Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/nauchno-issledovatelskaya-rabota/164727

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Конфликтология

Содержание
Введение 2
Глава 1. Теоретические основы управления конфликтами в организации 4
1.1. Суть конфликтов в организации 4
1.2.Способы разрешения конфликтов 9
1.3.Институт медиации 15
Глава 2. Медиация как способ урегулирования конфликтной ситуации 18
2.1.Медиация конфликта 18
2.2.Медиация конфликта между бизнес-партнерами 22
Заключение 26
Список литературы 29

Введение

Актуальность темы исследования. Конфликт содержит в своем основании общественно-психологические предпосылки, которые приняты во взаимоотношениях среди людей. Процедура общения в организации обуславливается трудовой деятельностью, однако ею никак не ограничивается. Каждому из нас доводилось встречаться с конфликтными ситуациями. Конфликты выражаются в деятельности всех социальных институтов, общественных компаний, в отношениях между людьми и играют главную роль в жизни отдельного человека, семьи, группы, страны, общества и человека в целом. Работающие в компании люди различны между собой. Собственно они по-разному принимают обстановку, в которой они находятся в силу собственных отличительных черт.
Большая часть конфликтов возникает помимо желания их участников. Это происходит из-за того, что большая часть людей не имеет представления о конфликтах, либо не предает им значимости. Многие спорят по поводу того, нужны ли конфликты, считаются ли они двигателем развития организации. Ведь именно в споре рождается истина. Однако конфликтная обстановка конфликтной обстановке рознь. В определенных ситуациях конфликт можно предупредить. Однако в случае если подчиненные зашли очень далеко, и это негативно влияет на результат их деятельности, время принимать особые меры, рассчитанные на урегулирование сложившейся ситуации. Руководитель организации в соответствии со своей ролью находится, как правило, в центре любого конфликта и призван решать его всеми доступными ему способами.
Управление конфликтом считается одной из основных функций руководителя. В среднем руководители тратят 20% рабочего времени на разрешение различного рода конфликтов. Любому управленцу нужно знать о конфликтах, методах поведения при их появлении, 6 средствах и способах предотвращения, разрешения. Именно по этой причине нужно исследовать организационные конфликты, обстоятельства их возникновения и способы управления ими. Степень разработанности проблемы.
Научные разработки ведущих отечественных ученых - экономистов Ф.М. Бородкина, Н.М. Коряк, А.Г. Большакова, М.Ю. Несмеловой, В.П. Василенко, С.М. Емельянова, Э.Э. Линчевского, Е.Б.Моргунова, Э.А. Уткина, С.В. Шекшня и других посвящены обоснованию теоретических и общеметодологических аспектов конфликта как средства управления организацией.
Проблема конфликтологии как важной составляющей межличностных отношений получила развитие в трудах как зарубежных так и отечественных исследований – М.А. Джерелевской, Э.Э. Линчевского, Г.Г. Меликьяна, В.Н. Меньшовой, Р.П. Колосовой, С.Н. Щегловой. Объект исследования- ООО «БАСКО». Предметом исследования является технология управления конфликтами на предприятии.
Цель работы состоит в том, чтобы изучить значение медиации в разрешении организационных конфликтов..
Для достижения поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

Теоретической основой исследования является то, что в работе проведён анализ литературы по данной проблеме, что может представлять интерес не только для руководителей организаций, но и для конфликтологов.
Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения, библиографического списка и приложений.

Глава 1. Теоретические основы управления конфликтами в организации

1.1. Суть конфликтов в организации

Конфликт - одна из более популярных форм организационного взаимодействия, да и всех иных взаимоотношений людей. Вычислено, то что на конфликты и их переживания уходит приблизительно 15% трудового времени персонала. К тому же больше времени расходуют на урегулирование конфликтов и управление ими руководители - в отдельных организациях вплоть до пятидесяти процентов рабочего периода. Конфликты занимают одно из основных зон в управлении персоналом не только в силу значимости связанных с ними временных расходов, но и изза высокой организационной важности их инноваторских, созидательных, а в особенности разрушительных результатов. С целью диагностики организационного конфликта и управления им, следует понимать специфику данного вида взаимоотношений [2].
Конфликт по своей натуре способен приносить как добро, так и зло участвующим в нем сторонам, т.е.быть конструктивным или деструктивным. По этой причине его функции характеризуются с учетом положительных и отрицательных результатов.
К отрицательным результатам следует отнести:
– изменение в худшую сторону социального климата, сокращение производительности труда, увольнение части сотрудников в целях разрешения конфликта;
– неадекватное понимание и недопонимание конфликтующими сторонами друг друга;
– уменьшение совместной работы среди конфликтующих сторон в процессе конфликта и после него;
– атмосфера конфронтации, касающейся людей в борьбу и принуждающей их устремляться к победе, во что бы то ни было, нежели к решению истинных трудностей и преодолению разногласий;
– вещественные и эмоциональные расходы на решение конфликта. Как правило, рассматривается только деструктивное значимость конфликтов.
Однако расхождения во мнениях могут быть достаточно полезными, и не каждый конфликт обязательно вредоносен [6].
Нижеперечисленные доводы демонстрируют, каким образом конфликты могут создавать и положительные процессы:
– конфликты свидетельствуют о трудностях и могут помочь обнаружить недостатки;
– стимулируют процессы, проясняющие обстановку, и «взрывают» омертвевшие структуры;
– обостряют понимание проблемы участниками и лицами, затронутыми конфликтом;
– стимулируют руководителей активнее контактировать с подчиненными;
– мотивируют работников пересмотреть сущность своей работы и профессиональные возможности;
– вызывают перемены и предотвращают медленное развитие организации;
– разногласия могут подхлестнуть творческую активность работников.
Для климата в компании прямой конфликт иногда полезнее, нежели климат общего сомнения и постоянной неудовлетворенности;
– столкновение двух работников сможет помочь узнать, почему им так сложно работать вместе. Если благодаря этому станет вероятным ликвидировать напряженность, то в последующем, возможно, обоим станет проще находить общий язык;
– контрагенты, научившиеся, невзирая на глубокие расхождения в понятиях, правильно обращаться друг с другом, сумеют подтолкнуть себя к новым достижениям;
– несогласия между отдельными работниками смогут подтолкнуть рабочую группу к пересмотру форм коллективной деятельности и к реорганизации группы. Это увеличило бы ощущение общей сплоченности;
– нередкие разногласия между работниками могут указывать на трудности, которые следует решить, для того чтобы исключить серьезные осложнения в будущем [9].
При любом исходе результаты конфликта оказывают конкретное воздействие на компанию и ее штат. Главное грамотно оценить положительные и отрицательные результаты, для того чтобы придать конфликту, по возможности, благоприятный вид и свести к минимальному количеству вреда от его отрицательных последствий. В основании конфликта лежат противоречия: объективные, существующие до

