

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Мигалкина Алена Леонидовна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТНОГО СТОЛКНОВЕНИЯ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ МРИ ФНС №5 ПО РС (Я))

Аннотация: в данной статье раскрывается сущность конфликтов между сотрудниками внутри организации. Автором рассматриваются подходы к понятию «конфликт в организации», излагаются основные причины конфликтов в организации.

Ключевые слова: конфликт, организация, трудовой конфликт.

Благоприятная и дружелюбная атмосфера – это залог продуктивной и эффективной деятельности любого трудового коллектива. В каком бы то ни было трудовом коллективе сотрудники объединены общей работой, интересами и достижениями общих организационных целей, в процессе их достижения возникновение конфликтов, безусловно, неизбежно. Конфликты, которые не были разрешены, могут глубоко осложнить работу в коллективе, понизить работоспособность и затруднить достижение целей и задач организации. Поэтому необходимо соответствующее управление этим процессом, знание причин и специфики конфликтов.

Существует огромное количество трактовок понятия конфликт, но все они акцентируют наличие противоречий, принимающие вид расхождений взглядов.

Конфликты в организации – это противоречия, которые складываются в трудовых отношениях и условиях, связанных с их обеспечением.

По Магомедову Г.М., конфликт в организации – это система и процесс взаимодействия структурных элементов организации (индивидов и групп), ориентированный на разрешение существующих противоречий, возникающих по причине столкновения противоположных мнений, позиций, взглядов, интересов и/или из-за ограниченности ресурсов, выступающих для них (структурных элементов) как важных и актуальных потребностей [3, с. 234].

Трактовка организационных конфликтов, по Дружинину В.Н., – это интерактивное состояние, которое проявляется в разногласиях, расхождениях, противоречиях или несовместимостях между структурными элементами организации [2, с. 380].

Причинами возникновения конфликтов могут быть разногласия, которые связаны с расхождениями суждений об интересах, ценностях, целях, идеалах и способах деятельности.

Причины зарождения организационных конфликтов можно разделить на: объективные и субъективные конфликты.

В основе объективных источников конфликтов лежат объективные недостатки организации. А.Д. Декушева выделяет следующие факторы объективного характера:

- ограниченность ресурсов;
- неравномерное распределение труда;
- чрезмерная специализация и дифференциация структур организации;
- ограниченный уровень коммуникативного процесса в коллективе;
- отсутствие благоприятного морально-психологического климата;
- неблагоприятные условия труда;
- неудовлетворительное знание прав и обязанностей персонала [1].

В основе субъективных источников конфликтов лежат субъективные особенности и состояние персонала организации.

Нами было проведено социологическое исследование в отделе выездных проверок №1 МРИ ФНС №5 по РС (Я), направленное на выявление причин возникновения конфликтных ситуаций. По итогам исследования мы выяснили, что

в отделе выездных проверок №1 основными причинами возникновения конфликтов, по мнению сотрудников коллектива, являются: невыполнение трудовых обязанностей сотрудников отметили 50%, нарушение трудовой дисциплины – 22% опрошенных, поведение и личные особенности – 33% респондентов, ограниченные материалы ресурсы предприятия и плохие трудовые условия – ответили по 11%, отношения в трудовом коллективе между сотрудниками – 39%. Высокий процент выбора невыполнения трудовых обязанностей можно пояснить тем, что начальник отдела и его заместители могут быть не довольны выполнением работы своих подчиненных. В этом случае недостаточно точно прописаны обязанности сотрудников. Также большинство выбрали отношения в трудовом коллективе между сотрудниками, это говорит о том, что в отделе присутствуют личностные разногласия, различия интересов, возможно, несовместимые характеры коллег.

Таким образом, конфликты в организации и причины возникновения неизбежны. Поскольку это естественное существование условий сообщества людей. Своевременное выявление причин конфликтных ситуаций в организации поможет быстро и эффективно предотвращать трудовые конфликты, без негативных последствий и сказаний на продуктивности и производительности труда персонала.

Список литературы

1. Деккушева А.Д. Факторы конфликта и их характеристика // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2010. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/factory-konflikta-i-ih-harakteristika>
2. Дружинин В.Н. Психология: Учебник для гуманитарных вузов. – 2-е изд. – СПб., 2009. – 656 с.
3. Магомедов Г.М. Конфликты в организации: сущность и особенности // Фундаментальные исследования. – 2014. – №8–1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/konflikty-v-organizatsii-suschnost-i-osobennosti>