусе, как пассажиры ругаются с Федей, Шурик решил схитрить. Так же мы можем сказать, что Шурик был добросовестным работником.



Сравнивая этих двух главных героев, мы можем сказать, что Федя был инициатором организационного конфликта и был намерен мстить Шурику за своё унижение, но хлипкий студент дал ему неожиданно жёсткий и решительный отпор, изобретательно используя все подручные средства. В финале сражения Шурик проводит с Федей «разъяснительную работу» — порет его розгой, произнеся ставшую крылатой фразу: «Надо, Федя... Надо!». На следующий день Федя готов отправиться на любую другую работу, но на него назначен персональный наряд на все 15 суток — снова на стройку к Шурику.

Отметим, что конфликты характеризуются двойственностью, так как их результаты могут быть полезны, и вредны организации. И более того они формируют оптимальную структуру управления.

