

# Межличностные конфликты

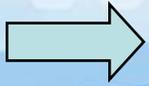
## Вопросы:

1. Межличностные конфликты.
2. Групповые конфликты. Понятие и классификация
3. Межгрупповые конфликты
4. Международные конфликты
5. Конфликты по вертикали

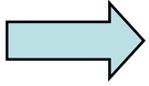
# 1. Межличностные конфликты

## Особенности межличностного конфликта:

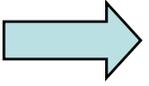
- противоборство людей происходит непосредственно, здесь и сейчас, на основе столкновения их личных мотивов. Соперники сталкиваются лицом к лицу
- проявляется весь спектр известных причин: общих и частных, объективных и субъективных



межличностные конфликты для субъектов конфликтного взаимодействия являются своеобразным полигоном проверки характеров, темпераментов, проявления способностей, интеллекта, воли и других индивидуально-психологических особенностей



отличаются высокой эмоциональностью и охватом практически всех сторон отношений между конфликтующими субъектами



затрагивают интересы окружения

## 2. Групповые конфликты. Понятие и классификация

- **Групповой конфликт** – противоборство, в котором хотя бы одна сторона представлена малой социальной группой.



В зависимости от участников выделяют два типа групповых конфликтов **«личность-группа»** и **«группа-группа»**.

- Конфликты между личностью и группой возникают в среде групповых взаимоотношений и отличаются некоторыми особенностями, которые необходимо учитывать при столкновении с такого рода конфликтом.



- **Первая особенность** связана со *структурой конфликта*.

Субъектом в нем с одной стороны выступает личность, а с другой – группа. Стало быть, конфликтное взаимодействие протекает на основе столкновения личностных и групповых мотивов. Группа (или толпа) обладает дополнительной мощностью и немобильностью.

Поэтому в таком конфликте субъекты, включенные в группа, проявляют большую жестокость, чем обыкновенно могут себе позволить.

- **Вторая особенность** отражает *специфику причин конфликта.*

Такие причины связаны непосредственно с положением индивида в группе, которое характеризуется расхождением в таких

**ПОНЯТИЯХ:**

*Позиция*

*Внутренняя  
установка*

*Статус*

*Роль*

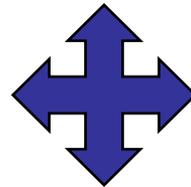
*Групповые  
нормы*

- **Позиция** – официальное, определяемое должностью положение.
- **Статус** – реальное положение личности в системе внутригрупповых отношений, степень ее авторитетности. Статус может быть высоким, средним и низким (относительно положения).
- **Внутренняя установка** – субъективное восприятие личностью своего статуса.
- **Роль** – нормативно заданный или коллективно одобряемый образец поведения личности.
- **Групповые нормы** – общие правила поведения, которых придерживаются все члены группы.

# Причины конфликта между личностью и группой всегда связаны:

*с нарушением ролевых ожиданий*

*с нарушением групповых норм*



*с неадекватностью внутренней установки статусу личности (особенно конфликтность личности с группой наблюдается при завышении у нее внутренней установки)*

- **Третья особенность** отражается в *форме проявления конфликта.*

Это применение групповых санкций, ограничение или прекращение неформального общения, эйфория.

