ИСТОЧНИКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

SOURCES OF ORGANIZATIONAL CONFLICTS OF MODERN ENTERPRISES

УДК 159.9.01

Назарова А.Е., студент, 3 курс, факультет «Психология», Российский государственный социальный университет, Россия, г. Москва

A. E. Nazarova, a.nosova@miit-ief.ru

Аннотация

В статье рассматривается проблема выявления источников организационного конфликта. Рассмотрены уровни выявления причин данных конфликтов, связанные с проблематикой менеджмента, с одной стороны, и с социально-психологическими характеристиками сложившихся организационных отношений, с другой. Проанализированы объективные и субъективные причины конфликта в организации, организационные (структурно-управленческие) и социально-психологические факторы их возникновения. Изучены критерии классификации причин-источников организационного конфликта.

Abstract

The article deals with the problem of identifying the sources of organizational conflict. The levels of identifying the causes of these conflicts, associated with management issues, on the one hand, and with the socio-psychological characteristics of the existing organizational relations, on the other, are considered. The objective and subjective causes of the conflict in the organization, organizational (structural and managerial) and socio-psychological factors of their occurrence are analyzed. The

criteria for the classification of causes-sources of organizational conflict have been studied.

Ключевые слова: организационный конфликт, источник, причина, менеджмент, трудовой коллектив, факторы организационного конфликта.

Key words: organizational conflict, source, reason, management, labor collective, factors of organizational conflict.

Организационный конфликт – любые формы борьбы между индивидами, целью которых является достижение или сохранение материальных ресурсов, технологий и капиталов, информации или экономической позиции, власти или других ценностей, пользующихся личным или общественным признанием.

Рассмотрение проблемы управления организационными конфликтами требует конкретизации его источников, условий их возникновения и факторов оптимизации совместной трудовой деятельности. Изучая источники организационного конфликта, выделим два уровня, которые далее конкретизируем в группах причин. Прежде всего, развитие конфликта может быть обусловлено:

1. Проблемами менеджмента, связанными с типом организационной структуры предприятия, спецификой трудовых отношений в нем. Так, при матричной структуре с характерным для нее принципом нарушения единоначалия, возможность возникновения конфликта возрастает. Эксперты указывают на следующую закономерность: чем выше специализация подразделений организации, тем больше вероятность развития организационных конфликтов.
2. Проблемами отношений между людьми внутри трудового коллектива - психологические источники организационного конфликта. Социально-психологический климат может стать фундаментом становления конфликтности или доброжелательного сотрудничества. Большая роль в данном вопросе принадлежит руководителю, его деловым качествам и психологическому

настрою. Личностное своеобразие членов коллектива также может стать источником противоречий.

Анализируя источники конфликта в организации, в общем можно выделить два вида причин: объективные и субъективные, которые могут стать движущей силой его эскалации.

Основные из них представлены в таблице 1.

Таблица 1

Причины	Сущность
1.Объективные причины	Внешние обстоятельства, стереотипы поведения, социальное положение индивида, образ жизни. Существующая в обществе договоренность или нормативно-правовая база, если она недостаточно разработана.
2.Структурно-управленческие или организационные	Структурные, функциональные, ситуативные причины конфликтов. Структура организации не соответствует предъявляемым требованиям, влияет на слабую функциональность, поэтому провоцирует конфликты внутри коллектива и между трудовыми группами. Низкий уровень корпоративной культуры. «Инновационные мероприятия в деятельности организации, в результате которых у работника иногда возникает сопротивление новациям»
3.Социально-психологические факторы	Психологические и социальные установки, которые иногда способны вызвать противоречия и конфликты в межличностных взаимодействиях. Неблагоприятная психологическая атмосфера, плохая психологическая коммуникация внутри коллектива
4.Субъективные причины	Зависят от человека, его восприятия и формы поведения, психики, «насколько сам проецирует

	бесконфликтное или конфликтное поведение, зависит личностная конфликтоустойчивость».

Интересен подход У.Ф. Линкольна, который классифицирует источники организационных конфликтов по пяти критериям, что представлено на рисунке 1.

