

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/269376>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Конфликтология

1. Что такое конфликт в организации? Каковы его структурные элементы? 2
 2. Назовите и сравните виды конфликтов в организации 5
 3. Каковы характерные признаки конфликтных ситуаций? 7
 4. Какова роль внутриорганизационных конфликтов в организациях? 8
 5. Назовите типы производственных конфликтов 10
 6. Что такое трудовой конфликт в организации? Какова его значимость сегодня? 10
 7. Назовите формы организованной борьбы работников в защиту своих законных прав. 13
- Список литературы 15

1. Что такое конфликт в организации? Каковы его структурные элементы?

Под конфликтом в организации принято понимать систему и процесс взаимодействия структурных элементов организации (индивидов и групп), направленный на разрешение существующих противоречий, возникающих вследствие столкновения противоположных позиций, целей, интересов, мнений, взглядов, идеалов и/или вследствие ограниченности ресурсов, выступающих для них (структурных элементов – индивидов и групп) в качестве важных и актуальных потребностей [4].

Структура – это составные элементы конфликта, без которых невозможно его существование. К ним относятся:

- ☐ участники, или субъекты, конфликта;
- ☐ действия участников;
- ☐ предмет конфликта;
- ☐ условия конфликта.

Субъекты – это основные структурные элементы всякого конфликта. Своими действиями они порождают конфликт, определяют его содержание и динамику. Очень важно определить стороны конфликта, это помогает выявить предмет их разногласий и алгоритмы разрешения.

Субъектами конфликтов могут выступать индивиды, группы, общности; поэтому конфликты могут быть внутриличностными, межличностными, личностно-групповыми, межгрупповыми.

Субъекты конфликтов можно проанализировать по следующим характеристикам.

1. Количественный и качественный состав участников. Количественные характеристики определяют сколько реальных и потенциальных участников конфликта. Каков их протестный потенциал, т.е. кто и сколько человек могут пополнить ряды конфликтующих. Качественные характеристики – это ценности, нормы, убеждения участников конфликта, а также типичные формы их поведения.
2. Организованность конфликтующих сторон. Выделяют два типа групп: с большим и меньшим уровнем организованности. Если группы организованы, им свойственны приверженность групповым ценностям, наличие харизматичного лидера, определяющего стиль поведения по защите групповых интересов.
3. Ресурсы сторон – возможность и готовность участников конфликта на затраты ради цели. Ресурсы бывают внешние и внутренние. Внешние ресурсы – это административные ресурсы, союзники, доступ к СМИ. Внутренние ресурсы – нематериальные активы компании: интеллектуальные, психологические, нравственные, физические возможности участников конфликта, их культура и время, а также их социальный и организационный потенциал в виде сплоченности, статусности, лидерства. Кроме этого, внутренние ресурсы включают в себя и материальные активы компании: финансы, здания, сооружения, технические сооружения и т.д. [2].

В рамках изучения проблемы ресурсов можно обозначить еще один ее аспект – силу конфликтующих сторон. Ее можно рассмотреть, как:

- ☐ способность каждой из сторон причинить ущерб противоположной;
- ☐ способность и готовность наладить выгодное сотрудничество;
- ☐ возможность использовать в свою пользу официальные органы власти;
- ☐ обладание знаниями, способствующими решению конфликтной ситуации.

Участники конфликта и их сила далее определяют действия или динамику конфликта. Активность участников конфликта может иметь три формы:

- действие;
- угроза действия;
- бездействие.

Как видно, разновидность действий в конфликтной ситуации варьируется от агрессии до полного отсутствия действий. Содержание действий зависит от следующих факторов:

- степени взаимосвязи конфликтантов между собой – какова интеграция сторон. Разброс здесь может быть самый разный: конфликтанты могут взаимодействовать однократно, а могут быть и членами одного коллектива;
- ценности сохранения отношений – чем более значимыми являются отношения для конфликтующих сторон, тем менее жесткие действия выбираются;
- уровня субординации конфликтантов по отношению друг к другу – эксперты разных подразделений, с разными целями сталкиваются в ходе принятия совместных решений;
- признания законности сложившихся отношений между сторонами.

1. Баннова М.А. Управление конфликтами в организации / М.А. Баннова [Текст] // Мировая наука. — 2019. — № 3 (24). — С. 99-101.
2. Валиуллова А.А. Управление конфликтами в современных российских организациях / А.А. Валиуллова [Текст] // Научный журнал. 2018. № 3 (26). С. 112-117.
3. Васкевич Д.В. Управление конфликтами на предприятии / Д.В. Васкевич [Текст] / Academy. — 2019. — № 7 (46). — С. 114-116.
4. Вершинин, М.С. Конфликтология: Конспект лекций / М.С. Вершинин. [Текст] - СПб.: Михайлов, 2016. - 259с.
5. Голубкова О.А., Сатикова С.В. Организационное поведение: теория и практика: Учебное пособие. - СПб.: НИУ ВШЭ, 2013. - 224с.
6. Зеленский С.Ю., Чернов А.В. Методы профилактики конфликтов в компаниях // Молодой ученый, 2014. - №18. - С. 364-366
7. Козлова А.М. Организационное поведение. Для руководителей. М.: - Директ-Медиа, 2013. - 229 с.
8. Кузнецова Т.А. Управление конфликтами в организации / Т.А. Кузнецова [Текст] // Вестник современных исследований. — 2018. — № 10.4 (25). — С. 108-110.
9. Тимченко А.А. Рекомендации по управлению конфликтами в организации / А.А. Тимченко [Текст] // Форум молодых ученых. — 2018. — № 12-4 (28). С. 80-87.
10. Фандий К.В. Управление конфликтом в организации / К.В. Фандий [Текст] // Форум молодых ученых. — 2019. — № 2 (30). — С. 1517-1520.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/269376>