

Бачинский А.Г. магистрант

1 курс, Институт машиностроения,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Дмитриев Н.А., студент,

4 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

Авласевич Д.В., студент,

4 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Кириллов А.А., студент,

4 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

Bachinsky A.G. undergraduate

1 year, Institute of Mechanical Engineering,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

Dmitriev N.A., student,

4 year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

Avlasevich D.V., student,

4 year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

Kirillov A.A., student,

4 year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ – КОНФЛИКТ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.

Аннотация: в данной статье рассмотрены причины возникновения конфликтов в организациях, их ключевые проявления, и приведены типы конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, причины организационных конфликтов, методы управления конфликтами, управление конфликтами

Organizational behavior is a conflict in organizations.

Abstract: this article discusses the causes of conflicts in organizations, their key manifestations, and types of conflicts.

Keywords: conflict, causes of organizational conflicts, conflict management methods, conflict management

Конфликт возникает всякий раз, когда существуют отклонения в социальной ситуации по вопросам существа. Эмоциональные антагонизмы вызывают трения между людьми или группами. Традиционный взгляд на конфликт показал, что все конфликты вредны и их следует избегать.

Специалисты по человеческим отношениям признали, что конфликт был естественным явлением во всех группах и организациях. Поскольку конфликт был предсказуемым, дисциплина человеческих отношений поддерживала принятие конфликта.

Сторонники рационализировали его существование: его нельзя искоренить, и бывают даже времена, когда конфликт может способствовать эффективности группы. С конца 1940-х до середины 1970-х годов изучение человеческих отношений доминировало в теории конфликта. [1]

Конфликт в организациях предсказуем, учитывая, что люди в нем должны управлять своей взаимозависимостью. Согласно современной теории, конфликты между людьми неизбежны. Они появляются как естественный результат изменений и могут быть ценными для организации, если справиться грамотно. Современная теория рассматривает модернизм как средство для объединения различных идей и точек зрения в новое и необычное слияние. Атмосфера напряженности и, следовательно, конфликта, необходима в любой организации, работающей с новыми идеями.

Основными причинами конфликтов в организации являются плохое общение, отсутствие открытости, неспособность реагировать на потребности сотрудников. В организациях существует множество групп, с которыми люди могут классифицировать. Они могут основываться на личных характеристиках, таких как раса или пол, функция работы, например, продажи или производство, или уровень работы, например, менеджер или не менеджер. Кроме того, различия между группами могут быть подчеркнуты реальными различиями во власти, возможностях и обслуживании клиентов. Лучший прогноз состоит в том, что люди, которые узнают в некоторых группах, будут склонны недоверчиво относиться к членам вне группы. Кирхофф и Адамс объяснили, что существует четыре различных конфликтных условия, таких как обстановка высокого стресса, неоднозначные роли и обязанности, ситуации с множеством начальников и

появление передовых технологий. Филли признал различные основные условия, которые могут спровоцировать конфликтные ситуации в организации. Это следующие:

1. Неоднозначная юрисдикция, которая возникает, когда два человека имеют обязанности, которые взаимозависимы, но чьи рабочие границы и определения ролей четко не определены.

2. Несовместимость целей и конфликт интересов относятся к достижению различных, но взаимно противоречивых целей двумя людьми, работающими вместе в организации. Препятствия в достижении целей и отсутствие ясности в отношении того, как выполнять работу, могут инициировать конфликты.

3. Коммуникативные барьеры, так как трудности в общении могут вызвать недопонимание, которое затем может создать конфликтные ситуации.

4. Зависимость от одной стороны другой группой или человеком.

5. Дифференциация в организации, где внутри организации подотделы несут ответственность за выполнение различных специализированных задач. Это создает разделение и вводит дифференциацию.

6. Объединение сторон и специализация. Когда люди, специализирующиеся в различных областях, работают в группе, они могут не соглашаться друг с другом, потому что у них разные цели, взгляды и методологии из-за их различного происхождения, обучения и опыта.

7. Регулирование поведения. Организации должны иметь четкие правила поведения в отдельности, чтобы обеспечить защиту и безопасность.

8. Незавершенные предшествующие конфликты, которые остаются неурегулированными в течение долгого времени, вызывают беспокойство и стресс, которые могут еще более усилить существующие конфликты. [3]

Конфликт может взорваться, когда группы значительно различаются по силе, статусу или культуре. Применительно к власти, если зависимость не взаимная, а односторонняя, вероятность конфликта возрастает. Хорошим примером является система контроля качества на многих заводах. Производственные работники могут сильно зависеть от одобрения инспекторами своей работы, но эта зависимость не является распространенной. У инспекторов может быть отдельный начальник, собственный офис и свои друзья. В этом случае производственные работники могут начать относиться к инспекторам с враждебностью, которая демонстрирует симптомы конфликта.

