

Психологічні складові конфлікту

Інна Мартинюк, Олена Чеберяк, Тамара Березянко
Національний університет харчових технологій

Вступ. Зростаюча кількість конфліктів на підприємстві безсумнівно робить згубний вплив на стан економіки та ринку в цілому. Ринок праці настільки нестабільний та неконтрольований, що саме зараз необхідно розробити модель їхнього вирішення. Тому, керівнику особливо важливо, щоб колектив був згуртований і робота приносила максимальний прибуток. А для цього необхідно вивчити психологічні складові конфлікту, які є його основними складовими. Конфлікти складно вирішувати успішно, не усвідомлюючи загальних закономірностей, яким підкоряється розвиток організації. Конфлікти часто є показником необхідності прийняття важливих управлінських рішень та переходу на новий щабель у розвитку організації.

Матеріали і методи. Для дослідження залежності психологічних складових конфлікту та аналізу причин поведінки людей в ньому було застосовано порівняльний аналіз поглядів на психологічні складові як вітчизняних так і закордонних вчених та розробка висновків на основі отриманих даних.

Результати. Оскільки конфлікти завжди пов'язані з зіткненням інтересів та поглядів людей, в їх зародженні, розвитку і вирішенні величезну роль відіграють психологічні чинники[4].

Основними ознаками конфлікту як психологічного феномену є [3]: 1) наявність протиріччя (реального чи уявного, вигаданого), що оцінюється як непереборне і набуває відкритої, демонстративної форми; 2) зміна характеру спілкування в напрямі конфронтації, негативної спрямованості мінімум однієї, а частіше - обох сторін.

Відчуваючи взаємну неприязнь і небажання спілкуватись, учасники конфлікту вимушені це робити, що стимулює ескалацію конфлікту; 5) активність сторін, прагнення до перемоги будь-що, поступове розширення арсеналу використовуваних засобів - осуд, залякування-шантаж, погрози, фізичний вплив та ін.; 4) підвищений емоційний фон, загострення негативних емоцій аж до їх повної безконтрольності.

Причини конфліктів можна поділити на об'єктивні та суб'єктивні, причому в обох випадках вони негативно впливають як на стосунки в офіційній та неофіційній сферах, так і на психологічний стан окремої особистості[1].

Об'єктивними причинами конфліктів у колективі можуть бути: недоліки в організації роботи, невідповідне матеріально-технічне забезпечення діяльності, нераціональний розподіл обов'язків та нерівномірна завантаженість працівників роботою, а також формальне об'єднання в робочі групи без врахування психологічної сумісності учасників.

Суб'єктивними причинами є: негативний соціально-психологічний клімат, невідповідність офіційної та неофіційної структур колективу, негативні риси характеру та деякі особливості особистості, наявність психологічних бар'єрів.

Конфлікт може викликатись відразу кількома причинами, одна з яких - основна, базова, а інші можуть не усвідомлюватись чи маскуватись (наприклад, особиста недисциплінованість пояснюється великим обсягом роботи, недоліками в роботі громадського транспорту). Під час конфлікту інколи виникають нові причини, які стають домінуючими або ж повністю замінюють первісні [2].

Висновок. У конфлікті, безперечно, є ризик руйнування відносин, небезпека неподолання кризи, але є також і сприятлива можливість виходу на новий рівень відносин, конструктивного подолання кризи і набуття нових життєвих можливостей. У конфлікті потенційно закладений потужний конструктивний початок, а значить конфлікт може бути позитивним явищем.

Література

1.Ємельяненко Л.М. Конфліктологія: Навч. посіб. Л.М.Ємельяненко, В.М.Петюх, Л.В.Торгова, А.М.Гриненко - К.: КНЕУ, 2003. - 315 с.

2.Ішмуратов А. Т. Конфлікт і згода. – К.: Наукова думка, 2008. – 190 с.
3.Бандурка А.М. Конфліктологія: Учеб. пособие для вузов. Бандурка А.М., Друзь В.А. - Харьков: Ун-т внутр. дел, 2007. - 351 с.

3.Іванова Н.В. Конфлікт, як психологічний феномен.[Електронний ресурс]/ Режим доступа: http://zdsova.at.ua/index /konflikt_jak _psikhologichn ij_f en omen/0-59