

Павлова Светлана Михайловна

магистр, учитель-логопед

МБДОУ «Д/С №30»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

Севастьянова Евгения Михайловна

магистрант

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный педагогический университет

им. И.Я. Яковлева»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

Владимирова Марина Ивановна

заведующий

МБДОУ «Д/С №30»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В КОЛЛЕКТИВЕ

***Аннотация:** в статье рассматриваются причины, способствующие возникновению конфликтов внутри организаций. Также обозначены типы людей, которые часто вступают в конфликты и возможные пути разрешения конфликтов.*

***Ключевые слова:** конфликт, причины конфликта, организация, коллектив, коллеги, противоречия, последствия, управление.*

Конфликт представляет собой зафиксированное в острой форме расхождение между субъектами взаимодействия, касающееся их целей, интересов, позиций, мнений или взглядов. Ключевым аспектом является наличие первопричины конфликта; без её идентификации эффективное урегулирование ситуации невозможно.

Главные причины возникновения конфликтов в коллективе.

1. Несбалансированная рабочая нагрузка, особенно когда она увеличивается, становится причиной выгорания и трансформации стиля общения у перегруженных членов команды. Это может проявляться в двух крайних формах:

либо сотрудник ощущает несправедливость и отсутствие должной мотивации, либо развивает чувство собственной исключительности и недооцененности. В обоих случаях это может спровоцировать открытые конфликты, основанные на сравнении с коллегами и поиске справедливости в распределении обязанностей и признании заслуг.

2. Несовпадения деловых ценностей – также причина конфликта. В итоге, человек либо не вписывается в коллектив, либо коллектив не принимает его. Это случается, когда в команду, где ценят честность и ответственность, попадает человек с другими приоритетами, или, когда в коллективе, где главное – результат любой ценой, появляется принципиальный и добросовестный сотрудник.

3. В основе многих рабочих конфликтов – от незначительных разногласий до серьезных увольнений – лежат такие факторы, как фрустрация, стресс и профессиональное выгорание. Мы приходим в компанию с идеализированными ожиданиями от работодателя и профессии, не учитывая человеческий фактор и реальную динамику команды. Столкновение ожиданий с реальностью вызывает ощущение несправедливости, это становится источником конфликтов.

4. Крупные компании часто сталкиваются с проблемой завышенных ожиданий соискателей. Привлеченные ярким HR-брендингом и внешним имиджем, кандидаты представляют себе масштабные проекты и значимую роль, но на деле оказываются лишь частью большой команды с ограниченными задачами. Это приводит к разочарованию, ощущению недооцененности, а также к внутренним и внешним конфликтам из-за несоответствия реального положения дел и первоначальных представлений.

5. Сотрудник, не соответствующий корпоративной культуре, представляет собой сложную дилемму. Такой человек, будь то постоянный критик, лицо, чье поведение деструктивно сказывается на командной работе или индивидуалист, игнорирующий командные принципы, может нарушить гармонию в коллективе. Предоставление ему полной свободы действий выгодно только ему самому, в то время как производительность и командная работа пострадают. Попытки изменить такого сотрудника неизбежно приведут к конфликтным ситуациям.

6. Отсрочка в решении проблем персонала (будь то вопросы оплаты, нагрузки или личные обстоятельства) значительно повышает риск возникновения конфликтов. Безразличие руководства и команды к нуждам каждого сотрудника неизбежно ведут к распространению негативного поведения.

7. Реорганизация структуры компании неизбежно порождает атмосферу неопределенности и может спровоцировать напряженность среди сотрудников. Это проявляется в конкуренции за новые позиции, перераспределении обязанностей и сфер ответственности, а также в борьбе за ресурсы, вплоть до выбора рабочего места.

Существуют вторичные причины конфликтных ситуаций:

- проблемы с организацией труда и планированием неизбежно приводят к угасанию энтузиазма сотрудников, даже если он был изначально высок.

- передача рабочих задач и ответственности без должного распределения становится источником напряженных конфликтов. Вместо организованного делегирования, сотрудники прибегают к саботажу, взаимным обвинениям и критике чужой работы, пытаясь избавиться от своих обязанностей.

- практика обмана в профессиональной среде, хоть и не провоцирует явные конфронтации, постоянно подрывает доверие и способствует развитию атмосферы подозрительности.

- неудовлетворённость сотрудника своей работой, вызванная осознанием невыполнения задач, приводит к снижению самооценки и повышенной уязвимости. Он демонстрирует обострённую реакцию на незначительные затруднения, невосприимчивость к критике и избегание общения.

- неприятие сотрудника командой, выражающееся в его отторжении и избегании, неизбежно порождает конфликт, который негативно влияет на атмосферу в коллективе и на продуктивность работы.

- некомпетентное управление порождает конфликты на всех уровнях: между сотрудниками и между ними и руководством. Любой неверное управленческое решение может спровоцировать резкое неприятие, критику, неподчинение или групповое противодействие со стороны коллектива.

- такая практика, при которой подразделяют персонал не на основе квалификации, а по принципу личной симпатии, способствуя возвышению одних и игнорируя других, становится почвой для возникновения конфликтных ситуаций.

