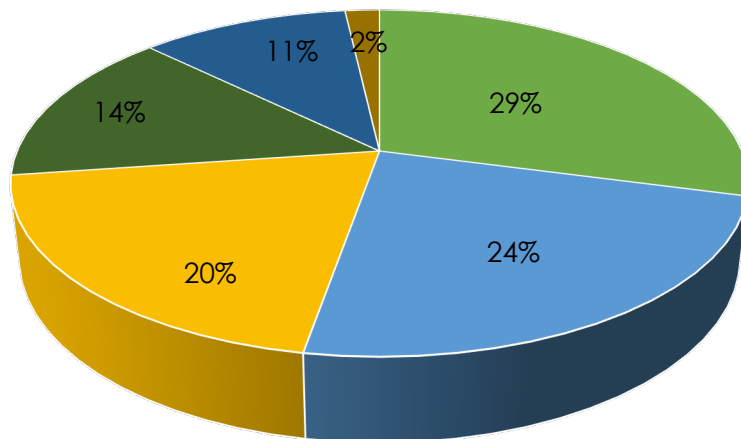


## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ «УРОВЕНЬ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЙ КОНФЛИКТНОСТИ»

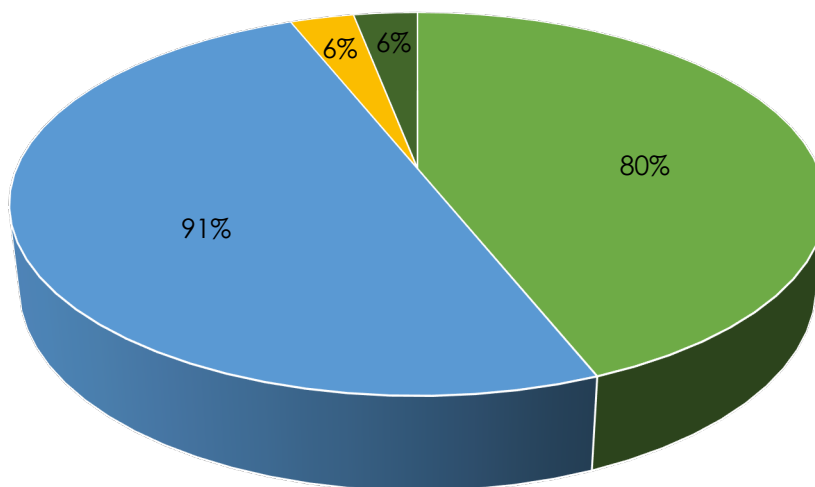
В опросе приняли участие 55 руководителей из промышленных, фармацевтических, торговых, производственных и других компаний. Период проведения опроса (апрель-май 2022 года).

### ПРОФИЛЬ УЧАСТНИКА ОПРОСА



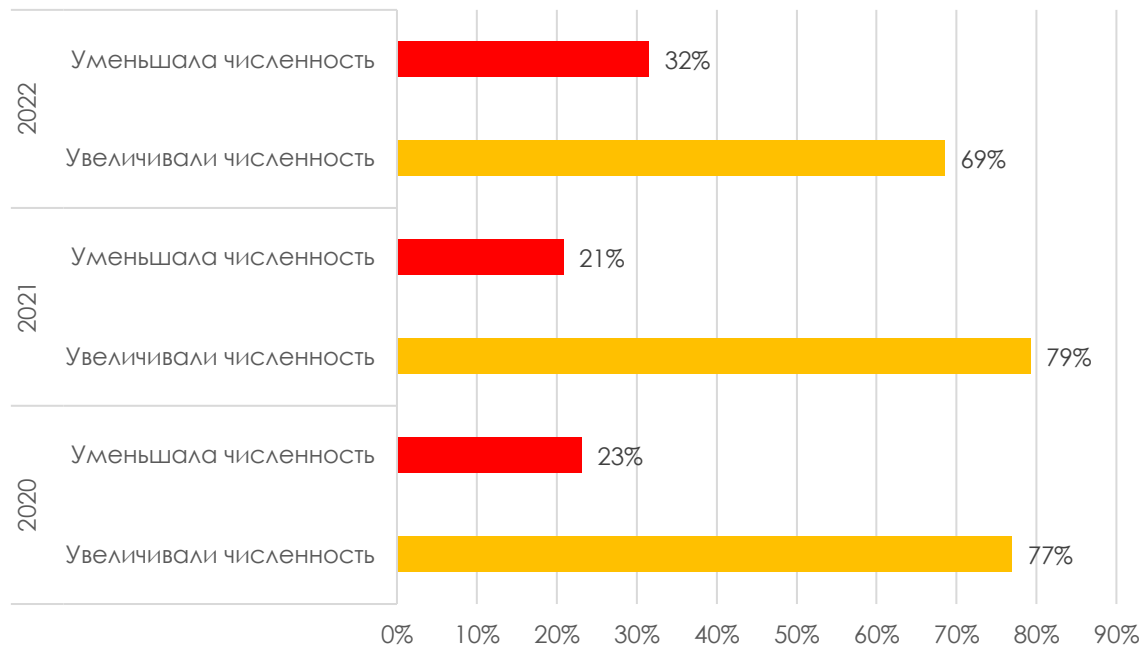
- Руководитель/начальник отдела
- Топ менеджер
- Менеджер проекта
- Директор департамента/руководитель управления
- Управляющий/генеральный директор
- Собственник бизнеса

