

Среди различных причин конфликтов, возникающих в компании, основной является расхождение интересов, в частности, преследование сотрудниками личных интересов, которые идут вразрез с целями работодателя. К такому выводу пришли эксперты проекта «HR Lab. – Лаборатория HR Инноваций», проведя исследование для Аналитического центра «АльфаСтрахование».

Опрошенные «АльфаСтрахование» сотрудники HR-служб 80 российских компаний с оборотом от 100 млн руб. в год отметили несколько причин для разногласий. Основной из них стало расхождение интересов как среди работников, так и между работником и компанией. Эту проблему отметил 41% респондентов. На втором месте оказалась проблема распределения ресурсов (34%). Она связана с неточными правилами и регламентами в компании, когда более трудолюбивые работники получают больше заданий, чем те, кто работает медленнее. При этом их труд может оплачиваться одинаково. Третье место занимают трудности в коллективной работе (29%), четвертое – борьба за лидерство (18%). На пятом месте оказалась проблема плохих условий труда (10%): плохо работающая техника, перенаселенность офисных помещений, недостаток освещения и прочее.

Согласно исследованию, проведенному среди 86 IT-директоров и опубликованному на сайте allCIO.ru, 62% опрошенных считают, что любой конфликт тормозит развитие компании, 38% придерживаются противоположного мнения и называют его двигателем прогресса. Среди причин конфликтов внутри организации были названы такие вещи, как недостаток идеологической мотивации (около 38% опрошенных отметили эту причину), халатность персонала (32%), недостаточная квалификация персонала (28%), недовольство зарплатой (18%), отсутствие перспектив (16%), недовольство условиями труда (15%). Способом выхода из конфликта большинство респондентов считают поиск компромиссного решения, второй по популярности вариант – попытка заразить своей идеей и найти единомышленников. Поиск виноватого и игнорирование конфликта оказались непопулярными вариантами.

«В решении проблемы расхождения интересов большую роль играет руководитель, который должен правильно распределить обязанности среди подчиненных и вдохновить их общей идеей, — говорит Егор Сафрыгин директор департамента маркетинга «Медицина» Группы «АльфаСтрахование». — Конфликты в коллективе могут стать настоящей проблемой для компании. Избежать их можно путем более тщательного подбора персонала и созданием высокоорганизованной культуры внутри компании. Целесообразно также периодически проводить специальные тренинги, следить за уровнем корпоративной культуры и формировать в компании максимально приятную рабочую атмосферу».

Источник: Википедия страхования, 20.02.2017