

## Konflikt na pracovišti

Konflikt se odehrává mezi dvěma managery jedné firmy, Ralfem a Jiřím. Ralf je novým managerem technologického oddělení a Jiří je produktový manager. Jiří začal Ralfovi přebírat zaměstnance bez jeho svolení. Jiří si myslí, že dělá tu správnou věc a argumentuje tím, že Ralfovo oddělení má více zaměstnanců, než opravdu potřebuje. Situaci komplikuje i to, že většina zaměstnanců z Ralfova oddělení chce být převedena. Ralf sám si myslí, že na jeho oddělení je počet zaměstnanců akorát a Jiří se mu plete do jeho práce. Na druhou stranu, Jiří si myslí, že Ralfovu oddělení nezaškodí odchod pár zaměstnanců. Jan, ředitel společnosti, musí vyřešit konflikt mezi Ralfem a Jiřím, kteří si před ním dost ostře vyměnili své názory. Kromě názorů Ralfa a Jiřího musí Jan ještě vzít potaz názor Hynka. Hynek je manager laboratoře a byl nedávno nahrazen Ralfem. S Jiřím měl ty samé potíže jako má Ralf, ale byl schopný si je vyřešit bez přímého konfrontování Jiřího.

Ralf i Jiří se velmi profesně i osobně liší, což se projevuje i na jejich efektivitě práce. Jiří věří svým schopnostem jako manažer a vidí Ralfa jako nekompetentního, soudíc podle toho, že nebyl schopný efektivně zvládnout své nové povinnosti. Místo, aby si oba spolu sedli a probrali, v čem se liší a snažili se najít řešení situace, které by vyhovovalo oběma, tak si oba ostře vyměnili názory přímo před jejich ředitelem Janem. Navzájem si vyčítali různé věci, bez smysluplného návrhu, jak by došli k rozumnému řešení.

Než došlo k hádce před ředitelem a aby vyřešili svůj konflikt, Ralf i Jiří použili dva různé styly řešení konfliktu.

Před hádkou před ředitelem byl Ralf velmi ponořen do své práce a vypadalo to, že ho Jiřího snaha o přebrání zaměstnanců moc netrápí. Tento styl řešení konfliktu se nazývá „vyhýbání se“. Při tomto stylu řešení konfliktu se jedna ze stran vyhýbá konfliktu a to i když je tento konflikt velmi vážný. Tento styl je vhodný, když je druhá strana hodně přesvědčivá nebo se chová agresivně. V tomto případě se snaha Jiřího zdá spíše agresivní a Ralf možná čeká na příležitost, aby se mu postavil se záměrem mu ukázat, že to co Jiří dělá není správné.

Na druhou stranu, Jiří by udělal téměř cokoli, aby přebral Ralfovy zaměstnance, protože není nikdo, kdo by ho zastavil. Ralf si je zase stoprocentně jistý, že potřebuje každého svého zaměstnance a Jiří nemá žádné právo mu zaměstnance přebírat. Tento styl řešení konfliktu se nazývá „soutěžení“. Oba manageři věřili, že jejich postup a názor je správný a že ten druhý nemá pravdu. Nátlakové řešení konfliktu může velmi rychle konflikt ukončit, ale není to to nejlepší řešení, protože ani jeden z managerů nebyl schopen dosáhnout svého cíle. Naopak to vedlo k velmi neprofesionálnímu chování, tím, že se pohádali přímo před jejich ředitelem.

1. Jak se díváte na Ralfův a Jiřího styl řešení konfliktu než došlo k otevřené hádce před ředitelem?
2. Jaký styl řešení konfliktu byste navrhli, kdybyste byli na místě ředitele a proč?