

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/diplomnaya-rabota/9440>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Конфликтология

-

3.1 Мероприятия по преодолению конфликтов

Итак, в предыдущей главе было отмечено, что на предприятии присутствуют конфликты, отсутствует технология адаптации; отмечена текучесть кадров по причинам низкой заработной платы и психологического климата в коллективе; несовершенная система мотивации и стимулирования. Взаимосвязь основных проблем, выявленных в ходе анализа, рекомендаций и мероприятий по их решению приведено в таблице 3.1.

Обеспечение признаний успехов сотрудников возможно обеспечить созданием системы поощрений за успехи; подведение итогов, анализ и награждения по итогам квартала, года.

Создание системы наставничества предполагает обучение вновь поступающих сотрудников более опытными, систему знакомство с должностью и трудовыми функциями.

Проведение конкурсов возможно в течение календарного года и приурочить к профессиональному празднику. Победителя награждать ценными призами.

Таким образом, для преодоления конфликтов предлагаются следующие мероприятия:

- 1) Мероприятия по совершенствованию корпоративной культуры на предприятии;
- 2) Совершенствование мотивации и стимулирования персонала;
- 3) Совершенствование системы развития персонала.

На затеи более интерес уделяется высококачественному составу персонала, подъему значения его квалификации. Отличие отдается юным труженикам, владеющим профессиональными познаниями и умениями, дискриминация сообразно полу никак не имеется.

Вопросы общественного планирования находят решение, однако им никак не уделяется подобающий им интерес. Надлежит подметить, будто исследование культуры, в частности организации и сервиса трудящихся мест, исполнения трудового процесса, критерий труда и иного существенно затруднено очень невысоким состоянием информационной базы, неимением неизменного учета. Главная неувязка в области управления общественной средой – наверное неимение сформированной корпоративной культуры компании.

Создавая корпоративную культуру, профессиональные кадровые службы (а наверное их 1 из главных повинностей) должны рекомендовать собственный ансамбль мер сообразно содействию данной деловитости, и мы желаем рекомендовать некие определенные события для решения таковой задачи:

1. Точный обряд организации приема на компанию новейших служащих (организация периода привыкания начинающих к условиям работы на компании, воспитание начинающих).
2. Организация состязаний проф профессионализма посреди служащих компании, введение особенного обряда одобрения наилучших сообразно специальности, может быть, определение «человека года» компании.
3. Планирование карьеры служащих (помощь в обучении, стажировке, манёвре).
4. Введение дня рождения компании.
5. Помощь коллективных выездов на (с ролью управляющих компании).
6. Постоянное уведомление служащих о достижениях в труде компании.

Список литературы

1. Игебаева Ф.А. Межличностный конфликт в организации и его последствия. // Язык и литература в условиях билингвизма и полилингвизма. Сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. С. 249 – 252.
2. Игебаева Ф.А. Руководитель и его роль в предупреждении конфликтов в организациях // Развитие современного общества России в условиях новой экономики. Материалы V Всероссийской научно-практической конференции. – Саратов: Изд-во «КУБиК», 2012. – С. 39 – 42.

3. Игебаева Ф.А. Социальные конфликты и способы их решения. Социально-экономическое развитие общества: система образования и экономика знаний. Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. Пенза. 2007. – С.33 – 35.
4. Андреева Г.М. «Социальная психология», М.,2011. – 678с.
5. Бородкин Ф.Н. «Внимание, конфликт!», Новосибирск, 2012. – 679с.
6. Агеев В.С. «Межгрупповое взаимодействие. Социально-психологические проблемы», М., 2013. – 456с.
7. Социальная психология. /Под ред. Семенова В.Е., 2015. – 888с.
8. Игебаева Ф.А. Искусство управлять людьми – самое трудное и высокое из всех искусств в сборнике: Science, technology and life – 2014 proceedings of the international scientific conference. editors v.a. iljuhina,v.i. zhukovskij, n.p. ketova, a.m. gazaliev, g.s.mal'. 2015. с. 1073 – 1079.
9. Игебаева Ф.А. Конфликты в организации и их последствия. В сборнике: Zprávy vědecké ideje – 2014. Materiály X mezinàrodní vědecká-praktická konference. 2014. – С. 27 – 29.
10. Игебаева Ф.А. Некоторые этические и организационные аспекты управления персоналом В сборнике Проблемы и перспективы российской экономики.VII Всероссийская научно-практическая конференция 26-27 марта 2008г. Пенза. 2008. – С.43 – 45.
11. Игебаева Ф.А. Социология: учебное пособие для студентов вузов. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 236 с. – (Высшее образование – Бакалавриат).
12. Игебаева Ф.А. Практикум по социологии: /Ф.А. Игебаева. – Уфа: Башкирский ГАУ, 2012. – 128с.
13. Internet resource. Available at: <http://www.studfiles.ru/preview/2617345/>
14. Шепель В.М. Настольная книга бизнесмена и менеджера (Управленческая гуманитарология). М.: Финансы и статистика, 1992 г. - 240 с.
15. Щеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений. -М.: 1995 г.

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/diplomnaya-rabota/9440>