

КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Студенты гр. 13308114 Беспанский М. А., Комолов М. В.

Ст. преподаватель Третьякова Е. С.

Белорусский национальный технический университет

Конфликт – наиболее острый способ разрешения противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм. Виды конфликтов: 1) внутриличностный; 2) межличностный; 3) внутригрупповой; 4) межгрупповой; 5) внутриорганизационный.

Внутриличностный конфликт – это состояние, в котором у человека есть противоречивые и взаимоисключающие мотивы, ценности и цели, с которыми он в данный момент не может справиться, не может выработать приоритеты поведения. Межличностный конфликт – это конфликты между отдельными индивидами в процессе их социального и психологического взаимодействия. Внутригрупповой конфликт – это столкновение, разногласие между личностью и группой, вызванное различиями индивидуальных и общих интересов, ослаблением сплоченности и совместных действий либо несоблюдением норм группового поведения. Межгрупповой конфликт – это столкновения между различными группами, подразделениями. За период конфликта в момент отстаивания общих интересов единство группы может быть достаточно велико. Внутриорганизационный конфликт – это противостояния и столкновения, возникающие на почве того, как были спроектированы отдельные работы или организация в целом, или как формально распределена власть в организации. Выделяются четыре разновидности этого конфликта: 1) вертикальный; 2) горизонтальный; 3) линейно-функциональный; 4) ролевой. В реальной жизни эти конфликты тесно переплетены друг с другом, но каждый из них имеет свои различные черты.

Вертикальный конфликт – это конфликт между уровнями управления в организации. Его возникновение и разрешение обусловлено теми сторонами жизни организации, которые влияют на вертикальные связи в организационной структуре. Горизонтальный конфликт вовлекает равные по статусу части организации и чаще всего выступает как конфликт целей. Развитие горизонтальных связей в структуре организации во многом помогает его разрешению. Линейно-функциональный конфликт чаще носит сознательный или чувственный характер. Его разрешение связано с улучшением отношений между линейным руководством и специалистами, например, путем создания целевых или автономных групп. Ролевой конфликт возникает тогда, когда индивид, выполняющий определенную роль, получает неподходящее его роли задание.