

Конфликт организационный — столкновение противоположно направленных организационных позиций индивидов ИЛИ групп безотносительно целей друг друга. Как правило, К. о. возникает из ситуации, когда необходимо резко изменить привычный тип деятельности и перейти к новым организационным структурам. Действия субъектов К. о. регламентированы сложившимися нормами, отражают логику развития организации и носят внеличный деперсонифицированный характер. Основными элементами К. о. являются: организационная проблемная ситуация, «первый» участник (воспринимающий данную ситуацию как препятствие для достижения задач должностной позиции) и «второй» участник (воспринимающий ее как ситуацию, благоприятствующую решению задач своей должностной позиции), конфликтное взаимодействие участников. Разрешению К. о. предшествует его анализ, начинающийся с изучения и определения степени конфликтности участников. Если конфликтность является чертой характера или достигла порога, когда индивид становится постоянным инициатором напряженных отношений (независимо от того, предшествуют ли этому проблемные ситуации), то К. о. далее не анализируется. Если конфликтность низкая, то анализируются цели участников К. о., определяется проблемная ситуация, предшествующая К. о.; устанавливаются факторы, способствующие перерастанию проблемной ситуации в К. о.; измеряется степень воздействия личностных особенностей конфликтующих и проблемной ситуации, влияющей на возникновение конфликта. Конечным этапом развития К. о. является его разрешение, которое может быть мнимым и реальным. При мнимом разрешении К. о. не устраняется основание его возникновения. Конфликт разрешается либо отстранением одного из участников, либо достижением компромисса, либо подавлением конфликта силой власти или авторитета. При этом у участников К. о. остается чувство неудовлетворенности и недовольства, что в конечном итоге может привести к новой вспышке конфликта. Реальное разрешение К. о. может осуществляться по двум направлениям.

Первое — устранение и разрешение организационной проблемной ситуации, второе — нахождение форм движения К. о. и содействие всемерному ускорению объективного процесса его развития, благодаря которому сохраняется и развивается рациональное и содержательное обоснование позиции конфликтующих индивидов или групп и, в конце концов, находится решение, удовлетворяющее в полной мере участников конфликта. Целесообразность и регулируемость К. о. оцениваются через сравнение затрат на разрешение организационной проблемной ситуации через К. о. и без конфликта. Если затраты на разрешение организационной проблемной ситуации через К. о. оказываются большими, чем ее разрешение другими средствами, то К. о. нецелесообразен. Если разрешение проблемной ситуации через конфликт не вызывает больших затрат или других средств ее разрешения нет, то К. о. целесообразен. Критериями регулируемости К. о. являются: а) разрешимость проблемной ситуации в данный момент времени имеющимися средствами, б) значимость ее разрешения для «первого» участника, в) значимость сохранения проблемной ситуации для «второго» участника, г) степень конфликтности участников. Если имеются средства для разрешения проблемной ситуации, конфликтность участников низкая и значимость ее

КОНФЛИКТ ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

Автор: словарь
15.08.2008 02:27 -

сохранения для «второго» участника невысока, то конфликт в данный конкретный момент времени регулируем.

Н.П. Каменев