

СОЦИОЛОГИЯ

Дмитриева Ньургуйаана Александровна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук, доцент

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ВНУТРИГРУППОВОЙ КОНФЛИКТ В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** статья посвящена анализу внутригруппового конфликта в организации. Авторами рассмотрены основные причины возникновения конфликтных ситуаций в организации и методы их урегулирования.*

***Ключевые слова:** внутригрупповой конфликт, организация, группа, коллектив, конфликтная ситуация, причины возникновения конфликта, методы управления конфликтами.*

Актуальность проблемы внутригрупповых конфликтов заключается в том, что в любой организации присутствуют ситуации, решения которых требуют не только определенных знаний, но и желания самих людей к бесконфликтному решению вопросов. По нашей точке зрения, внутригрупповой конфликт является не просто суммой межличностных конфликтов, а столкновением между частями или всеми членами группы, влияющим на групповую динамику и эффективность работы группы и организации в целом. Из-за внутригруппового конфликта в рабочей сфере, разрушается целостность группы, появляется психологическое

напряжение и много других неприятных проявлений этого конфликта. Таким образом, возникает необходимость изучения таких конфликтов.

Каждая профессиональная группа формирует свою особую социальную среду, которая становится важнейшим условием функционирования конкретной профессиональной группы [3, с. 122]. *Основным критерием* наличия внутригруппового конфликта является разрушение внутригрупповых связей. Самым важным фактором, определяющим частоту внутригрупповых конфликтов, является общий уровень напряжения, в котором существует человек или группа. Приведет ли конкретное событие к конфликту – очень сильно зависит от уровня напряжения или социальной атмосферы в группе.

Конфликт в организации – это состояние социально-психологических, экономических или иных отношений субъектов, выражающийся крайней степенью обострения противоречий сторон [2, с. 28].

Среди множества причин возникновения конфликтов в группах, в том числе и в организациях можно выделить общие и частные причины. Общие причины существуют почти во всех конфликтных ситуациях. К ним относятся нижеперечисленные причины:

- 1) социально-политические и экономические причины, связанные с социально-политической и экономической ситуацией в стране;
- 2) социально-демографические причины, отражающие различия людей, обусловленные их полом, возрастом, принадлежностью к этническим группам и др.;
- 3) социально-психологические причины, отражающие социально-психологические явления в социальных группах: взаимоотношение, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения и т. д.;
- 4) индивидуально-психологические причины, отражающие индивидуальные психологические особенности личности (способности, темперамент, характер, мотивы и т. п.) [1, с. 84].

А частные причины напрямую связаны с конфликтом. Это может быть нарушением служебной этики, недовольством условиями трудовых отношений, ограниченностью ресурсов, различием в целях и т. п.

Можно сказать, что поведение человека в конфликте тесно связано с сильной фрустрацией. *Фрустрация* – это особое состояние психики, возникающее тогда, когда человек не может удовлетворить свои потребности в реальных либо предполагаемых ситуациях [4]. Когда человек достигает свою цель, он испытывает огромное счастье, а когда кто-то или что-то мешает ему добиваться своей цели, то он впадает в отчаяние и чувствует раздражение и злость. Обычно, чем более важной является цель, тем больше разочарования и гнева приносит неудача в её достижении. В таком состоянии, человек может совершить немыслимые поступки, т. к. он подвержен ярости, страху и гневу.

В целом, существуют *структурные и межличностные методы управления конфликтами*.

1. Структурные методы управления внутригрупповыми конфликтами:

- установление общих целей;
- четкая формулировка требований;
- применение различных форм поощрения;
- использование координирующих механизмов.

2. Межличностные способы разрешения внутригрупповых конфликтов.

Процесс конфликта всегда протекает с изменением внутренней психологии участников. Он затрагивает социальную установку человека, эмоциональное состояние, обычное принятие решений и т. д. И всё это проявляется в меняющемся поведении сторон конфликта.

Список литературы

1. Ворожейкин И.Е. Конфликтология: Учебник / И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова; ред. А.Я. Кибанов. – М.: Инфра; Москва, 2011. – 301 с.
2. Маслова В.М. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – М.: Юрайт, 2012. – 488 с.

3. Рыбников О.Н. Психофизиология профессиональной деятельности: Учебник для студ. высш. учеб. заведений / О.Н. Рыбников. – М.: Академия, 2010. – 320 с.

4. Онлайн журнал психиатрии «О депрессии» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://odepressii.ru/obschee/frustratsiya.html> (дата обращения: 30.10.2015)