

# Організаційно-управлінський конфлікт

1. Поняття організаційно-управлінського конфлікту, його функції
2. Причини та типологія організаційно-управлінських конфліктів.
3. Врегулювання організаційно-управлінських конфліктів.

# **Поняття організаційно-управлінського конфлікту**

Організаційно-управлінський конфлікт – це конфлікт між членами організації, керівниками і виконавцями, первинними групами і підрозділами в системі управління з приводу цілей, методів і засобів управлінської й організаційної діяльності, а також її результатів і соціальних наслідків.

# Функції організаційно-управлінського конфлікту

- сигнальна;
- комунікативна;
- інтеграційна;
- інноваційна.

# Причини організаційно-управлінських конфліктів

- розподіл ресурсів (якщо необґрунтовано виділити велику частку ресурсів одній групі, інші одержать меншу частку);
- взаємозалежність завдань (за неадекватної роботи одного елемента системи стає причиною конфлікту);
- відмінності в цілях (у міру того, як організації стають більш спеціалізованими, підрозділи самі формулюють свої цілі та приділяють більше уваги їм, а не цілям організації);
- відмінності в уявленнях і цінностях (замість об'єктивної оцінки ситуації особи можуть розглядати тільки погляди, альтернативи й аспекти ситуації, сприятливі для їх групи);
- відмінності в манері поведінки і життєвому досвіді (люди з авторитарними рисами вдачі швидше вступають у конфлікт; відмінності в життєвому досвіді, освіті, стажі, віці та соціальних характеристиках зменшують ступінь взаєморозуміння і співпраці);
- незадовільні комунікації.

# Типологія

- конфлікт, пов'язаний із розподілом статусів і влади
- конфлікт, пов'язаний із автономністю підрозділів організації
- конфлікт, обумовлений неадекватним розподілом праці
- конфлікт, пов'язаний із порушенням формальних і неформальних норм в організації (закладений у надрах системи санкцій і стимулів праці)
- конфлікт у сфері цілепокладання

# Врегулювання

Див. розділ «Управління конфліктами»

Лекції 5.