**РЕФЕРАТ**

**на тему:**

**«Функции конфликтов»**

**Москва**

**2018**

**Содержание**

Введение …………………………………………………………………………..3

1. Понятие и сущность категорий кадрового управления «функция» и «конфликт» ………………………………………………………………………..4

2. Функции конфликтов, определяемые современными исследователями теории управления персонала …………………………………………………...5

Вывод ……………………………………………………………………………...9

Список использованной литературы …………………………………………..10

**Введение**

Конфликт, являясь одним из типов социального взаимодействия, которому присущи противоположность ценностей, интересов и целей социальных субъектов, присутствует в любом обществе.

В научной литературе освещаются проблемы управления конфликтами в организациях, приводится большое количество классификаций, разделов, описаний типов и видов конфликтов с определенными экономическими, психологическими, социальными и другими признаками. Изучая конфликты, основной проблемой выступает использование информации об их разновидности с целью управления ими, а также то, что основной вклад в исследование конфликтов в организациях сделала не управленческая наука, а психология и социология. Этим обусловлены доминирующие психологический и социальный взгляды на конфликты и на управление ими, что встречается в литературе по исследованию управления.

В соответствии с этим, крайне важное значение приобретают функциональные особенности конфликтов, не владея информацией, касательно которых разрешить конфликт крайне сложно. Однако, специфику данного вопроса так же составляет и то, что в научной литературе на сегодняшний день до сих пор отсутствует единый перечень функций конфликтов, что делает данную тему для исследования весьма актуальной.

Цель работы заключается в теоретическом исследовании различных подходов к определению функций конфликтов.

Для достижения данной цели в ходе работы необходимо выполнить такие задачи, как:

- рассмотреть понятие и сущность категорий кадрового управления «функция» и «конфликт»;

- исследовать функции конфликтов, определяемые современными исследователями теории управления персонала.

1. **Понятие и сущность категорий кадрового управления «функция» и «конфликт»**

Анализ современных исследований позволяет рассматривать конфликт как движущую силу развития личности, как результат взаимодействия субъективных и объективных детерминант и свидетельствует о необходимости более детального рассмотрения собственно проблемы конфликта, конфликтных форм поведения, их психологической сущности и условий детерминации [3, с. 165].

Там, где есть человек, всегда есть конфликты, потому что они - постоянные спутники жизни и развития человечества. Общественная жизнь не может существовать без столкновения идей, жизненных позиций, целей как отдельных людей, так и малых и больших коллективов. Постоянно возникают расхождения мнений и различного рода противоречия, которые нередко перерастают в конфликты.

Следует отметить, что термин «конфликт» происходит от латинского слова «Conflictus», что в точном переводе означает «столкновение», а в произвольном - «противодействие», «противоборство» [1, с.81]. Сегодня выделяют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей.

Рассмотрим значение термина «конфликт». Конфликт – это отношения между субъектами социального взаимодействия, которые характеризуются противоборством при наличии противоположных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) или суждений (мнений, взглядов, оценок) [4, с. 85].

Конфликт – это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом, тенденций в сознании отдельного индивида, в межличностных отношениях индивидов или групп людей, которое (столкновение) сопровождается негативными эмоциональными переживаниями [5, с. 8].

 С философской точки зрения конфликт можно рассматривать как предельное обострение противоречий. По нашему мнению, наиболее приемлемым является определение, сформулированное М. Х. Месконом, М. Альбертом, Ф.Хедоури - «конфликт – это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом, тенденций в сознании отдельного индивида, в межличностных отношениях индивидов или групп людей, которое (столкновения) сопровождается негативными эмоциональными переживаниями».

Что же касается определения термина «функция» с точки зрения взаимосвязи с категорией теории управления «конфликт», следует отметить, что **функция** – это роль, выполняемая объектом, в определенной сфере деятельности, с наличием установленных заранее правил.

Кроме того, функции объектов, элементов, процессов и т. д. определяют назначение таковых и основные задачи, которые та или иная категория, на которую направлено раскрытие особенностей функционального назначения, выполняют.

Таким образом, функция конфликта – определённое назначение конфликта в зависимости от принятых норм в группе, коллективе, обществе. Под функцией конфликта понимают влияние конфликтов на отдельные элементы системы (личность, группы, общности) и на систему в целом, а также возможные последствия такого влияния.

**2. Функции конфликтов, определяемые современными исследователями**

Долгое время считалось, что конфликты вредны и пользы от них нет никакой, они ведут лишь к различного рода потерям. В 1956 г. учёный Льюис Козер (США) в работе «Функции социальных конфликтов» впервые предложил рассматривать положительные функции конфликта в отношении организации и участников конфликта. Именно исследования Козера лежат в основе всех современных функциональных классификаций конфликта. К функциям конфликта по Козеру относятся:

 - разрядка напряжённости между конфликтующими сторонами;

- получение новой информации об оппоненте;

- интегративные и адаптивные функции, например, сплочение коллектива организации при противоборстве с внешним врагом;

- стимулирование к изменениям и развитию;

- нормотворческая функция – конфликт способствует созданию новых форм и социальных институтов [6].

Несмотря на единую основу на базе исследований классиков, представление о функциях конфликта у современных конфликтологов весьма неоднозначное. Некоторые учёные насчитывают около 30 функций конфликта.