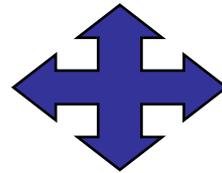


# Классификация конфликтов «личность-группа» выглядит так:

## - Руководитель-коллектив

Новый руководитель,  
назначенный со стороны

Стиль управления

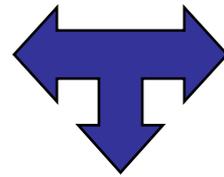


Сильное влияние  
отрицательно направленных  
микрогрупп и их лидеров

Низкая компетентность  
руководителя

# - Рядовой член коллектива - коллектив

**Конфликтная личность**



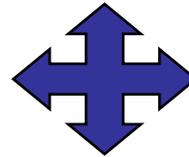
**Нарушение групповых  
норм**

**Неадекватность внутренней  
установки статусу**

# - Лидер – группа

**Низкая профессиональная  
подготовка**

**Применение компромата  
против лидера**

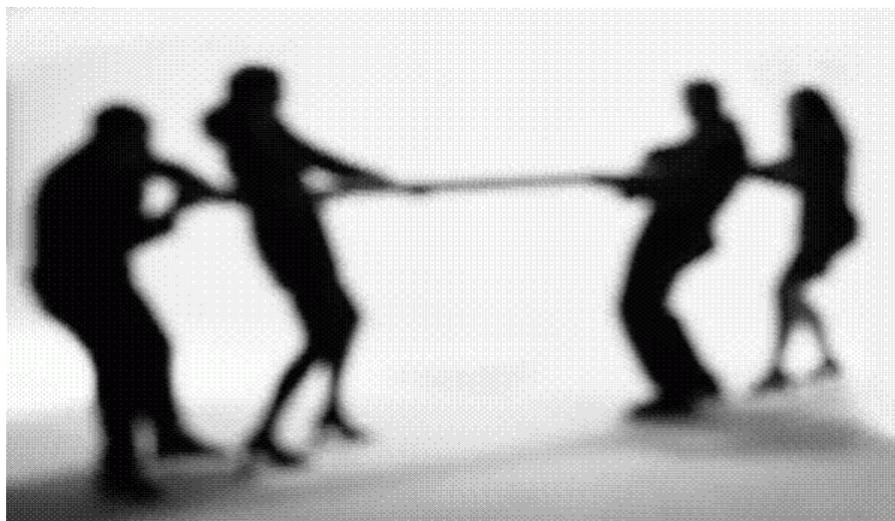


**Превышение полномочий  
лидерства**

**Изменение группового  
сознания**

### 3. Межгрупповые конфликты

- **Противоборствующие стороны – группы** (малые, средние и микрогруппы).

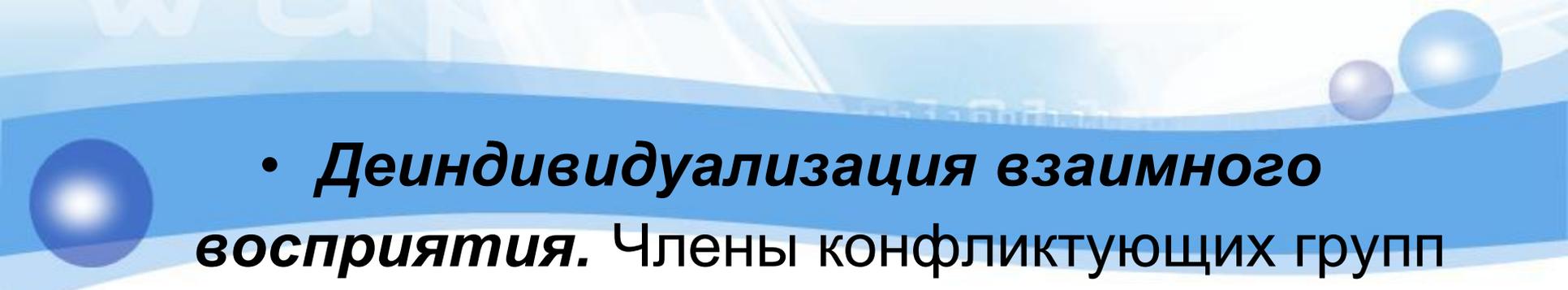


- **В основе – столкновение противоположно направленных групповых МОТИВОВ.**

# Межгрупповой конфликт имеет некоторую специфику.

 **Во-первых**, образ конфликтной ситуации (и без того всегда субъективный) носит характер групповых взглядов, мнений, оценок.

Характеристика типичного субъективного содержания конфликтной ситуации межгруппового конфликта сводится к следующим явлениям:



- **Деиндивидуализация взаимного восприятия.** Члены конфликтующих групп воспринимают друг друга по схеме «Мы-Они»

- **Неадекватное социальное, групповое сравнение.** В групповых мнениях своя группа всегда оценивается выше.

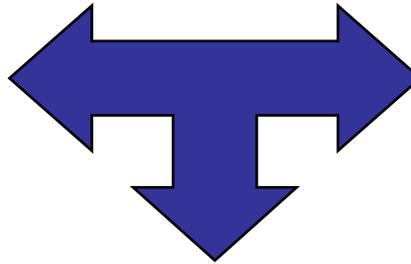
- **Групповая атрибуция.** Позитивное поведение своей группы и негативное поведение чужой группы объясняется внутренними причинами.

