

Межгрупповые конфликты

**Подготовила:
студентка лечебного факультета
Василенко Виктория Николаевна,
группа 1601**

Межгрупповые конфликты - это самостоятельная разновидность социальных конфликтов, которые представляют собой столкновение интересов малых или больших социальных групп (трудовых коллективов, социальных общностей). Конфликт происходит когда разногласия нарушают нормальное взаимодействие людей, препятствуют достижению целей.

Следует учитывать, что к межгрупповым относятся и конфликты между отдельными людьми, в которых они выступают как представители позиций своих групп.



Конфликты различают:

1. По значению:

- ✓ конструктивные (созидательные) – оппоненты не выходят за рамки этических норм, приводит к развитию отношений между людьми;***
- ✓ деструктивные (разрушительные) – когда одна из сторон настаивает на своей позиции и игнорирует вторую.***

2. По сфере разрешения:

- ✓ деловые;***
- ✓ лично – эмоциональные.***

3. По форме проявления:

- ✓ скрытые (плохо осознаются людьми);***
- ✓ открытые (осознаются).***

4. По времени протекания:

- ✓ ситуативные;***
- ✓ длительные.***

В зависимости от мотивов возникновения и способов разрешения межгрупповые конфликты могут иметь как положительные, так и отрицательные последствия.

К конфликтам с положительными последствиями относятся те, которые способствуют развитию группового взаимодействия, снятию напряжения, укреплению внутригруппового единства, решению насущных проблем группы.

Конфликты с отрицательными последствиями приводят к разрушению существующих взаимосвязей в группе вплоть до распада.

Функции конфликтов

<i>Позитивные</i>	<i>Негативные</i>
➤ Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами;	➤ Увлечение конфликтной ситуацией в ущерб работе;
➤ Получение новой информации об оппоненте;	➤ Большие эмоциональные затраты на участие в конфликте;
➤ Сплочение коллектива при противоборстве с внешним врагом;	➤ Представление о побежденных группах как о врагах;
➤ Стимулирование к изменениям и развитию;	➤ После завершения конфликта уменьшение степени сотрудничества между частью коллектива;
➤ Формирование новых отношений;	➤ Сложное восстановление деловых отношений;
➤ Создание необходимого уровня напряженности, стимулирующего творческую активность в коллективе.	➤ Снижение дисциплины, ухудшение социально – психологического климата в коллективе.

Причины конфликтов – явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях вызывают его

Причин для возникновения межгрупповых конфликтов множество. Рассмотрим основные:

- 1. Ограниченность ресурсов (каждый коллектив отстаивает свою необходимость получения конкретных ресурсов, что предполагает ущемление интересов других групп).**
- 2. Поскольку организации состоят из людей с различными ценностями, манерой поведения, то некоторые коллективы могут становиться конфликтными по причине того, что они слишком завышают собственную значимость и пользу окружающим.**

- 3. Условия взаимодействия групп** (если организации, зависят от деятельности друг друга, они будут постоянно вмешиваться и контролировать процессы, которые ими не осуществляются, что может провоцировать конфликтные ситуации; если влияния друг на друга нет, то конфликты будут минимальными).
- 4. Система вознаграждения** (спор может возникать по причине вознаграждения одной группы, в то время как другая тоже принимала участие в процессе достижения успеха; если происходит неравноправное вознаграждение, тогда «ущемленные» будут конфликтовать).
- 5. Разность статусов групп** (зачастую низшие по статусу группы считают себя ущемленными, а высшие – возвышенными и не нуждающимися в других).

Конфликты в системе « здравоохранение – общество»:

- 1. Отсутствие целостной и последовательной концепции развития здравоохранения.**
- 2. Недостаточность финансового и материально – технического обеспечения системы здравоохранения.**
- 3. Скудность выделяемых средств ведет к таким негативным последствиям как:**
 - Социально – трудовые конфликты, забастовки, митинги;**
 - Закрытие участковых больниц;**
 - Недостаток денежных средств на лекарственное обеспечение и оборудование;**
 - Недовольство медицинского персонала уровнем вознаграждения своего труда. Это заставляет искать дополнительные заработки, что снижает качество работы.**

Как разрешить конфликт?

