

Що являє собою конфлікт

{ Підготували
Студенти групи ФК-14-5
Пташкін Дмитро
Скачедуб Володимир
Лаптев Ілля

Конфлікт (лат. *conflictus* - зіткнення, сутичка) - зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень



Відзначено тенденцію зростання "горизонтальної" конфліктності в міру підвищення соціально-професійного статусу працівника: чим вище престиж професії, посади, соціального стану, тим більше конфліктів у взаєминах рівних за посадою працівників.



Вивчення причин зростання "горизонтальної" конфліктності при переході з нижніх ступіней службової ієрархії до верхніх переконує нас у тому, що головною причиною цього є обмеження можливостей подальшого соціально-професійного просування на верхні ступіні, а також прагнення працівника "утриматися" на вже досягнутому рівні.

Закритий конфлікт буває найчастіше несприятливим. Він характеризується значним соціальним дискомфортом, деструктивним впливом на організацію та організаційно-трудова відносини; можливість його вирішення дуже мала. У закритому конфлікті не тільки індивіди, а й групи стають об'єктами взаємної маніпуляції, через що не мають можливості вплинути на негативні процеси.



До відкритих гострих форм трудових конфліктів належать: страйки, саботаж (на відміну від рестрикційної поведінки, тут наявне вже практично відкрите стримування ефективної трудової поведінки); окупація й пікетування підприємства; колективні голодування; фізичне насильство щодо адміністрації і штрейкбрехерів; руйнування устаткування; масові добровільні звільнення та ін.

За специфікою суб'єктів, що беруть участь у конфлікті, — це найчастіше позиційний конфлікт, заснований на об'єктивній протилежності соціальних інтересів різних груп працівників. Однак трудові конфлікти можуть мати й загально-соціальний характер. Це буває тоді, коли "кристалізуються" соціальні інтереси великих соціально-професійних (шахтарі, вчителі, жінки, безробітні) та інших груп.



Однією з найконкретніших є класифікація трудових конфліктів за причинами, що зумовлюють їх, виходячи з причин виникнення суперечностей (так конфлікти класифікуються в менеджменті). У цьому плані розрізняють такі типи трудових конфліктів:

- • конфлікти ресурсів, причина яких полягає в об'єктивній обмеженості будь-яких ресурсів на всіх рівнях, зокрема й на рівні держави;
- • конфлікти цілей — найтиповіший різновид позиційних конфліктів, що походять з різних цілей підрозділів, організацій тощо в ході вирішення спільних завдань;
- • конфлікти цінностей, які походять із суб'єктивних устремлінь різних сторін, котрі вважають, що саме вони можуть більш ефективно використовувати ресурси та ін. (тут певний інтерес становить проблема так званого групового егоїзму); • конфлікти комунікацій, які виникають за браком інформації в процесі трудової діяльності, конкуренції та ін.

Під соціальним трудовим конфліктом зазвичай розуміють різновид конфлікту соціального, стадію максимального розвитку суперечностей між соціальними суб'єктами економічних і трудових відносин, поведінку (соціальних, соціально-професійних, соціально-демографічних, функціональних та інших груп працівників) безпосередньо в сфері трудової діяльності або пов'язаних із нею сферах



Ділові і міжособистісні конфлікти мають у своїй основі різні причини, а саме:

- господарсько-організаційні;
- соціально-професійні;
- соціально-демографічні;
- соціально - психологічні.
- Господарсько-організаційні причини психологічних колізій у колективі складаються з двох груп:
- неефективна організація праці;
- неефективна організація заробітної плати.

Найпоширенішим є виокремлення закритого і відкритого типів трудового конфлікту. Основними критеріями даної типологізації є:

- рівень усвідомлення конфліктної ситуації, її суб'єктів, причин і перспектив;
- наявність або відсутність реальної конфліктної поведінки та активності щодо її врегулювання;
- популярність конфліктної ситуації для оточення та його вплив на неї.

Ділові і міжособистісні конфлікти мають у своїй основі різні причини, а саме:

- господарсько-організаційні;
- соціально-професійні;
- соціально-демографічні;
- соціально - психологічні.

Господарсько-організаційні причини психологічних колізій у колективі складаються з двох груп:

- неефективна організація праці;
- неефективна організація заробітної плати.

Виникненню конфліктних ситуацій на соціально-професійній основі сприяють такі умови, як:

- недосконалість системи добору і розміщення кадрів, коли керівник неправильно оцінює професійну придатність і моральні якості працівника;
- вимога співробітником більш високої посади в обхід можливостей його задоволення в рамках даної організації;
- правова закріпленість працівника за посадою при низькому рівні його ділових якостей.

ВИСНОВОК

Як у всякому соціальному конфлікті, в його основі лежать будь-які види боротьби між індивідами, мета яких — досягнення або збереження засобів виробництва, економічної позиції, влади чи інших цінностей, що мають суспільне визнання, а також підпорядкування, нейтралізація або усунення дійсного супротивника. Конфлікт розвивається, як правило, через конфронтацію приватних і суспільних інтересів. При цьому власне конфлікт треба відрізнити від інших форм конфронтації, які можуть бути наслідком: відсутності згоди (наприклад між учасниками дискусії); суперечностей між інтересами (різних груп чи індивідів);