

Причини виникнення конфліктів на робочому місці

Артем Голубенко

*здобувач освітньої програми «HR-Менеджмент і коучинг»,
ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля», м. Дніпро, Україна,
e-mail: golubenko200270@gmail.com*

Ольга Євтушенко

*к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля», м. Дніпро, Україна,
e-mail: tanag@duan.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-5357-3142*

Конфлікти на робочому місці - це неминуче явище, з яким стикаються всі організації. Їх виникнення може бути зумовлено різними факторами, як особистими, так і об'єктивними [1, с. 9]. Розглянемо об'єктивні причини конфліктів, які не залежать від особистих стосунків між співробітниками.

1. Недосконалість організаційної структури. Нечітка або неефективна організаційна структура може призвести до численних конфліктів. Це може бути пов'язано з нечітким визначенням функцій та повноважень. Коли співробітники не знають, хто за що відповідає, це може призвести до дублювання роботи, прогалин у відповідальності та конфліктів через те, хто повинен виконувати ту чи іншу задачу.

Також недосконала організаційна структура може бути відображена у незбалансованій розподіленості робочих обов'язків між підрозділами. Коли в одних відділах занадто багато роботи, а в інших - занадто мало, це може призвести до відчуття несправедливості та конфліктів між підрозділами.

Додатково, відсутність чітких каналів комунікації може ускладнювати роботу колективу. Коли співробітники не знають, як правильно комунікувати один з одним, це може призвести до непорозумінь, пліток і конфліктів [2, с. 205].

2. Нечітке визначення функцій та повноважень. Недостатня ясність у визначенні функцій та повноважень у співробітників може породити різноманітні конфлікти в робочому оточенні. Це може статися через дублювання роботи, коли кілька працівників виконують одну й ту ж роботу, що може призвести до втрати часу, невпорядкованості та виникнення конфліктів між ними, прогалини у відповідальності, коли неясно, хто саме відповідає за виконання певних завдань, що може призвести до їхнього пропуску або неналежного виконання, що в свою чергу може викликати конфлікти та невдоволеність, і невизначеністю у ієрархії, коли співробітники не розуміють, кому безпосередньо підпорядковані, це може спричинити плутанину, конфлікти та навіть проблеми з дисципліною у колективі [3, с. 128].

3. Нестача ресурсів. Коли ресурсів не вистачає, це може призвести до конкуренції між співробітниками, що в свою чергу може породити конфлікти. Це може бути пов'язано з нестачею обладнання, коли співробітникам не вистачає необхідного обладнання для виконання своєї роботи, що може призвести до уповільнення роботи, плутанини та конфліктів. Також, нестача часу може

призвести до конфліктів, коли співробітникам не вистачає часу для виконання всіх своїх завдань, що може викликати стрес, помилки та конфлікти. Нестача фінансування також може викликати конфлікти в організації. Коли організація не має достатньо коштів для виплати зарплати, закупівлі обладнання або інвестування в розвиток, це може призвести до скорочення штату, зниження зарплати та інших проблем, які можуть викликати конфлікти [4, с. 53].

4. Несправедливі системи винагороди. Системи винагороди, які сприймаються як несправедливі, можуть призвести до численних конфліктів. Це може бути пов'язано з несправедливою оплатою праці, коли співробітники вважають, що їм платять менше, ніж вони заслужили, що може призвести до відчуття несправедливості, демотивації та конфліктів. Непрозорою системою винагороди також може стати причиною конфліктів, коли співробітники не розуміють, як визначається їхня зарплата або бонуси, що може призвести до підозр, пліток і конфліктів. Несправедлива система бонусів, коли вони розподіляються нерівномірно або на основі незрозумілих критеріїв, також може призвести до відчуття несправедливості, ревнощів і конфліктів [5, с. 253].

