

# Басқарудағы конфликтілер психологиясы

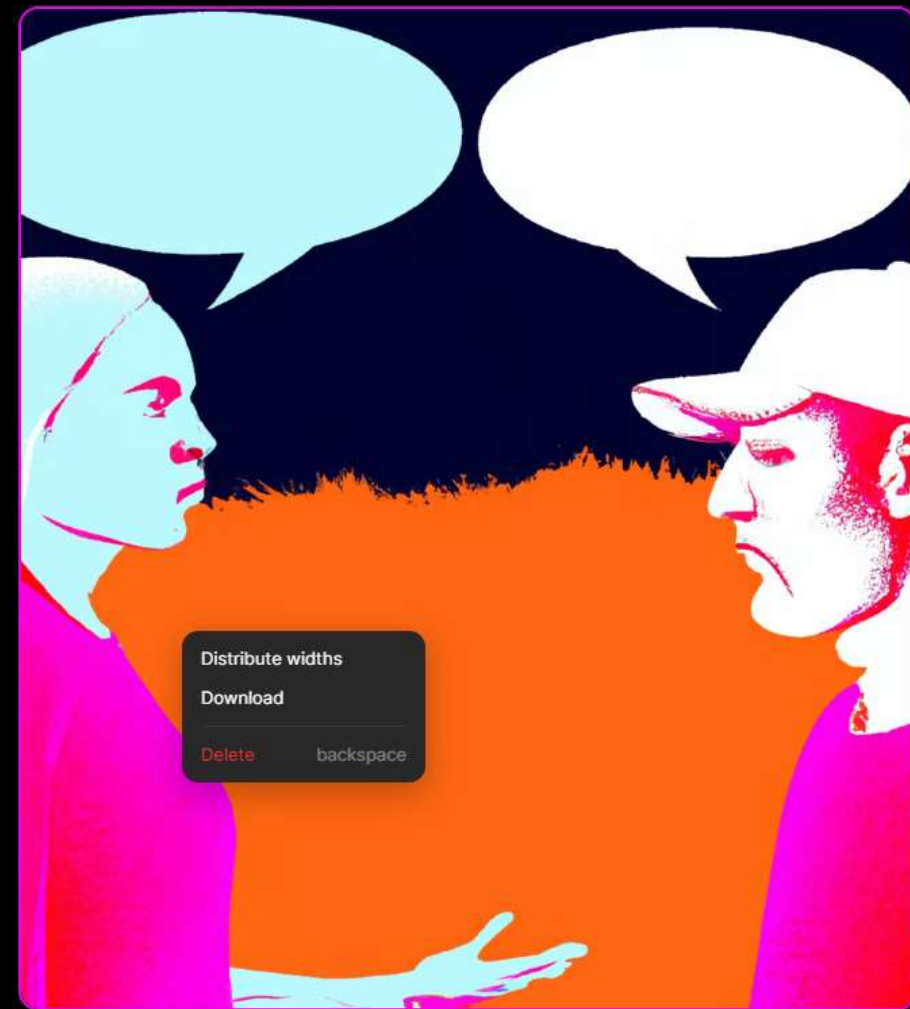
Баймолдина Лаура

# Жоспар

- Кіріспе
- Бәсекелестік моделі
- Компромисс моделі
- Ынтымақтастық моделі
- Қақтығысты болдырмау моделі
- Қорытынды

