АНАЛІЗ ПРИЧИН ВИНИКНЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ

Назаров Н. К.
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків

Робота присвячена проблемам визначення причин організаційних конфліктів. Організаційний конфлікт є однією з найбільш розповсюджених форм людської взаємодії, тому до розуміння організаційного конфлікту можна застосовувати загальну конфліктологію та теорію соціальних конфліктів з урахуванням специфіки організації як системи [1]. Для створення дієвої системи управління конфліктами на підприємстві, виникає потреба глибокого осмислення причин виникнення конфліктів. Однією з найбільш розповсюджених управлінських причин організаційних конфліктів є відсутність узгоджених та координованих дій між керівниками функціональних підрозділів організації. З метою запобігання конфліктних ситуацій, цілі за функціональними сферами діяльності повинні доповнювати одна одну і бути пов'язаними між собою. Конфлікти, які виникають в організаціях, займають особливе місце серед всього розмаїття видів конфліктів, що виділяє конфліктологія [2]. Для здійснення будь-якого виду діяльності необхідні координація зусиль різних людей, встановлення інформаційних, технологічних, ділових, соціальних взаємозв'язків та контактів між людьми, що здійснюють цю діяльність. Постійно змінюючись під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів з метою виграти в конкурентній боротьбі, організації можуть створювати нові структурні елементи, вносити значні трансформації в існуючу структуру, що призводить до виникнення різних конфліктів [3]. Окрім цього, в умовах організації, де існують особисті спрямування щодо досягнення цілей, конкуренція, дефіцит ресурсів, утворюється середовище для формування та розвитку конфлікту. Важливу роль у виникненні організаційних конфліктів відіграє управлінська компетентність керівників. Невідповідність стиля керівництва умовам діяльності колективу та очікуванням підлеглих також може стати причиною організаційних конфліктів. Одна з найважливіших груп причин організаційних конфліктів пов'язана з браком ресурсів. Це стосується як матеріальних ресурсів, так і нематеріальних (влада, повноваження, визнання, доступ до інформації).

Література:

1. Колот А.М. Вирішення соціально-трудових конфліктів на засадах партнерства та соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство,* 2023. № 49. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-14

2. De Dreu C.K., Gelfand V.J. The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations. USA: New York; Taylor & Francis Group, 2013. 506p.

3. Mills B. R., Mene Ch. T. Conflicts and Its Management In An Organisation: *A Theoretical Review; International Journal of Scientific and Research Publications*. 2020. №10(05). P. 540-545