

# **Виды конфликтов в организациях и причины их возникновения**

Выполнил студент 1-го курса  
Новоторов Сергей Станиславович

- *Конфликт в организации* - столкновение субъектов совместной деятельности (индивидов, групп, структур) в рамках организации.
- *Организация* - основная ячейка в структуре современного общества.
- *Трудовой коллектив* - формальная (формализованная) общность людей, объединенных совместной деятельностью для достижения определенных целей.

## Основные понятия

- Все причины организационно-трудовых конфликтов можно разделить на объективные и субъективные. В основе объективных причин лежат объективные недостатки организации (плохая организация труда, слабая материально-техническая база, недостатки финансирования и т. п.) В основе субъективных причин субъективные особенности и состояния членов организации.

## Причины трудовых конфликтов

- Организационно-технологические конфликты в организации возникают, с одной стороны, вследствие рассогласования формальных организационных начал. Например, вследствие нарушения руководством организации ранее принятых и согласованных с трудовым коллективом правил и норм.

## Организационно-технологические конфликты

- Экономическая система трудовой организации является основным механизмом совмещения общеорганизационных целей с целями каждого члена. Внося свой вклад в достижение целей организации, индивид, прежде всего, преследует свои личные цели, в первую очередь, социально-экономические.

## **Конфликт в социально-экономической системе организации**

- Административно-управленческая система организации, по сути, является одним из важнейших механизмов управления конфликтами, как внутренними (между управляющими и управляемыми внутри организации, подразделениями, группами, индивидами и т. д.), так и внешними (между производителями и потребителями, поставщиками сырья и заказчиками и пр.).

## **Конфликты в административно-управленческой системе**

- Внеформальная организация является одной из разновидностей самоорганизации. Это специфическая подсистема регуляции поведения и деятельности людей в производственных организациях. Специфика внеформальной организации состоит в том, что она содержит признаки как формальной, так и неформальной организаций.

**Конфликты, связанные с функционированием внеформальной организации**

- В любой социальной организации спонтанно образуется система неформальных (социально-психологических) связей и отношений. Они не регламентируются извне и образуются не по поводу трудовой деятельности, хотя и возникают на основе служебных контактов (в ходе совместной деятельности, совместного отдыха, по пути на работу и т. д.).

**Конфликты в организации, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений**

- В зависимости от характера конфликтной ситуации, стратегии поведения, избираемой участниками конфликта, и методов урегулирования, конфликт в организации может иметь как негативные, так и позитивные последствия.

## **Последствия конфликтов в организации**

- Усиление напряженности в отношениях между оппонентами,
- рост враждебности, ухудшение социального самочувствия.
- Ограничение взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами.
- Уменьшение деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения, рост группового и индивидуального эгоизма.
- Падение мотивации к труду вследствие негативного настроения и неуверенности в положительном решении возникших проблем; снижение производительности труда и рост текучести кадров.
- Отвлечение от работы, потеря времени и средств на ведение конфликта и ликвидацию его последствий.
- Бессмысленная трата сил и энергии на конфронтацию; субъективные переживания и стрессы.

## Негативные последствия

- Адаптация и социализация членов организации.
- Снятие внутреннего напряжения и стабилизация обстановки.
- Выявление и закрепление новой расстановки сил в организации.
- Выявление скрытых недостатков и просчетов.
- Радикальное решение назревших организационных и технологических проблем, поиск неординарных решений.
- Активизация информационных процессов.
- Групповое сплочение для решения общих проблем, рост самосознания, чувства собственного достоинства и сопричастности к решаемым проблемам.

**Позитивные последствия**

- Чтобы эффективно функционировать и развиваться в условиях рынка и конкуренции, организации необходимо постоянно изменяться и совершенствоваться. При этом каждые четыре или пять лет нужны крупные перемены в организационной структуре, изменении технологий, выпуске новой продукции и др. Значительные изменения неизбежно затронут интересы определенного числа ее членов и станут источником конфликтов. Их предупреждение и урегулирование во многом зависит от методов управления организацией.

**Вывод**

**Спасибо за внимание!**