



**МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ САМАРСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
КАФЕДРА «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ»**

**«ФОРМИРОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ
КОНФЛИКТАМИ И СТРЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ»**



**Магистранта 2 курса 24А группы
Свиридова С.А.
Руководитель работы:
к.п.н., доцент
Калмыкова О.Ю.**

Самара 2016 г.

Актуальность

исследования



Подготовка и повышение квалификации персонала предприятия



Снижение текучести кадров

Улучшение социально-психологического климата на предприятии

Увеличение конкурентных преимуществ предприятия



Основное противоречие в решении производственных конфликтов



Отсутствие эффективной методики предупреждения конфликта

Отсутствие полной информации о конфликте

Деструктивный конфликт

Спонтанно принятые решения по урегулированию

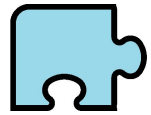
Отсутствие теоретической базы решения конфликта

ЦЕЛЬ

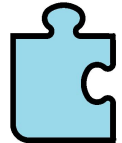


***Цель исследования** - составление рекомендаций по модернизации кадровой политики, которая будет включать в себя теоретические и практические навыки по управлению трудовыми конфликтами на производственном предприятии ООО "Пегас-Агро"*

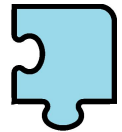
Задачи исследования:



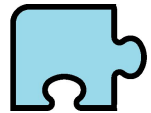
- изучить специфику трудовых конфликтов;



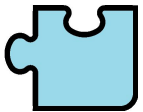
- провести анализ системы управления человеческими ресурсами на предприятии ООО "Пегас-Агро"



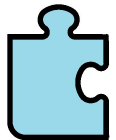
- провести работу по систематизации конфликтов и стрессов на предприятии;



- провести анализ полученных результатов о специфике конфликтов и стрессов в компании ООО "Пегас-Агро";



- составить перечень рекомендаций по управлению трудовыми конфликтами на предприятии ООО "Пегас-Агро"

