**Конфликт и его структура.**

**Источники, причины, виды и способы разрешения конфликтов, возникающих в**

**профессиональной деятельности.**

Существующие разнообразные объяснения конфликта акцентируют факт противоречия, принимающего форму несогласий, когда ведется речь о человеческом взаимодействии, конфликт может быть явным или скрытым, однако его основой является отсутствие взаимопонимания. Таким образом, конфликт можно определить, как отсутствие взаимопонимания меж двумя и более сторонами - группами или лицами. Любая из сторон делает все для принятия ее цели или точки зрения, и выстраивает всяческие помехи противоположной стороне для осуществления того же самого.

 Конфликт - это конфронтация сторон, сил, мнений, переход конфликтной ситуации в открытую конфронтацию.

 Конфликт - это противоборство за ценности, претензии на конкретные ресурсы, власть, статус, целенаправленное нанесение ущерба сопернику, нейтрализацию или его уничтожение.

 Типы конфликтов по причинам:

Конфликт целей - различное видение сторонами желаемого состояния объекта в перспективе.

Конфликт во взглядах - расхождение сторон в мыслях и идеях по решаемому вопросу - для разрешения данного конфликта необходимо больше времени, нежели достижение взаимопонимания в конфликте целей.

Конфликт чувств - различие эмоций и чувств, лежащих в основании взаимоотношений меж участниками - люди являются раздражителями друг друга собственным стилем поведения.

 Типы конфликтов по участникам:

Интрапсихический конфликт - это внутреннее противоречие психического мира личности, зачастую по природе являет собой конфликт взглядов или целей.

В интерпсихический конфликт вовлечены две или больше стороны, в случае их восприятия себя оказывающихся в противостоянии друг к другу относительно ценностей, расположений, поведения, целей каждой из сторон. Данный тип конфликта является более распространенным.

Конфликт внутригрупповой - большей частью это конфронтация меж членами или частями группы, воздействующая на групповой процесс изменения и итоги работы данной группы.

Конфликт межгрупповой являет собой оппозицию или конфронтацию двух, и более групп в организации. Возможна эмоциональная или профессионально-производственная основа. Характерна интенсивность.

Конфликт внутриорганизационный образуется большей частью вследствие планирования конкретных работ, в налаживании организации и в итоге формального назначения власти - существует линейно-функциональный, вертикальный, ролевой и горизонтальный.

 Типы конфликтов по степени открытости:

Конфликты открытые большей частью возникают на деловой основе. Несогласие сторон относится к сфере производственной, и выражает разнообразные способы разрешения проблемы. Данные конфликты в некоторой степени безвредны.

Источником "тлеющих" конфликтов, скрытых, являются человеческие взаимоотношения. Значительное количество конфликтов, представляющихся деловыми, в действительности основаны на чувствах и человеческих взаимоотношениях. Данные конфликты затруднительно разрешаются - в случае урегулирования деловой части конфликта, напряженность переносится на иные проблемы с теми же сторонами.

 Типы конфликтов по последствиям:

 1.Конфликты функциональные имеют некоторые положительные последствия:

решение рассматриваемых вопросов методами, для всех сторон более подходящими, а участники ощущают свое сопричастность к их решению;

сложности в реализации решений сводятся к наименьшему количеству - необходимость поступать против воли, несправедливость, враждебность;

в перспективе расположение сторон скорее всего будет направлено на сотрудничество, чем на оппозицию;

уменьшение возможности выражения синдрома покорности и группового мышления;

улучшение качества принятия решений, выявление различных точек зрения, посредством конфликта у членов группы существует возможность проработать вероятные сложности до возникновения.

 2. В случае отсутствия управления конфликтом, он становится дисфункциональным - существование негативных последствий:

увеличение текучести кадров, снижение производительности, плохой моральный климат, неудовлетворенность;

образование сильной преданности участников своей группе, представление как о "враге" о другой стороне, в перспективе уменьшение сотрудничества, сворачивание общения и взаимодействия конфликтующих сторон;

придание наибольшего значения победе над оппонентом, нежели решению существующей проблемы.