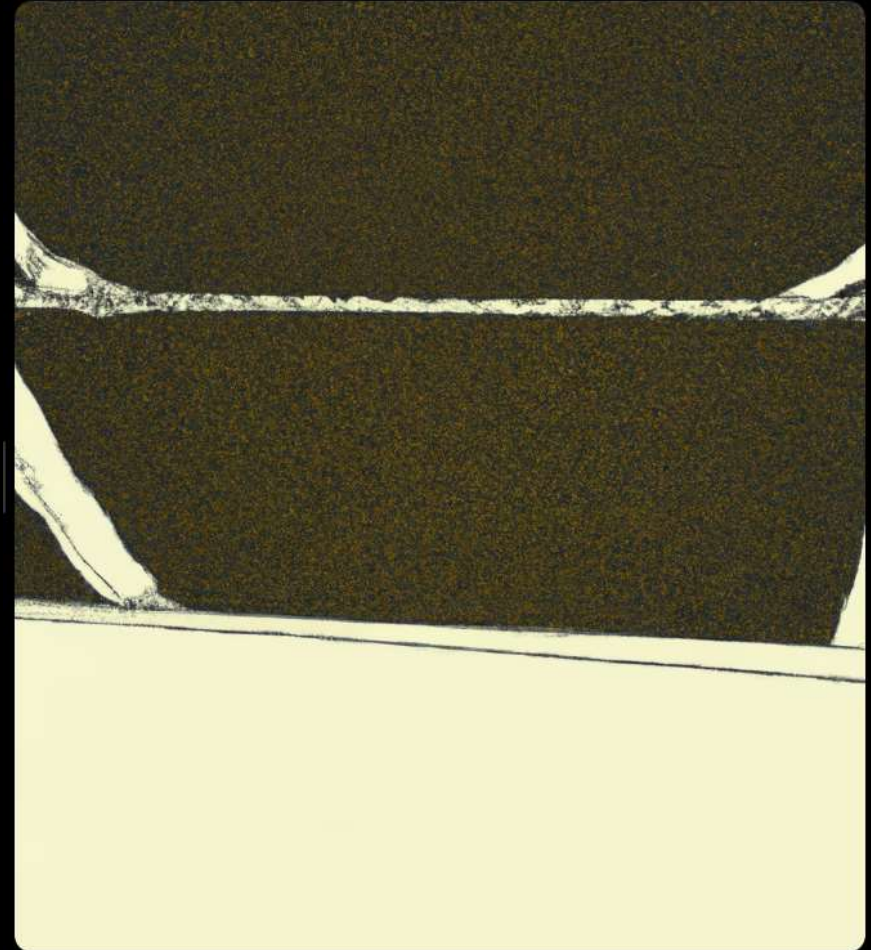
# Кіріспе

- Ұйымдағы жанжал мінез-құлық - бұл қызметкерлер арасында да, бөлімдер арасында да, тіпті серіктестермен де болуы мүмкін құбылыс. Бұл барлық қатысушылар үшін жағымсыз салдарға әкелуі мүмкін, бірақ дұрыс көзқараспен оның әсерін барынша азайтуға болады.
- Бұл презентацияда ұйымдағы қақтығыс мінез-құлқының негізгі үлгілерін және оларды шешу жолдарын қарастырамыз.



# Бәсекелестік моделі

- Бәсекелестік моделі ұйымдағы қақтығыс мінез-құлқының кең таралған үлгілерінің бірі болып табылады. Бұл жағдайда әр тарап жеңіске жетуге және екінші тарап есебінен максималды пайда алуға ұмтылады.
- Бәсекелестік модельде жанжалды шешу үшін олардың біреуі үшін ғана емес, екі тарап үшін де жақсы нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған тактиканы қолдану қажет.