### ВОЗРАСТ КОМПАНИЙ В КОТОРЫХ РАБОТАЮТ ОПРОШЕННЫЕ РЕСПОНДЕНТЫ

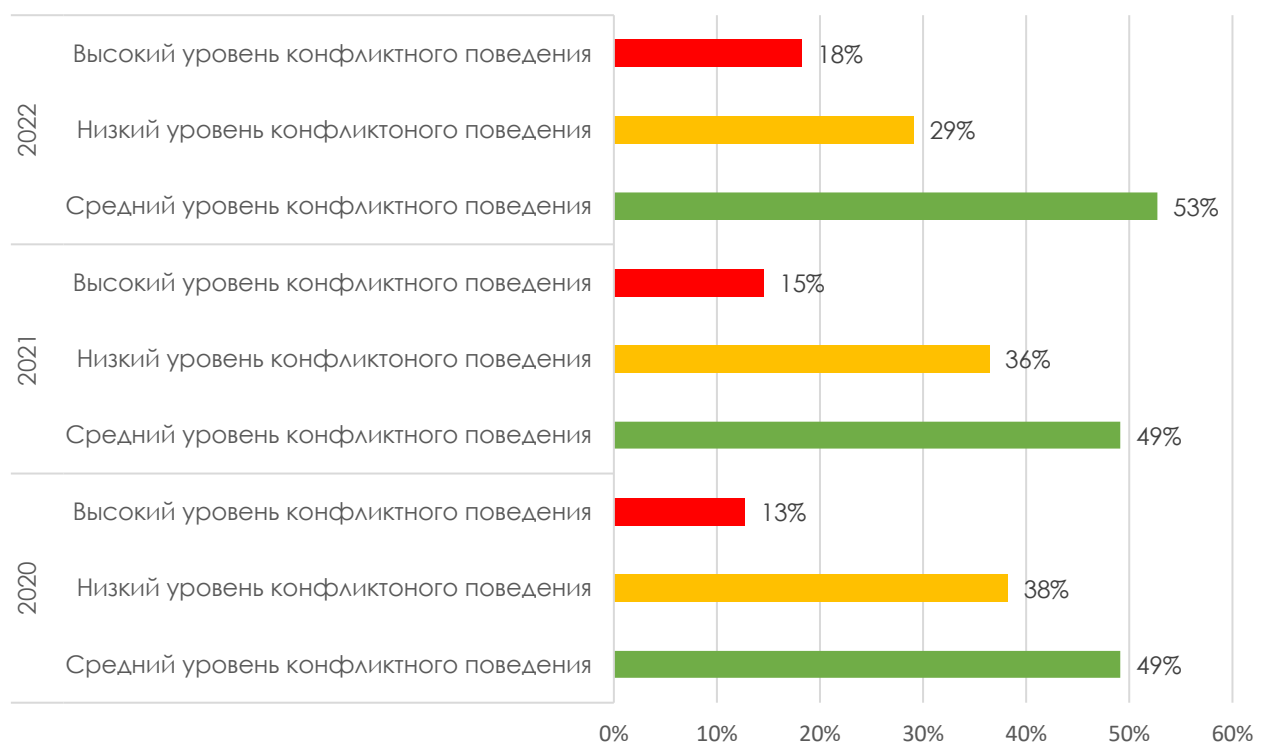


- Более 10 лет
- От 5 до 10
- От 1 года до 5 лет
- Стартап (до 1 года)

