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/kursovaya-rabota/356653

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Конфликтология

ВВЕДЕНИЕ 3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ 6
1.1.Понятие конфликтов, природа из возникновения 6
1.2.Конфликты в трудовой организации 11
1.3.Виды конфликтов и способы из решения 14
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ПОДХОДОВ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ 21
2.1.Общая характеристика организации 21
2.2.Анализ типичных производственных конфликтов, возникающих в организации 23
2.3.Рекомендации по повышению эффективности управления производственными конфликтами в организации 32
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35
ГЛОССАРИЙ 37
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 38
ПРИЛОЖЕНИЯ 41

ВВЕДЕНИЕ

Современные социально-экономические, общественные, экологические и иного рода происходящие события, провоцируют рост негативных тенденций, рост общей фрустрации, неудовлетворенности. Проблема конфликта, в широком смысле в настоящее время встает все более остро и не теряет своей актуальности в самых разных сферах. События последних месяцев демонстрируют варианты деструктивного поведения в конфликтах на глобальном уровне.
Изучение проблемы конфликта в науке имеет богатую историю. В рамках философии, социологии, психологии, антропологии, истории, политологии, социобиологии, военных наук, рекламы и СМИ и других отраслях научного знания, конфликт рассматривается с разных сторон. Большинство научных школ утверждают, что конфликты представляют собой сложное социальное явление и являются неизбежным спутником социальных отношений. Социум не может существовать без противоречий между людьми, общностями, группами, которые, так или иначе, разрешаются в конфликтах. Например, с одной стороны – общие интересы являются предпосылкой построения крепкой дружбы и основой взаимодействия, с другой стороны – источником постоянных столкновений и борьбы за эти интересы. В сложной структуре общественного взаимодействия существуют и механизмы успешного разрешения конфликтов. Последние, нередко, рассматриваются как положительное явление при возможности здорового, конструктивного движения сторон и желания найти компромисс, удовлетворяющий все стороны, либо, в случае внутриличностного конфликта, способствуют стремлению личности к изменениям. Конфликты помогают «обнажить» противоречия между индивидами или социальными общностями, помогают прогрессу. Оптимизация взаимодействия и минимизация негативных последствий конфликта, трансформация опыта конфликта для позитивного решения возникших проблем – достойная задача научного исследования.
Степень научной разработанности проблемы: Основные концепты конфликтологических теорий были заложены западными исследователями – Г. Зиммель, Р. Дарендорф, Л. Козер, К. Маркс, Р. Гарнер, Т. Маршал и др.
В рамках социологии управления конфликт в организации рассматривался такими исследователями, как А. Файоль, А. Маслоу, Дж. Бертон, Д. Мак-Грегор, Я. Морено, Р. Парк, Дж. Хоманс, А .Я. Анцупов, М.С. Вершинин, Н.В. Вешняков, И.Я. Герасименко, Н.В. Гришина, О.Н. Громова, А.В. Дмитриев, А.И. Желтухин, Ю.Г. Запрудский, А.Г. Здравомыслов, В.И. Кудрявцев,В.П. Милецкий, Б.И. Хасан, А.И. Шипилов, Р.М. Юсупов, В.А. Ядов и др.
Проблемой управления конфликтами в организации Т.П. Галкина, Н.С. Данакин, В.В. Козлов, А.А. Козлова, Б.Г. Литвак, А.В. Сергейчук, Н.А. Скок, В.И. Сперанский, А.А. Урбанович и др.
Не смотря на наличие исследований по проблеме исследования конфликта и его видов, современные

условия обусловливают необходимость рассмотрения конфликтов и их видов с учетом специфики изменений настоящего времени, к тому же подходы к вопросам решения конфликтов также несколько меняются, что обусловливает актуальность и выбор темы исследования: «Виды конфликтов и способы их решения».