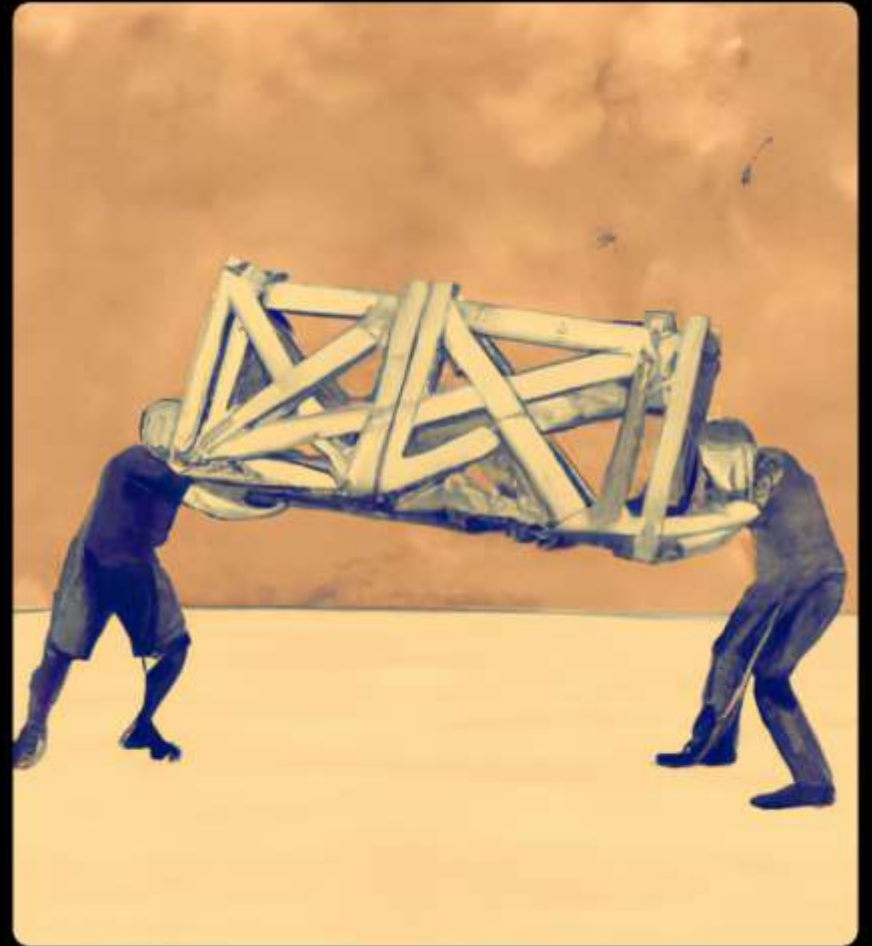
# Компромисс моделі

- Компромисстік модель - бұл келісімге келу үшін әр тарап кейбір жеңілдіктер жасайтын модель. Бұл модель қақтығыс әртүрлі көзқарастарды немесе мүдделерді қамтитын болса тиімді болуы мүмкін.
- Дегенмен, компромисстік модельді пайдалану кезінде кейбір жеңілдіктер ұзақ мерзімді перспективада екі тарап үшін де зиян келтіруі мүмкін екенін ескеру қажет.



# Ынтымақтастық моделі

- Ынтымақтастық моделі – бұл екі жақтың ортақ мақсатқа жету үшін бірігіп жұмыс істеуі. Бұл қақтығысушы тараптардың мақсаттары сәйкес келетін жағдайларда ең тиімді тәсіл болуы мүмкін.
- Ынтымақтастық моделін табысты пайдалану әрбір тарап үшін нақты мақсаттар мен рөлдерді белгілеуді және барлық қатысушылардың жобаның мақсаттары мен міндеттерін толық түсінуіне көз жеткізуді талап етеді.



# Қақтығысты болдырмау моделі

- Қақтығысты болдырмау моделі - бір немесе екі тарап жанжалдан аулақ болатын модель. Бұл қақтығыс аса маңызды болмаса немесе оны шешуге тым көп уақыт пен ресурстар қажет болса, тиімді тәсіл болуы мүмкін.
- Дегенмен, жанжалдан аулақ болу моделін қолдану кезінде бұл тараптардың наразылығы мен түсініспеушілігінің артуына әкелетінін ескеру қажет.





# Қорытынды

- Ұйымдағы қақтығыстар сөзсіз, бірақ оларды шешуге дұрыс көзқарас олардың бизнеске әсерін барынша азайтады. Бұл презентацияда біз ұйымдағы қақтығыс мінез-құлқының негізгі үлгілерін және оларды шешу жолдарын қарастырдық.
- Қақтығыстарды шешу моделін таңдаған кезде ұйымның нақты жағдайы мен мақсаттарын ескеру қажет, сонымен қатар барлық қатысушылар үшін ең жақсы нәтижелерге қол жеткізуге ұмтылу керек.

