

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/referat/94151>

Тип работы: Реферат

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. Управление конфликтами 5
2. Управление изменениями 9
3. Управление с целью повышения эффективности и снижения стресса 11
4. Понятия корпоративной и организационной культуры 14
5. Организационная культура как система корпоративных правил 18

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 20

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 21

ВВЕДЕНИЕ

Конфликты внутри организации рассматривались как очень негативные явления. Фактически, одна из главных целей Веберовской бюрократии и школы менеджмента для теории управления состояла в том, чтобы устранить условия, которые способствовали конфликту. Современные теоретики управления признают, что полное отсутствие конфликтов внутри организации не только невозможно, но и нежелательно.

Современный взгляд состоит в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты могут быть не только возможными, но даже желательными. Конечно, конфликт не всегда положительный. В некоторых случаях это может повлиять на выполнение индивидуальных потребностей и достижение целей всей организации. Например, человек, который спорит на заседании комитета только потому, что не может спорить, может снизить уровень удовлетворения потребности в принадлежности и уважении и, возможно, снизить способность группы принимать эффективные решения. Члены группы могут только принять точку зрения спорщика, чтобы избежать конфликта и всех связанных с этим проблем, даже не будучи уверенными, что они поступают правильно. Однако во многих ситуациях конфликт помогает выявить разные точки зрения, предоставить дополнительную информацию, выявить большее количество альтернатив или проблем и т. Д.

Культура человека проявляется в его поведении, внешности и выражениях. Культура организации также проявляется во всех видах деятельности и во взаимоотношениях этой организации. Это не может рассматриваться отдельно, просто не существует отдельно. Вы можете сесть и создать внутренние кодексы, кодексы поведения и стандарты отношений. Это необходимая и полезная вещь. К сожалению, здесь невозможно создать корпоративную культуру высокого уровня. Недавно в прессе появились публикации, в которых авторы думают о корпоративной культуре. Называть эту концепцию новой, вероятно, было бы неправильно, поскольку каждая организация имеет свою внутреннюю атмосферу со дня ее основания. Другое дело, что отечественные менеджеры только недавно осознали, что умелое управление корпоративной культурой может стать серьезным конкурентным преимуществом для компании. Тема корпоративной культуры становится все более актуальной. Его можно найти на страницах газет и журналов, в дискуссиях на форумах, конференциях и заседаниях HR-клубов. Многие компании решают тщательно подойти к этой теме и использовать весь потенциал корпоративной культуры на благо компании.

Цель данной работы показать природу конфликтов, изменений и стрессовых ситуаций в организациях и описать методы их эффективного управления и изучить характеристики корпоративной культуры предприятия.

В соответствии с поставленной целью выявлены следующие задачи исследования:

- ☐ Рассмотреть теоретический аспект природы конфликта и его причины;
- ☐ Изучить управление конфликтами и изменениями;
- ☐ Рассмотреть управление с целью повышения эффективности и снижения стресса.

□ Дать понятия корпоративной и организационной культуры;

□ Изучить организационную культуру как систему корпоративных правил

Теоретической и методологической основой для написания работы стали труды отечественных и зарубежных психологов, материалы из научных журналов, интернет.

Данная работа включает введение, четыре главы, заключение и список использованной литературы.

1. Управление конфликтами

Конфликт - это отсутствие согласия между двумя или более сторонами, каждая из которых пытается принять свою точку зрения или цель и не позволяет другой сделать то же самое. Конфликты могут возникать между людьми, отдельным лицом и группой, а также между группами.

Возможные причины конфликта: общие ресурсы, взаимозависимость от рабочих мест, различия в целях, восприятии, ценностях и поведении, в уровне образования и обучения людей и неэффективное общение. Когда ситуация связана с минимальными личными потерями или угрозами, люди обычно не реагируют на возможный конфликт.

Существует несколько способов эффективного управления конфликтами, которые можно разделить на две категории: структурные и межличностные.

Менеджеры не должны верить, что причиной конфликта является разница в личных качествах людей. Конечно, это может стать причиной, но это только один из факторов, которые могут привести к конфликту. Сначала необходимо проанализировать действительные причины, а затем выбрать метод разрешения конфликта, который также снижает вероятность возникновения будущих конфликтов. [3, с.96]

Структурные методы

Существует четыре структурных метода разрешения конфликта: уточнение ожиданий, использование механизмов координации и интеграции, постановка соответствующих целей и использование правильной структуры вознаграждения.

Разъяснение ожиданий

Один из лучших способов проактивного управления дисфункциональными конфликтами - это четко объяснить, что ожидается от каждого сотрудника и подразделения. В частности, необходимо предоставлять людям информацию о степени эффективности, кто должен предоставлять и получать информацию, как распределяются полномочия и обязанности, а также руководящие принципы, процедуры и правила. Метод реализуется путем создания подходящих должностных инструкций и разработки документов, которые регулируют распределение функций, прав и обязанностей по уровням управления. Подчиненные должны четко понимать, чего ожидать от них в данной ситуации.