5. Інші об'єктивні причини. Окрім вищеперелічених, до об'єктивних причин конфліктів на робочому місці також можна віднести неефективну комунікацію. Коли інформація не передається чітко, лаконічно і вчасно, це може призвести до непорозумінь, пліток і конфліктів. Нездорова атмосфера в колективі також може бути причиною конфліктів. Коли в колективі панує атмосфера недовіри, зневаги або ворожості, це може призвести до конфліктів. Зміни в організації також можуть стати об'єктивною причиною конфліктів. Зміни в структурі організації, процесах роботи або власнику можуть призвести до невизначеності, стресу і конфліктів [6, с. 167].

Важливо пам'ятати, що об'єктивні причини конфліктів не виникають самі по собі. Їх виникнення часто зумовлене діями або бездіяльністю керівництва. Тому для запобігання конфліктам важливо створити чітку та організовану структуру, чітко визначити функції та повноваження співробітників, забезпечити їм необхідні ресурси, встановити справедливую систему винагороди та налагодити ефективну комунікацію.

Окрім об'єктивних причин, конфлікти на робочому місці можуть виникати і через суб'єктивні фактори, пов'язані з особистістю та поведінкою співробітників. До таких причин належать [7, с. 118]:

1. Несумісність особистостей: люди з різними характерами, цінностями, стилями роботи та поведінки можуть стикатися з труднощами у спілкуванні та співпраці, що може призвести до конфліктів.

2. Неефективна комунікація: нечітка передача інформації, невміння слухати, емоційні випадки, плітки та інші проблеми з комунікацією можуть призвести до непорозумінь, недовіри та конфліктів.

3. Недооцінка або переоцінка власних сил: коли співробітники не усвідомлюють своїх реальних можливостей, це може призвести до помилок, зриву термінів, невиконання завдань, що може викликати невдоволення та конфлікти.

4. Егоїзм та авторитарність: люди, які ставлять свої особисті інтереси вище за інтереси колективу, прагнуть до влади, нехтують думкою інших, часто стають ініціаторами конфліктів.

5. Інші суб'єктивні причини [8, с. 88]:

Стрес: переживання на роботі або в особистому житті можуть зробити людей більш дратівливими, емоційними, що може призвести до конфліктів.

Відсутність мотивації: коли люди не зацікавлені в своїй роботі, це може призвести до апатії, інертності, що може негативно впливати на роботу колективу і провокувати конфлікти.

Нездоровий мікроклімат: атмосфера недовіри, зневаги, ворожості в колективі може призвести до ескалації конфліктів.

Суб'єктивні причини конфліктів часто переплетені з об'єктивними. Наприклад, несправедлива система винагороди може призвести до відчуття емоційної несправедливості, що може вилитися в конфлікт.

Отже, для ефективного управління конфліктами важливо розуміти їх причини, як об'єктивні, так і суб'єктивні, та вживати відповідних заходів для їхнього запобігання та вирішення.

Ключові слова: конфлікти, робоче місце, організаційна структура, функції, об'єктивні причини.

Список використаних джерел

1. Батракова Т.І. Інфляція як вираження розподільчого конфлікту. *Економічні студії Науково-практичний економічний журнал* 1(09) лютий 2016). С.7 — 11.
2. Конфліктологія: Підручник для студ. вищ. навч. закл. юрид. спец.. — Х.: Право, 2002. — 253, с.
3. Александрова Е. В. Соціально-трудоі конфлікти: шляхи розв'язання. К: ІНІСН, 2018. 354 с.
4. Гарматюк О. Механізми попередження і розв'язання конфліктів в антикризовому управлінні. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2010. Вип. 1 (3) С. 50–55.
5. Анцупов А. Я. Конфліктологія: підручник для вузів. К, 2018. 496с
6. Дружинін В. В. Введення в теорію конфлікту. Дніпро: Радіо та зв'язок, 2018. 396 с.
7. Бабосов Е. М. Основи конфліктології. Харків, 2007. 367с.
8. Берлач А. І. Конфліктологія: Навчальний посібник для дистанційного навчання. — К. :Університет "Україна", 2007. — 203, с.