



Внутригрупповые конфликты



Внутригрупповые конфликты - конфликты внутри малых производственных групп

Стороны внутригруппового
конфликта:

- Отдельные члены группы;
- Отдельные группировки внутри группы;
- Член группы и остальная часть группы

Для них характерны:

- Общие интересы и цели,
- Внутренняя расчлененность функций и ролей;
- Находятся в непосредственных взаимосвязях и взаимоотношениях

Внутригрупповые конфликты

Конфликт между рядовыми работниками

Конфликт между работниками разной квалификации

Конфликт между руководителями и работниками

Конфликт между рядовыми работниками



Основания для конфликта:

- **несовместимость интересов**
- **отступление от принятых норм и правил**
- **различия в психологических особенностях работников**

Конфликт между работниками различной квалификации



Основания для конфликта:

- проблема адаптации в трудовом коллективе, взаимоотношений с коллегами; (молодежь)
- невозможность удовлетворять потребности (вопросы жилья, заработка, сменности работы), отсутствие перспективы; (молодежь)
- нерешение проблем (повышение квалификации, перспектива роста и др.), т.е. несоответствие между притязаниями и возможностью их реализовать; (средний возраст)
- не способность, в силу своих физических возможностей повышать интенсивность труда (пожилой возраст)

Конфликт между руководителями и работниками



Основания для конфликта:

- противоречия, порождаемые личностными особенностями людей;
- взаимоотношение руководителей и подчиненных (несовпадение целей, интересов, социальных ожиданий у руководителя и подчиненных);
- несоответствие между стилем работы руководителя, игнорирующего условия деятельности коллектива, его производственными потребностями и ожиданиями подчиненных;
- если руководитель не замечает своих подчиненных, не считается с их мнением;
- отсутствие возможности открыто высказывать критические замечания в адрес руководства;
- руководитель и подчиненные по-разному, с разных позиций, понимают стоящие перед ними задачи

Обстоятельства, порождающие конфликт между руководителем и подчиненными

- взаимная неприязнь сторон;
- нарушение единства общественных и личных интересов;
- игнорирование норм законодательства;
- несоблюдение моральных принципов;
- игнорирование требований трудовой и производственной дисциплины;
- недисциплинированность, строптивость подчиненных, противопоставление личных интересов общественным;
- невыполнение руководителем своих обещаний;
- невнимание к запросам и интересам работников (руководитель не замечает своих подчиненных, не считается с их мнением) и т. д.

Стиль руководителя и уровень развития группы

Для нормальной обстановки необходимо:

Чтобы официальная позиция руководителя не находилась в противоречии с его положением в неофициальной структуре группы;

Деятельность руководителя должна удовлетворять требованиям, которые предъявляют к нему члены коллектива;

Грамотная постановка контроля исполнения (лучший контроль — систематическое внимание к работе подчиненного);

Критические замечания и форма их высказывания должны выбираться с учетом личностных особенностей подчиненного работника.

Руководитель должен учитывать следующие правила

Первое замечание делается наедине, чтобы не задеть самолюбие;

Необходимо стремиться понять точку зрения оппонента, не отвергая ее сразу и резко;

Ошибку и неверный шаг подчиненного следует признавать быстро и решительно.

Конфликты в организации могут возникать, если руководитель и подчиненные по-разному, с разных позиций, понимают стоящие перед ними задачи.

Точка зрения социологов о внутригрупповых конфликтах



Л.Козер: позитивные функции внутригрупповых конфликтов

«Позитивными для группы будут являться те конфликты, которые не затрагивают основы существования группы, способствуя лишь переориентации норм и отношений, принятых в группе, соответственно возникшей необходимости. Напротив, если конфликт связан с важнейшими ценностями группы, он подрывает ее основы и несет в себе тенденцию к ее разрешен



Л.Козер

Позитивные возможности внутригрупповых конфликтов

- Возможно первичное установление единства или восстановление, если оно было ранее нарушено.
- Конфликт - важнейший стабилизирующий механизм, механизм приспособления норм к новым условиям.

