

**Выпускная квалификационная работа на присвоение
степени:**

«Бакалавр конфликтологии»

**ТЕХНОЛОГИИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ И
ПРОФИЛАКТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ
КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ** (проект «Система
мероприятий по выявлению и профилактики межличностных
конфликтов на предприятии»)

Научный руководитель:

Кафедра конфликтологии, связей с общественностью
и журналистики ИМО: доцент Миллер И.С.

Выполнила: Саруханова Л.С.

Актуальность выбранной темы



Цель: разработка

практических

рекомендаций

по предотвращению

и профилактике

МЕЖЛИЧНОСТНЫХ

КОНФЛИКТОВ В

Организации

Задачи:

– рассмотреть понятие, виды межличностных

конфликтов;

– выявить причины возникновения межличностных

конфликтов на предприятии;

– проанализировать динамику протекания конфликтов на

предприятии;

– выявить особенности конфликтов на обувном

предприятии Наумова;

– исследовать технологии урегулирования конфликтов на

предприятии;

– разработать систему мероприятий по выявлению и

профилактике межличностных конфликтов на предприятии .

Ущемляет интересы

Сторона А

Конфликт

Сторона В

Вступает в конфликтное взаимодействие

ПОСЛЕДСТВИЯ КОНФЛИКТА

Позитивные

Негативные



Конкуренция \neq Конфликт

Для **конструктивного разрешения** конфликтов важно знать его **причину**, и отслеживать его **динамику**.

Причины конфликтов:

- **объективные;**

- **организационно-**

управленческие;

- **социально-**

психологические;

- **личностные.**

Динамика

конflikта:

- **Предконфликтная**
ситуация;

- **Открытое** противоборство;

- **Завершение** или **разрешение**
конflikта;

- **Послеконфликтный** период.

Обувное предприятие Наумова



Методика О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто

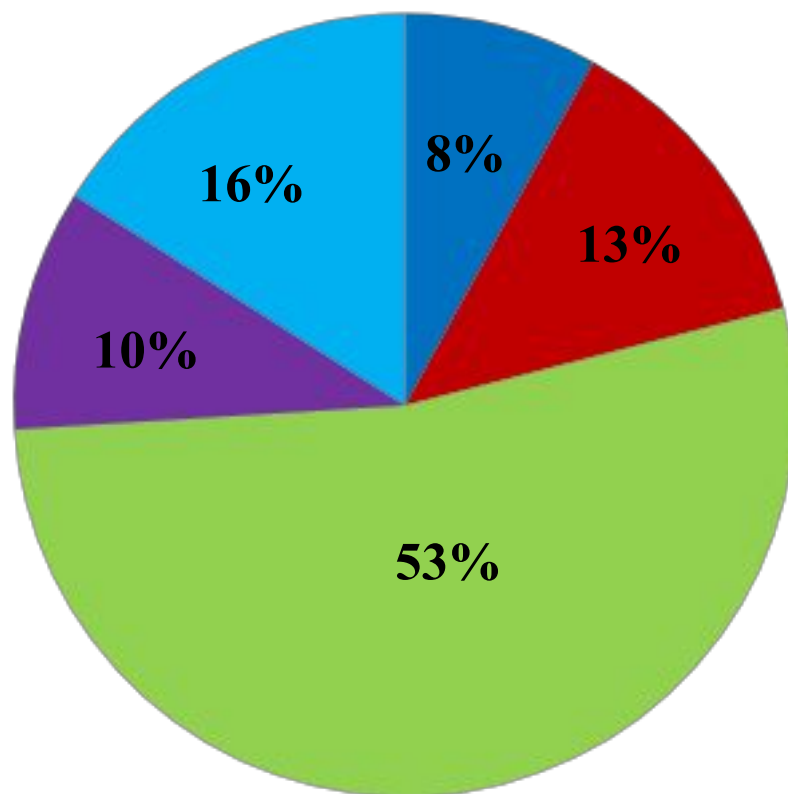
Результаты тестирования социально -
психологического климата в коллективе



