



SADRŽAJ:

SADRŽAJ:	1
UVOD	2
1. KONFLIKT U ORGANIZACIJI	Error! Bookmark not defined.
1.1. ORGANIZACIONA KULTURA I ORGANIZACIONA KLIMA	Error! Bookmark not defined.
1.2. KONFLIKT	Error! Bookmark not defined.
1.2.1. OSNOVNE DIMENZIJE, POJAVA I UZROCI KONFLIKTA	Error! Bookmark not defined.
1.2.2. EFEKTI KONFLIKTA	Error! Bookmark not defined.
1.3. NEGATIVNA OSEĆANJA KAO OSNOVA KONFLIKTA...	Error! Bookmark not defined.
2. OPIS POSMATRANE FABRIKE	Error! Bookmark not defined.
2.1. ISTORIJAT FABRIKE	Error! Bookmark not defined.
2.2. PRIKAZ LJUDSKIH RESURSA FABRIKE	Error! Bookmark not defined.
2.3. TRENUTNO STANJE FUNKCIONISANJA U FABRICI.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.1. MISIJA, VIZIJA I STRATEGIJA FABRIKE	Error! Bookmark not defined.
2.4. MEĐULJUDSKI ODNOSI I KONFLIKTI U FABRICI	Error! Bookmark not defined.
3. METODOLOŠKI DEO	Error! Bookmark not defined.
3.1. PROBLEM I PREDMET ISTRAŽIVANJA.....	Error! Bookmark not defined.
3.2. CILJ ISTRAŽIVANJA I ZADACI	Error! Bookmark not defined.
3.3. HIPOTEZA	Error! Bookmark not defined.
3.4. UZORAK, INSTRUMENTI I OPŠTI PODACI.....	Error! Bookmark not defined.
3.5. TOK ISTRAŽIVANJA I NAČIN OBRADE PODATAKA.....	Error! Bookmark not defined.
3.6. REZULTATI I DISKUSIJA	Error! Bookmark not defined.
3.7. ANALIZA REZULTATA.....	Error! Bookmark not defined.
4. ZAKLJUČAK	Error! Bookmark not defined.
PRILOG	Error! Bookmark not defined.
BIBLIOGRAFIJA	Error! Bookmark not defined.



UVOD

Sistem mehanizma funkcionisanja svakog preduzeća sačinjava prilično veliki broj činilaca, u zavisnosti od njegovog aspekta posmatranja.

Polazeći od osnovne činjenice, da *ne postoji poveća trajnija organizacija ljudi, koji funkcionišu u okviru svoje grupe radi postizanja individualnih i ciljeva na nivou organizacije*, da se nikada ne susretnu sa različitostima, dolazimo do zaključka, da **netolerancija prema različitom mišljenju, rasuđivanju, ubedenju, načinu izražavanja i ponašanja, delovanju i različitim stavovima, željama, očekivanjima i verovanjima, dovodi do odsustva postojanja organizacione kulture i u okviru nje – poželjne organizacione klime.**

Posmatrajući državu, kao jednu ogromnu živu organizaciju, u okviru koje se beleži bitisanje manjih, uslovno vitalnih, proizvodnih ili neproizvodnih organizacija ljudi sa istim ishodnim ciljem zadovoljavanja svojih potreba, nezaobilazna je analiza interakcije između svih učesnika unutar najveće ljudske tvorevine. Proizvodne i neproizvodne organizacije sa ovog aspekta posmatranja, predstavljaju činioce tj. *stvaraoce državne kulture*, koja postižući veliki značaj i moć na nacionalnom nivou, svesnim uticajem teži ka stvaranju, ili nesvesno stvara mogućnosti suficitnog funkcionisanja svojih stvaralaca, manjih organizacija unutar sebe.

Sa aspekta jedne organizacije - da bi se postigla odgovarajuća organizaciona kultura, državna kultura mora obezbediti uslove za njen opstanak, razvoj i rast (u materijalnom-kvantitativnom i nematerijalnom-kvalitativnom smislu).

