

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО
ЦЕНТЪР ЗА ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ

КУРСОВА РАБОТА

ПО

ОСНОВИ НА УПРАВЛЕНИЕТО

ТЕМА:

„КОНФЛИКТИТЕ В ОРГАНИЗАЦИЯТА”

Изготвил:

Проверил:
проф. А.Ангелов

КОНФЛИКТЪТ – СЪЩНОСТ И ВИДОВЕ

Конфликтът може да бъде определен като едно особено психично състояние на напрежение, съперничество, дискомфорт в отношенията. С.Джонев например го определя като „Остър сблъсък на противоречиви тенденции, при което всяка от страните опитва едностранно да манипулира обекта на конфликта”. „Конфликтът представлява особено състояние на напрежение и несъгласие. Той възниква и се проявява в процеса на съвместната дейност и общуване като резултат от несъвместими отношения между хората. Конфликтът е завършващ етап от разгръщането на различията и минаването им в противоречия между тях.” Кенет Болдинг казва, че „Конфликтът е ситуация на съперничество, в която страните осъзнават несъвместимостта на потенциални бъдещи позиции и в които всяка страна желае да вземе позиция несъвместима с желанието на другия.”

В управленската теория и практика има различни мнения относно мястото и ролята на конфликта в организацията и при управлението на персонала. Не самото наличие на конфликти трябва да се определи като проблемно, а формите на тяхното решаване, особено, ако те поощряват насилието, насочени са към власт и едностранчиво налагане на интереси, и изхождат от това, че само едната страна разполага с „истината” и „правото”.

Конфликтът може да бъде между отделни лица или групи, които имат някаква взаимовръзка и зависимост помежду си и които могат да си влияят взаимно. Това означава, че той винаги е свързан с противоречия и противопоставяне между участниците в него.