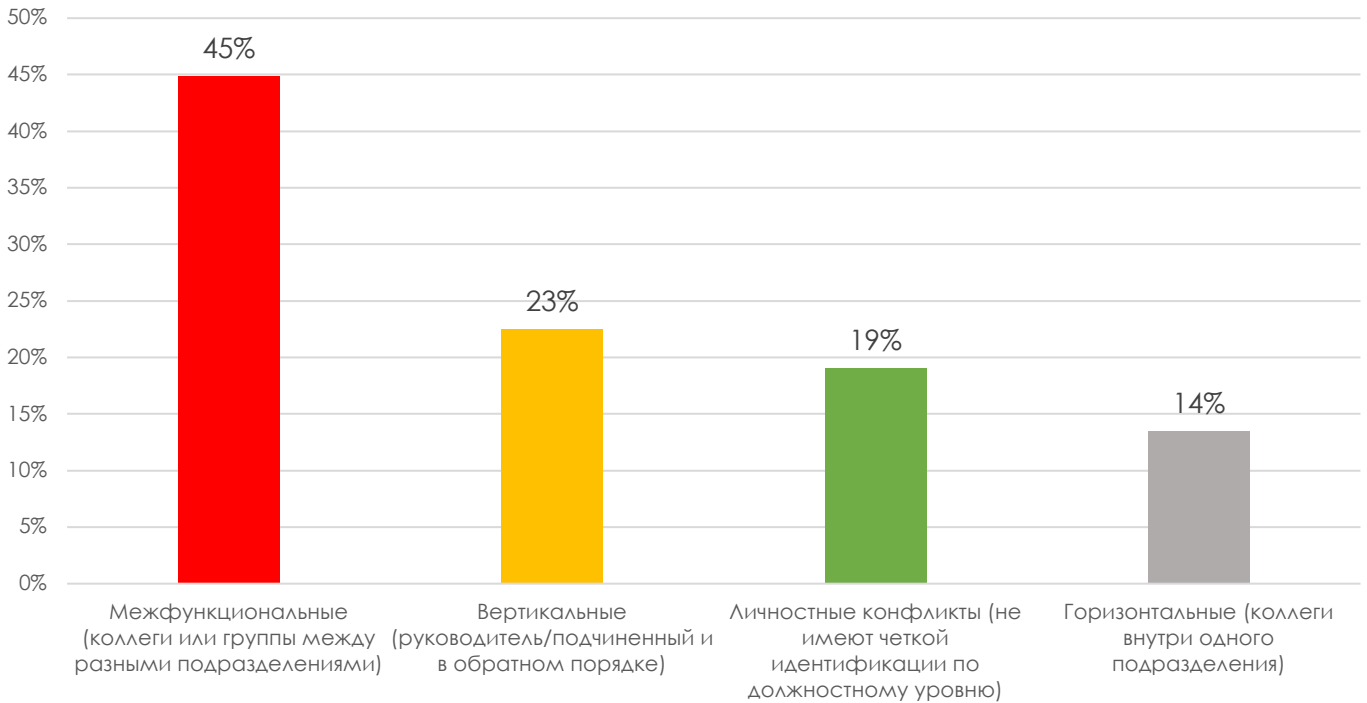
РЕГУЛИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ В ОПРОШЕННЫХ КОМПАНИЯХ