Цель исследования: изучение видов конфликтов и способов их решения на теоретическом и прикладном уровнях.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть понятие конфликтов, природу из возникновения.
2. Описать конфликты в трудовой организации.
3. Представить виды конфликтов и способы из решения.
4. Проанализировать подходы управления конфликтами на примере организации.
5. Подготовить рекомендации по повышению эффективности управления производственными конфликтами в организации.

Объекта исследования: конфликты и их виды.

Предмет исследования: конфликты различных видов и способы решения конфликтов.

Методы исследования: анализ литературы по теме исследования, моделирование, тестирование.

Практическая значимость исследования: состоит в использовании материалов данной работы в организациях аналогичного типа и сферы деятельности.

Структура работы: структурно, исследование состоит из введения, двух глав, заключения, глоссария, списка используемых источников и литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

1.1.Понятие конфликтов, природа из возникновения

Впервые понятие конфликта в рамках социального взаимодействия вводит Адама Смит в своем «Исследовании о природе и причинах богатства народов» (1776). В этом труде, автор обосновывает утверждение, согласно которому конфликты априори будут возникать в обществе, которое разделено на классы и в котором существует экономическое соперничество. Классовое разделение и соперничество становится постоянной «точкой преткновения», провоцируя при этом развитие общества, что, в итоге, является положительной тенденцией [8].

Феномен конфликта является предметом анализа в рамках многих наук, выделим некоторые направления рассмотрения данного явления [16].

1.Социально-биологическое направление, утверждает, что конфликт характерное для человека состояние, точно так же, как и для животных. Исследователи этого направления опираются на открытую английским естествоиспытателем Чарльзом Дарвином (1809-1882) теорию естественного отбора и из нее выводят идею естественной агрессивности человека [Приводится по 5].

Еще одна концепция, основанная на идее борьбы за существование, но в рамках сугубо социального взаимодействия была предложена Гербертом Спенсером (1820-1903). Автор подчеркивает, что состояние противоборства универсально и обеспечивает равновесие не только в рамках общества, но также между обществом и окружающей природой. Закон конфликта рассматривался Г. Спенсером как всеобщий закон, но проявления его должны наблюдаться до тех пор, пока в процессе развития общества не будет достигнуто полное равновесие между народами и расами.

Близкой точки зрения придерживался и американский социальный дарвинист Уильям Самнер (1840-1910), утверждавший, что в борьбе за существование гибнут слабые, худшие представители человеческого рода. В то время как наиболее сильные, активные (преуспевающие американские промышленники, банкиры) являются истинными творцами человеческих ценностей, лучшими людьми. В настоящее время идеи социального дарвинизма утратили свою былую популярность, тем не менее, отдельные положения остаются применимыми при разрешении конфликтов в настоящее время. Представители социального дарвинизма описали виды конфликтов, порождаемые отдельными типами проявления агрессии, которая обусловлена факторами: территории, доминирования, сексуальных отношений, родителей по отношению к детям и наоборот – детей в сторону родителей, стремление завладения чем-либо незаконно, противостоянием жертвы моралистическими установками:

2.Социально-психологическое направление в конфликтологии рассматривает его в рамках теории напряженности (Д.Бухер, Д.Лэндис и др.). Расцвет ее приходится на период Второй мировой войны. Авторы

