

Самотест: на какой стадии конфликт в вашей компании?

Ответьте на 5 вопросов.

Если вы отвечаете «да» **на 3 или более**, конфликт уже начинает влиять на управление компанией.

1. Обсуждение важных вопросов всё чаще заканчивается спором или обвинениями.
2. Партнёры избегают обсуждения сложных тем или откладывают решения.
3. Некоторые решения в компании перестали приниматься из-за разногласий.
4. Появилось недоверие: стороны ограничивают доступ к информации или начинают фиксировать действия друг друга.
5. В разговорах начинают появляться темы выхода из бизнеса, выкупа долей или раздела активов.

Если вы отметили несколько пунктов — конфликт уже перешёл в **структурную стадию** и требует управляемого переговорного процесса.

1. Перестает работать обычный диалог

Партнёры больше не обсуждают проблему напрямую.

Часто это проявляется так:

- разговоры быстро переходят в спор
- стороны избегают обсуждения сложных вопросов
- коммуникация становится формальной.

Это первый признак нарастающей эскалации.

2. Любой вопрос превращается в конфликт

Даже рабочие вопросы начинают обсуждаться через призму личных претензий.

Например:

- обсуждение стратегии превращается в спор
- решения принимаются с трудом
- стороны начинают оспаривать действия друг друга.

3. Блокируются управленческие решения

Когда конфликт усиливается, он начинает влиять на бизнес.

Это проявляется так:

- невозможно принять стратегические решения
- откладываются сделки
- откладываются инвестиции
- сотрудники чувствуют напряжение.

На этом этапе конфликт **начинает стоять бизнесу денег.**

4. Появляется борьба за контроль

Стороны начинают:

- ограничивать доступ к информации
- формировать «свою» команду
- усиливать контроль над ключевыми процессами.

Конфликт переходит в борьбу за влияние.

5. Начинаются разговоры о разделе бизнеса

Обсуждения начинают касаться:

- выхода из бизнеса
- выкупа долей
- раздела активов
- продажи компании.

Если при этом отсутствует структурированный переговорный процесс, конфликт часто заканчивается судебным спором.

Если вы заметили эти признаки

Лучшее решение — начать с **консультации.**

Она позволяет:

- оценить стадию конфликта
- определить переговорный ресурс сторон
- понять возможные сценарии урегулирования.