

«Конфликты в коллективе»

Рассмотрим две группы конфликтов: между руководителем и коллективом, а также между рядовым работником и коллективом. Обсудим несколько типов конфликтов из каждой группы, выясним их причины и узнаем, как их можно избежать. И, конечно же, поговорим о мерах предотвращения конфликтных ситуаций в коллективе.

Руководитель – коллектив

Иногда руководитель – это пример для подражания, двигатель коллектива, на него все равняются и за ним все идут. Но иногда на месте такого босса можно обнаружить ненавистного начальника. Почему же могут возникнуть конфликты между руководителем и коллективом?

1. Неадекватный стиль лидерства

Существует несколько стилей лидерства. И не все они одинаково эффективны в том или ином коллективе. Руководитель может использовать, например, патерналистский стиль, потому что «в других коллективах это всегда работало», хотя в данной ситуации гораздо лучше использовать демократический стиль.

Из-за несоответствия выбранного руководителем и необходимого в данном коллективе стилей лидерства могут возникать конфликты. Например, работники хотят проявлять инициативу и готовы брать на себя ответственность, но начальник их ущемляет, заставляет делать только механическую работу. Отношения становятся напряжёнными, работать не хочется.

Поэтому каждый руководитель должен обдумывать, какого стиля лидерства придерживаться в данном коллективе в данное время. Это поможет наладить отношения и повысить продуктивность.

2. Низкая компетентность руководителя

Если руководитель непрофессионал и разбирается в своей области хуже некоторых работников, не умеет управлять коллективом и своими указаниями только стопорит работу, он будет провоцировать конфликтные ситуации.

Поэтому если вы лидер, постоянно развивайтесь, будьте в курсе последних новостей в своей сфере деятельности и обязательно совершенствуйте свои управленческие навыки.

3. Превышение своих полномочий

Порой руководитель начинает позволять себе слишком много. Да, коллектив обязан слушать его и выполнять все его требования, но перегибать палку недопустимо.

Каждое указание должно быть нацелено на повышение продуктивности коллектива. Нельзя позволять себе самодурство и выдвигать неадекватные бессмысленные требования.

Также ни в коем случае не стоит переходить на личности, критикуя работу сотрудника. Помогите ему понять ошибку и исправить её, а не унижайте.

Рядовой член коллектива – коллектив

Но конфликтовать с коллективом может не только его начальник, но и рядовой работник. Причин у того тоже несколько.

1. Конфликтная личность

Некоторые люди провоцируют конфликты всегда и везде. Им вечно что-то не нравится, у них всегда куча претензий ко всем, кто их окружает. Это черта характера.

Если такая конфликтная личность со временем не находит общий язык с коллегами, лучше исключить её из коллектива. Да, возможно, вы потеряете хорошего специалиста, зато в благоприятной рабочей атмосфере другие сотрудники станут гораздо эффективнее.

Между сплочённым коллективом с синергией и одним сильным, но конфликтным сотрудником, лучше выбрать первое.

2. Респондентная агрессия

Респондентная агрессия – это перенос негодования с объекта, вызывающего негативные эмоции, на коллег. Например, одного из работников лишили премии и теперь он всем вокруг мстит за это, хотя никто, кроме него самого, не виноват в этом.

Чтобы исключить респондентую агрессию, нужно научить сотрудников не вымещать свои личные обиды и возмущения на своих коллегах, а также дать им возможность высвободить эмоции. В некоторых офисах, например, существуют специальные комнаты, где можно побить посуду и т.д. Но, конечно, можно обойтись и более простыми средствами, вроде боксёрской груши. Пусть работники вымещают злость на чем-то неодушевлённом.

3. Неумение работать в команде

Но кто-то просто не умеет работать в команде, не справляется со своими задачами и подводит своих коллег. Некоторые могут даже намеренно нарушать групповые нормы, что, конечно же, будет вызывать возмущение. Есть три способа решить эти проблемы:

- Повысить общую квалификацию члена команды. Сделать так, чтобы он лучше справлялся со своими задачами и продуктивнее взаимодействовал с коллективом, возможно, будут полезны тимбилдинговые занятия.
- Обособить члена команды. Сделать так, чтобы коллектив от него не зависел. Возможно, в одиночку он сможет работать хорошо.
- Заменить. Если предыдущие два способа не помогают, то, к сожалению, придётся отказаться от некомандного игрока.

4. Несоответствие внутренних установок и статуса работника

Если член команды берёт на себя роль лидера и начинает перетягивать одеяло, это тоже провоцирует конфликты. Начинается неразбериха, коллектив делится на две части: одни считаются с официальным лидером, а другие – с неформальным.

Превентивные меры борьбы с конфликтами в коллективе

Рассмотрим несколько советов, прислушавшись к которым, вы сможете сократить число конфликтов в коллективе:

- Соблюдайте субординацию. Если в системе управления коллективом будет неразбериха, конфликтов не избежать.
- Уважительно относитесь ко всем членам коллектива. Не хамите, здоровайтесь, не отказывайтесь оказать небольшую

помощь и т.д. Лучшая профилактика конфликтных ситуаций – уважительное отношение друг к другу.

- Разделяйте личное и рабочее пространство. Особенно, если вы начальник и общаетесь с подчиненными.
- Стремитесь к тому, чтобы каждый знал, что он должен делать.
- Постоянно анализируйте атмосферу в коллективе. Какие конфликты назревают? Почему так произошло? Что нужно сделать, чтобы избежать этого?
- Объясняйте любые нововведения. Как правило, многие люди негативно относятся к каким-либо изменениям. Объясните им, в чём польза от запланированных перемен, чтобы они не боялись нового.
- Воспитывайте в коллективе терпимость друг у другу. Все мы люди, у каждого свой характер, свои мнения, и никто из нас не идеален. Если в штыви воспринимать любой мелкий промах (а без них никуда), конфликтов будет чересчур много.