ТИПЫ КОНФЛИКТОВ НА КРИЗИСНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Жамалетдинова Алёна

ПСА-236

Конфликт – это неотъемлемая часть общественных, политических, экономических отношений, а также межличностного взаимодействия, и от того, насколько полными будут знания о конфликтной ситуации, напрямую зависит ее исход, благоприятный для обеих сторон.

Наиболее общее определение **конфликта** (от лат. conflictus — столкновение) — противоречие, возникающее между людьми или коллективами в процессе их совместной трудовой деятельности, связанное с непониманием или противоположностью интересов, отсутствием согласия между двумя или более сторонами.

Конфликт в организации – это открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка.

Типы конфликтов:

- состав участников конфликта; его содержание;
- его длительность;
- его причины;
- степень его интенсивности, остроты или силы;
- формы его протекания;
- способы его решения и пр.

Внутрифирменные конфликты можно разделить на четыре основных типа.

- внутриличностные;
- межличностные;
- конфликт "личность — группа";
- межгрупповые конфликты между большими социальными группами (социальные, политические, межкультурные и пр.).

По составу сторон:

1. Личность-Личность
2. Группа – группа.
3. Конфликты группа – личность могут иметь разнообразные проявления.

МЕЖГРУППОВЫЕ ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Межгрупповые трудовые конфликты в зависимости от участников подразделяют на: между трудовым коллективом и администрацией; между трудовым коллективом и профкомом; между администрацией и профкомом; между трудовым коллективом и руководством отрасли; между трудовыми коллективами разных организаций; между трудовыми коллективами и органами государственной власти.

Конфликты в организации, как правило, развиваются через конфронтацию частных и общих интересов. **Их соотношение может быть выражено:**

1) полное тождество, т.е. однонаправленность интересов;

2) различие в направлении интересов, т.е. то, что выгодно одним, другим выгодно не в той мере;

3) противоположная направленность – когда субъекты для удовлетворения своих потребностей должны двигаться в противоположных направлениях.

Люди, занимающие различные статусы в организации, могут как осознавать, так и не осознавать свои объективные интересы и их противоречивость. Однако осознание противоположных интересов еще не ведет автоматически к конфликту – открытой форме существования противоположных интересов. Конфликт может произойти как из реально существующих противоположных объективных интересов, так и из неверного представления об их противоположности.

ТИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Можно различать следующие четыре типа отношений в каждой форме взаимодействия групп в организации:

1. Отношения силы и зависимости.
2. Отношения при ведении переговоров.
3. Деловые ("инструментальные") отношения.
4. Социально-эмоциональные отношения.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!