- К межгрупповым конфликтам **относятся трудовой конфликт, межэтнический конфликт и внутриполитический конфликт.**



# Причины трудового конфликта:

неудовлетворительные  
условия труда



система распределения  
ресурсов

выполнение  
договоренностей

# Формы трудового конфликта:

- ✦ *Забастовка*
- ✦ *Демонстрация*
- ✦ *Обращение к общественности через СМИ*
- ✦ *Пикеты*



# Условия межэтнических конфликтов:

- заниженный или завышенный уровень национального самосознания
- наличие в обществе «критической массы» проблем, оказывающих давление на все стороны национального бытия
- наличие политических сил, способных использовать в борьбе за власть два первых фактора

## 4. Международные конфликты



- *В международных конфликтах основными субъектами преимущественно являются **государства***

**Межгосударственные  
конфликты**

**Национально-  
освободительные  
войны**

**Внутренние  
интернационализованные  
конфликты**



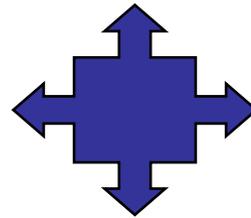
***Международные  
конфликты***



# Виды межгосударственных конфликтов:

конфликт  
идеологий

конфликт из-за  
политического  
господства



территориальный  
конфликт

религиозный  
конфликт

- ***Межгосударственный конфликт часто реализуется в форме войны.***



- Нужно проводить четкую границу между войной и межгосударственным конфликтом:

- **Военные конфликты** менее масштабны.
  - *Цели* - ограничены.
  - *Причины* - спорные вопросы.
- *Военный конфликт* может привести лишь к незначительным изменениям.



- *Причина войны* - глубинные экономические и идеологические противоречия между государствами.
- *Войны* более масштабны
- *Война* - состояние всего общества, участвующего в ней.



## 5. Конфликты по вертикали

- Проблема взаимоотношений руководителей и подчиненных весьма актуальна для современной науки и практики.

В центре внимания находятся вопросы эффективности управления, стиля руководства, авторитета руководителя, оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

Все они зависят от оптимизации отношений в звене **“руководитель — подчиненный”**, т. е. от конфликтов **“по вертикали”**.

# Причины конфликтов в звене “руководитель-подчиненный”:

- **Субординационный характер отношений.** Существует объективное противоречие между функциональной и личностной сторонами отношений руководителя и подчиненного.



- **Деятельность в системе “человек — человек” конфликтозна по своей природе.**



- **Большая часть конфликтов по вертикали детерминирована предметно-деятельностным содержанием межличностных отношений.** Около 96% конфликтов между руководителями и подчиненными связаны с их совместной деятельностью.



- **Частота возникновения конфликтов по вертикали связана с интенсивностью совместной деятельности оппонентов.**



- **Наиболее конфликтно звено “непосредственный руководитель подчиненный”**: на него приходится более 53% конфликтов.



- **Разбалансированность рабочего места.**  
Рабочим местом называют совокупность функций и средств, достаточных для их выполнения.

- **Рассогласованность связей между рабочими местами в организации.**



- **Сложность социальной и профессиональной адаптации руководителя к должности управленца.**

- Недостаточная обеспеченность по объективным условиям управленческих решений всем необходимым для их реализации.



- Среди **субъективных причин** конфликтов в звене “руководитель — подчиненный” выделяют управленческие и личностные причины.



## • **Управленческие причины:**

необоснованные, неоптимальные и ошибочные решения; излишняя опека и контроль подчиненных со стороны руководства; недостаточная профессиональная подготовка руководителей; низкий престиж труда управленцев среднего и низшего звена; неравномерность распределения служебной нагрузки среди подчиненных; нарушения в системе стимулирования труда.

## • Личностные причины:

низкая культура общения, грубость; недобросовестное исполнение своих обязанностей подчиненными; стремление руководителя утвердить свой авторитет любой ценой; выбор начальником неэффективного стиля руководства; отрицательная установка руководителя по отношению к подчиненному, и наоборот; напряженные отношения между руководителями и подчиненными.

# Условия и способы предупреждения конфликтов “по вертикали”



- психологический отбор специалистов в организацию;
- стимулирование мотивации к добросовестному труду;
- своевременное информирование людей по важным для них проблемам;
- снятие социально-психологической напряженности путем проведения совместного отдыха, в том числе с участием членов семей;
- оптимизация рабочего времени управленцев и исполнителей;
- уменьшение зависимости работника от руководителя;
- ясные, конкретные и выполнимые задачи.

# Литература:

- *Анцупов А.Я., Шипилов А.И.* Конфликтология. –М.: ЮНИТИ, 2004. – Разд.IV.
- *Гришина Н.В.* Психология конфликта. -СПб.: Питер, 2000.
- Конфликтология / Под ред А.С.Кармина. СПб.: Лань, 2002. –Гл. 2.
- *Емельянов С.М.* Практикум по конфликтологии. – 2-е изд., доп. и перераб. –СПб.: Питер, 2005.
- *Самыгин С.И., Столяренко Л.Д.* Психология управления. Учебное пособие. –Ростов н/Д: Феникс, 2001.