

Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип



УНИВЕРЗИТЕТСКИ БИЛТЕН

октомври 2010 година
Штип

Број 48, 15 октомври 2010 година

СОДРЖИНА

РЕФЕРАТ за избор на еден наставник во сите звања во научната област политички системи на Правниот факултет при Универзитет „Гоце Делчев“ во Штип	3
РЕЦЕНЗИЈА на трудот „Управување на организациски конфликти“ од м-р Еленица Софијанова, Економски факултет при Универзитет „Гоце Делчев“ во Штип	11
РЕЦЕНЗИЈА 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 „НЕКОНТРОЛИРАНА КОНФЛИКТНОСТ - ВО ОРГАНИЗАЦИСКОТО ОДНЕСУВАЊЕ“ ОД М-Р ЕЛЕНИЦА СОФИЈАНОВА, ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ ПРИ УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ - ШТИП

Наслов на трудот: „Неконтролирана конфликтност - во организациското однесување».

Општи податоци за ракописот. Трудот под наведениот наслов е со 141 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. Презентираниот 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. Трудот е конципиран за презентирање во три дела. Во првиот дел е поместен теоретскиот пристап на дефинирање на поимот конфликт, видовите според формите на манифестирање на конфликтите, како и историската димензија на организацискиот конфликт. Понатаму, во рамките на теоретските елаборации, во првиот дел се даваат поблиски објаснувања за конструктивен и деструктивен конфликт, како и за методите кои се на располагање при разрешувањето на организациските конфликти: методи за стимулација на организациските конфликти, методи на редуцирање на организациските конфликти, методите на разрешување на организациските конфликти и, конечно, во овој прв дел се разгледа и стратегијата на конфликтниот менаџмент, со чија помош се овозможува да се минимизира влијанието на афективните конфликти, нивно одржување, коригирање, модерирање и сл. Вториот дел на трудот што го оценуваме е посветен на реализираните истражувачки сознанија. Третиот дел на трудот ја содржи анализата и интерпретацијата на резултатите до кои се доаѓа во истражувањето.

Преку „Неконтролирана конфликтност - во организациското однесување», авторката м-р Еленица Софијанова нè воведува во дефинирањето на конфликтот, како неогласување помеѓу две или повеќе лица или групи, во смисла дали тој е проблем или не е проблем. Таа полемизира и издвојува свој став наспроти ставот што менаџерите и теоретичарите за менаџмент традиционално го застапувале гледиштето дека конфликтот е проблем кој треба да се избегне. М-р Еленица Софијанова застапува став според кој конфликтот во последниве години и покрај тоа што може да се наметне како сериозен проблем, сепак, има одредени видови конфликт кои можат да бидат корисни. Овде во прилог на ваквиот став на авторката може да се даде пример, ако два члена од комисијата за избор на локација не се согласуваат за најдоброто место за новата постројка, секој од нив би морал да направи темелно истражување, за да го одбрани сопствениот став. Така, посистематската анализа и дискусија ќе вродат со подобра одлука од страна на комисијата, која ќе биде полесно да се оправда пред другите. Доколку сите се согласеле со првичниот предлог, тогаш ќе прифатат нешто за кое имаат помалку податоци и послаба анализа. Токму во оваа смисла, авторката е на ставот дека конфликтот не треба секогаш да се избегнува, и покрај тоа што многумина сметаат дека конфликтот треба да се избегнува, зашто подразбира соперништво, непријателство, недоразбирања и раздор. Конфликтот, како што нагласува м-р Еленица Софијанова, не би бил проблем доколку со него соодветно се менаџира, во спр-

