



ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

По дисциплине: «Конфликтология»



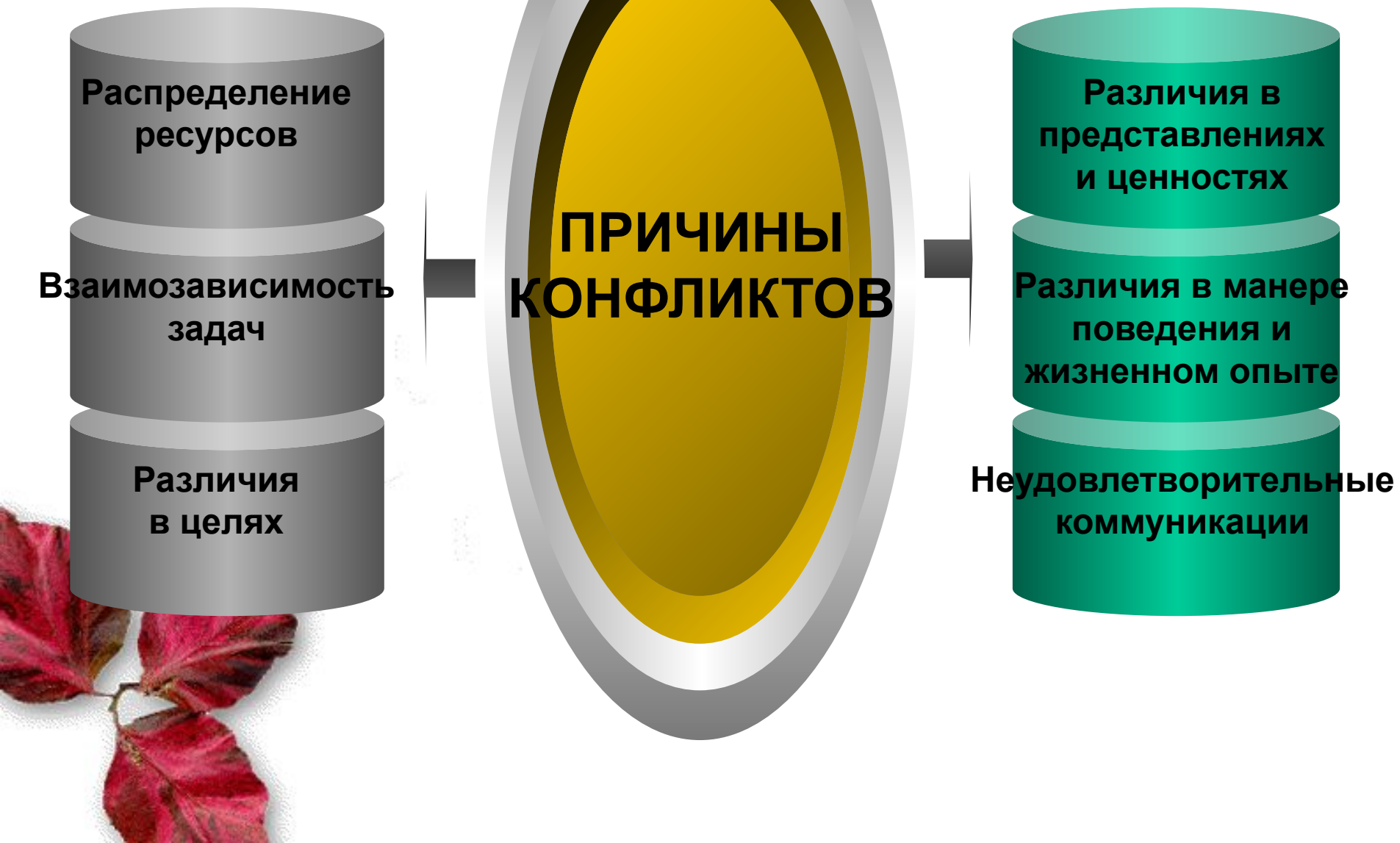
Подготовила:

Филипович Е.В.

- Каждый конфликт имеет свою причину (источник) возникновения. Причины, порождающие конфликты, можно сгруппировать в шесть основных групп (см. рис. 1).



Рисунок 1. Причины конфликтов



1. Война за ресурсы. В любой фирме (особенно это касается предприятий обрабатывающей промышленности) идет постоянная война за ресурсы. Структурные подразделения фирмы могут испытывать острую нехватку ресурса. Но в качестве последних предстают и квалифицированные кадры, и офисная техника, и рабочие инструменты. Не стоит понимать ресурс как гору железной руды или партию новых ПК.



