

# **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

студентка группы ЗФ-509/114-5-1 Ет,  
Нисемблат Ани Владимировна

# Основные категории

- Объект исследования: процесс управления конфликтами в ООО «Объединение «СоюзПищепром».
- Предмет исследования: совершенствование системы разрешения конфликтов в ООО «Объединение «СоюзПищепром».
- Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по совершенствованию системы разрешения конфликтов в ООО «Объединение «СоюзПищепром».

# Задачи исследования

- 1. Изучить состояние проблемы проблемы управления конфликтами в существующей теории менеджмента.
- 2. Осуществить анализ системы разрешения конфликтов в современной организации и выявить пути ее совершенствования.
- 3. Разработать рекомендации по совершенствованию системы разрешения конфликтов в ООО «Объединение «СоюзПищепром».

# Теоретико-методологическая основа

- Теоретико-методологической основой исследования стали труды: Р. Дарендорфа, Н.В. Гришиной, Л. Козера, Л. Понди, К. Томаса, М. Дойча, К. Боулдинга, Г. Минцберга, Б. Шеппарда, А. Раппопорта, М. Пула, Д. Колба, Р. Левиски и др. Актуальным является рассмотрение социальной напряженности как эмоциональной составляющей конфликта, его структуры и этапов, методов регулирования, типологии конфликта, методологии исследования конфликта (Здравомыслов А.Г., Кудрявцев В.Н., Дмитриев А.В., Степанов Е.И.).

# База исследования:

- 454080 Челябинская обл., г.Челябинск, п.Мелькомбинат-2, участок 1, дом 37, Общество с ограниченной ответственностью «Объединение «СоюзПищепром».

# «Состояние проблемы управления конфликтами в существующей теории менеджмента»

- На наш взгляд мы считаем, что для разрешения нашей проблемы и в соответствии с нашей базой исследования наиболее приемлемы высказывания доктора психологических наук, профессора Гришиной Наталии Владимировны, которая идентифицирует основные понятия следующим образом:
- Конфликт - наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм.
- Управление конфликтом - это целенаправленное, обусловленное объективными законами влияние на динамику конфликта в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение конфликт.
- Управление конфликтами - это сложный процесс, включающий следующие виды деятельности:
  - - Прогнозирование конфликта и оценка его функциональной направленности;
  - - Предупреждение или стимулирование конфликта;
  - - Разрешение конфликта;
  - - Завершение конфликта.
- Разрешение конфликта – это совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решения проблемы, которая привела к столкновению.

# Система разрешения конфликтов в современной организации



# Пути совершенствования системы разрешения конфликтов в современной организации

- Совершенствование - эволюционный путь развития кого-либо или чего-либо.
- Совершенствование системы - это реформирование основных компонентов процесса управления.
- Путь - место, направление или сам процесс перемещения (или изменения); вплоть до научных абстракций.
- Путь совершенствования системы разрешения конфликтов – это траектория преобразования, методов управления предприятием, которая уменьшает вероятность возникновения конфликтов.
- Изучая различные теоретические источники на наш взгляд мы выделили следующие пути совершенствования.
- Первый путь совершенствования системы разрешения конфликтов. Сплочение персонала.
- Второй путь совершенствования системы разрешения конфликтов. Забота о справедливости.
- Третий путь совершенствования системы разрешения конфликтов. Полная и достоверная информация.
- Четвертый путь совершенствования системы разрешения конфликтов. Неукоснительное соблюдение достигнутых договоренностей, принятых решений.

# Рекомендации по совершенствованию системы разрешения конфликтов

## Рекомендации по совершенствованию системы разрешения конфликтов

Проблема	Рекомендации	Ожидаемый результат
Пресечение конфликтов, отсутствие изучения причин конфликтов	1. Составление карт конфликтов 2. Обучение составлению карт конфликтов	1. Осознание конфликта и причин путей регулирования 2. Визуализация конфликта 3. Более быстрое, эффективное разрешение конфликта
Большое количество конфликтов «руководитель – подчиненный»	Использование структурных методов регулирования: разъяснение требований работе (адаптация) использование общеорганизационных комплексных целей (совещания, управление по целям) использование системы вознаграждений	1. Заинтересованность всех уровней иерархии в благоприятной рабочей атмосфере 2. Мотивация рядовых сотрудников на работу 3. Формирование чувства причастности в организации, коллективу 4. Стимулирование качественной эффективной работы

### Социальные эффекты от внедрения мероприятий

Для сотрудников	Для руководителей
Информированность о требованиях к работе	Повышение управляемости коллектива
Мотивация сотрудников на работу	Своевременное выполнение работ
Снижение уровня стресса	Планирование основной деятельности
Повышение персональной ответственности за работу	Информированность персонала
Оценка личного вклада	Результативность работы
Работоспособность	Визуализация конфликтов, поиск эффективных методов регулирования

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!!!!!**