Статус также является причиной конфликта. Различия в статусе обеспечивают небольшое движение к конфликту, когда люди с низким статусом зависят от людей с более высоким статусом. Именно так часто работают организации, и большинство членов общества ожидают этого. [2]

Культура также приводит к конфликтной ситуации в организации. Когда в организации развиваются разные культуры, расхождение в убеждениях и ценностях может привести к очевидному конфликту. Культуры коренятся в конфликте, потому что конфликты происходят в человеческих отношениях. Культуры влияют на то, как люди обвиняют, и пытаются культивировать конфликты. Культура всегда является доминирующим фактором в конфликте, независимо от того, играет ли она главную роль или влияет на нее тонко и мягко.

Существуют разные типы конфликтов:

Существенный конфликт: фундаментальное несогласие по поводу целей или целей, которые необходимо преследовать, и средств их достижения.

Эмоциональный конфликт: межличностные трудности, возникающие из-за чувства гнева, недоверия, неприязни, страха, обиды.

Уровни Конфликта

Конфликтный процесс в организации: Конфликт - это динамичный процесс. В современной организации некоторые конфликты могут быть полезны для повышения организационной эффективности.

Последствия конфликта в организации. В контексте организаций конфликт - это несоответствие между сотрудниками, отделами, менеджерами или группами людей внутри бизнес-единицы. Разногласия могут развиваться из-за различий во мнениях, убеждениях или вредной конкуренции, которые могут привести к положительным или отрицательным результатам. Несмотря на уровень конфликта, основные функциональные и дисфункциональные последствия могут возникнуть в результате конфликта

Управление конфликтами:

Конфликты в организации неизбежны. Тем не менее, конфликты могут быть использованы в качестве мотиваторов для преобразования в организации. В деловой среде несколько факторов создают конкуренцию; они могут отличаться целями департамента, индивидуальными целями и конкуренцией за использование ресурсов или разными точками зрения. Они должны быть интегрированы и использованы для достижения организационных целей. Менеджер должен быть компетентным для наблюдения за возникающими конфликтами и принятия надлежащих профилактических мер. [3]

1. **Стили.** В зависимости от ситуации можно надлежащим образом поощрять управление стилями поведения, такими как конкуренция, сотрудничество, компромисс, избегание или адаптация.

2. **Улучшение организационных практик:** Когда причина конфликта понятна, можно использовать подходящие организационные методы для разрешения конфликтов, такие как установление высших целей, уменьшение неопределенности, минимизация полномочий и споров, связанных с доменом, улучшение политик, процедур и правил, перераспределение существующих ресурсов или добавление новых, изменяющих связь, перемещение персонала и изменение системы вознаграждений.

3. **Особые роли и структура.** Менеджер должен начать необходимые структурные изменения, включая перемещение или объединение специализированных подразделений, функции связующего звена и действовать в качестве интегратора для разрешения конфликтов.

4. **Методы конфронтации.** Методы конфронтации предназначены для изучения взаимоприемлемого и долгосрочного решения посредством партнерства и компромисса. Выполняется то, что конфликтующие стороны готовы дружески встретиться друг с другом и влечет за собой заступничество, переговоры, переговоры, посредничество.

Установлено, что под конфликтом можно понимать борьбу, войну, столкновение или разногласие. Конфликт может быть внутри человека, когда существует несовместимость между его или ее собственной целью и событием; может быть между двумя людьми. Многие теоретики считают, что Конфликт - это процесс, который начинается, когда одна сторона осознает, что другая сторона неосмотрительно затронула или собирается оказать

отрицательное влияние. Управляющая команда организации должна эффективно управлять конфликтами, а не подавлять или избегать их.

Подводя итог, можно сказать, что конфликт в организациях являются наиболее распространённым спорами в организации. Поэтому существует необходимость в разработке и использовании моделирования системы решения конфликтных ситуаций в организациях при помощи изложенных методов

Список используемой литературы:

1. Кузнецова В. А. Г. Зиммель и З. Фрейд об истоках зарождения конфликта // *Juvenis scientia*. — 2016. — №. 2.
2. Савченко И. А., Кайманакова О. Б., Кожемяко О. С. Технология управления конфликтами в современной организации // *Экономика и предпринимательство*. — 2016. — №. 2–1. — С. 796–802
3. Лукин Ю. Ф. Конфликтология: управление конфликтами: учебник для вузов. М. : Трикта, 2007. 799 с.