2. Взаимозависимость задач. Конфликт в данном случае возможен, если от выполнения задачи отделом А терпит убытки отдел Б. Любая фирма представляет собой живой организм с жестко увязанными между собой отдельными элементами. Если по каким-либо причинам ломается один из механизмов, из строя выходит вся система.



3. Различия в целях. Бизнес не может существовать без определенной цели. Этой целью является прибыль. Но на пути к глобальной цели стоит множество промежуточных задач. Сначала мы добиваемся выхода на региональный рынок, потом выходим на федеральный рынок. Самое главное — правильно рассчитать свои силы. Но у менеджеров компании, да и у руководителей отделов, существует свое видение, какими должны быть промежуточные задачи, что можно сделать в первую очередь, что во вторую, а чего не делать вообще. И на почве подобной разницы во взглядах происходят нешуточные конфликты.



4. **Различия в представлениях и ценностях.**

Обычно к данному конфликтогену относят причины, вызывающие обострения отношений между работниками разного возраста. Да, это обстоятельство имеет место. Но для того чтобы придерживаться разных взглядов на жизнь и обладать разной системой ценностей, не обязательно иметь разницу в возрасте. Сколько людей, столько и мнений.



5. Различия в манере поведения и жизненном опыте. Мы все замечали, что манеры одного человека нам нравятся, его взгляды на жизнь нам импонируют. А вот поведение и речи сотрудника Сидорова раздражают. В чем дело? У каждого человека есть определенные представления, как нужно себя вести в обществе, каких правил лучше придерживаться. Если мы сталкиваемся с индивидами, которые выступают за иную шкалу жизненных ценностей, то конфликта, пусть на уровне подсознания, не избежать.



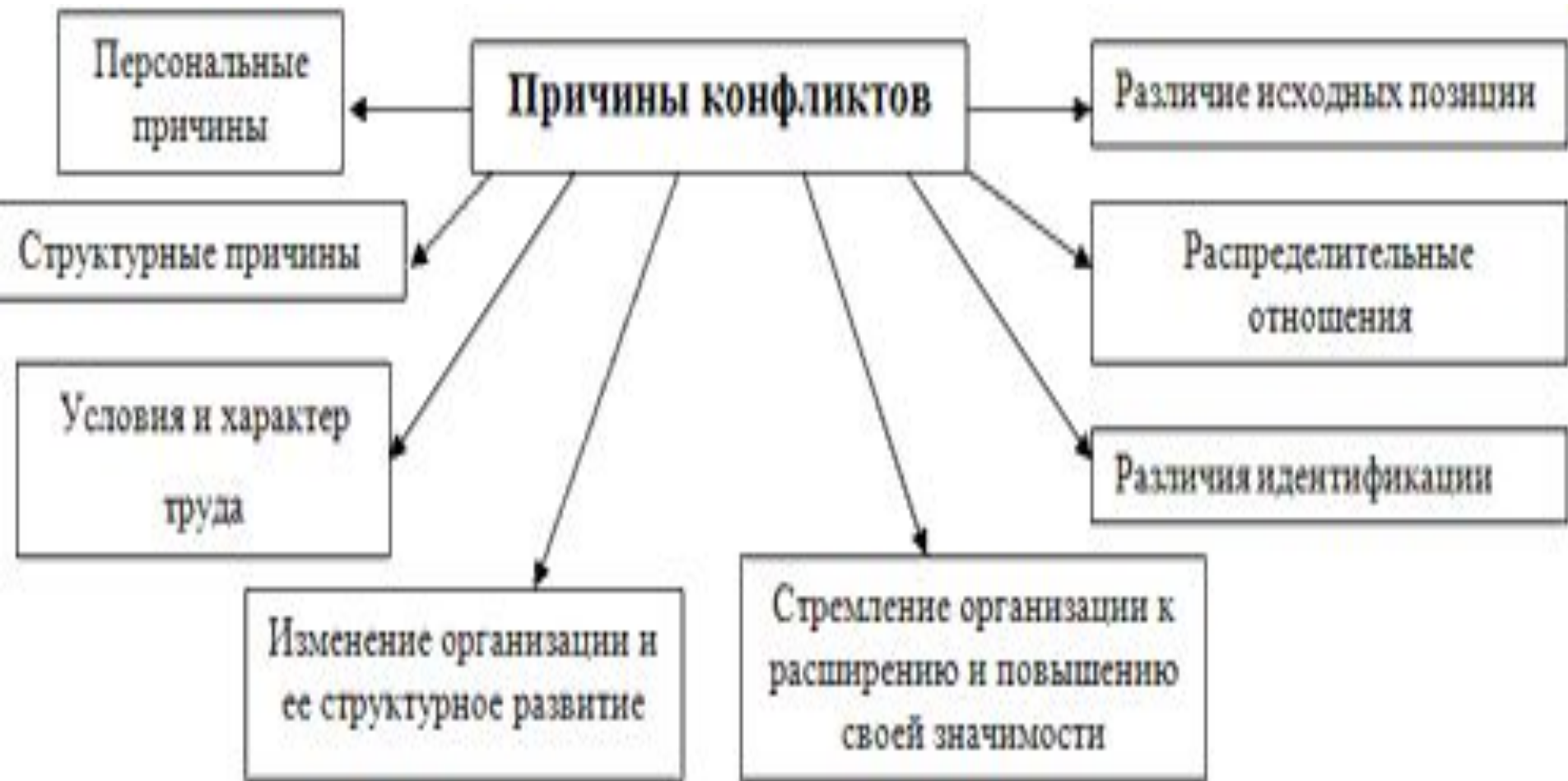
6. Неудовлетворенность коммуникациями. В бизнесе, при решении многочисленных задач, важно не столько говорить, сколько слышать своего собеседника. Если вы не умеете слушать, учитесь. Бывает, что два человека говорят об одном и том же, но они не слышат друг друга, потому что изначально пытаются подчинить себе участника беседы.