теории утверждают, что существующее индустриальное общество обладает чертами (перенаселенность, нестабильность отношений, «социальные игры» в которые личность вынуждена вступать, обезличенность и др.), которые вызывают постоянное напряжение, фрустрацию, невозможность удовлетворить определенные потребности у большинства представителей общества. В данном обществе нарушен баланс между индивидом и средой. Фрустрация здесь – социальная основа напряженности. Это дезорганизация внутреннего состояния личности на социальные препятствия к достижению цели.
3. Еще одно направление в науке – социально-политическое, в рамках которого развивались следующие теории: теория насилия, теория элит. «Теория классовой борьбы» или «теории насилия», утверждает, что социальный конфликт возникает в обществах, имеющих определенную социальную структуру. Основоположниками данной теории стали Карл Маркс (1818-1883), Фридрих Энгельс (1820-1895), В.И. Ленин (1870-1924), МаоЦзедун (1893-1976); немецко-американский социолог, представитель неомарксизма Герберт Маркузе (1898-1979), американский социолог радикальной ориентации Чарльз Райт Миллс (1916-1962). Под влиянием теорий данных авторов складывалась итальянская школа политической социологии, предложившая в последствии, «теорию элит» (Вильфредо Парето (1848-1923), Гаэтано Моска (1858-1941), Роберт Михельс (1876-1936)).
4. Функционализм. Конфликт рассматривается здесь как искажение, дисфункциональный процесс в общественных системах. Ведущий представитель функционализма – американский социолог Толкотт Парсонс (1902-1979) конфликт представлял как вариант общественного деструктивного феномена, несущего за собой разрушение и регресс. Автор предлагал предотвращать конфликты через сохранение стабильности в обществе. Предпосылками стабильности, согласно автору, выступают: удовлетворение базовых, социальных, личностных потребностей всех членов общества либо большей ее части, устойчивая система воспитания и социального контроля, основанная на моральных принципах и принятых в данном обществе нормах, обусловленных культурой, традициями, правовой государственной системой и др.; приближение индивидуальных ценностей и установок к общественным [8]. Согласно функционалистам, эффективно построенная социальная система функционирует без конфликтов, на основе консенсуса[5].
5. Диалектические концепции. С 50-х гг XX века появляются теории социального конфликта, сохраняющие свою популярность в современное время. В рамках данных школ конфликт рассматривается как функциональное явление для социальных систем. Наибольшую известность среди них получили концепции Льюиса Козера, Ральфа Дарендорфа и Кеннета Боулдинга.
В данном случае, конфликт рассматривается авторами как неизбежный феномен, сопровождающий любую социальную общность. Конфликт не противопоставляется норме и гармонии. Мир и человеческое взаимодействие рассматривается как постоянный процесс разрешения конфликтов.
Льюис Козер американский социолог, представитель критической социологии способствовал формированию нового представления об обществе как об упорядоченной и гармонично функционирующей системе в противоположность концепции социальных изменений, в которой центральное место занимают конфликты.
Если Л.Козер рассматривал разрешение конфликтов как фактор интеграции и стабильности социальных систем, Р. Дарендорф предлагал как необходимость и единственную возможность в рассмотрении социальных процессов – анализ общественных систем в состоянии их непрерывного изменения. Социальные изменения могут приобретать различные формы, в том числе и конфликтные. Вся общественная жизнь является конфликтом, поскольку она изменчива. Вот почему именно в конфликте находится творческое ядро и возможность свободы, а также вызов рациональному овладению и контролю над социальными проблемами [20].

1. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями). – Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/
2. ГОСТ 30389-2013. Межгосударственный стандарт. Услуги общественного питания. Предприятия общественного питания. Классификация и общие требования» (вместе с «Минимальными требованиями к предприятиям (объектам) общественного питания различных типов») (введен в действие Приказом Росстандарта от 22.11.2013 N 1676-ст) – Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_124542/
3. Алтунина И.Р. Социальная психология: учебник для академического бакалавриата / И.Р. Алтунина, Р.С. Немов; под редакцией Р.С. Немова. – М.: Юрайт, 2018. – 409 с.
4. Ананичева С.Р. Социология конфликта / С.Р. Ананичева. – Хабаровск: Тихоокеанский государственный

