

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://studservis.ru/kursovaya-rabota/387454>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

Содержание

Введение 4

1. Теоретические основы конфликтов и методов их разрешения 6
 - 1.1. Понятие и виды конфликта 6
 - 1.2. Направления разрешения конфликтов в организации 11
2. Анализ возникновения конфликтов и методов управления ими на примере ООО «Клиника» 15
 - 2.1. Организационно-экономическая характеристика организации 15
 - 2.2. Анализ организационных конфликтов в организации 18
3. Рекомендации по снижению конфликтов в организации ООО «Клиника» 26
- Заключение 31
- Список использованных источников 33
- Приложения 37

Конфликт представляет собой весьма сложное социальное и психологическое явление, успешность исследования которого в большинстве своем находится в зависимости от качества исходных методологических и теоретических предпосылок и применяемых методов [Шарыгина О.Л. Проблемы организационно-функциональной структуры организации и перспективы применения системы конфликт-менеджмента // Научный журнал молодых ученых. – 2020. – №4. – С.134-141., с.134.].

Внутриорганизационными конфликтами привлекается достаточно пристальное внимание как разного рода исследователей, так и практиков, которыми рассматриваются они в качестве одного из факторов, способных оказать воздействие на эффективность функционирования компании. Следовательно, понимание основ конфликтного взаимодействия выступает в качестве одной из важнейших задач не только для руководящего состава компании, но и непосредственно для служб по управлению персоналом. Понятие внутриорганизационного конфликта выступает в качестве одного из определяющих в образовании личности работника, именно в связи с этим исследованием данного вопроса длительное время занимались представители большинства управленческих школ.

Представители ранних школ управления, включая и сторонников школы человеческих отношений, имели мнение, что конфликт является признаком неэффективной деятельности компании и плохого его управления. Необходимо заметить, что в науке по управлению отношение к внутриорганизационным конфликтам со времени изменяется от понимания их в качестве фактора исключительно отрицательного воздействия к рассмотрению конфликтов в виде индикатора нужных изменений в определенных аспектах функционирования компании и инструмента ее развития. Некоторые авторы отмечают, что достаточно высокий уровень гармоничности и стабильности могут приводить к уменьшению уровня эффективности в деятельности компании, тем самым ими признается положительное воздействие на ее развитие определенного уровня конфликтности.

Что же такое внутриорганизационный конфликт? Необходимо представить разного рода определения. Авторы многих научных исследований в сфере управления организационными конфликтами Б.С. Волков и Н.В. Волкова считают, что внутриорганизационный конфликт - это наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия сторон в организации [Волков, Б.С. Конфликтология / Б.С. Волкова, Н.В. Волкова. – М.: Академический проспект, 2020. – 356., с.26.]. По словам исследователя такой же темы В.Р. Веснина, под внутриорганизационным конфликтом понимают столкновение противоположно направленных тенденций, во взаимоотношениях людей, их объединениях формального и неформального характера, которое обусловлено различием взглядов, позиций и интересов [Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами: учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект. – 2019. – 704с., с.146.]. Иначе можно сказать, что конфликт представляет собой явление многоуровневое, в качестве ключевого элемента которого выступает разногласие между отдельно взятыми членами (группами членов)

компании.

Следовательно, в разного рода определениях конфликта можно усмотреть некую общую черту, которая указывает на то, что в основе данного феномена заложено определенное противоречие между вовлеченными субъектами.

Можно сделать общий вывод, что внутриорганизационный конфликт можно определить тем, что сознательное поведение одной из сторон (личности, группы или организации в общем) вызывает расстройство интересов иной стороны, которое порождает ответное противодействие иной стороны и, в результате, ведет к уменьшению уровня эффективности совместной работы, росту уровня риска, прекращению совместной деятельности или иного рода последствиям негативным негативного характера.

В литературе есть большое количество различных классификаций внутриорганизационных конфликтов. С точки зрения причин внутриорганизационного конфликта, выделяются [Ворожейкин, И.Е.

Конфликтология: учебник / И.Е. Ворожейкин, А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – М.: Инфра-М, 2019. – 304., с.164.]:

- конфликт целей характеризуется тем, что участвующие в нем стороны по-разному видят желаемое состояние или результат деятельности в будущем;

- конфликт познания состоит в том, что участники конфликта имеют несовместимые (альтернативные) взгляды, идеи по решаемой проблеме;

- чувственный конфликт имеет место тогда, когда у участников конфликта различны чувства и эмоции, лежащие в основе их отношений друг с другом как личностей. Такие конфликты наиболее трудно разрешаются, так как в их основе лежат причины, связанные с психикой личности.