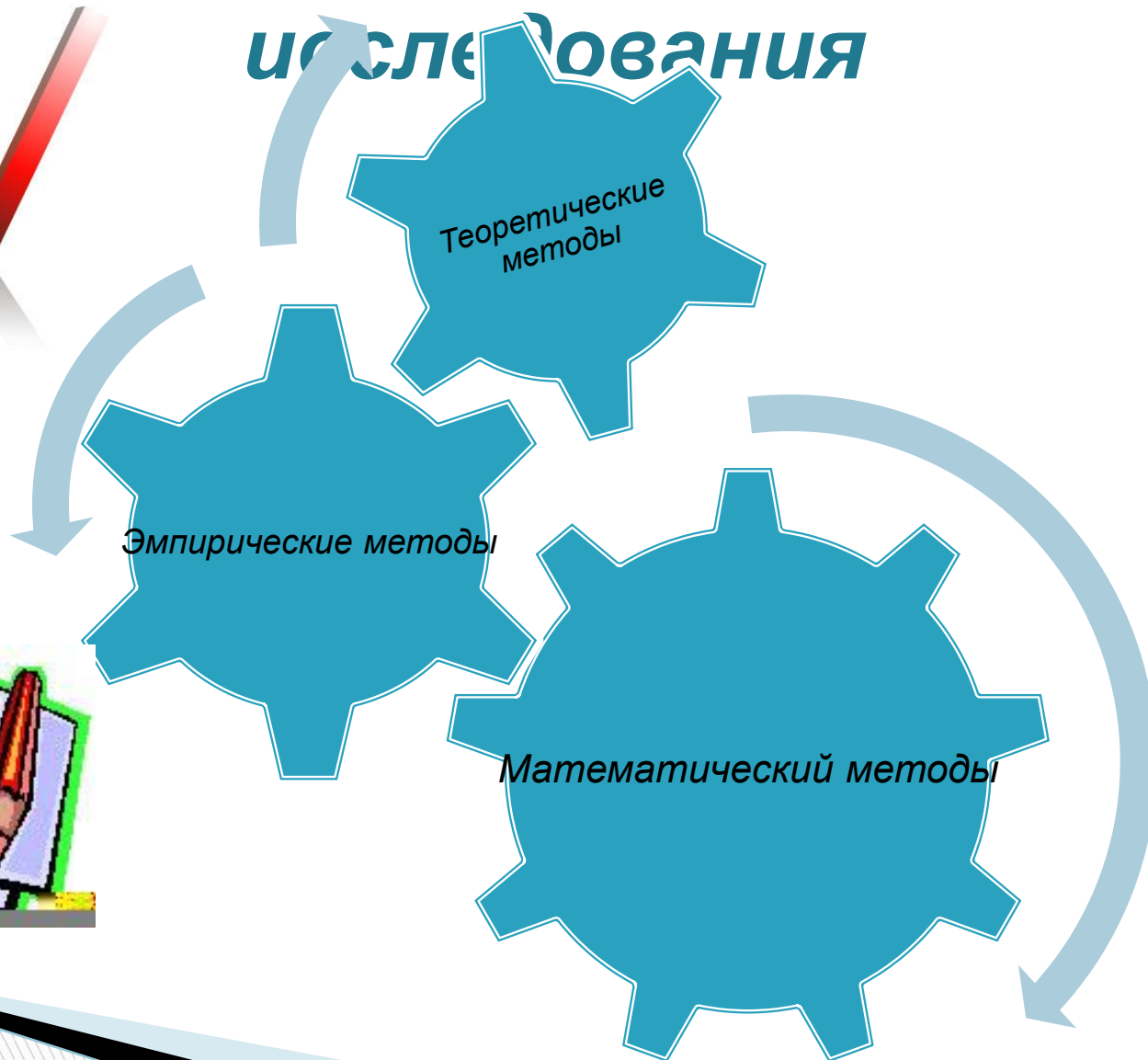


- разработать методiku управления конфликтами и стрессами в компании ООО "Пегас-Агро"



- рассчитать социально-экономический эффект от внедрения методики управления конфликтами и стрессами на производственном предприятии

Методы исследования



Теоретические
методы

Эмпирические методы

Математический методы

Классификация конфликтных ситуаций на производстве

Производственные конфликты

Конфликты внутри малых производственных групп

Конфликты между малыми производственными группами

Конфликты между производственным и группами и административно-управленческим аппаратом

Конфликты между совладельцами предприятий (организаций)

Между рядовыми сотрудниками

Между руководителями и подчиненными

Между работниками различной квалификации



Факторы, влияющие на уровень стрессовой напряженности на производственном предприятии

Тип стрессогенного фактора	Вид фактора
Организационные факторы	<ol style="list-style-type: none">1. выполнение функций, несвойственных основным трудовым обязанностям рабочего;2. высокая рабочая загрузка сотрудников;3. ежедневная монотонная работа, выполняемая производственными рабочими;4. конфликт ролей;5. негативные условия труда: повышенная шумность, недостаточно комфортная температура в производственных помещениях, излишняя вибрация или запыленность и т.д.;6. несоответствие оплаты труда выполняемым трудовым обязанностям работников;7. морально-психологическая напряженность в коллективе;8. несоответствие объема информации и занимаемой должности сотрудников производственных предприятий;9. некорректное, непрофессиональное поведение коллег по отношению к своим сослуживцам
Организационно-личностные	<ol style="list-style-type: none">1. боязнь потери работы;2. боязнь соперничества;3. боязнь допустить ошибку при выполнении каких либо обязанностей

Составляющие статуса производственного рабочего



Объект

исследования:

Организационно-экономические взаимоотношения сотрудников предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей на производственном