университет (ТОГУ), 2020. –115 с.
5. Анцупов А.Я. Конфликтология / А.Я. Анцупов, А.И. Шилов – М.: ЮНИТИ, 2015. – 360 с.
6. Божукова Е. М. Затраты на разрешение трудовых конфликтов в организациях // Экономика, управление, финансы (г. Краснодар, октябрь, 2019 г.). Материалы X Междунар. науч. конф.– Краснодар: Новация, 2019. – IV, 42 с. – С.19-26.
7. Воденко К.В. и др. Управление персоналом. Учебник. –Коллектив авторов. – М.: Дашков и К°; Ростов н/Д: Наука-Спектр, 2019. – 374 с.
8. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина – СПб.: Питер, 2009. – 671 с.
9. Гагаринская Г.П. Управление трудовыми конфликтами организации (методология и практика) / Г.П. Гагаринская, С.З.Дыкина. – Монография. – М.: Мир науки, 2019. – 160 с.
10. Гурарий А.Д. Социология организаций. Практикум / А.Д. Гурарий. – Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2022. – 102 с.
11. Донкан И.М. (сост.) Управление конфликтами в медицинской организации / И.М.Докан. – Хабаровск: Институт повышения квалификации специалистов здравоохранения, 2019. – 80 с.
12. Долгова В.И. Профилактика конфликтов в образовательной среде / В.И.Долгова и др. – М.: Перо, 2022. – 151 с.
13. Калмыкова О.Ю. Конфликтменеджмент и стрессменеджмент / О.Ю.Калмыкова, Н.В.Соловова. – Самара: Самарский национальный исследовательский университет им. академика С.П. Королева, 2022. — 140 с.
14. Кейдер В.Е. Понятие конфликта и конфликтного дискурса / В.Е.Кейдер // Молодой учёный 2019. – №24 (262) июнь – 2. С.101-103.
15. Куспиц В.А. Функции конфликтов в организации и принципы их разрешения. — Текст : непосредственный / В.А. Куспиц // Молодой ученый. — 2018. — № 22 (208). — С.281-283. — URL: https://moluch.ru/archive/208/51016/ (дата обращения: 11.04.2023).
16. Кашапов М.М. Теория и практика решения конфликтных ситуаций / под ред. проф. А.В. Карпова. – М., Ярославль Ремдер. – 2013. – 183 с.
17. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса / Н.Ю.Кузичева. – Мичуринск: Мичуринский государственный аграрный университет, 2019. – 206 с.
18. Ларионов В.Г. Контроллинг. Аудит. Этика. Инновации в управлении персоналом / В.Г.Ларионов. – М.: Международный институт стратегических исследований, 2020. – 372 с.
19. Леви Л. PIXAR. Перезагрузка. Гениальная книга по антикризисному управлению / Л. Леви. – М.: Бомбора. – 2018. – 272 с.
20. Лурия А.Р. Природа человеческих конфликтов: объективное изучение дезорганизации поведения человека / А.Р.Лурия. – М.: Когито-Центр, 2002. - 527 с.
21. Миланезе Р. Обманчивый страх не быть на высоте. Стратегии признания собственной ценности / Р.Миланезе. – М: Психология и жизнь, 2023. – 146 с.
22. Почебут Л.Г. Психология доверия в организации / Л.Г.Почебут, В.А.Чикер //Психологический журнал, 2017. – том 38, №6, с.65-76.
23. Прозоровская К.А. Управление персоналом. Поведение людей и групп в организации / К.А Прозоровская. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019. – 311 с.
24. Русакова Д. А. Технологии и методы управления конфликтами / Д.А.Русакова // Молодой учёный 2019 №43 (281), октябрь. – Международный научный журнал. — Казань: Молодой ученый. — iv, 302 с.
25. Тейдер А.Г. Конфликт: ресурсные возможности для личности (программа тренинга по управлению конфликтами в организации) / А.Г.Тейдер // Актуальные вопросы гуманитарных и социальных наук: от теории к практике. Чебоксары: Среда, 2023. – С.201-206.
26. Файзуллина К.А. Конфликты, проявление идеологии экстремизма и терроризма в поликультурной образовательной среде: причины возникновения и методы профилактики / К.А.Файзулина и др.. Учебно-методическое пособие. / Под ред. О.А. Ульяниной. — Чебоксары: Среда, 2022. – 212 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/kursovaya-rabota/356653