См. Приложение 1, 2

Методика Сишора

Результат тестирования сплоченности коллектива



Ответы работников

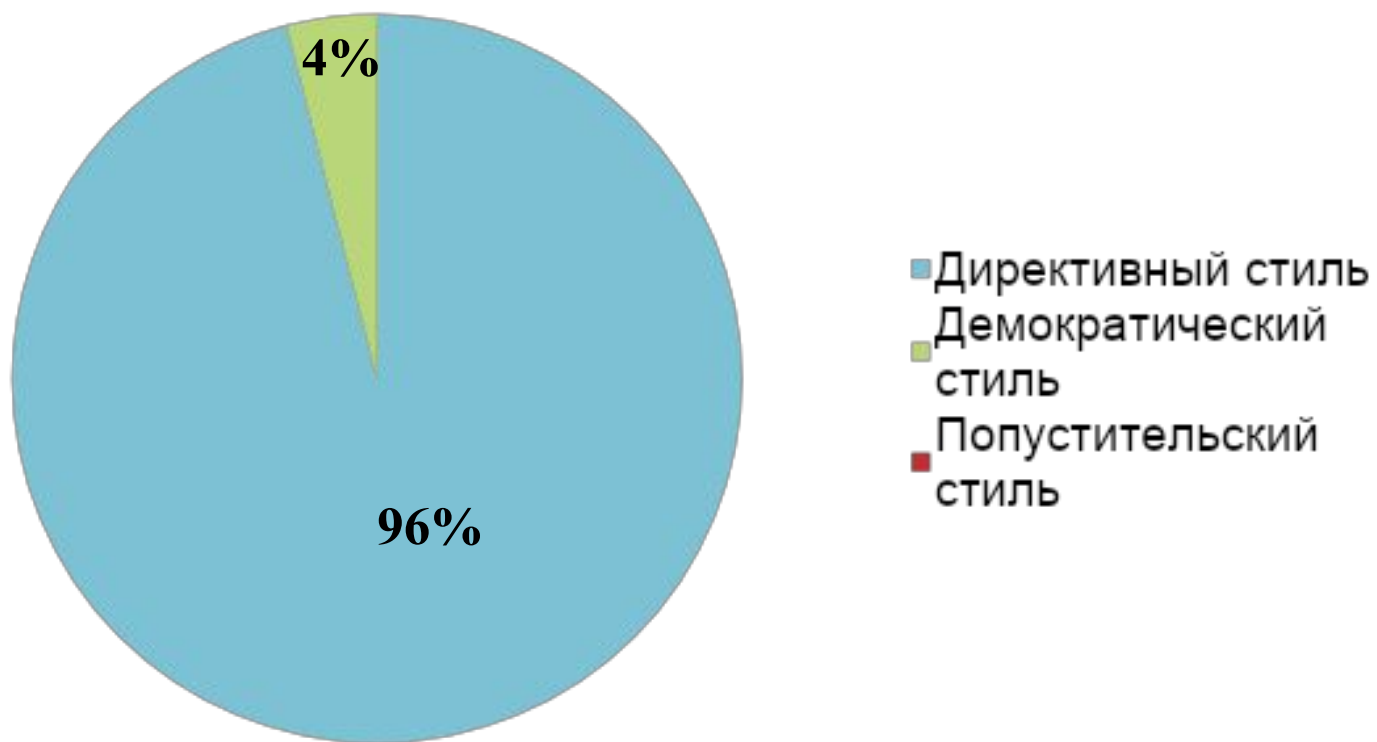
100% = 112 человек

- Высокая
- Выше среднего
- Средняя
- Ниже среднего
- Низкая

См. Приложение 3,4

Методику определения стиля руководства трудовым коллективом В. П. Захарова

Результаты теста



Для решения первой проблемы, мы провели два мероприятия: **спартакиаду**, и **коллективное создание корпоративного кодекса** компании.



Для решения второй проблемы мы предложили **изменить стиль управления** руководства

- **Первоначальный стиль – директивный стиль**




- **Выбранный стиль – консультативный стиль**



Рекомендации

- Во - первых, мы предложили, проводить профилактику конфликта.



Фактор к
возникновению
конфликта

- Второй момент, который важно учитывать, это необходимость в поддержании и укреплении сотрудничества.



