

image not found or type unknown



Конфликт – это нормальное проявление социальных связей и отношений между людьми, способ взаимодействия при столкновении несовместимых взглядов, позиций и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух или более сторон.

Конфликтные ситуации возникают во всех сферах общественной жизни – будь то экономика, политика, быт, культура или идеология. Они неизбежны как неотъемлемый компонент развития общества и самого человека.

Элементами конфликта являются: объект конфликта; предмет конфликта; участники конфликта; среда конфликта.

Объект – то, из-за чего возникает конфликт.

Основными характеристиками объекта конфликта являются:

- 1) под объектом конфликта понимают ту ценность, по поводу которой возникает столкновение интересов участников конфликта;
- 2) объектами конфликта могут быть ценности самого различного вида: материальные, духовные, ресурсные, религиозные, политические и т.д.;
- 3) объект конфликта не существует безотносительно его субъектов. Напротив, он всегда связан с интересами участников конфликта, причем эти интересы находятся в противоречии;
- 4) объект конфликта не способен одновременно удовлетворить обе стороны, участвующие в конфликте.

С точки зрения уровней социальной системы различают микро- и макросреду конфликта. Микросреда конфликта – это совокупность условий взаимодействия людей, непосредственно влияющих на межличностный и межгрупповой конфликты. Масштаб микросреды – это малая социальная группа. Макросреда конфликта включает в себя те условия, которые влияют на развитие конфликтов между большими социальными группами и государствами.

Современная точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но и желательны. Конечно, конфликт не всегда имеет положительный характер. В некоторых случаях он может мешать удовлетворению потребностей отдельной личности и достижению целей организации в целом.

Например, человек, который на заседании комитета спорит только потому, что не спорить он не может, вероятно, снизит степень удовлетворения потребности в принадлежности и уважении и, возможно, уменьшит способность группы принимать эффективные решения. Члены группы могут принять точку зрения спорщика только для того, чтобы избежать конфликта и всех связанных с ним неприятностей даже не будучи уверенными, что поступают правильно. Но во многих случаях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает выявить большее число альтернатив или проблем и т.д.

Таким образом, конфликт может быть функциональным и вести к повышению эффективности организации. Или он может быть дисфункциональным и приводить к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности организации. Роль конфликта, в основном, зависит от того, насколько эффективно им управляют. Чтобы управлять конфликтом, необходимо знать причины его возникновения, тип, возможные последствия для того, чтобы выбрать наиболее эффективный метод его разрешения.

Термин «стресс» в настоящее время стал одним из самых популярных и превратился в источник вполне оправданного беспокойства руководителей компаний.

Стресс на рабочем месте может быть вызван высоким уровнем требований и низким уровнем контроля над процессом труда. Он связан, прежде всего, с изменениями, которые вызывает взаимодействие людей и их работы. Стресс — это результат взаимодействия человека и внешней среды. Он охватывает не только эмоциональную и психологическую, но и физическую сферу человека. Стрессовые факторы находятся как в окружающей человека действительности, так и в его психологическом окружении. Различают рабочие и нерабочие факторы, которые могут являться источниками стресса.

Выделяют организационные и индивидуальные методы управления стрессом.

Организационные методы включают: оздоровительные программы для сотрудников; изменение рабочего окружения и т.д. К индивидуальным методам относят: психологический (изменение окружения, в котором существует стресс; изменение познавательной оценки окружения; изменение поведения для изменения окружения) и физиологический методы (улучшение физического состояния человека с целью повышения эффективности борьбы со стрессом)

Список литературы

1. Бабосов Е. М. Социальные конфликты и управление ими: теория и практика менеджмента конфликтов / Е. М. Бабосов. – Минск: Дикта, 2017. – 395 с.
2. Кошелев А. Н., Н. Н. Иванникова. Конфликты в организации: виды, назначение, способы управления, Альфа-Пресс, М., 2017. – 211 с.
3. Ковальчук А. Р. Конфликты. Альфа-Пресс, М., 2017. — 340 с.
- 4.[Электронный ресурс] – Режим модема: <https://suhodolova.ru/>(Дата обращения 29.01)
- 5.[Электронный ресурс] – Режим модема: <https://zen.yandex.ru/media/cognifit/konflikt-v-kollektive-ego-posledstviia-i-sposoby-resheniia-5ebd34145363dd28f782f9b0/>(Дата обращения 29.01)
- 6.[Электронный ресурс] – Режим модема: http://tv-gubernia.ru/articles/konflikty_v_kollektive_vidy_prichiny_i_puti_ih_resheniya/(Дата обращения 29.01)