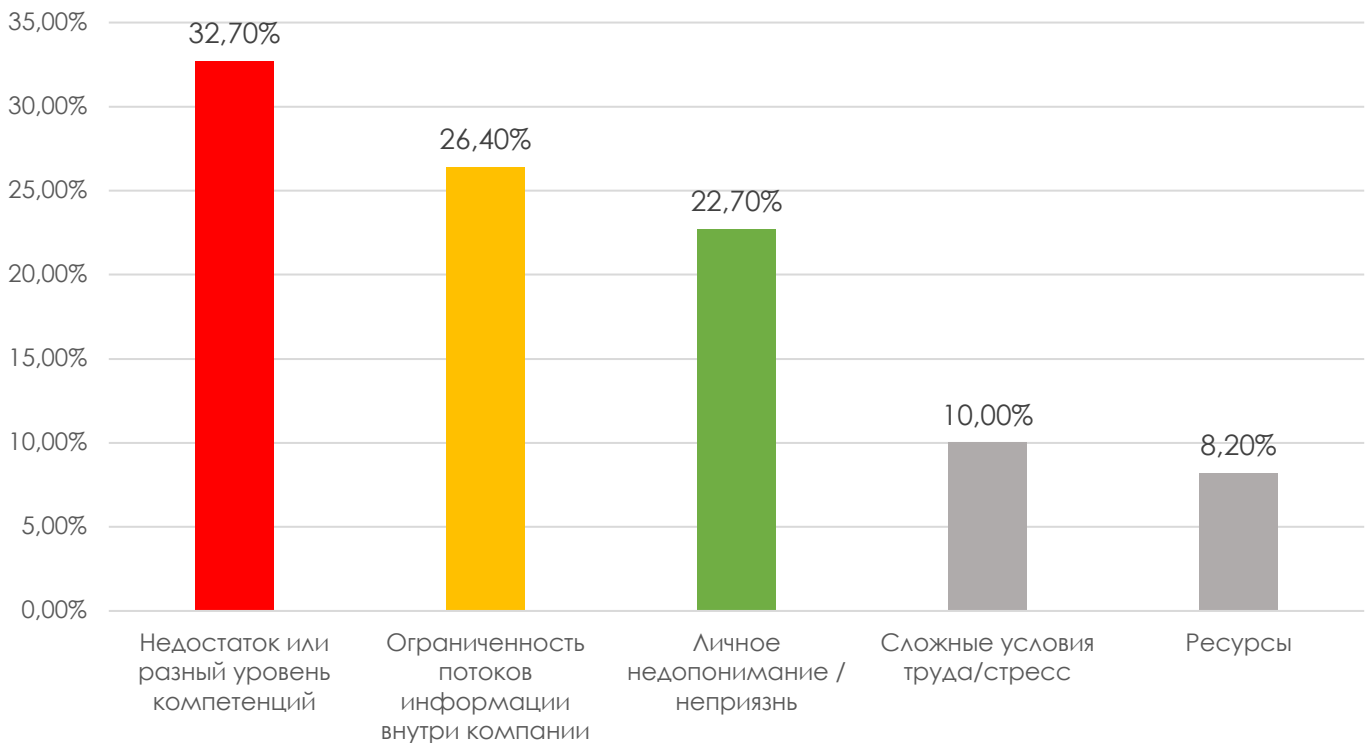
ИЗМЕНЕНИЕ УРОВНЯ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОПРОШЕННЫХ КОМПАНИЯХ



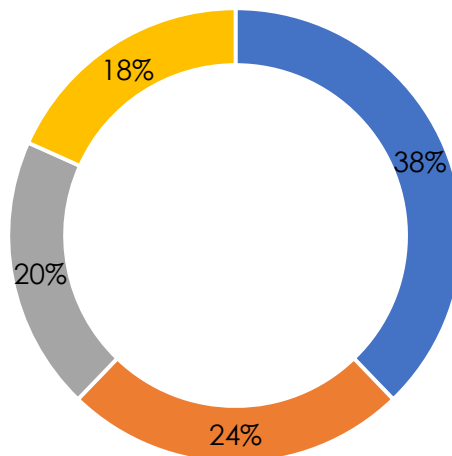
### ВИДЫ КОНФЛИКТОВ ПО ОБЪЕМУ ИХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ В КОМПАНИЯХ



