

סדנא לשיפור התרבות הארגונית, ולניהול קונפליקטים

תאור הסדנא

”על ידי המחלוקת שחולקים על האדם, עושים לך טובה, כי על ידי זה אתה יכול לגדול ולצמוח”. (רבי נחמן מברסלב)

אכן, המחלוקת מהווה הזדמנות ומנוף לצמיחה ובניה משותפת. תפיסת העולם בתחום ניהול הקונפליקט, קיבלה מפנה חשוב החל מאמצע המאה ה-20, כחלק מתנועת ה-ADR (Alternative Dispute Resolution). בבסיס הגישה החדשה, אין אמת אחת. מדובר בסיפור משותף, והמטרה להביא את צדדי המחלוקת למקום שבו נמצא הסיפור המשותף. שם נמצאת האמת המשותפת, ושם נמצא הפתרון שיענה באופן מיטבי לצרכים של כל הצדדים.

הסדנא לדיאלוג, תרבות ארגונית וניהול קונפליקטים חדשנית וייחודית, אשר מעבירה באופן אינטראקטיבי ואטרקטיבי, סוגיות ודילמות בתחומי ניהול הקונפליקט תוך התבססות על תיאוריות מתקדמות ממגוון מקורות ידע: פסיכולוגיה החברתית, סוציולוגיה, משפטים, עולם הגישור, תורת המשחקים, קבלת החלטות, מדע המדינה ויחסים בינלאומיים.

הסדנא מלווה בעבודה יישומית לאורך שלביה השונים, לצורך התנסות ופיתוח מיומנות אישית, מה שמעניק למשתתפי הסדנא תוכן מרתק עם ערך מוסף רב הן בהיבט הארגוני והן בהיבט האישי.

תועלות לארגון

- א. שיפור התקשורת הבין-אישית בין עובדי הארגון (התייעלות במשאב הזמן).
- ב. שיפור האווירה החברתית בסביבת הארגון (שיפור מערכת היחסים בין העובדים).
- ג. שיפור יחסי הארגון מול לקוחות וספקי חוץ (הגדלת שביעות הרצון ספק/לקוח).
- ד. העמקת ערכים בארגון של סבלנות, כבוד הדדי, אמפטיה והתחשבות בצרכים של האחר (שיפור התרבות הארגונית).

פרקי הסדנא

פירוט	נושא הפרק	
<p>דרכים לישוב קונפליקטים</p> <p>ריאליזם ואידיאליזם בניהול סכסוכים</p> <p>תהליך ומרכיבי הקונפליקט</p> <p>תפיסת ה-ADR</p> <p>בין ניהול תחרותי וניהול אינטגרטיבי</p>	<p>מבוא לדיאלוג ולישוב</p> <p>קונפליקטים</p>	.1
<p>ניתוח הסגנון האישי</p> <p>סגנונות בניהול קונפליקט</p> <p>סגנונות ניהול קונפליקט במקורות</p> <p>תרגול בבחירת סגנון ניהול הקונפליקט</p>	<p>סגנונות בדיאלוג וניהול</p> <p>הקונפליקט</p>	.2
<p>מאפייני הניהול התחרותי</p> <p>כוח ועוצמה כפקטור בניהול קונפליקט</p> <p>רמות בניהול מו"מ</p> <p>תורת המשחקים - רציונאליות בקבלת החלטות</p>	<p>ניהול תחרותי</p>	.3
<p>מאידיאולוגיה וערכים לצרכים ואינטרסים</p> <p>קשיים ודרכים בזיהוי צרכים</p> <p>"אפרת" – לזיהוי רגישויות וחוזקות</p> <p>תהליכי העצמה והכרה</p> <p>מעגלי הצרכים</p>	<p>עקרונות, עמדות, אינטרסים</p> <p>וצרכים</p>	.4

פירוט	נושא הפרק	
מאפייני הדיאלוג האינטגרטיבי שדה הדיאלוג (רגשות, טענות, מחשבות) הקשבה, שיח ובקורת אפקטיביים ניהול אינטגרטיבי – זמן, אנשים, ישיבות	ניהול אינטגרטיבי - כלים ומיומנויות לשיח והקשבה	.5
רגשות במו"מ ובניהול משבר קונפורמיות חברתית - התמודדות מעשית דיסוננס קוגניטיבי - התמודדות מעשית השפעה חברתית	פסיכולוגיה חברתית – דרכים להשפעה חברתית	.6
עקרונות ותהליך הגישור אתיקה בגישור המנהל כמגשר	מבוא לגישור בסביבה הארגונית	.7
דרכים למניעה דרכים לפיוס ולבניית אמון התנצלות ומחילה	מניעה ופיוס	.8
שערי המשא ומתן הכנות למשא ומתן טקטיקות בשכנוע והשפעה	משא ומתן אפקטיבי	.9
סיכום ואינטגרציה תרגול מסכם משוב ודיון יישומי בסביבה הארגונית	מפגש אינטגרטיבי מסכם	.10