Координационные и интеграционные механизмы

Следующим методом управления конфликтами является использование координационных механизмов, из которых командная цепочка является наиболее распространенной. Четкая иерархия полномочий упрощает взаимодействие между сотрудниками, процесс принятия решений и поток информации в организации. Если двое или более подчиненных не могут договориться по одному вопросу, конфликтов можно избежать, связавшись с главным генералом, который принимает решение. Принцип командного подразделения повышает эффективность иерархии как метода разрешения конфликтов, поскольку в этом случае подчиненный четко знает, чьи решения следует соблюдать. [7, с.148]

Инструменты интеграции очень полезны в управлении конфликтами: иерархия управления, персонал для связи между отделами, многофункциональные и целевые группы, а также встречи между менеджерами из разных отделов. Исследования показали, что организации, обеспечившие правильный уровень интеграции, более эффективны, чем организации, которые этого не сделали. Например, компания, столкнувшаяся с конфликтом между отделом продаж и производственным отделом, может решить эту проблему путем создания отдела координации заказов, координации продаж и производства и решения таких проблем, как требования к продажам, использование производственных мощностей, ценообразование и графики поставок.

Подчиненные цели

Следующим эффективным структурным методом управления конфликтами является постановка подчиненных целей. Это цели, которые требуют совместных усилий двух или более сотрудников, групп или отделов. Основная идея состоит в том, чтобы направить усилия всех сторон на достижение общей цели. Например, если изменения в конфликте производственного отдела, цели должны быть установлены для всего отдела, а не для каждой смены. Установление четко определенных целей для всей организации в целом также помогает руководителям отделов принимать решения, которые полезны для всей

организации, а не только для ее функциональных областей. Краткое изложение основных подчиненных целей организации содержится в формулировке организационных ценностей.

Структура компенсации

Чтобы управлять конфликтами, вы можете использовать награды, которые влияют на поведение людей и заставляют их действовать таким образом, чтобы избежать дисфункциональных последствий. Люди, которые способствуют достижению соответствующих целей, помогают другим группам в организации и пытаются решить проблему интегрированным образом, должны быть вознаграждены похвалой, оплатой, признанием или продвижением по службе. Не менее важно, чтобы система поощрений не способствовала непродуктивным действиям отдельных лиц и групп. [8, с.149]

В целом, мы можем сказать, что систематическое, скоординированное использование системы поощрений для продвижения мер, которые помогают достичь целей всей организации, помогает людям понять, какой тип поведенческого управления ожидается от них в конфликтной ситуации.

Межличностные стили

Существует пять основных межличностных стилей для разрешения конфликтов: избегание, сглаживание, принуждение, компромисс и решение проблем.

Принуждение

Этот стиль характеризуется попыткой одного человека любой ценой заставить других принять свою точку зрения. Его не интересует мнение других. В целом, такие люди очень агрессивны и используют силу посредством принуждения, чтобы влиять на других. Согласно теории Блейка и Мутона, «конфликт можно контролировать, подавляя его, сокрушая его противника и заставляя его следовать формуле» подчинение власти». Стиль принуждения эффективен в ситуациях, когда лидер имеет сильную власть над своим

Недостатки этого стиля заключаются в том, что он

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баннова М.А. Управление конфликтами в организации / М.А. Баннова [Текст] // Мировая наука. - 2019 .-- № 3 (24). - с. 99-101.
2. Валиуллова А.А. Управление конфликтами в современных российских организациях / А.А. Валиуллова [Текст] // Научный журнал. 2018. № 3 (26). С. 112-117.
3. Васкевич Д.В. Управление конфликтами на предприятии / Д.В. Васкевич [Текст] / Академия. - 2019 .-- № 7 (46). - С. 114-116.
4. Гришина Н. В. Психология конфликта [Текст] / Н. В. Гришина. - СПб .: Питер, 2016. - С. 575.
5. Деккушева, А. Д. Конфликтные факторы и их характеристики / А. Д. Деккушева [Текст] // Научные проблемы гуманитарных исследований, - 2019. - № 3. - С. 217-223.
6. Канатаев Ю.А. Психология конфликта [Текст] / Ю.А. Kanataev. - М .: ВАХЗ, 2015 .-- 379 с.
7. Кузнецова Т.А. Управление конфликтами в организации / Т.А. Кузнецова [Текст] // Вестник современных исследований. - 2018 г. - № 10,4 (25). - с. 108-110.
8. Рачицкая В.А. Место и роль организационного конфликта в управлении организацией / В.А. Рачицкая [Текст] // Via scientiarum - Дорога знаний. - 2019 .-- № 1. - С. 72-75.
9. Разгонова Е.Ю. Управление конфликтами / Е.Ю. Разгонова [Текст] // Молодежь и наука. - 2018. - № 7. - С. 25.
10. Салменкова М.В. Управление конфликтами на современном предприятии / М.В. Салменкова [Текст] // Форум молодых ученых. 2019. № 2 (30). С. 1321-1323.
11. Фандий К.В. Управление конфликтами в организации / К.В. Fandiy [Текст] // Форум молодых ученых. - 2019 .-- № 2 (30). - с. 1517-1520.
12. Бехар, Дж. Дело не в кофе: корпоративная культура Starbucks / Дж. Бехар. - М .: Альпина Паблишер, 2016 .-- 186 с.
13. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С.В. Василенко. - М .: Дашков и К., 2013 .-- 136 с.
14. Демин, Д. Корпоративная культура: десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. - М .: Альпина Паблишер, 2016 .-- 154 с.
15. Козлов В.В. Корпоративная культура / В.В. Козлов. - М .: Альфа-Пресс, 2009 .-- 304 с.
16. Лайкер, Д. Тойота Корпоративная культура: уроки для других компаний / Д. Лайкер. - М .: Альпина Паблишер, 2016 .-- 354 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/referat/94151>