По Л. Козеру:

- Чем группа теснее (сплоченнее), тем конфликт интенсивнее. Конфликт в этих группах носит разрушительный характер.
- В группах, члены которых не столь тесно связаны между собой, конфликт будет с известной вероятностью менее деструктивным.

К.Левин

«Пространство свободного движения»



Частота конфликтов в группе зависит от общего уровня напряжения. Приведет ли конкретное событие к конфликту – в решающей степени зависит от уровня напряжения или социальной атмосферы в группе.



Конфликты зависят от:

- **Степень удовлетворенности-неудовлетворенности потребностей человека, особенно базисных.**
(Серьезные конфликты -центральные проблемы)
- **«Количество пространства свободного движения» человека.**
(Достаточное пространство свободного движения – условие удовлетворения индивидуальных потребностей и адаптации к группе)
- **Внешний барьер:** наличие или отсутствие возможностей выйти из неприятной ситуации.
- **Степень совпадения или расхождения целей членов группы.** (В групповом взаимодействии конфликты зависят от степени, в которой цели участников противоречат друг другу, и от их готовности учитывать точку зрения другого)

М.Дойч: зависимость внутригрупповой ситуации от характера взаимосвязей между членами группы (теория кооперации и конкуренции)



Для кооперативного типа групп характерно:

- более эффективная внутригрупповая коммуникация, члены группы более внимательны друг к другу
- в ходе дискуссий проявляются большая дружелюбность и взаимопомощь
- в группах проявляется большая координация усилий, большее разделение труда, большая ориентация на решение задач, более высокая продуктивность
- достигается большее согласие с идеями других, большее доверие к идеям друг друга и ценностям
- кооперативный процесс ведет к определению конфликтных интересов как проблемы, которая должна быть решена совместными усилиями. Кооперация стремится скорее ограничивать, чем расширять масштаб конфликтных интересов

Конкурентный процесс стимулирует такую позицию, при которой разрешение конфликта может быть только навязано одной стороной другой. Конкуренция увеличивает масштаб проблем в конфликте, в результате чего конфликт становится делом общего принципа.

Отечественные исследования: развитие групп



1. В результате обострения противоречий и их последующего разрешения происходит переход группы с одного уровня развития на другой, осуществляется развитие группы и ее переход на более высокий уровень функционирования. (Кричевский, Дубовская)
2. Между реакцией группы на стрессовую ситуацию и уровнем ее развития существует определенная зависимость:
 - Группы высокого уровня развития - высокая сопротивляемость и повышение эффективности своей деятельности.
 - Группы среднего уровня развития- адаптация к ситуациям, не снижая эффективности.
 - Группы низкого развития - дезорганизация, агрессивные реакции, резко снижается эффективность. (Акатов)
3. Существует 2 вида внутригрупповых конфликтов - предметно-деловые и лично- прагматические.
Чем выше уровень развития группы, тем реже лично-прагматические интересы являются причиной конфликтов внутри группы.
Предметно-деловые разногласия становятся наиболее частыми причинами конфликтов. (Т. Полозова)

Список использованной литературы

- 1. Советский энциклопедический словарь /гл.ред. А.М. Прохоров - М.: Советская энциклопедия, 1986 .- 1599 с.
- 2. Большая советская энциклопедия/гл.ред. А.М.Прохоров- М.: Советская энциклопедия, 1972 .-606с.
- 3. Конфликтология: учебник для студентов вузов/ под ред. проф. В.П. Ратникова.- 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.-511с.- («Cogito ergo sum).
- 4. Гришина Н.В. Психология конфликта/ Н.В.Гришина.- СПб.: Питер, 2005. -464с.- («Мастера психологии»)
- 5. Хрестоматия по социальной психологии / сост. Т.В. Кутасова.- М.: Международная педагогическая академия, 1999.-222с.