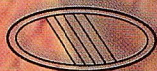


МЕНАЏМЕНТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

ЕЛЕНИЦА
СОФИЈАНОВА

НЕКОНТРОЛИРАНА КОНФЛИКТНОСТ

ВО ОРГАНИЗАЦИСКОТО ОДНЕСУВАЊЕ



BIGOSS

Рецензенти:

Проф. д-р Јорде Јакимовски
Проф. д-р Етем Азири

Уредник:

Елизабета Симоска
Јазична редакција:
Анастас Курчиевски
Технички уредник:
Михајло Трендафилов
Дизјн на корица:
Живко Пренцов
Компјутерска обработка:
студио СТЕМ

Издавач:

BIGOSS - Скопје
e-mail: bigoss@unet.com.mk.
02 / 31 17 398
Директор
Стево Темелковски

Печати:

Киро Дандаро - Битола

Скопје, 2005 год.

м-р Еленица
Софијанова

НЕКОНТРОЛИРАНА КОНФЛИКТНОСТ ВО ОРГАНИЗАЦИСКОТО ОДНЕСУВАЊЕ



BIGOSS

© Еленица Софијанова 2005.
БИГОСС дооел - Скопје
“Гуро Стругар” 15, Скопје
Република Македонија
тел: 02/ 3117 398
e-mail: bigoss@unet.com.mk

CIP Каталогизација во публикација
Народна и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”,
Скопје

005.334.2

СОФИЈАНОВА, Еленица
Неконтролирана конфликтност во организациското однесување /
Еленица Софијанова. - Скопје: Бигосс, 2006. - 142 стр.; илустр 21 см.
- (Менаџмент на човечки ресурси)

ISBN 9989-44-125-1

а) Организациски конфликти

Предговор кон едицијата

Поводот за воспоставување на посебна едиција *Менаџмент на човечките ресурси* на издавачот БИГОСС е барем во едно различна од сличните потфати. Имено, кога ја дадов идејата за оваа едиција издавачот, веќе имаше публикувано неколку наслови од оваа област. Личната поврзаност на директорот на издавачката куќа со авторите на тие публикации и мојата посредна инволвираност во настанувањето на тие дела, ме поттикнаа да му предложам на издавачот, инцидентните појави на вакви наслови да бидат обединети со единствена функционална фокусираност: презентирање на индивидуалните научни сознанија на авторите во контекст на придонесот на менаџментот на човечките ресурси во трансформацијата на македонските организации, приватни и државни, профитни и непрофитни. На тој начин, без оглед на фундаменталната оригиналност на научните сознанија, нивната објективност во презентирањето на определени законитости и решенија од нашиот локален контекст ќе претставува значаен придонес во натамошниот развој на менаџментот на човечки ресурси како научна дисциплина, воопшто и унапредување на неговата практика во нашите организации, посебно.

Поаѓајќи од ваквата определба, јас очекувам авторите на идните публикации од оваа едиција да ја искористат оваа ретка можност во нашиот ограничен простор за јавно публикување на научните сознанија, но истовремено да ја зголемат својата одговорност кон пишуваниот збор кој на овој начин ќе стаса до поглем број, не само колеги, туку и до најстрогите судии на вредноста на тој труд – непосредните практичари на менаџментот на човечките ресурси. Од тука и потребата во трудовите да се презентира актуелното ниво

на третираност на определен аспект во соврмената светска литература и практиката и мерките за унапредување на таа практика кај нас. Задоволувањето на овие барања ќе бидат клучни критериуми при одлучувањето за вклучување на определени наслови во оваа едиција. Во тоа име, јас со задоволство се потпишувам како иницијатор на оваа едиција.

д-р Цветко Смилевски

Во Скопје, 6.11.2005 година

СОДРЖИНА

ВОВЕД	9
I. ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ	13
АНАЛИЗА НА ОРГАНИЗАЦИСКИОТ КОНФЛИКТ....	15
❖ Дефинирање на поимот конфликт	15
❖ Видови на организациски конфликти	16
❖ Историја на организацискиот конфликт	18
♦ Организациските конфликти како нефункционална појава	19
♦ Организациските конфликти како природна појава	20
♦ Организациските конфликти како функционална појава	20
♦ Ситуациски модел на организациските конfliкти	21
КОНСТРУКТИВЕН И ДЕСТРУКТИВЕН КОНФЛИКТ..	25
❖ Извори на организациските конфликти	26
❖ Присутност на антиконфликтни вредности во нашето општество	30

МЕТОДИ ЗА УПРАВУВАЊЕ И РЕШАВАЊЕ НА ОРГАНИЗАЦИКТЕ КОНФЛИКТИ	32
❖ Методи за стимулација на организациските конфликти	33
❖ Методи за редуцирање на организациските конфликти	34
❖ Методи за разрешување на организациските конфликти	36
СТРАТЕГИЈА НА КОНФЛИКТНИОТ МЕНАЏМЕНТ..	37
❖ Минимизирање на афективните конфликти...	37
❖ Одржување, корегирање и модерирање на исходот од супстативните конфликти.....	38
❖ Одбирање соодветни конфликт-стратегии...	38
II ИСТРАЖУВАЧКИ ДЕЛ	39
ПРОБЛЕМ И ХИПОТЕЗИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО...	41
❖ Проблем и задачи	41
❖ Хипотези	45
❖ Независни варијабли	47
❖ Зависни варијабли	47
МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	49
❖ Примерок	50
❖ Техники и инструменти	50
❖ План, динамика и тек на истражувањето	53
❖ Временска рамка на истражувањето	54

III АНАЛИЗА	55
АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО	57
Управување со организациските конфликти	57
Проценка на знаењата за организациските конфликти	57
ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ	71
Проценка за менаџерското комуницирање во управување со организациските конфликти	71
Проценка за менаџерското координирање во управување со организациските конфликти	88
Проценка за менаџерското формализирање во управување со организациските конфликти	103
ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА	111
Интерпретација на хипотетската рамка	112
Компарација на теоретските сознанија со сознанијата добиени од истражувањето	116
Модел на понудено решение	119
Библиографија	123
IV ПРИЛОЗИ	127