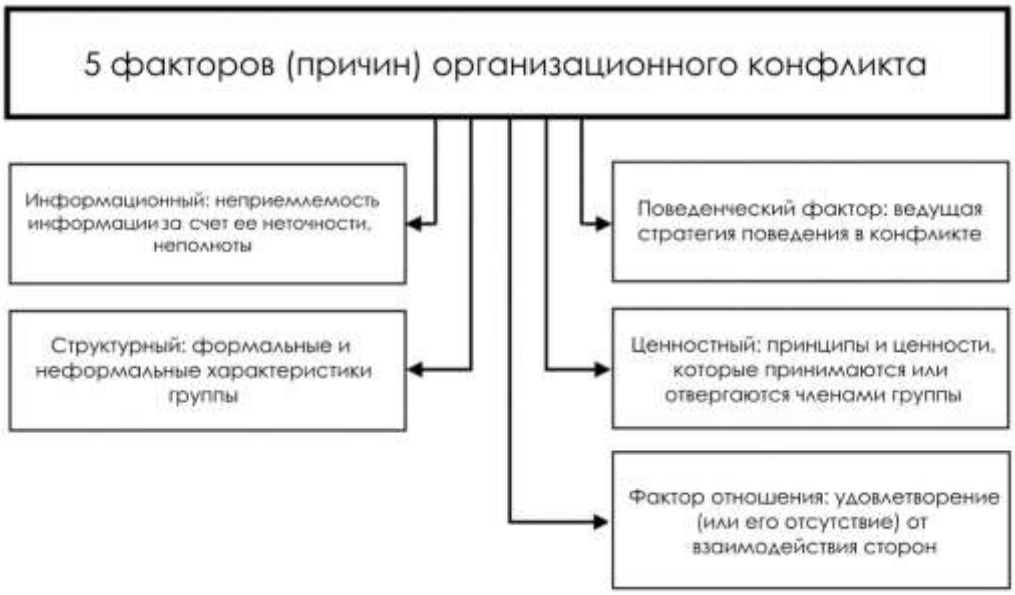


Рисунок 1- Пять факторов организационного конфликта

Таким образом, источниками организационного конфликта могут стать:

– особенности информационного обмена: качество, своевременность, доступность, однозначность, соблюдение этики деловой коммуникации и т.д.;

– специфика группы, связанная с законодательной властью, социальными нормами и традициями, а также ресурсами организации;

– ценности организации, которые придают чувство порядка, цель и миссию существования группе. Среди них: общечеловеческие и профессиональные ценности, религиозные и культурные и т.д.

– факторы отношения, при оценке которых исследуют: сущность и основы отношений, их важность, ценность и специфику ожиданий членов коллектива.

– поведенческие причины связаны с характерными особенностями взаимодействия в конфликте в зависимости от выбранной стратегии: от избегания до сотрудничества.

Подводя итог, следует отметить, что в ряде авторитетных исследований доказано: главным источником организационного конфликта являются причины, порожденные трудовым процессом. Поэтому при анализе необходимо уделить особое внимание исследованию выполнения функциональных обязанностей, обеспечения эффективной технологической взаимосвязи работников, проблем вертикального и горизонтального уровня отношений в коллективе.

Использованные источники:

1. Белых Т.В., Козловская Н.В. Психология конфликта: Учебное пособие. - Ставрополь: Изд-во СГУ, 2007. С.136-137.
2. Кибанов А. Я., Ворожейкин И. Е., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Конфликтология: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2012. С.56-57.
3. Светлов В.А. Конфликтология: Учебное пособие / В.А. Светлов, В.А. Семенов. – СПб.: Питер, 2011. 352 с.
4. Чекалдин А.М. Причины организационных конфликтов и способы их устранения// Вестник НГИЭИ.2015. С. 73-74.

References in English:

1. Belykh T.V., Kozlovskaya N.V. Psikhologiya konflikta: Uchebnoye posobiye. - Stavropol': Izd-vo SGU, 2007. P.136-137. [in Russian]
2. Kibanov A. YA., Vorozheykin I. Ye., Zakharov D. K., Konovalova V. G. Konfliktologiya: uchebnik dlya vuzov. 2-ye izd., pererab. i dop. M.: INFRA-M, 2012. P.56-57. [in Russian]
3. Svetlov V.A. Konfliktologiya: Uchebnoye posobiye / V.A. Svetlov, V.A. Semenov. – SPb.: Piter, 2011. 352 p. [in Russian]
4. Chekaldin A.M. Prichiny organizatsionnykh konfliktov i sposoby ikh ustraneniya// Vestnik NGIEI.2015. P. 73-74. [in Russian]