

Основные источники и причины конфликтов

Презентацию подготовила:
Сидорова Александра, ФПг-108.

- Конфликт имеет обостренное, нередко до предела, противоречие, которое психологически и является источником конфликта.
- **Источники конфликтов** — это противоречия, а они возникают там, где есть рассогласование:
 - в знаниях, умениях, способностях, личностных качествах;
 - функциях управления;
 - эмоциональных, психических и других состояниях;
 - технологических, экономических и других процессах;
 - целях, средствах, методах деятельности;
 - мотивах, потребностях, ценностных ориентациях;
 - взглядах, убеждениях;
 - понимании, интерпретации информации;
 - ожиданиях, позициях;
 - оценках и самооценках.
- Источники конфликтов тесно связаны с предпосылками возникновения конфликтов или внешними и внутренними условиями их развития.

Причины конфликтов

- **Причины конфликтов** – важный компонент в вопросе урегулирования любого конфликта. Причины возникновения конфликта являются движущей силой развития и эскалации конфликта. Природа причин может иметь объективный или субъективный характер. Сами причины могут иметь структуру, поэтому необходимо уметь отделять изменения параметров внутри причин от причины конфликта в целом.



Определяют четыре основных группы причин.

- 1. Объективные причины.
- 2. Структурно-управленческие, или организационные.
- 3. Социально-психологические факторы.
- 4. Субъективные причины.



Объективные причины

- Внешние обстоятельства, стереотипы поведения, социальное положение индивида, образ жизни – примеры объективных факторов возникновения конфликта.
- Существующая в обществе договоренность или нормативно-правовая база способна стать причиной конфликтов в обществе, если она недостаточно разработана, не учитывает всего многообразия возможных ситуаций в межличностных взаимодействиях, имеет слабые регулирующие функции.



Структурно-управленческие (организационные)

- Включает структурные, функциональные, ситуативные причины конфликтов. В этом случае конфликты возникают в связи с плохо организованной деятельностью индивидов.
- Структура организации не соответствует предъявляемым требованиям, влияет на слабую функциональность, поэтому провоцирует конфликты внутри коллектива и между трудовыми группами. Управленческие ошибки вызывают ситуации возникновения конфликтов. Наслоение управленческих промахов усугубляет напряженность в организации и приводит к конфликтам.

Социально-психологические факторы

- Все отношения индивида в обществе обусловлены его психологическими и социальными установками, которые иногда способны вызвать противоречия и конфликты в межличностных взаимодействиях.
- Например, психологическая система человека устроена таким образом, чтобы оптимальным образом регулировать всю поступающую к индивиду информацию. Поэтому в межличностных отношениях люди теряют или искажают информацию, поступающую в коммуникации. Этот естественный процесс не зависит от человека, но может спровоцировать конфликты. Несоответствие занимаемых индивидом ролей в процессе взаимодействия относится к третьей группе причин.

Субъективные (или личностные) причины

- Зависят от человека, его восприятия и формы поведения, психики. От того, как индивид оценивает поведение другого индивида, насколько сам проецирует бесконфликтное или конфликтное поведение, зависит личностная конфликтность.



Различия между людьми являются одной из ведущих причин конфликтов. Кроме того, на совместимость влияют такие факторы как:

- Различное мировосприятие.
- Различное отношение людей к своим обязанностям.
- Разное понимание смысла выполняемой работы.
- Различная степень подготовленности к выполняемой работе.
- Противоположность интересов.
- Различие черт характера.



- Разделение причин конфликтов на субъективную и объективную составляющие важно при реальном конфликте.



- В наиболее общем виде причины конфликта сводятся к следующему:
 - несогласованность и противоречивость целей отдельных групп и сотрудников;
 - нечеткое разграничение прав и обязанностей членов коллектива;
 - ограниченность людских, финансовых, материальных и других ресурсов, неравномерное их распределение;
 - недостаточный уровень профессионализации сотрудников (лучшие перегружены, худшие недогружены);
 - необоснованное публичное порицание одних и незаслуженная похвала других сотрудников;
 - противоречия между функциями, входящими в круг должностных обязанностей сотрудника;
 - различие в жизненном опыте, образовании, стаже, возрасте и характере уменьшает взаимопонимание и способствует агрессивности;
 - неопределенность перспектив роста снижает инициативу и работоспособность сотрудника, вызывает недовольство;
 - неблагоприятные физические условия работы (постоянный шум, жара или холод, неудовлетворительные гигиенические условия);
 - недостаточность благожелательного внимания со стороны руководителя (невнимание к нуждам сотрудников);
 - психологический феномен (чувство обиды, зависти, несовместимости и т.п.).



ОСТАВАЙСЯ НЕВОЗМУТИМ
это всех бесит

demotivation.ru

**Спасибо за
внимание**