### ПЕРВОПРИЧИНА КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В КОМПАНИЯХ

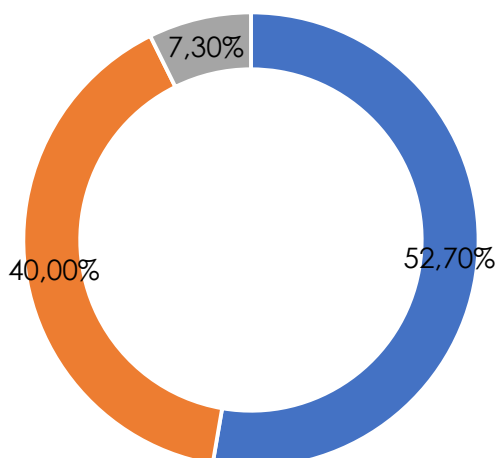


## ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ КОНФЛИКТОВ



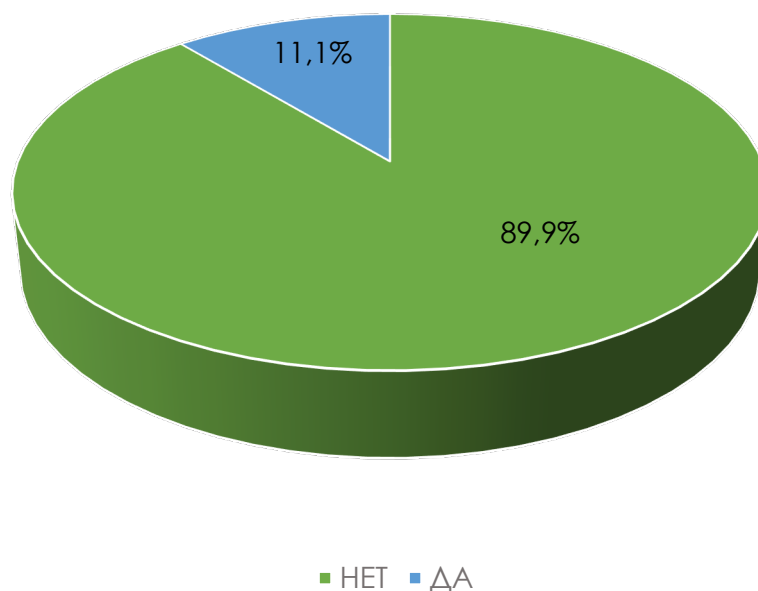
- Недовольство чаще замалчивается, пока не прорвет
- Недовольство высказывается чаще в деструктивном формате
- Недовольство обсуждается в открытом диалоге
- Для разрешения недовольства /конфликтной ситуации привлекаются 3-ие лица

## КУЛЬТУРА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В КОМПАНИЯХ

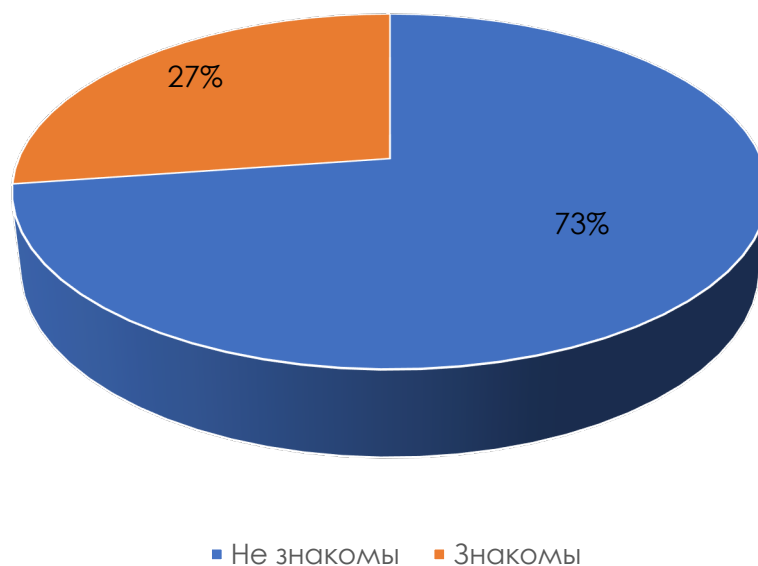


- Культура имеет больше общий характер, например все идут в Службу персонала или к руководителю
- Культура работы с конфликтами отсутствует, каждый решает как может
- Культура сформирована, есть правила работы с конфликтами, а также обученные сотрудники

ЗАНИМАЕТСЯ ЛИ ПРОФСОЮЗ ОРГАНИЗАЦИИ ВОПРОСАМИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ



ЗНАКОМСТВО РУКОВОДИТЕЛЕЙ С ИНСТРУМЕНТАМИ МЕДИАЦИИ



*При использовании данных исследования, обязательна ссылка на первоисточник  
©Leadership Development (www.leadevelop.ru)*