

## Модуль 2. Структурная модель конфликта

Тема	Ауд.	Самос т.	Форма контрол я
2.1. Внутриличностный конфликт: специфика, формы проявления	4	8	отчет
2.2. Межличностные конфликты: многообразие сфер существования	4	8	отчет
2.3. Групповой конфликт	4	8	отчет
2.4. Управление конфликтом	2	4	доклад

**Конфликт - развитие  
взаимодействия оппонентов по  
поводу различия их интересов и  
ПОЗИЦИЙ**

С.М. Емельянов, Дж. Рубин

**Групповой конфликт** - это взаимодействия как между собственной группами людей, так и между отдельными представителями этих групп, а также любые ситуации, в которых участники общения взаимодействуют в межгрупповом измерении, воспринимая друг друга и себя как членов разных групп. (По Н. В. Гришиной)

## **Личность - группа**

### ***Причины***

- низкая компетентность начальника, неприемлемый стиль управления, назначение нового руководителя;
- наличие в коллективе личности с ярко выраженной конфликтной направленностью;
- изменения в групповом сознании, превышение лидером своих полномочий, низкая профессиональная подготовка

## **Группа - группа**

- Конфликт между администрацией и персоналом.
- Конфликт между подразделениями в организации.
- Конфликт между микрогруппами.
- Конфликт между организациями.
- Конфликт между неформальными группами

# Групповой конфликт: группа - группа

Конфликт	Причины
Конфликт между администрацией и персоналом организации	<ul style="list-style-type: none"><li>• нарушение правовых норм,</li><li>• низкая заработная плата,</li><li>• неудовлетворительная коммуникация</li></ul>
Конфликт между подразделениями в организации	<ul style="list-style-type: none"><li>• на почве распределения ресурсов,</li><li>• взаимной зависимости по выполняемым задачам,</li><li>• структурной перестройки</li></ul>
Конфликт между микрогруппами в организации	<ul style="list-style-type: none"><li>• противоположность их интересов,</li><li>• амбиции их лидеров,</li><li>• наличие взаимоисключающих целей и ценностей</li></ul>
Конфликт между организациями	<ul style="list-style-type: none"><li>• невыполнение договорных обязательств,</li><li>• борьба за рынки сбыта, доступ к ресурсам, сферы влияния</li></ul>
Конфликт между неформальными группами в обществе	<ul style="list-style-type: none"><li>• групповой экстремизм или несовпадение духовных интересов и ценностей.</li></ul>

## Общая динамика развития группового конфликта

- 1) Постепенное **усиление участников конфликта** за счет введения все более активных сил, а так же за счет накопления опыта.
- 2) Увеличение **количества проблемных ситуаций** и углубление первичной конфликтной ситуации.
- 3) Повышение **конфликтной активности** участников, изменение характера конфликта в сторону ужесточения, вовлечение в конфликт новых лиц.
- 4) Нарастание **эмоциональной напряженности**, сопровождающей конфликтные взаимодействия, которая может влиять на поведение участников как мобилизующе, так и дезорганизующе.
- 5) Изменение **отношения к проблемной ситуации** и конфликту в целом.

# Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов

- **Объективный конфликт интересов:**

- конфликт интересов различных групп,
- угроза обуславливает враждебность отдельных членов группы к источнику угрозы,
- угроза обуславливает внутригрупповую солидарность,
- угроза обуславливает более полное осознание индивидом собственной групповой принадлежности,
- угроза увеличивает непроницаемость групповых границ,
- угроза меры наказания и степени отверженности нарушивших верность своей группе.
- угроза наказания, членов группы, отклоняющихся от групповых норм.

- **Внутригрупповой фаворитизм:** его суть заключается в тенденции благоприятствовать членам своей группы в противовес членам другой группы.

# Классификация межгрупповых конфликтов

- **Трудовые** - собой вид социального конфликта , объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения.
- **Межэтнические** - конфликты, происходящие между отдельными представителями различных этносов.
- **Внутриполитические** - это столкновение противоположных общественных сил, обусловленное разнонаправленными политическими целями и интересами.

## Виды трудовых конфликтов

Исходя из особенностей сторон выделяют трудовые конфликты, происходящие между следующими сторонами:

- Трудовым коллективом и администрацией.
- Трудовым коллективом и профсоюзным комитетом.
- Администрацией и профкомом.
- Трудовым коллективом и руководством отрасли.
- Трудовыми коллективами разных организаций.
- Трудовыми коллективами и органами управления государства.