Например, М.А. Юлюм и Н.В. Молоткова на основе работ классиков в выделяют комплекс функции конфликта, наглядно представленных на рисунке 1 данной работы.

Рисунок 1 – Функции конфликтов по работам М.А. Юлюм и Н.В. Молотковой [2, c. 17]

Ещё одной наиболее распространённой классификацией функций конфликта, используемых на сегодняшний день в управлении персоналом, является функциональная классификация по позитивному и негативному влиянию соответствующих функций на коллектив и деятельность организации в целом.

Функциональные (конструктивные, позитивные) – ведут к повышению эффективности организации работы. Если конфликт способствует позитивным изменениям, стимулирует инновационную активность личности, можно считать, что конфликты выполняют позитивную функцию. При функциональных конфликтах «оппоненты не выходят за рамки этических норм, совместно ищут решение назревших проблем и рассматривают разумные аргументы».

Выделяют следующие конструктивные функции конфликта:

− группообразование, установление и поддержание нормативных и физических границ групп;

− установление и поддержание относительно стабильной структуры внутригрупповых и межгрупповых отношений, интеграция и идентификация, социализация и адаптация как индивидов, так и групп. Позитивным выходом из конфликта может стать более отчётливый свод правил межгруппового взаимодействия, демаркация границ между группами или подразделениями, сферами их компетенции и ответственности;

− получение информации об окружающей социальной среде. Конфликт может использоваться как инструмент для более глубокого понимания ситуации;

− создание и поддержание баланса сил, и в частности власти, социальный контроль;

− нормотворчество: при позитивном разрешении конфликта фиксируются новые правила взаимоотношений между субъектами конфликта и между третьими силами, чьи интересы также фигурировали в его ходе;

− создание новых социальных институтов.

1. Дисфункциональные (диструктивные, негативные) – приводят к снижению личной удовлетворённости, разрушают групповое сотрудничество. Если происходит ухудшение психологического климата, усиление конфронтации, можно считать, что конфликты выполняют негативную функцию. Возникают вследствие социально-психологической несовместимости людей, затрудняют принятие необходимых решений. Выделяют следующие диструктивные функции конфликта:

− ухудшение социально-психологического климата, увольнение сотрудников, снижение дисциплины;

− уменьшение сотрудничества между конфликтующими сторонами;

− материальные и эмоциональные затраты;

− дух конфронтации, затягивающий людей в борьбу и заставляющий их стремиться больше к победе, чем к решению реальных проблем;

− неадекватное восприятие и непонимание конфликтующими сторонами друг друга [5, c. 89].

Последний подход к определению функций конфликта, является наиболее комплексным и инновационным для эффективного управления конфликтными ситуациями в коллективе, а так же использования конфликтных ситуаций в пользу предприятия.

Разумеется, существуют и другие подходы к определению функций конфликтов, как в социологии, так и философских науках и разумеется в теории управления персоналом, конфликтологии, однако все они тесно переплетаются с рассмотренными в контексте данной работы, рассматривая таковые в зависимости от исследователя в более узком или же более широком смысле.

**Вывод**

Конфликт – это отношения между субъектами социального взаимодействия, которые характеризуются противоборством при наличии противоположных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) или суждений (мнений, взглядов, оценок).

Под функцией конфликта понимают влияние конфликтов на отдельные элементы системы (личность, группы, общности) и на систему в целом, а также возможные последствия такого влияния.

В современной теории управления персоналом, и теории управления организацией в целом, представление о функциях конфликта весьма неоднозначное. Некоторые учёные насчитывают около 30 функций конфликта, некоторые ограничиваются пятью, однако существует определённый набор функций, которые безоговорочно признают все современные исследователи рассмотренного вопроса.

В соответствии с этим, в ходе работы было рассмотрено 3 основных подхода к определению и градации функций конфликта, а именно, функциональная классификация Л. Козера, функции конфликтов, определённые М.А. Юлюм и Н.В. Молоткова на основе работ классиков, а так же функциональная классификация по позитивному и негативному влиянию соответствующих функций на коллектив и деятельность организации в целом.

В процессе данного исследования было выяснено, что наиболее эффективным и оптимальным подходом к определению функций конфликтов, применительно к управлению персоналом, является подход конструктивно-диструктивного определения функций, в котором объективно представлены как позитивные, так и негативные функции конфликта.

**Список использованной литературы**

1. Анцупов А. Я., А. И. Шипилов. Структура конфликта // Конфликтология. — М.: ЮНИТИ, 2011. — С. 239. — 551 с.
2. Блюм М.А Управление конфликтами в коммерческой деятельности: учебное пособие / под общ. редакцией М.А. Блюм, Н.В. Молоткова. – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2011. – 104 с.
3. Большаков А.Г., Несмелов М.Ю., Конфликтология организаций. – М.: МЗ Пресс, 2012. – 457с.
4. Гагаринская Г. П., Калмыкова О. Ю., Гагаринский А. В. Профилактика конфликтных ситуаций в организации//Кадровик. Кадровый менеджмент. -2013. -№ 7. – С.76-86
5. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2013 – 378с.
6. Козер. Основные функции конфликта. – [Электронный ресурс]: https://studopedia.ru. – [Режим доступа]: https://studopedia.ru/10\_255056\_kozer-osnovnie-funktsii-konflikta.html (дата обращения: 13.02.2018)