

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ В ОРГАНИЗАЦИИ**

В настоящее время основой любой организации и ее главным богатством являются люди. При этом человек становится не только самым ценным ресурсом, но и самым дорогостоящим. В связи с этим организации стремятся максимизировать эффективность использования потенциала своих работников, создавая все условия для наиболее полной их отдачи на работе и интенсивного развития их потенциала. Это и является одной стороной взаимодействия человека и организации. Есть и другая, обратная, сторона этого взаимодействия, то, как сам человек относится к организации, какую роль она играет в его жизни. Работа человека в организации представляет процесс постоянного его взаимодействия с организационным окружением. Зачастую этот процесс является безболезненным для обеих сторон, однако, довольно часто в отношениях между коллективом и индивидом возникает напряжение, что может привести к конфликту.

С одной стороны, конфликты, безусловно, вредны, поскольку нередко ведут к беспорядку, нестабильности, замедляют принятие решений. С другой они имеют очень серьезное позитивное значение, которое часто не берут в расчет. Существуют четыре основных типа конфликтов: внутриличностный, межличностный, конфликт между личностью и группой и межгрупповой конфликт. Внутриличностный конфликт возникает тогда, когда производственные требования не согласуются с личностными потребностями или ценностями. Человек начинает чувствовать себя не совсем комфортно и пытается выйти из этого состояния путем устранения этой дискомфортности. Межличностный конфликт вовлекает двух и более индивидов. Это самый распространенный вид конфликта. Внутригрупповой конфликт – это, как правило, столкновение между частями или всеми членами группы, влияющее на её динамику и результаты работы. Часто внутригрупповой конфликт возникает в результате изменения баланса сил в группе: смена руководства, появление неформального лидера. По значению для организации конфликты делятся на конструктивные и деструктивные. В групповых отношениях конструктивная функция конфликта проявляется в способствовании предотвращению застоя, служит источником нововведений. Деструктивная функция конфликта на уровне группы проявляется в нарушении системы коммуникаций, взаимосвязей, ослаблении ценностно-ориентационного единства, снижении групповой сплоченности и понижении в итоге эффективности функционирования группы в целом.