С точки зрения содержания конфликтной ситуации различают [Илларионов Ю.Н., Бойко В.Л. Внедрение организационного конфликт-менеджмента в систему управления в современных условиях // Аудит. – 2022. - №6. – С.50-53.. с.51.]:

- адаптационный конфликт связан зачастую с переходом на новое место работы. Он является результатом резкого качественного изменения системного окружения, новых требований;

- конфликт взаимоотношений руководитель-подчиненный

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. 25 дек. 1993 г. №237.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. в редакции от 24 июля 2003 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. №32. Ст.3301.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. в редакции 04 августа 2003 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. №1. Ст.3.
4. Абдыжалиева А.С. Конфликт: понятие, классификация и причины возникновения // Вестник Башкирского государственного университета. – 2022. - №1. – С.80-83.
5. Алексеев Д.А. Организационные конфликты: понятие, сущность, особенности управления // Научный Лидер. – 2023. - №28. – С.59-63.
6. Алиев, И.М. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 486.
7. Анцупов, А.Я. Конфликтология. – 8-е изд.: учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2023. – 560.
8. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект. – 2019. – 704.
9. Винокурова Д.М., Бурлакова А.Р. Стрессоустойчивость персонала к конфликтам в организации // Академический вестник Якутской государственной сельскохозяйственной академии. – 2020. - №5. – С.45-51.
10. Воронкова Е.Р. Локальное правовое регулирование процедуры управления конфликтами в организации // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. - №3. – С.44-47.
11. Волков, Б.С. Конфликтология / Б.С. Волкова, Н.В. Волкова. – М.: Академический проспект, 2020. – 356.
12. Ворожейкин, И.Е. Конфликтология: учебник / И.Е. Ворожейкин, А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – М.: Инфра-М, 2019. – 304.
13. Гайирбекова Д.Г. Конфликты в организации // Мировая наука. – 2020. - №2. – С.45-47.
14. Григорьева Н.В., Цветкова А.С. Управление конфликтами в условиях коммерческой организации // Сборник научных трудов молодых ученых и специалистов. – Чебоксары: ЧГУ им. И.Н. Ульянова, 2020. – С.355-359.

- 15.Елкина В.Н., Шишкина Е.А. Совершенствование процесса управления конфликтами в организации // Экономика и социум. – 2020. – №11. – С.693-695.
- 16.Заманова И.Ф., Тутаева Г.Н. Конфликты в организации: виды и сущность // Наука. Культура. Искусство: актуальные проблемы теории и практики: сборник материалов Всероссийской науч.-практ. конференции. – Белгород: БелГИИиК, 2021. – С.219-222.
- 17.Илларионов Ю.Н., Бойко В.Л. Внедрение организационного конфликт-менеджмента в систему управления в современных условиях // Аудит. – 2022. – №6. – С.50-53.
- 18.Кашицына Т.Н., Султанова А.В., Петров И.Е. Причины возникновения конфликтов в организации и методы их управления // Наука Красноярья. – 2022. – Т.11. – №3-3. – С.60-64.
- 19.Кириллов Е.И., Ременюк Н.Р. Методы совершенствования системы управления персоналом в условиях организационного конфликта // Конфликтология. – 2022. – Т.17. – №1. – С.125-134.
- 20.Клюева М.В. Конфликты в организациях в эпоху цифровой экономики // Искусственный интеллект и цифровая экономика: взгляд студенчества: материалы I Всероссийской студенческой науч.-практ. конференции. – М.: ГУУ, 2020. – С.364-365.
- 21.Котовщикова А.А. Влияние ограниченности ресурсов на организационные конфликты // Трибуна ученого. – 2021. – №1. – С.801-803.
- 22.Крылова Т.В., Семенышева М.А., Лелекова А.В. Социальные механизмы регулирования организационных конфликтов // Наука Красноярья. – 2022. – Т.11. – №1-3. – С.91-96.
- 23.Кунев Д.А., Лядская А.В. Реализация организациями мер по урегулированию конфликта интересов: практика и перспективы // Современное право. – 2020. – №11. – С.84-90.
- 24.Лоикова З.А., Мазанова А.В. Роль субординации в управлении конфликтами // Управление развитием персонала. – 2020. – №1. – С.56-62.
- 25.Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник / В.М. Маслова. – 5-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 451.
- 26.Мясоедов А.И. Организационные конфликты: причины, последствия и средства их устранения // Журнал социологических исследований. – 2023. – Т.8. – №2. – С.45-54.
- 27.Нгуен Д.М., Жаркова С.Л. Диагностика конфликтов в структуре организации // Сборник статей магистрантов ММА – 2020. – М.: ММА, 2020. – С.136-139.
- 28.Разумова М.А. Управление конфликтами как вид управленческой деятельности в современной организации // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. – 2020. – №2. – С.50-54.
- 29.Сидельников А.А. Управление организационными конфликтами // Via Scientiarum – Дорога знаний. – 2022. – №2. – С.68-72.
- 30.Тузова, О.Н. Управление конфликтами в организации: учеб. пособие / О.Н. Тузова, И.А. Синкевич. – Мурманск: МАГУ, 2021. – 102.
- 31.Черкашина Л.В. Причины и профилактика конфликтов в организациях АПК // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2021. – №1. – С.4-7.
- 32.Шарыгина О.Л. Проблемы организационно-функциональной структуры организации и перспективы применения системы конфликт-менеджмента // Научный журнал молодых ученых. – 2020. – №4. – С.134-141.

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/387454>