

САДРЖАЈ	
УВОД.....	3
УЗРОЦИ КОНФЛИКАТА И СУКОБА.....	4
РЕШАВАЊЕ СУКОБА И КОНФЛИКАТА.....	5
ПРИСТУПИ РЕШАВАЊУ СУКОБА И КОНФЛИКАТА.....	6
ТИПОВИ КОНФЛИКАТА.....	7
ГЛАСАЊЕ И ПРЕГОВАРАЊЕ.....	8
ОСТАЛИ НАЧИНИ РЕШАВАЊА КОНФЛИКАТА И СУКОБА.....	10
УПРАВЉАЊЕ СУКОБИМА И КОНФЛИКТИМА.....	11
ЗАКЉУЧАК.....	15
ЛИТЕРАТУРА.....	16

#### УВОД

Човек као савршено природно и друштвено биће води живот који је сложенији од осталих живота на земљи. Да би опстао он се мора прилагођавати средини у којој живи а истовремено и мењати је у складу са својим потребама. Његов живот праћен је различитим препрекама и тешкоћама које савладава да би дошао до испуњена својих жеља-циљева, укључујући и његов процес рада, који је праћен разноврсним и бројним конfliktима.

Ти конfliкти могу бити економске, политичке, идеолошке, расне, породичне и радне природе. Нас посебно занимају конfliкти који извиру са подручја човекове радне активности, с обзиром на чињеницу да су они доста честа појава, и да се рад као свесна и сврсисходна човекова активност одвија кроз непрекидан процес стварања и превладавања конfliктних ситуација. Свака промена у организацији мења дотадашње организационо стање, успостављене односе и равнотежу. Тиме се ствара клима за прикривене или отворене сукобе, односно конfliкте између запослених и менаџера. Сукоби и конfliкти су једна од одлика човековог понашања, али одражавају и садржај његове свести и несвесних, ирационалних процеса.

#### УЗРОЦИ КОНФЛИКАТА И СУКОБА

Узроци сукоба и конfliката најчешће су различити интереси. Међутим, различити су сукоби између појединаца, група или организација. Неки сукоби своје изворе имају у природи саме организације, њене делатности и пословања, док други условљени људским факторима, односно карактеристикама личности. Увек када су потребе, жеље и аспирације за средствима или позицијама веће од могућности, долази до сукоба.

Узроци конfliката и сукоба могу бити примарни и секундарни. Примарни су они који непосредно доводе до појаве конfliката, секундарни су они који отварају простор за деловање примарних узрока и сводљиви су на примарне. Нпр. неповољно економско стање представља секундарни узрок – због смањења материјалних добара и могућности да се изгуби посао, велики број радника гледа на друге раднике као на ривале који угрожавају њихов положај и опстанак. Зачи да је сукоб егзистенцијалних интереса примарни узрок конfliката, а неповољно економско стање је секундарни узрок који активира дејство примарних узрока. Тако да лоши услови рада, ниске зараде, нерешени егзистенцијални проблеми запослених, неадекватна подела послова и утицаја и други објективни чиниоци – представљају стална изворишта сукобљавања и конfliкатан, не само између менаџера и запослених него и у организацији.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE  
PREUZETI NA SAJTU. -----**

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)