- нечеткое определение функционала сотрудников порождает дезорганизацию, нарушает границы подотчетности и провоцирует споры, связанные с неисполнением или некорректным распределением задач.

- неполная или полностью удаленная структура команды порождает риски возникновения разногласий. Это происходит, когда участники коллектива не проявляют согласия по отношению к установленному порядку работы, либо возможность работать на удаленно или в гибридном формате предоставляется как привилегия за достижения. Даже если такой подход представляется максимально справедливым, он может вызвать недовольство.

- состояние здоровья человека, как физическое, так и душевное, способно спровоцировать неожиданные вспышки гнева, повышенную чувствительность к раздражителям, также замедление привычного рабочего ритма.

- личностные вопросы, такие как ревность, дружба, любовные связи и притязания, составляют, наиболее проблематичный аспект конфликтов. Вне рабочие отношения могут оказывать значительное воздействие на продуктивность на рабочем месте, вызывать напряженность и даже приводить к открытым разногласиям.

Типы сотрудников, которые чаще всего вступают в конфликт:

- сотрудники, которые еще не успели освоиться в новой среде, часто приносят с собой собственные порядки и рассчитывают, что весь коллектив подстроится под их видение, будь то в сфере межличностных отношений или в рабочих процессах. В зависимости от их опыта и характера, они могут либо открыто противостоять установленным нормам и методикам компании, либо начать деструктивные процессы, вовлекая коллег. Однако, по-настоящему достойный сотрудник никогда не изберет подобную линию поведения.

- среди работников нередко встречаются личности, убежденные в своей исключительности и абсолютной правоте. Такие люди уверены, что существует

только их точка зрения, и все остальные ошибочны. Они считают свой опыт единственно верным и полагают, что никто другой не обладает сравнимыми знаниями или навыками. По этой причине они с трудом воспринимают чужие идеи, отказываются от нововведений и экспериментов. Используя свою авторитетность, а порой и административный ресурс, они зачастую дестабилизируют рассмотрение любых новых предложений со стороны своих коллег.

- сотрудники, чьи заслуги недооценивают, как правило, придерживаются одной из двух моделей поведения. Одна предполагает снижение самооценки, уход в себя и регулярное выражение негативных эмоций в беседе с коллегами. Другая стратегия заключается в открытом выражении неудовлетворенности, проявлении грубости, склонности к конфликтам и уклонении от своих обязанностей.

- руководители среднего звена, особенно в масштабных организациях, оказываются в непростой ситуации. С одной стороны, им приходится нести ответственность за своих подчиненных и оперативно реагировать на любые возникающие вопросы и проблемы. С другой стороны, им необходимо налаживать взаимоотношения с высшим руководством и избегать конфликтных ситуаций. При этом им все еще предстоит выполнять свои прямые обязанности. В любой кризисной ситуации руководителю или менеджеру среднего звена неизбежно придется столкнуться с конфликтами интересов, пропущенными сроками и проблемами с коммуникацией. Поэтому им приходится выбирать между защитной позицией и активными наступательными действиями.

Существует несколько схем решения конфликта:

- полный разрыв отношений – стороны прекращают сотрудничество без соглашения, не взаимодействуют в рабочих вопросах, возможно, одна из сторон покидает отдел или компанию. Данная ситуация представляет собой крайне неблагоприятный сценарий, способный вызвать продолжительный дисбаланс в корпоративной атмосфере.

- в ходе компромисса стороны приходят к соглашению, находят решение, устраивающее всех, сохраняют взаимодействие и сотрудничество. Ключевое

условие – компромисс должен удовлетворять всех участников и не порождать новых споров. Это оптимальный способ разрешения конфликта.

- уклонение от конфронтации представляет собой ситуацию, когда участники избегают прямого столкновения, проживая его внутренне, каждый по-своему. Основная причина разногласий остается не устраненной, это создает предпосылки для повторных конфликтов.

- адаптация, сопровождаемая подражанием или вынужденным согласием, представляет собой ситуацию, в которой одна из сторон, осознавая неравноправие своего положения, уступает. Подобный подход зачастую оказывается малоэффективным, поскольку такое согласие может быть скорее декларативным, нежели истинным, и приводить лишь к поверхностному урегулированию разногласий, не затрагивая их сути.

- сотрудничество – участники не просто достигают согласия, а поднимаются на новый уровень совместной деятельности и формируют успешную команду для выполнения задач и достижения целей. Это тот случай, когда руководство правильно вмешиваясь в конфликт, использует его в своих интересах.

Ситуация с конфликтами в организациях представляет значительные трудности, если они отсутствуют, это может означать, что сотрудники совершенно не заинтересованы в своей деятельности. Также, важно отделять деструктивные столкновения от конструктивных, последние в свою очередь способствует здоровому соперничеству и в итоге приносят пользу.

Список литературы

1. Кабанова Л.А. Менеджмент: уч. пос. / Л.А. Кабанова. – Дзержинск : Кон-корд, 2016. – 177 с.
2. Лазукин А.Д. Конфликтология : уч. пос. / А.Д. Лазукин. – М. : Омега-Л, 2010. – 150 с.
3. Милгром П. Экономика, организация и менеджмент / П. Милгром. – СПб. : Экономическая школа, 2013. – 517 с.