

Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип



# УНИВЕРЗИТЕТСКИ БИЛТЕН

октомври 2010 година  
Штип

Број 48, 15 октомври 2010 година

СОДРЖИНА

---

|  |    |
|--|----|
| <b>РЕФЕРАТ</b> за избор на еден наставник во сите звања во научната област политички системи на Правниот факултет при Универзитет „Гоце Делчев“ во Штип .....                      | 3  |
| <b>РЕЦЕНЗИЈА</b> на трудот „Управување на организациски конфликти“ од м-р Еленица Софијанова, Економски факултет при Универзитет „Гоце Делчев“ во Штип .....                       | 11 |
| <b>РЕЦЕНЗИЈА</b> на трудот „Неконтролирана конфликтност - во организациското однесување“ од м-р Еленица Софијанова, Економски факултет при Универзитет „Гоце Делчев“ во Штип ..... | 14 |

Издавач:  
Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип

---

Главен и одговорен уредник: проф. д-р Саша Митрев  
Уредници: проф. д-р Блажо Боев, м-р Ристо Костуранов  
Лектор: Даница Гавриловска-Атанасовска  
Техничко уредување: Славе Димитров, Благој Михов

## РЕЦЕНЗИЈА

НА ТРУДОТ „УПРАВУВАЊЕ НА ОРГАНИЗАЦИСКИ КОНФЛИКТИ“ ОД М-Р  
ЕЛЕНИЦА СОФИЈАНОВА, ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ ПРИ УНИВЕРЗИТЕТ  
„ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ - ШТИП

**Наслов на трудот:** „Управување на организациски конфликти“.

**Општи податоци за ракописот.** Трудот под наведениот наслов е со 120 страници и во главни црти ги третира прашањата на дефинирање на конфликтите, природата на истите, нивна анализа, како и функции и дисфункции на конфликтите. Во трудот се третираат и прашања поврзани со изворите и причините и факторите кои непосредно ги поттикнуваат конфликтите.

**Автор на трудот:** м-р Еленица Софијанова.

**Рецензент:** проф. д-р Ристо Фотов.

**Значење на предметот кој се обработува во трудот.** Презентирираниот труд разработува прашања кои се однесуваат на конфликтите како дел од животот и посебно нивното третирање од аспект на влијанието врз организациската ефективност, особено од аспект на меѓугрупните врски и нивното влијание врз организациските конфликти. Во трудот се нудат решенија за совладување или ублажување на организациските проблеми, како и идентификација и лоцирање на потенцијалните места кои можат да генерираат организациски конфликти - како сила од обединети разлики.

Во „Управување на организациски конфликти“, авторката м-р Еленица Софијанова истакнува дека здравата организациска атмосфера рефлектира целосна хармонија во работните односи, но не само тоа, туку се постигнува лојалност и заедничка посветеност кон поставените цели на организацијата. Како што наведува авторката на трудот, со тоа се постигнува идеал во работната организација, кој го нарекува *идеал на „среќно семејство“*. Но, за да се изгради среќно семејство секоја организација мора да се труди да изгради вистински тим во кој секој учесник (член) ќе го вложи својот индивидуален труд, а сите членови ќе придонесат за постигнување на заедничката цел на организацијата. Авторката наведува дека централна улога во совладувањето или барем во ублажувањето на пројавените или потенцијално пројавени конфликти во организацијата има ефективното раководство. Во таа улога раководството делува интегрирано, со цел да ги координира, води и насочува деловните активности во организацијата за постигнување на поставените задачи и организациски цели. Конфликтот како фактор кој може да внесе дисфункција во работењето на организацијата претставува несогласување кое произлегува од менаџерите, вработените и организационите единици во процесот на одвивање на оперативните активности на организацијата. Во трудот авторката дава објаснување и дефиниција за тоа што претставува конфликт. Имено, таа под поимот конфликт подразбира судир меѓу две или повеќе лица или групи кои применуваат сила како средство за да победат или да се одбранат. Во натамошното објаснување на овој поим авторката оди во аналитичко претставување на компонентите кои го сочинуваат конфликтот: страните во конфликтот, конфликтно однесување и конфликтни интереси. Во функција на соодветно разбирање на конфликтот како комплексен феномен на човечката интеракција, авторката оди понатаму во објаснувачката активност во смисла ослободување на овој феномен од т.н. мрачни и застрашувачки асоцијации за конфликтот за да на тој начин се создаде простор за нестереотипно, реално и логично размислување. Ваквиот пристап се раководи од логиката што конфликтот претставува дел од нашата егзистенција, исто толку колку што тој е дел и од еволуцијата. Авторката преку својот истражувачки напор се обидува да ни ги претстави и битните димензии на конфликтот, како што се: тензија, недоверба, слаба комуникација, интензивни емоции, нејасни цели, конфузија на улогите итн.

Во трудот, авторката зборувајќи за конфликтот ни ја предочува нивната природа, притоа наведувајќи ги основните видови на конфликти и во кои облици се јавуваат: конфликт од целите, конфликт од сознанијата, афективен конфликт и конфликт од однесување. Во потрагата за решение на конфликтите во организацијата, секако дека треба да им се анализираат изворите кои генерираат конфликт, односно причините кои поттикнуваат конфликт во организацијата, како интерперсонален или интергрупен конфликт. Несомнено, причини постојат многу, но авторката м-р Еленица Софијанова се концентрира на следниве причини и извори кои најчесто се јавуваат како виновни за конфликти во организациите: односи од меѓучовечка природа, истакнување на сопствените интереси и неуважување на другите членови во организацијата и организациски единици, формирање коалиции од типот ние и тие - односи на две спротивставени сили (групи), заживување на старите и заборавени спорови, функционално и дисфункционално дејствување. Но, овие извори на конфликти, кои ги набројува и потенцира авторката, често се поттикнуваат како резултат на ограничените ресурси, понатаму како резултат на незадоволени основни потреби и заради различните вредности. Но, научниот придонес на овој труд не би го понел ако не понуди решение како да се совладаат конфликтите кои се јавуваат во организациите во целина или во нивните одделни единици. Во тој правец, авторката Еленица Софијанова сугерира методи односно модели за разрешување на конфликти.