## Причины трудовых конфликтов

- Бюрократическое отношение администрации к интересам работников.
- Бездействие администрации в улучшении условий труда.
- Попытки администрации незаконно уволить работников.
- Незнание или игнорирование работодателем норм действующего трудового законодательства.
- Девальвация ценностей трудовой культуры.
- Снижение трудовых и социальных гарантий работающих.
- Низкая заработная плата, несправедливые расценки.
- Несвоевременная выплата заработной платы.
- Нецелевое расходование руководителями финансовых средств.
- Обнищание населения, включая наёмных работников.

## Формы разрешения конфликтов

- Выступления на собрания коллектива.
- Проведение демонстраций.
- Обращение в прессу, на радио, телевидение.
- Обращение к вышестоящему руководству.
- Обращение за поддержкой к депутатам, общественным организациям, партиям.
- Предъявление требований через профсоюзный комитет.
- Обращение в комиссию по трудовым спорам.
- Организацию пикетов, локаутов.
- Забастовки, которые рассматриваются большинством рабочих как наиболее эффективное средство борьбы за свои права.

# Пути разрешения трудовых конфликтов

1. Коллективный договор, соглашения и контракты, содержащие права и обязанности договаривающихся сторон.
2. Конфликтные вопросы могут рассматриваться комиссиями по трудовым спорам, примирительными комиссиями или арбитражным судом.
3. Разрешению трудовых конфликтов способствует работа советов и конференций трудовых коллективов, регионов и отдельных отраслей с участием представителей руководства.
4. Принятие ведомственных и межведомственных конвенций между представителями государственных органов, работодателями и профсоюзами.

# Точка зрения социологов о внутригрупповых конфликтах

## Л.Козер:

«Позитивными для группы будут являться те конфликты, которые не затрагивают основы существования группы, способствуя лишь переориентации норм и отношений, принятых в группе, соответственно возникшей необходимости.

## Л.Козер

Позитивные возможности внутригрупповых конфликтов. Возможно первичное установление единства или восстановление, если оно было ранее нарушено. Конфликт - важнейший стабилизирующий механизм, механизм приспособления норм к новым условиям.

## По Л. Козеру:

- Чем группа теснее (сплоченнее), тем конфликт интенсивнее.
- Конфликт в этих группах носит разрушительный характер.
- В группах, члены которых не столь тесно связаны между собой, конфликт будет с известной вероятностью менее деструктивным.



## К.Левин «Пространство свободного движения»

Частота конфликтов в группе зависит от **общего уровня напряжения**. Приведет ли конкретное событие к конфликту – в решающей степени зависит от уровня напряжения или социальной атмосферы в группе .



### **Конфликты зависят от:**

- Степень удовлетворенности-неудовлетворенности потребностей человека, особенно базисных. (Серьезные конфликты -центральные проблемы)
- «Количество пространства свободного движения» человека. (Достаточное пространство свободного движения – условие удовлетворения индивидуальных потребностей и адаптации к группе)
- Внешний барьер: наличие или отсутствие возможностей выйти из неприятной ситуации.
- Степень совпадения или расхождения целей членов группы. (В групповом взаимодействии конфликты зависят от степени, в которой цели участников противоречат друг другу, и от их готовности учитывать точку зрения другого)

## **Подготовка высококвалифицированных спортсменов**

### **Задания**

1. Составить характеристику по результатам тестирования (Тест Томаса. Тест Басса-Дарки).
2. Стратегии выхода из конфликта (презентация).
3. Управление конфликтом (презентация).
4. Особенности конфликта в сфере ФК и С.

## **Менеджмент в сфере ФК и С**

### **Задания**

1. Составить характеристику по результатам тестирования (Тест Томаса. Тест Басса-Дарки).
2. Стратегии выхода из конфликта (презентация).
3. Стили управления руководителя(презентация).
4. Деловое общение.

## **Физкультурно-оздоровительные технологии**

### **Задания**

1. Составить характеристику по результатам тестирования (Тест Томаса. Тест Басса-Дарки).
2. Стратегии выхода из конфликта (презентация).
3. Социально-психологический климат в группе (презентация).
4. Деловое общение.