

จิตวิทยาการบริหารความขัดแย้ง

Psychology Conflict Management

หลักการและเหตุผล

ในการทำงานองค์กร ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากปัจจัยหลายประการ อาทิ การรับรู้ที่แตกต่างกับของบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ต่างกัน ความจำกัดของทรัพยากร เป็นต้น ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ซึ่งการบริหารงานแบบเดิม เชื่อว่า หากเกิดความขัดแย้งขึ้นมา ถือเป็นสัญญาณอันตรายที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรและการบริหาร

อย่างไรก็ตาม ในทางจิตวิทยาถือว่า หากสามารถนำความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาบริหารจัดการใหม่ และสามารถรับมือกับความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางใหม่ที่ดีกว่าปล่อยให้ความขัดแย้งนั้นดำรงต่อ จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่หัวหน้างานควรเรียนรู้วิธีการบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และมีทักษะ เทคนิคต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ หรือทำให้เกิดการหาผลลัพธ์ที่ดีกว่า เพื่อให้องค์กรสามารถเดินหน้าในการทำงานและการดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์

- ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร
- ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงประโยชน์และโทษของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร
- ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อการจัดการกับความขัดแย้งให้เกิดเป็นภาวะที่สร้างสรรค์ต่อไป

เนื้อหา

แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง

รูปแบบความขัดแย้งแบบต่างๆ

ขั้นตอนการจัดการความขัดแย้ง

วิธีการทางจิตวิทยาเพื่อบริหารความขัดแย้งและรับมือกับความขัดแย้งต่างๆ

ทักษะที่จำเป็นในการไกล่เกลี่ย และการเจรจาต่อรอง

กรณีศึกษา และฝึกปฏิบัติ การจัดการกับความขัดแย้ง

ถาม-ตอบ เพื่อการประยุกต์ใช้

วิธีการฝึกอบรม

บรรยาย และ Workshop กรณีศึกษา ฝึกปฏิบัติ

วิทยากร

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

เหมาะสำหรับ

ผู้จัดการ (Manager) หัวหน้างาน (Supervisor) ผู้นำทีม (Team Leader) พนักงานอาวุโส (Senior Officers)