

Секция «7. Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике»

Конфликт, как противоположность идей и взглядов

Бочоришвили Мария Мерабовна

Студент

*Финансовый университет при Правительстве РФ, Факультет менеджмента и маркетинга, Липецк, Россия
E-mail: manechka-91-@mail.ru*

Научный руководитель

к. э. н., доцент Юдин Олег Иванович

Ключевые слова:

Конфликт, общество, виды, функции, причины, социальное взаимодействие.

Keywords:

Conflict, society, types, functions, reasons, social interaction.

Аннотация:

В данной статье рассматриваются вопросы возникновения конфликтных ситуаций в обществе, воздействующих на психические состояния индивида, на качество их индивидуальной деятельности; на социально-психологический климат группы. Выявляются причины возникновения конфликтов, а также поиск путей их предупреждения.

Summary:

In this article questions of emergence of conflict situations in the society, influencing mental conditions of the individual, on quality of their individual activity are considered; on social and psychological climate of group. The reasons of emergence of the conflicts, and also search of ways of their prevention are established.

В психологии конфликт определяется как связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций, идей, взглядов отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей.

Существует многовариантная типология конфликта в зависимости от тех критериев, которые берутся за основу.

Так, например, конфликты могут быть:

- по источникам и причинам возникновения: объективные и субъективные, организационные, эмоциональные и социально-трудовые, деловые и личные;
- по коммуникативной направленности: горизонтальные, вертикальные, смешанные;
- по составу конфликтующих сторон: внутриличностные (между родственными симпатиями и чувством долга руководителя), межличностные (между руководителем и его заместителем по поводу должности, между сотрудниками — по поводу премии); между личностью и организацией, в которую она входит; между организациями или группами одного или различных статусов;

В самом общем виде конфликты, возникающие в организации, могут быть вызваны следующими тремя группами причин, обусловленных:

- трудовым процессом;

- психологическими особенностями человеческих взаимоотношений, т. е. симпатиями и антипатиями; культурными, этническими различиями людей, действиями руководителя;

- личностным своеобразием членов группы, например, неумением контролировать свое эмоциональное состояние, агрессивностью, некоммуникабельностью, бестактностью.

Проблема выявления причин возникновения конфликтов занимает ключевое место в поиске путей их предупреждения и конструктивного разрешения. Без знания движущих сил развития конфликтов трудно оказывать на них эффективное регулирующее воздействие.

Существуют две противоположных точки зрения о причинах конфликта в организации:

1. Конфликт является свойством человеческого характера, стремлением к первенству, доминированию, конфликтному поведению - субъективные причины.

2. Конфликт вызывается объективными причинами, не зависящими от личности.

Мы придерживаемся идеи о том, что конфликт возникает из сложного взаимодействия многих сил, находящихся как вовне, так и внутри человека, то есть конфликт вызывается действием объективных и субъективных причин.

С позиций материалистической методологии социальный конфликт обусловлен в первую очередь объективными социально-экономическими детерминантами. Кроме того, конфликт представляет собой сложное комплексное явление, в котором присутствуют социально-психологические аспекты. В то же время, имеется тип конфликтов, которые порождаются главным образом социально-психологическими факторами (внутриличностные конфликты).

С точки зрения причин выделяется три типа конфликтов:

1. Конфликт целей. Ситуация характеризуется тем, что участвующие в ней стороны по-разному видят желаемое состояние объекта в будущем.

2. Конфликт взглядов, когда участвующие стороны расходятся во взглядах, идеях и мыслях по решаемой проблеме.

3. Конфликт чувств, когда у участников различны чувства и эмоции, лежащие в основе их отношений друг с другом как личностей. Люди просто вызывают друг у друга раздражение стилем своего поведения, ведения дел, взаимодействия.

Причины возникновения конфликтных ситуаций в организации могут быть весьма разнообразны. К ним относятся:

1. Недостатки в организации производственных процессов, неблагоприятные условия труда, несовершенство форм его стимуляции.

2. Неправильные действия руководителя из-за отсутствия у него опыта (неумение распределить задание, неправильное использование системы стимулирования труда, неумение понять психологию подчиненного).

3. Недостатки стиля работы и неправильное поведение руководителя, столкновение со стереотипами, утвердившимися в сознании подчиненных под влиянием стиля работы прежних руководителей.

4. Расхождение мнений работников в оценке явлений производственной жизни.