Prema iskustvima analiziranja stanja unutar organizacija, danas se u većini od njih beleži usmerenje definisanja strategije i ciljeva preduzeća na materijalna sredstva, što je objašnjivo i prihvatljivo s obzirom na ekonomske poteškoće na nivou države. Državna preduzeća su preopterećena nedostacima i opasnostima u svom funkcionisanju, i u takvim okolnostima *nema vremena i mesta* za razmišljanje o organizacionoj kulturi i klimi, kao mogućim bazama za izgradnju konfliktnih situacija.

Sa aspekta pojedinca, kao člana organizacije, stanje bitisanja se nalazi na istom, veoma niskom nivou. Prema A.Maslowu, svaki pojedinac teži prvobitno da zadovolji svoje osnovne potrebe, tj. uslove za preživljavanje, što je organizacija uskraćena da mu obezbedi zbog nepostojanja mogućnosti vlastitog opstanka, koji omogućava državno uređenje.

Na osnovu navedenog, globalno posmatrajući organizacionu klimu danas, pojava prekomernog usredsređenja na materijalna sredstva dovodi do odsustva posmatranja, istraživanja i analiziranja nematerijalnih pojava: međuljudskih odnosa i načina zajedničke težnje za opstankom ili razvojem.

Seminarski rad **UPRAVLJANJE KONFLIKTIMA U NFK "TELEKOMUNIKACIJE"** ima za cilj **poboljšanje ili stvaranje poželjne organizacione klime, otklanjajući moguće ili rešavajući postojeće konflikte unutar posmatrane organizacije.**

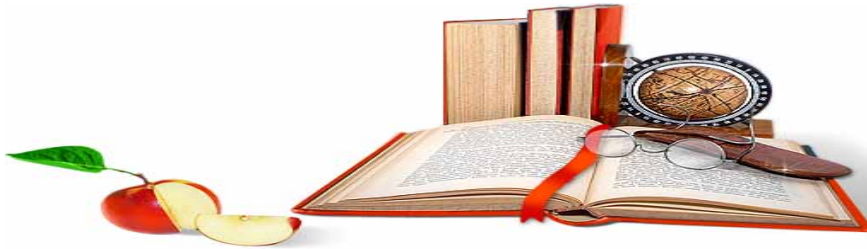


Upravljanje konfliktima u Novosadskoj Fabrici Kablova: "Telekomunikacije"
Milos Manastirac

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

BESPLATNI GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI TEKST
RAZMENA LINKOVA - RAZMENA RADOVA
RADOVI IZ SVIH OBLASTI, POWERPOINT PREZENTACIJE I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJALI.

WWW.SEMINARSKIRAD.ORG
WWW.MAGISTARSKI.COM
WWW.MATURSKIRADOVI.NET



NA NAŠIM SAJTOVIMA MOŽETE PRONAĆI SVE, BILO DA JE TO **SEMINARSKI**, **DIPLOMSKI** ILI **MATURSKI** RAD, POWERPOINT PREZENTACIJA I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJAL. ZA RAZLIKU OD OSTALIH MI VAM PRUŽAMO DA POGLEDATE SVAKI RAD, NJEGOV SADRŽAJ I PRVE TRI STRANE TAKO DA MOŽETE TAČNO DA ODABERETE ONO ŠTO VAM U POTPUNOSTI ODGOVARA. U BAZI SE NALAZE **GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI RADOVI** KOJE MOŽETE SKINUTI I UZ NJIHOVU POMOĆ NAPRAVITI JEDINSTVEN I UNIKATAN RAD. AKO U **BAZI** NE NAĐETE RAD KOJI VAM JE POTREBAN, U SVAKOM MOMENTU MOŽETE NARUČITI DA VAM SE IZRADI NOVI, UNIKATAN SEMINARSKI ILI NEKI DRUGI RAD RAD NA LINKU **IZRADA RADOVA**. PITANJA I ODGOVORE MOŽETE

DOBITI NA NAŠEM **FORUMU** ILI NA **maturskiradovi.net@gmail.com**