*Существует две принципиальные стратегии
управления конфликтами:*

- 1. Предупреждение конфликтов (профилактика) - способы воздействия на группы, которые снижают вероятность их возникновения;*
- 2. Управление конфликтами в случае их возникновения.*



Подход к предупреждению конфликтов основан в первую очередь на блокировании самих источников конфликтов. При этом деятельность осуществляется в следующих направлениях:

- 1) Разъяснение задач и требований к деятельности каждой группы - разъяснение особенностей решаемых задач, распределение заданий, ответственности между группами.**
- 2) Постановка комплексных целей перед подразделениями, достижение которых невозможно без их взаимного сотрудничества, позволяет существенно сплотить группу, способствует устранению конфликтной ситуации на период совместной работы.**
- 3) Устранение объекта конфликта.**

В управлении межгрупповыми конфликтами необходимо чётко определить сильные и слабые стороны соперничающих сторон, соотношение их сил, ресурсов, возможностей.

Методы управления конфликтами:

1. Административные методы включают использование авторитета администрации, которая, в свою очередь, пользуется для решения ситуации должностными инструкциями и формальными предписаниями ведомственного характера.

2. При начале конфликта его участникам необходимо выбрать форму межгруппового взаимодействия для дальнейшего его регулирования.

Способы регулирования конфликта

<i>Стиль</i>	<i>Сущность стратегии</i>	<i>Условия эффективного применения</i>	<i>Недостатки</i>
<i>Соревнование</i>	<i>Стремление добиться своего в ущерб другому.</i>	<i>Исход очень важен. Обладание определенной властью. Необходимость срочного решения.</i>	<i>При поражении – неудовлетворенность; при победе – чувство вины; непопулярность; испорченные отношения.</i>

Способы регулирования конфликта

<i>Стиль</i>	<i>Сущность стратегии</i>	<i>Условия эффективного применения</i>	<i>Недостатки</i>
<i>Уклонение</i>	<i>Уход от ответственности</i>	<i>Исход не очень важен. Отсутствие власти. Сохранение покоя, желание выиграть время.</i>	<i>Переход конфликта в скрытую форму.</i>

Способы регулирования конфликта

<i>Стиль</i>	<i>Сущность стратегии</i>	<i>Условия эффективного применения</i>	<i>Недостатки</i>
<i>Приспособление</i>	<i>Сглаживание разногласий за счет собственных интересов.</i>	<i>Желание сохранить мир. Правда на другой стороне. Отсутствие власти.</i>	<i>Вы уступили, решение откладывается.</i>

Способы регулирования конфликта

<i>Стиль</i>	<i>Сущность стратегии</i>	<i>Условия эффективного применения</i>	<i>Недостатки</i>
<i>Компромисс</i>	<i>Поиск решений за счет взаимных уступок.</i>	<i>Взаимоисключающие интересы. Нет резерва времени. Другие стили неэффективны.</i>	<i>Получение только половины ожидаемого. Причины конфликта полностью не устранены.</i>

Способы регулирования конфликта

<i>Стиль</i>	<i>Сущность стратегии</i>	<i>Условия эффективного применения</i>	<i>Недостатки</i>
<i>Сотрудничество</i>	<i>Поиск решения, удовлетворяющего всех участников.</i>	<i>Решение важно обеим сторонам. Четкое понимание точки зрения другого. Желание сохранить отношения.</i>	<i>Временные и энергетические затраты. Негарантированность успеха.</i>

Методы управления конфликтами:

3. Универсальным методом решения межгрупповых конфликтов являются переговоры – поиск взаимоприемлемого решения для конфликтующих сторон через открытые обсуждения участниками своих позиций.



Основные приемы, необходимые для предотвращения конфликта:

- ✓ Не отвечайте на агрессию агрессией;*
- ✓ Не оскорбляйте и не унижайте оппонента ни словом, ни жестом, ни взглядом;*
- ✓ Дайте возможность оппоненту высказаться;*
- ✓ Не делайте скоропалительных выводов, не давайте поспешных советов;*
- ✓ Предложите оппоненту обсудить возникшие проблемы в спокойной обстановке.*

Спасибо за внимание!