5. Нарушение внутригрупповых норм поведения, распад коллектива на различные группировки, возникновение разногласий между разными категориями работников (например, «старожилами» и «новичками», выделение «незаменимых»).

6. Противоречия интересов людей, их функций в трудовой деятельности.

7. Несовместимость в силу личностных, социально-демографических (пол, возраст, социальное происхождение) различий. Личностные конфликты учащаются в однородных по полу коллективах, они в итоге затрагивают деловую сферу отношений сотрудников и перерастают в деловые конфликты, не способствуя развитию трудового коллектива

8. Личностные характеристики отдельных людей - специфические особенности поведения, отношения к труду и коллективу, черты характера.

Но в силу определенных обстоятельств мы часто забываем еще про две причины конфликтных ситуаций.

- неправильные действия руководителей в субъективно восприятии подчиненных;
- несовместимость стиля управления и стиля подчинения.

Хотелось еще упомянуть о двух уровнях причин конфликтов: организационном (проблемы менеджмента) и психологическом (проблемы отношений между людьми)

Функции конфликта - это воздействие конфликта или его результатов на оппонентов, их отношения и на социальную и материальную среду. В зависимости от сферы влияния можно выделить следующие основные функции конфликта: воздействие на психические состояния и, как следствие, на здоровье участников; воздействие на взаимоотношения оппонентов; на качество их индивидуальной деятельности; на социально-психологический климат группы, в которой развивался конфликт; на качество совместной деятельности членов группы.

По направленности воздействия выделяют деструктивные и конструктивные функции конфликта.

В групповых отношениях конструктивная функция конфликта проявляется в способствовании предотвращению застоя, служит источником нововведений, развития (появление новых целей, норм, ценностей).

Конфликт, обнаруживая и устраняя объективные противоречия, существующие между членами коллектива, способствует стабилизации группы. Деструктивная функция конфликта на уровне группы проявляется в нарушении системы коммуникаций, взаимосвязей, ослаблении ценностно-ориентационного единства, снижении групповой сплоченности и понижении в итоге эффективности функционирования группы в целом. Обычно конфликт несет в себе как конструктивные, так и деструктивные стороны.

Конфликт есть определенная форма социального взаимодействия. Он носит всеобщий и универсальный характер и возникает в силу объективного неравенства возможностей, идей, взглядов, тенденций, целей, ценностей.

Преодоление конфликтной ситуации возможно в силу определенных обстоятельств, природы и предпосылок, связанных с потенциальными возможностями, профессиональной подготовки индивида, адекватных причин, обуславливающих конфликт.

Литература

1. Гришина, Н.В. Психология конфликта. - СПб.: Питер, 2011. - 224 с.
2. Данакин, Н.С. Конфликты и технологии их предупреждения. – Белгород: Социум, 2011. - 184 с.

3. 3. Зеленков, М.Ю. Социально-психологические проблемы конфликтов. -М.: Юнити-Дана, 2011. - 204 с.
4. 4. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. - М.: Академический проект, 2011. – 304 с.
5. 5. Мастенбрук, У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. - М.: Академия, 2010. - 432 с.
6. 6. Семигин, Г.Ю. К вопросу о разрешении конфликтов // Социологические исследования. - 2011. - № 6. - С. 28-34.
7. 7. Чумикова, А. Н. Управление конфликтами. - М.: АСТ, 2011. – 431 с.
8. The list of used literature:
9. 1 . Grishin, N.V.Psikhologiya of the conflict. - SPb. : St. Petersburg, 2011. - 224 pages.
10. 2 . Danakin, N.S.Konflikty and technology of their prevention. – Belgorod: Society, 2011. - 184 pages.
11. 3 . Zelenkov, M Yu. Social and psychological problems of the conflicts. - M: Yuniti-Dana, 2011. - 204 pages.
12. 4 . Zigert V., Lang L. To direct without the conflicts. - M: Academic project, 2011. – 304 pages.
13. 5 . Mastenbruk, U.Upravleniye conflict situations and organization development. - M: Academy, 2010. - 432 pages.
14. 6 . Semigin, Yu. To a question of a resolution of conflicts//Sociological researches. - 2011 . - No. 6. - Page 28-34.
15. 7 . Chumikova, A.N.Upravleniye conflicts. - M: Nuclear heating plant, 2011. – 431 pages.