

*Котовщицова Ангелина Александровна  
студентка 4 курса бакалавриата,  
направление «Организационная конфликтология»  
Факультет истории, философии и права  
Омский государственный педагогический университет  
Россия, г. Омск  
e-mail: kotovshchikova.97@mail.ru*

## **ВЛИЯНИЕ ОГРАНИЧЕННОСТИ РЕСУРСОВ НА ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КОНФЛИКТЫ**

***Аннотация:** В современных организациях человеку приходится сталкиваться с различиями в ценностях и взглядах на организационные процессы. Одними из самых распространённых конфликтов в организации являются ресурсные конфликты. Возможной причиной таких конфликтов является неравномерное распределение ресурсов или нарушение принципов справедливости, которые являются субъективными у каждого участника конфликта. В статье рассматривается влияние ограниченности ресурсов на формирование конфликтности в организации.*

**Ключевые слова:** конфликт, организационный конфликт, ограниченность ресурсов, управление конфликтом, ресурсы.

*Kotovshchikova Angelina Alexandrovna  
4th year bachelor student,  
direction "Organizational conflictology"  
Faculty of History, Philosophy and Law  
Omsk State Pedagogical University  
Russia, Omsk*

## **IMPACT OF RESOURCE RESOURCES ON ORGANIZATIONAL CONFLICTS**

***Resume:** In modern organizations, a person has to deal with differences in values and views on organizational processes. One of the most common conflicts in an organization is resource conflicts. A possible cause of such conflicts is the uneven distribution of resources or violation of the principles of justice, which are subjective for each participant in the conflict. The article examines the impact of limited resources on the formation of conflict in the organization.*

**Key words:** conflict, organizational conflict, limited resources, conflict management, resources.

Оказавшись в среде ограниченности ресурсов, человек сталкивается с рядом проблем, вследствие чего возрастает его конфликтность. Конфликты в такой среде протекают особенно остро.

Невозможно выстроить единое правило для того, чтобы предотвратить возникновение конфликтов. Но грамотное управление конфликтами в такой среде позволит снизить деструктивные последствия.

Актуальность данной темы определяется тем, что развитие общества происходит со стремительной скоростью, а значит, растут и потребности человека, который делает всё возможное для того, чтобы ему было комфортно жить. Смена обстановки на менее комфортную порождает большую конфликтность в коллективе [1, с. 331].

Конфликт в организации по мнению Н.И. Шило представляет собой сложную многоуровневую систему, основанную на открытых актуализированных противоречиях в интересах, целях и потребностях.

Производственные конфликты возникают из-за противоречий в производственных отношениях коллектива. Такой конфликт может быть связан с различиями во взглядах сотрудников разных профессий или должностей в организации. Типичные производственные конфликты могут быть связаны с человеческими ресурсами, оборудованием, капитальными затратами, издержками и ответственностью каждого сотрудника в рамках его должностных полномочий.

Ресурсные конфликты рассматриваются как противоречия, возникшие на основе борьбы за ресурсы. Источниками конфликта в ресурсном подходе являются возможности каждого сотрудника, финансовые и другие ресурсы, которые необходимы для осуществления задач организации.

Все экономические ресурсы объединяет главное – их ограниченность. «Ограниченность ресурсов» иногда называют редкостью ресурсов относительно безграничности человеческих потребностей. Так как потребности человека постоянно растут в следствие роста хозяйственной деятельности, расширения рынка, потребностей и т.д.

Современному человеку предоставлен спектр возможностей и ресурсов для бесконфликтного существования, тем не менее, каждый день ему приходится сталкиваться со всевозможными конфликтогенами, но в условиях, когда он покидает комфорт цивилизации, и по ряду причин должен оказаться один на один с природой, неприспособленный к этому человек оказывается в состоянии растерянности. На этой почве возникают ресурсные конфликты. У человека моделируется ситуация дикой природы. Включаются инстинкты, основанные на принципах выживания. Конфликты становятся более агрессивными [2, с. 114].

Ресурсы должны стать средством для достижения цели в организации, а не причиной конфликта. Поэтому в организации важно обеспечить комфортные для работы условия, чтобы не создавать конфликтные настроения в коллективе.

#### **Список литературы:**

1. Шило И.Н. Конфликт как предмет социологии организации. Современная конфликтология в контексте культуры и мира. М.: Эдиториал УРСС, 2001. 331 с.
2. Белинская Е. П. Социальная психология личности: учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2001. 301 с.