

## Конфликт. Причины конфликтов.



Существуют различные толкования понятия конфликт. В социальной психологии конфликт обычно определяется как столкновение противоположных целей, мотивов, интересов. В коллективе конфликт отражает столкновение групповых норм, ролевых позиций, ценностей членов группы. **Конфликт** — наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодей-

Причины возникновения конфликтов, так же многочисленны, как и конфликты. Основные причины возникновения конфликтов в организациях следующие:

1. Ограниченность ресурсов, распределяемых в организации. Как известно, ресурсы в любой экономической системе ограничены, а потребности людей ограничения не имеют. Поэтому даже самые крупные и богатые организации всегда испытывают дефицит ресурсов. Необходимость их распределения неизбежно ведет к конфликтам. Люди хотят получать все больше и больше и ищут способы удовлетворения собственных потребностей, которые кажутся им вполне обоснованными.

## МБОУ «Первомайская СШ»

2. Взаимозависимость задач. Возможности возникновения конфликтов существуют везде, где люди зависят друг от друга в выполнении общих задач. В организациях тесно взаимосвязан линейный и штабной персонал. Неудовлетворение взаимных требований приводит к конфликтам.

3. Различия во взглядах и представлениях. Руководители и исполнители могут иметь различные взгляды на пути и способы достижения общих целей даже при отсутствии противоречивых интересов. Каждый отстаивает свою точку зрения, считая ее единственно верной, а своего оппонента может принимать за врага.





4. Различия в психологических особенностях людей. Важной причиной конфликтов могут быть различия в темпераменте, характере, потребностях, мотивах и других психологических особенностях людей. Эти различия особенно часто являются причинами межличностных конфликтов. Иногда встречаются люди, которые постоянно проявляют агрессивность, враждебность, негативно воспринимают то, о чем им говорят. Они постоянно либо «нападают», либо «защищаются», оспаривают каждое слово, не вникая в смысл сказанного оппонентом.

5. Неудовлетворительные коммуникации. Конфликты в организации часто связаны с неточной и неполной передачей информации или отсутствием необходимой информации, неправильным ее толкованием. По этой причине очень сложно управлять конфликтом.

6. Обманутые надежды. Обещания, данные людям, не выполняются.



7. Различия в целях. Возрастание вероятности конфликтов такого рода происходит по мере увеличения организации и выделения специализированных подразделений. Например, вновь созданный на предприятии «Отдел маркетинга» имеет цель обеспечить организацию как можно большим объемом заказов с перспективой сбыта продукции на самых выгодных условиях. Производственные подразделения имеют свою цель — выпускать продукцию, не требующую внедрения новых технологий, переподготовки кадров и т. д. У высшего руководства свои цели — и обновить портфель заказов, и поменьше потратиться на нововведения. Отдельные работники организации преследуют часто собственные цели, отличающиеся от целей других.