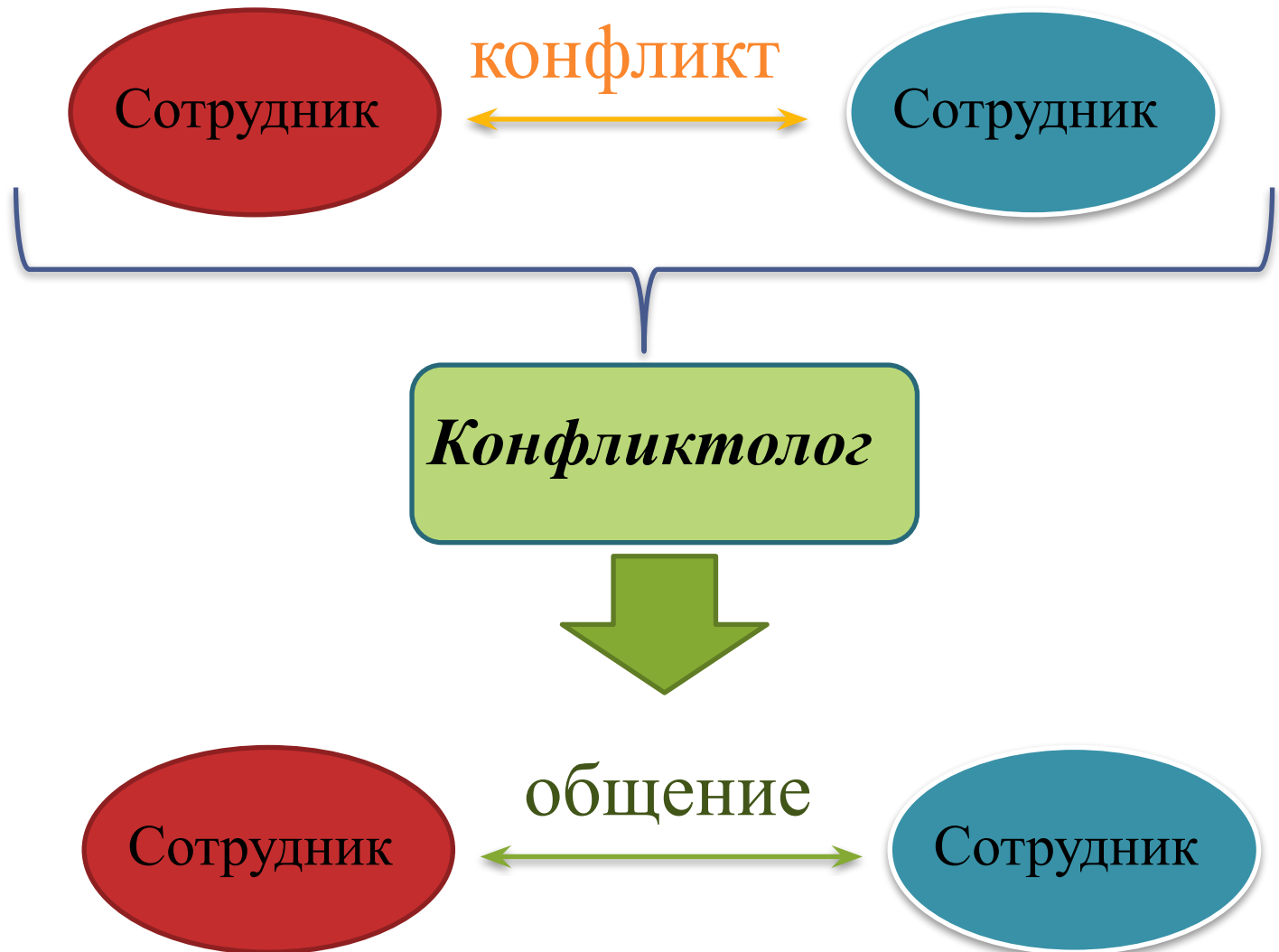
Сотрудник

ОБЩЕНИЕ



Сотрудник

Конфликтологический кабинет





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!