

## Сергучев Петр Андреевич

магистрант

Финансово-экономический институт ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова» г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПРИЧИН ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

**Аннотация**: руководители компаний тратят около 20% своего рабочего времени на разрешение конфликтных ситуаций в организациях. В статье проанализированы основные причины, вызывающие конфликтные ситуации в компаниях.

**Ключевые слова**: конфликт, возникновение конфликта, организация, персонал.

Конфликт – это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или субъектов взаимодействия. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая:

- а) либо противоречивые позиции сторон по какому-то поводу;
- б) либо противоположные цели или средства их достижения в данных условиях; либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов, и прочее.

Выделяют следующие причины возникновения конфликтов в компаниях:

- 1. Распределение ресурсов. Каждый руководитель должен распределить ресурсы компании, таким образом, чтобы наиболее эффективно достигнуть целей компании. И часто в компании возникают случаи, когда сотрудники сомневаются в справедливости распределения ресурсов предприятия, что приводит к эскалации конфликтной ситуации.
- 2. Взаимозависимость задач. Когда организационная структура предприятия устарелая, и когда происходит нечеткое распределение обязанностей, нарушается принцип единоначалия и случается конфликтная ситуация. Поэтому

должен соблюдаться принцип единоначалия, то есть каждый сотрудник должен иметь только одного непосредственного руководителя.

- 3. Различия в целях. Все подразделения компании имеют конкретные частные цели. И специализированные подразделения компании уделяют достижению своих частных целей больше, чем достижению общей цели организации. Например, отдел сбыта заинтересован в диверсификации производства, чтобы повысить уровень спроса и конкурентоспособности компании. Цели же производственных цехов, достигаются только при ограниченности номенклатурном разнообразии. И поэтому данная причина возникновения конфликтов частая и очень актуальна в современных компаниях.
- 4. Различия в представлениях и ценностях. Данная причина возникновения конфликтов происходит, когда точные сроки выполнения работ и строгая дисциплина вмешиваются на свободу и независимость сотрудников. Например, когда у персонала научно-исследовательского центра, руководство требует строгое выполнения работы в срок и соблюдение режима труда, невзирая на все причины, это вызывает конфликтную ситуацию. Этот конфликт базируется на различии ценностных ориентиров.
- 5. Различие в манере поведения и жизненном опыте. Эта причина конфликтов зависит от характеров и темпераментов отдельных личностей. У большинства компаний встречаются люди, которые проявляют агрессию по отношению к другим коллегам, и которые оспаривают каждое слово. Они создают вокруг себя конфликт. Исследования социологов показали, что люди с высоким уровнем авторитарности и догматичности и низким уровнем самоуважения в структуре личности скорее вступают в конфликт. Различия в жизненном опыте, ценностях, образовании, стаже, возрасте и социальных характеристиках уменьшают степень взаимопонимания и сотрудничества между членами трудового коллектива и увеличивают возможность появления конфликтов.
- 6. Неудовлетворительные коммуникации. Несвоевременная, неполная и недостоверная информация является причиной конфликтной ситуации. Так как создает нервозную обстановку в подразделении, ведет к крайне важности

<sup>2</sup> https://interactive-plus.ru

переделывать работу, срывает сроки выполнения работ, снижает качество, а отсюда и материальные вознаграждения сотрудников. Также, другими распространёнными причинами неудовлетворительной коммутации являются неоднозначные критерии качества, неспособность точно определить должностные обязанности и функции сотрудников и подразделений, а также предъявление взаимоисключающих требований к работе.

Таким образом, нами были проанализированы основные причины, вызывающие конфликтную ситуацию в организациях. Если руководители будут знать все причины, которые вызвали конфликт в компаниях, то это заметно сократит их время для урегулирования конфликтов.

## Список литературы

- 1. Использование информационно-психологического воздействия в разрешении международных конфликтов [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://medconfer.com/
- 2. Природа и типы конфликтов [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://de.ifmo.ru/