

Міністерство освіти і науки України

Національний університет харчових технологій

**80 МІЖНАРОДНА НАУКОВА
КОНФЕРЕНЦІЯ
МОЛОДИХ УЧЕНИХ,
АСПІРАНТІВ І СТУДЕНТІВ**

*“Наукові здобутки молоді –
вирішенню проблем харчування людства
у ХХІ столітті”*

Частина 4

10–11 квітня 2014 р.

Київ НУХТ 2014

7. Konflikt als ein Steuerobjekt

Maria Petrychenko

Nationale Universität für Lebensmitteltechnologien

Einführung. Die Relevanz der Studie von beruflichem Stress und Konflikte und Technologien, um sie zu überwinden, ist nicht nur wegen ihrer negativen Auswirkungen auf die Unternehmensleistung, sondern auch, weil sie alles menschliche Leben beeinflussen durch Veränderung seiner geistigen und physiologischen Status, die zum Verlust der medizinischen und psychologischen Problemen führt Veränderungen der Persönlichkeit.

Conflict (von Lat Conflictus.) - Konflikt oder Kampf, eine kontradiktorische Beziehung, Konfliktsituationen Konfliktstudien.

Conflict - eine Situation, in der jede Partei versucht, eine Position mit den Interessen der anderen Partei unvereinbar sind.

Materialien und Methoden. So erkennen Sie den Unterschied zwischen Konflikt und Mobbing. Konflikte und Mobbing unterscheiden sich deutlich. Schwierigkeiten, Gegensätze und Meinungsverschiedenheiten bilden Herausforderungen im Arbeitsprozess. Ursachen für Konflikte sind Interessenkämpfe bei unvereinbaren Zielen, Wettbewerb oder die Dominanz eines Vorgesetzten oder Kollegen. Beim Mobbing richtet sich der Angriff gegen die Integrität einer Person.

Wie erkennen Sie, ob es ein Konflikt ist, oder schon Mobbing? Konflikte gehören zum Leben. Ungelöste Konflikte gären unterschwellig weiter. Konfliktvermeidung bedeutet, dass Herausforderungen nicht angenommen und Entscheidungen vermieden werden. Offen gebliebene Auseinandersetzungen können krank machen. Dies betrifft die beteiligten Personen, genauso wie die Organisationsstruktur oder den Arbeitsablauf.

Trotz aller Eskalation geht es bei Konflikten um gesunde Konkurrenz, die zum Teil wehtun kann, selbst wenn ein faires Aushandeln dahinter steht. Lösung und Klärung der Arbeitsprobleme stehen im Mittelpunkt.

Beim Konflikt erfolgt ein Angriff auf die Position bzw. den Standpunkt, die von Beteiligten zu einem bestimmten Problem vertreten werden. Zweck ist es beispielsweise eine Entscheidung zu eigenen Gunsten zu erreichen. Die Konflikteilnehmer können die gegnerischen Auffassungen oft verstehen, ohne sie zu teilen.

Ergebnisse. Die Konfliktpartner sind bekannt und die Konstellation ist klar. Es geht in der Sache darum, sich auseinanderzusetzen, kreative Lösungen zu finden oder eine Einigung zu erzielen. Eine konstruktive Konfliktlösung bleibt auf der Sachebene und endet nicht mit der Vernichtung einer Person, wie beim Mobbing, die im schlimmsten Fall ihre Lösung im Suizid sucht.

Mobbing ist Diskriminierung der Betroffenen. Hier bildet nicht die Sache den wichtigsten Aspekt. Im Focus steht die angegriffene Person. Ziel ist es, sie zu schädigen und vom derzeitigen Arbeitsplatz zu verdrängen. Dazu werden unsachliche Attacken auf die individuelle Integrität gefahren und Fehler aufgebauscht oder unterstellt. Es besteht die Meinung, dass die Arbeit besser laufen und weniger Probleme vorhanden wären, wenn keine Zusammenarbeit mit der Person erfolgen müsste.

Schlussfolgerungen. Die Konstellationen sind für die Gemobbten meist nicht greifbar, Angriffe können nicht eingeordnet werden. Die Situation ist "schwammig". Es herrscht eine destruktive Atmosphäre. Die Provokateure bleiben im Hintergrund. Im Ergebnis büßen die Betroffenen den Zugang zu ihren Ressourcen ein. Sie werden von einer echten Kommunikation ausgeschlossen, während die Gerüchteküche kocht.

Misstrauen gegenüber Allen und Allem breitet sich bei den Betroffenen aus. Diese Erfahrung kann traumatisieren. Oft kommt es zu starken gesundheitlichen Beeinträchtigungen und längeren Krankheitsphasen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes oder dem Einbüßen der Arbeitsfähigkeit.

Folglich ist in komplexen Situationen, wo eine Vielzahl von unter \rightarrow Passagen und genaue Informationen ist der Schlüssel für kluge Entscheidungen, das Aussehen der Konflikte potrib \rightarrow sondern sogar fördern, sie als Mittel zur Lösung von Problemen. Doch die Pflicht \rightarrow KOVO müssen Wege zur Lösung und aus Konfliktsituationen zu haben.

Literatur

1. Leymann H. (2002). Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann (Neuausg.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.
2. Meschkutat B., Stackelbeck, M. & Langenhoff, G. (2002). Der Mobbing- Report: Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Fb 951 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.), Dortmund,
3. Wolmerath M. (Hrsg.). (2012). Werkbuch Mobbing: Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz. Frankfurt am Main: Bund-Verl.

Wissenschaftsleiter: Yana Okopna