



Koszt konfliktów w organizacji - model Excel + poradnik

Nr katalogowy: KKO-1

Czas wysyłki: 24 Godziny

wersja: elektroniczna excel

wersja: PDF

Cena

~~130,00 PLN~~

79,00 PLN

Opis produktu

Zarządzanie kosztami konfliktów w organizacji

Model Excel + poradnik dla HR i menedżerów

Konflikty w organizacji nie są wyjątkiem. Są stałym elementem pracy zespołów.

Problem polega na tym, że:

- menedżerowie widzą ich skutki operacyjne,
- HR widzi ich konsekwencje dla ludzi,
- ale rzadko kto przelicza je na **realny koszt dla organizacji**.

Efekt?

- konflikty są rozwiązywane doraźnie,
- HR „pracuje nad komunikacją”,
- menedżerowie „gaszą pożary”,
- a organizacja co miesiąc traci pieniądze... tylko nikt tego nie liczy.

Jak można to zmienić?

Musi zajść kluczowa zmiana: konflikt musi przestać być „problemem ludzi”, a stać się elementem zarządzania efektywnością.

Trzeba zatem połączyć te perspektywy i przełożyć konflikt na język, który rozumie biznes: **kosztów, efektywności i wyniku**. **A ten zestaw właśnie to umożliwia!**

Co dokładnie otrzymujesz w zestawie?

1. Model Excel - konflikt jako koszt operacyjny.

Arkusz pozwala policzyć, ile konflikty kosztują Twoją organizację w skali roku.

Uwzględnia kluczowe obszary:

- utratę czasu pracy pracowników,
- absencje,
- rotację i koszt zastąpienia,
- czas menedżerów i HR poświęcony na „gaszenie pożarów”,
- spadek efektywności zespołów,
- koszty prawne.

Model:

- bazuje na benchmarkach (CPP, Gallup, Acas),
- pozwala je zastąpić danymi z organizacji,
- pokazuje nie tylko wynik, ale też **strukturę kosztów**.
- prezentuje wyniki w formie tabeli oraz wykresów (dashboard)

2. Poradnik - jak z liczb zrobić decyzję

Excel odpowiada na pytanie: *ile to kosztuje*.

Poradnik odpowiada na pytanie: *co z tym zrobić*.

Znajdziesz w nim m.in.:

- jak rozpoznawać rzeczywiste źródła konfliktów (a nie tylko ich objawy),
- jak powiązać konflikty z konkretnymi stratami operacyjnymi,
- jak interpretować strukturę kosztów,
- jak ustalać priorytety działań (najdroższe ≠ najczęstsze),
- jak przejść od diagnozy do działań, które mają sens biznesowy.

Dlaczego to jest ważne dla HR i menedżerów?

Bo obie strony zwykle borykają się tylko ze "swoją" częścią problemów wynikających z konfliktów:

- **menedżerowie** tracą czas i efektywność zespołów,
- **HR** próbuje opanować rotację, absencje i napięcia,

ale dopiero połączenie tych perspektyw pokazuje pełny obraz.

I dopiero wtedy można:

- ustalić priorytety,
- uzasadnić działania,
- podjąć decyzje, które mają wpływ na wynik.

Co zyskuje HR i Menedżerowie?

Zyskują narzędzie do:

- uporządkowania problemów zespołowych,
- pokazania ich wpływu na wynik,
- uzasadnienia decyzji (np. zmiany organizacji pracy, priorytetów, zasobów, programów szkoleniowych i naprawczych).

Oraz zyskują możliwość mówienia wspólnym językiem - językiem biznesu.

Zamiast: „mamy problemy w zespołach, trzeba o tym porozmawiać”, można wreszcie powiedzieć: „konflikty kosztują nas X zł rocznie, z czego największy udział w tej kwocie ma aspekt Y”

Co zyskuje organizacja i decydenci?

- Policzony koszt konfliktów
- Widoczność, gdzie powstają największe straty
- Wspólny język HR i biznesu
- Podstawę do decyzji, a nie tylko dyskusji

Najważniejsza wartość dla Ciebie i firmy

To nie jest:

- ani „narzędzie HR”,
- ani „narzędzie dla menedżerów”.

To narzędzie, które:

- łączy obie perspektywy,
- i pozwala rozmawiać o konflikcie tak, jak o każdym innym koszcie w organizacji.

Ważna uwaga: Model nie daje gotowych odpowiedzi.

Daje:

- strukturę,
- liczby,
- mechanizm podejmowania decyzji.

A to oznacza, że:

- HR przestaje opierać się na intuicji,
- menedżerowie przestają działać reaktywnie,
- a organizacja - z wykorzystaniem wskazówek z poradnika - zaczyna zarządzać konfliktem świadomie.

Cena:

Koszt mniejszy niż jednorazowy obiad biznesowy, a efekt: konkretna liczba, za którą normalnie stałby projekt doradczy za tysiące złotych.

Uwaga: Ilustracja przedstawiająca dashboard modelu — pełny arkusz z 6 kategoriami kosztów i możliwością wprowadzenia własnych danych lub przyjęcia wartości wg. zastosowanych badań źródłowych, dostępny po zakupie.