

«Конфликтность в менеджменте: классификация и методы разрешения конфликтов»

Конфликты: понятие, структура и функции

- Конфликт – это отсутствие согласия между двумя или более сторонами.
- Конфликт – это особый вид взаимодействия субъектов организации (оппонентов), при котором действия одной стороны, столкнувшись с противодействием другой, делают невозможным реализацию ее целей и интересов.
- Предмет конфликта – это и есть основное противоречие, из-за которого и ради разрешения которого субъекты вступают в противоборство.

конфликтологи осуществляют ранжирование оппонентов.

- Ранг 0 – индивид в споре с самим собой, когда он только выработывает решение.
- Ранг 1 – индивид, выступающий от собственного имени и преследующий в конфликте собственные интересы.
- Ранг 2 – группа, состоящая из отдельных индивидов и преследующая в конфликтном взаимодействии с другими оппонентами некую групповую связь.
- Ранг 3 – структура, состоящая из непосредственно взаимодействующих друг с другом групп.
- Высший ранг – общественные институты, выступающие на основе закона и от имени государства. В любом конфликте они обладают наибольшей силой. Поэтому любой трудящийся, уволенный с работы в нарушение закона и обратившийся в суд, имеет ранг в конфликте со своей бывшей организацией наивысший, так как на его стороне – закон.

Классификация конфликтов.

- Социально-экономические
- Этнические
- Межнациональные
- Политические
- Идеологические
- религиозные, военные, юридические, семейные, социально-бытовые и иные типы конфликтов.

По масштабам, длительности и напряженности выделяют конфликты:

- общие и локальные
- бурные быстротекущие
- Кратковременные
- возникающие

Типы конфликтов.

- это межличностные конфликты (наиболее распространенный). Руководителям часто приходится отстаивать интересы коллектива (распределение ресурсов, время использования оборудования и т.п.)
- конфликт между личностью и группой.
- межгрупповые конфликты, т.е. между группами (формальными и неформальными), а также между профсоюзом и администрацией.

Причины возникновения конфликтов.

- Причины конфликта - это явления, события, факты, ситуации, предшествующих конфликту и вызывающих его при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия. Плохая сплоченность трудового коллектива, неудовлетворительные коммуникации, несовместимость сотрудников, невозможность нужного общения являются катализаторами конфликтов в организациях.

Социально-психологические конфликты.

- Одной из наиболее типичных причин конфликтов, относящихся к этой группе, является внутригрупповой фаворитизм, т.е. предоставление преимущества членам своей группы перед представителями других социальных групп.

Структурные методы

разрешения конфликтов

- Разъяснение требований к работе. Одним из лучших методов управления, предотвращающий дисфункциональный конфликт, - разъяснение того, какие результаты ожидаются от каждого сотрудника и подразделения.
- Общеорганизационные комплексные идеи. Установление общеорганизационных комплексных целей - еще один структурный метод управления структурной ситуацией. Эффективное осуществление этих целей требует совместного усилия двух или более сотрудников, групп или отделов. Идея, которая заложена в эти высшие цели - направит усилия всех участников на достижение общей цели.



**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!!!**