их осознания людьми, и субъективные, связанные либо с пониманием объективных противоречий, либо непосредственно с сознанием, психологией людей. Некоторые, в особенности внутриличностные и межличностные конфликты, могут иметь место и в отсутствии объективных, коренящихся в действительной ситуации противоречий.
Субъектами конфликта считаются члены конфликтного взаимодействия, в качестве которых могут выступать единичные личности, группы, компании. Необходимо выделить, что оппоненты должны обладать возможностью действовать от своего лица, а не выступать от третьего лица, не быть орудием в осуществлении чьих-то интересов. В этом случае разговор будет идти о посредниках, а не об определенных участниках конфликта.
Объектом конфликта становится то, на что притязает любая из конфликтующих сторон, то что вызывает их противоборство, предмет их спора, получение чего одним из участников целиком или частично лишает другую сторону возможности достичь своих целей.

Список литературы

1. Внедрение технологии медиации в деятельность учреждений социального обслуживания семьи и детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры / авт.-сост. : Л. Х. Раимбакиева, Ю. А. Якушева. – Сургут : Изд-во бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания», 2016 – 40 с.
2. Давыдов А.П., Розин В.М. Спор о медиации. Раскол в России и медиация как стратегия его преодоления. М.: ЛЕНАНД, 2017.
3. Досудебные и судебные примирительные процедуры: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции; 8-9 декабря 2016 г., г. Воронеж / Под ред. Е.И. Носыревой, Д.Г. Фильченко. М.: Инфотропик медиа, 2017.
4. Дэвид, Ричбелл Медиация в строительном и девелоперском бизнесе / Ричбелл Дэвид. - М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования (МЦУПК), 2016. - 221 с.
5. Загайнова, С.К. Медиация в нотариальной деятельности / С.К. Загайнова. - М.: Инфотропик Медиа, 2017. - 483 с
6. Зайцев, Андрей Социальный конфликт / Андрей Зайцев. - М.: Academia, 2016. - 464 с.
7. Калашникова, С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С.И. Калашникова. - М.: Инфотропик Медиа, 2016. - 403 с.
8. Карнозова, Л.М. Введение в восстановительное правосудие. Медиация в ответ на преступление. Монография / Л.М. Карнозова. - М.: Проспект, 2017. - 581 с.
9. Катч И., Рабинович-Эйни О. Цифровое правосудие. Интернет-технологии для разрешения споров. М.: МЦУПК, 2018.
10. Ким Е.А. ПРЕИМУЩЕСТВА МЕДИАЦИИ КАК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБА РАЗРЕШЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ // Материалы XI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: https://scienceforum.ru/2019/article/2018012351 (дата обращения: 29.03.2021)
11. Крюкова, Т. В. Основы теории принятия решений в конфликте. Учебное пособие / Т.В. Крюкова. - М.: Фонд развития конфликтологии, 2016. - 148 с.
12. Медиация - искусство разрешать конфликты. Знакомство с теорией, методом и профессиональными технологиями. - М.: Verte, 2017. - 485 с.
13. Медиация: Учебник / Под ред. А.Д. Карпенко, А.Д. Осиновского. СПб.: Редакция журнала Третейский суд ; М.: Статут, 2016.
14. Уткин, Э. А. Конфликтология. Теория и практика / Э.А. Уткин. - М.: Ассоциация аторов и писателей "ТАНДЕМ", ЭКСМОС, 2016. - 272 с.
15. Шамликашвили, Ц. Азбука медиации / Ц. Шамликашвили, С. Ташевский. - М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2017. - 338 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/nauchno-issledovatelskaya-rabota/164727