- Р. Дарендорф более подробно рассмотрел причины возникновения конфликтов на производстве. Он выделял определенные причины их возникновения (см. рис. 2).



Рисунок 2. причины возникновения конфликтов на производстве по Р. Дарендорфу



1. Персональные причины. Есть несовместимые люди. Они умны, образованны, талантливы, но не могут работать вместе. Значит, им стоит подобрать ту компанию, где их способности раскроются с лучшей стороны. Следите за тем, чтобы пребывание среди приятных людей не лишило подчиненных желания работать.

2. Структурные причины. Структура успешно функционирует при работе всех звеньев. Работа с шероховатостями провоцирует сотрудников на межличностный конфликт. Однако именно персональная неприязнь приводит к поломке системного механизма.



3. Изменение организации и его структурное развитие. Тем, кто работает в фирме постоянно, кажется, что все за последние 10 лет осталось так, как было. На самом деле предприятие изменяется: оно либо расширяется, либо деградирует. Бывает так, что установленные при общем согласии правила игры перестают работать в новых, изменившихся условиях. Это обстоятельство опять провоцирует конфликт, что влечет за собой понижение степени лояльности.



4. Условия и характер труда. Условия и характер труда не могут быть одинаковыми даже в пределах одной фирмы. Сотрудники всегда занимаются поисками, где лучше. Такова уж человеческая натура. А так как у себя люди склонны замечать только дурное, а в соседнем отделе только хорошее, начинает зреть неудовольствие. В данном случае руководитель должен вовремя среагировать на тревожные сигналы и принять меры разъяснительного характера.



5. Распределительные отношения. Распределяя работу или ресурсы между отделами либо сотрудниками, трудно не испортить отношения с кем-либо. Не нужно бояться, данная картина типична и повсеместна. Вся жизнь есть стресс, неужели вы будете нервничать из-за какой-то второстепенной неприятности при решении насущных задач?

6. Различия в идентификации. Руководитель хотел бы видеть своих сотрудников одними, но подчиненные в силу плохо развитого инстинкта самосохранения и сильной личной воли не могут продублировать своего шефа в мелочах. Как результат, руководитель начинает чувствовать себя обманутым в лучших ожиданиях.



7. Стремление организации к расширению и повышению своей значимости. За вполне мирным делом скрывается конфликтоген. Чем больше организация самосовершенствуется и развивается, тем взрывоопаснее становятся межличностные отношения менеджеров высшего и среднего звена. Более подробно мы поговорим об этом во второй главе нашей книги.

8. Различие исходных позиций. Это обстоятельство провоцирует на конфликт и менеджеров, и руководителей структурных подразделений, и директора фирмы. Главная трудность — отсутствие всяческого желания принять позицию, хотя бы немного отличную от своей собственной позиции.