тивно претставува проблем, особено што може да предизвика несоодветно однесување, подолго траење што конечно може да се одрази на продуктивноста на организацијата. Во објаснувачката активност авторката нè убедува со аргументи - дека со примена на неколку начини на претворање може организацискиот конфликт од негативен да се претвори во позитивен. За Таа понудува начини за разграничување на конфликтите во четири фази: првата фаза го разгледува организацискиот конфликт како нефункционална појава, втората фаза го разгледува организацискиот конфликт како природна појава, третата фаза како функционална појава и четвртата фаза го разгледува организацискиот конфликт како ситуациски модел. Во трудот кој го оценуваме, авторката нуди и методи на управување и решавање на организациските конфликти, при што првин го поставува прашањето: што може да се случи кога две страни ќе се соочат со конфликт? Во потрагата по решение за изнаоѓање на методи за управување со организациските конфликти, авторката нуди три групи на методи, и тоа: метод на стимулирање на конфликтите, метод на редуцирање на конфликтите и метод на решавање на конфликтите. Во поглед на тоа како менаџерите го сфаќаат конфликтот, анализата во третиот дел од овој труд (на испитан одреден примерок на менаџери во организации од Велес, Скопје и Тетово), тие тоа го оценуваат како нормална појава и составен дел од меѓучовечките односи, дури 83% од испитаните менаџери се согласуваат со овој став, додека 84% од менаџерите веруваат во тоа дека конфликтот нуди можност за конструктивен напредок, а доколку е насочен кон отстранување на тензијата може да придонесе до стабилизација во што веруваат 86% од опфатените менаџери во испитуваниот примерок. Стручниот придонес на трудот се состои во сознанието до кое се доаѓа од спроведеното истражување, кое се состои во тоа дека до намалување на интергрупните конфликти е можно доколку се воведат системи на наградување за вложениот труд во изнаоѓање на општоприфатливо решение (61% од менаџерите се согласни со овој став).

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

Други трудови за ист или сроден предмет со компонирање оценка за квалитетот на трудот. Кај нас има презентирани трудови од областа на меѓународни финансии, но овој труд, според начинот на разработка, композицијата и презентирањето на содржината е различен и оригинален. Трудот претставува стручен материјал со потребен квалитет што може да го користат студентите и сите кои работат на проблематика која е блиска на областа менаџирање со организациските конфликти.

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 експликацијата на заклучоците. Заклучоците наведени во трудот се резултат на методологијата на научното истражување.

Стручна композиција на трудот. Трудот е систематски и логички подреден во три дела. Во првиот дел е поместен теоретскиот пристап на дефинирање на поимот *конфликт*, видовите според формите на манифестирање на конфликтите, како и историската димензија на организацискиот конфликт. Се даваат поблиски објаснувања за конструктивен и деструктивен конфликт, како и за методите кои се на располагање во разрешувањето на организациските конфликти: методи за стимулација на организациските конфликти, методи на редуцирање на организациските конфликти, методи на разрешување на организациските конфликти и конечно, се разгледа и стратегијата на конфликтниот менаџмент, со чија помош се овозможува да се минимизира влијанието на афективните

конфликти, нивно одржување, коригирање, модерирање и сл. Вториот дел од трудот што го оценуваме е посветен на реализираните истражувачки сознанија. Третиот дел од трудот ја содржи анализата и интерпретацијата на резултатите до кои се доаѓа во истражувањето.

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

Резиме на трудот. Во трудот се нагласува дека со сознанијата од организациските конфликти се даваат можности за стекнување пошироки знаења од оваа област, кои во одредени моменти ќе им бидат од корист на сите што работат во соодветни работни ангажмани кои бараат солидни и продлабочени познавања од управување со организациските конфликти.

Други напомени за трудот. Трудот ја разработува проблематиката на неконтролирана конфликтност - во организациското однесување, нудејќи неопходни сознанија од наведената област за студентите кои ја изучуваат оваа проблематика по истиот предмет, но и за пошироката стручна јавност која има потреба од збогатување на сознанијата од оваа област.

Препорака за користење како дополнителна литература во наставниот процес по соодветниот предмет Менаџмент на човечки ресурси. Трудот „Неконтролирана конфликтност - во организациското однесување“ ќе предизвика голем интерес кај нашата јавност, бидејќи студентите и сите други кои се занимаваат со проблематика од управување на организацискиот конфликт, во овој труд, ќе најдат одговор на бројни прашања што треба да ги изучуваат и со кои ќе се среќаваат во практиката. Поради ова со големо задоволство препорачувам истиот да биде прифатен како дополнителна литература во наставата.

РЕЦЕНЗЕНТ

Проф. д-р Ристо Фотов, с.р.