Таа наведува дека постојат бројни модели, техники и начини со кои се разрешува конфликтот во организацијата. Меѓу нив, таа го наведува моделот на Kenneth Thomas со кој се објаснува како се доаѓа до конфликт. Притоа тој тоа го претставил и на дијаграм со кој ни ги претставува елементите кои го сочинуваат конфликтниот процес: фрустрација, концептуализација, однесување и исход. Во групата на методи за решавање на конфликтни состојби од особена важност е осмислување на стратегии за решавање на конфликти. Во тој контекст се наведува дека стратегиите за превенција на конфликтот треба да се преферираат, од причини што овие стратегии им овозможуваат на менаџерите да преземаат активности за решавање на конфликтите преку користење на методи за превентивно дејствување и методи на редуцирање на конфликти. Во рамките на можни начини како да се решаваат конфликтите, во трудот што е предмет на елаборација, авторката м-р Еленица Софијанова посебно ги потенцира следниве: натпреварување, соработка, компромис, избегнување и приспособување.

Изборот на наведените начини во одделни ситуации е определен од релативната важност на сопствениот интерес на инволвираната страна или страни, кој е спротивставен на интересот на другата страна или страни. Трудот е претставен во четири целини или дела кои го третираат прашањето на организацискиот конфликт, секој од нив до посебен аспект. Првиот дел или целина од трудот го разработува прашањето на дефинирање на поимот конфликт, природата на конфликтот, изворите на конфликтот и факторите на конфликтот, заокружувајќи ја целината со методи и начини и техники на разрешување на конфликти. Вториот дел, односно целина, од овој труд се посветува на влијанието на конфликтите врз организациската ефективност. Третиот дел е посветен на меѓугрупни врски и организациски конфликти и, конечно, четвртиот дел односно целина од трудот е посветен на менаџерите - како градители и управувачи на квалитетни организациски соодноси, користејќи ги стекнатите сознанија, практики и искуства за квалитетно организациско однесување, понатаму преку создавање на систем на квалитетни организациски односи, воспоставување на организациска комуникација, координација и формализација.

Се разбира, во интерес на постигнување на синергетски ефекти, кои се можни само во организациско функционирање на сите инволвирани страни треба да се спремни на организациска комуникација и координација, зашто само на тој начин се остварливи поставените цели на организацијата, ќе нагласи авторката м-р Еленица Софијанова. Организациската комуникација, несомнено, претставува основа на сите меѓучовечки односи како трансубјективна интимност.

**Оригиналноста на трудот со проценка за придонесот врз развојот на научната мисла.** Трудот претставува, според содржината и начинот на разработката, дело во кое се разработуваат примери, прашања и решенија со чија примена овозможува постигнување на поголема ефикасност и ефективност во понудување решенија на организациските конфликти.

**Други трудови за ист или сроден предмет со компонирање оценка за квалитетот на трудот.** Кај нас има презентирани трудови од оваа област, но овој труд, според начинот на разработката, композицијата и презентирањето на содржината е различен и има белег на оригиналност. Трудот претставува стручен материјал со прифатлив квалитет кој може да го користат студентите и сите кои работат на проблематика која е блиска на управување со организацискиот конфликт.

**Соодветност на применетата методологија.** Трудот е изработен со примена на методите на научноистражувачката работа, присутен е аналитичкиот пристап, квалитативната и квантитативната анализа и научната проценка.

**Научна заснованост на експликација на заклучоците.** Заклучоците наведени во трудот се резултат на методологијата на научното истражување.

**Претпоставен интерес на стручната и другата јавност за која е наменет трудот.** Како нов труд од ваков вид кај нас, истиот ќе предизвика интерес кај сите оние што се занимаваат со проблематиката на управување со организациски конфликти, но не само како литература за изучување на наведената проблематика, туку и пошироко.

**Резиме на трудот.** Во трудот се нагласува дека со сознанијата од управување со организациските конфликти се даваат можности за стекнување пошироки знаења на студентите од проблематиката управување со конфликти.

**Други напомени за трудот.** Трудот ја разработува проблематиката на управување со организациски конфликти, нудејќи неопходни сознанија од наведената област за студентите кои ја изучуваат оваа проблематика по истиот предмет, но и за пошироката јавност која има потреба од збогатување на сознанијата од оваа област.

**Препорака за прифаќање како дополнителна литература.** Трудот „Управување на организациски конфликти“ ќе предизвика голем интерес кај студентите и стручната јавност, бидејќи студентите и сите други кои се занимаваат со оваа проблематика, во овој труд, ќе најдат одговор на бројни прашања што треба да ги изучуваат и со кои се среќаваат и ќе се среќаваат во практиката на своето работење. Поради ова, со големо задоволство препорачувам истиот да биде прифатен како дополнителна литература.

**РЕЦЕНЗЕНТ**

**Проф. д-р Ристо Фотов, с.р.**