Рисунок 3. Причины возникновения внутриличностных конфликтов



Рисунок 4. Причины возникновения межличностных конфликтов



Рисунок 5. Причины межнациональных конфликтов

Условия и факторы

Противоречивость процесса национальной идентификации

Неравенство социально-политического статуса народов, населяющих территорию страны

Негативная оценка своего социально-политического статуса значительной частью народа, его элиты, интеллигенции

Развитие самосознания народа, перерастающее в этноцентризм

Деятельность радикальных и экстремистских националистических организаций

Националистическая политика руководителей элиты какого-либо народа в условиях многонационального общества

Неспособность государства, политических партий, общественных организаций проводить демократическую национальную политику

Недостатки национально-государственного, административно-территориального устройства страны

Слабость гражданского общества

Невысокий уровень общей и политической культуры значительной части общества

Исторические обиды, претензии

Рисунок 6. Причины возникновения конфликтов в женских коллективах

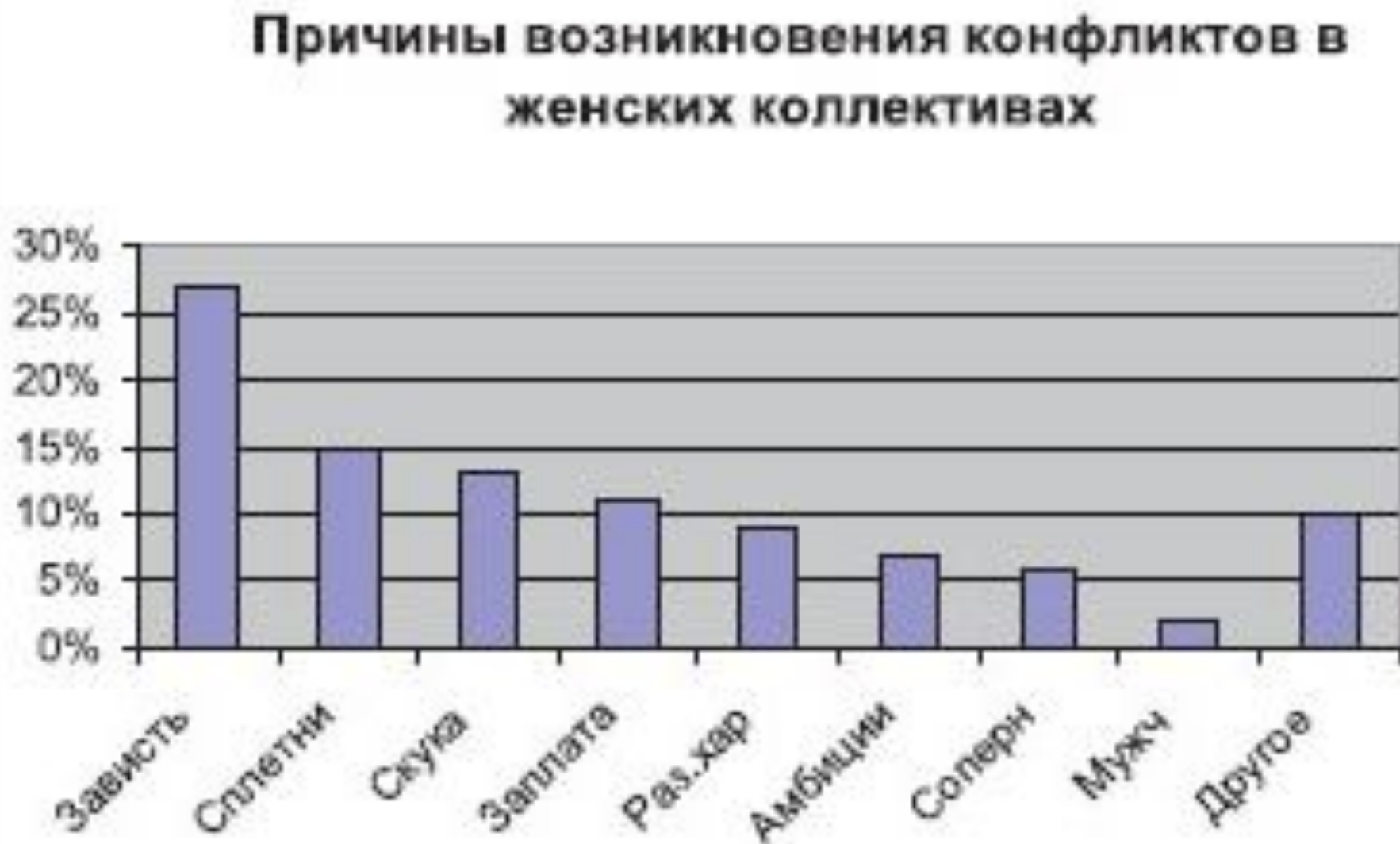
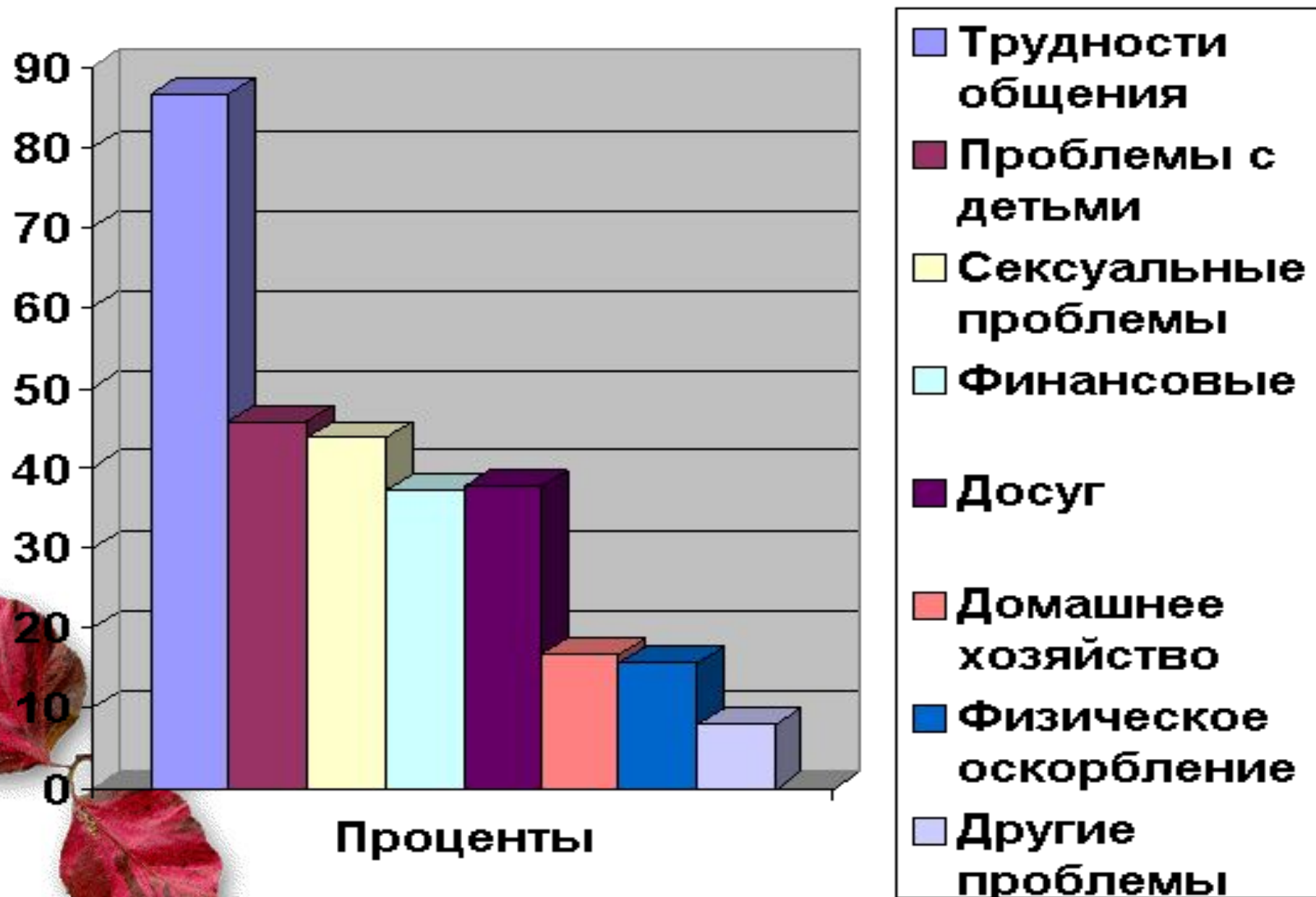


Рисунок 7. Причины возникновения семейных конфликтов



Список литературы:

- Ресурсы Internet
 - <http://fictionbook.ru>
 - <http://www.logist.ru>
 - <http://www.1bitt.ru>
 - <http://de.ifmo.ru>
 - <http://www.ippnou.ru>