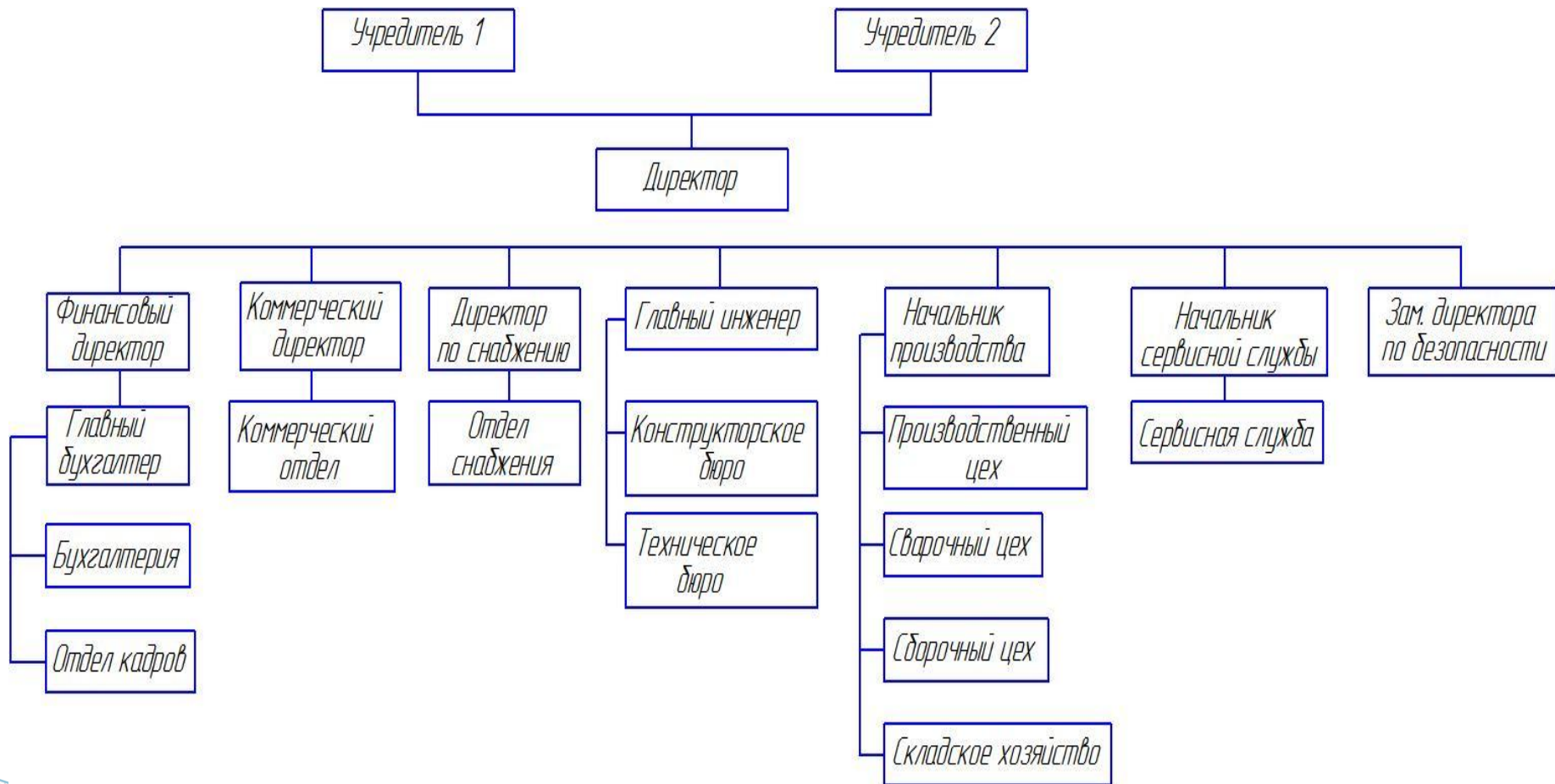


Предмет

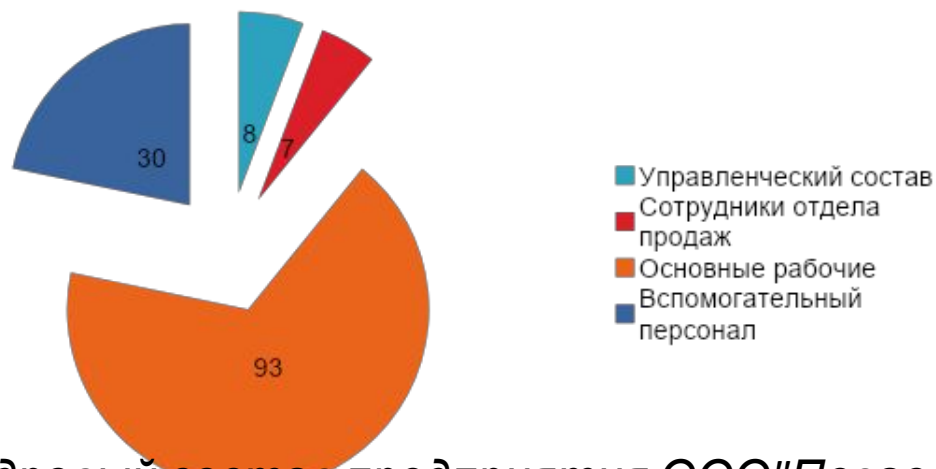
исследования:

Выступают трудовые конфликты и стрессы, возникающие внутри коллектива предприятия, которые оказывают деструктивное влияние на взаимодействия между сотрудниками компании

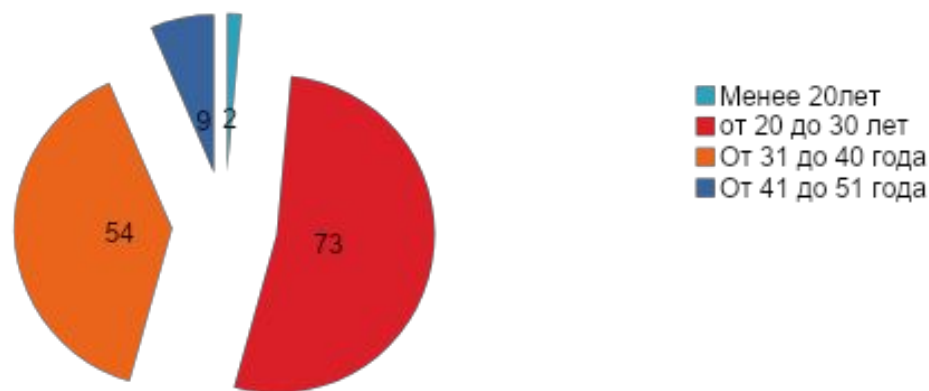
Структурная схема предприятия ООО "Пегас-Агро"



Анализ кадрового состава ООО «Пегас-Агро»



Кадровый состав предприятия ООО "Пегас-Агро"



Кадровый состав ООО "Пегас-Агро" по возрастному признаку

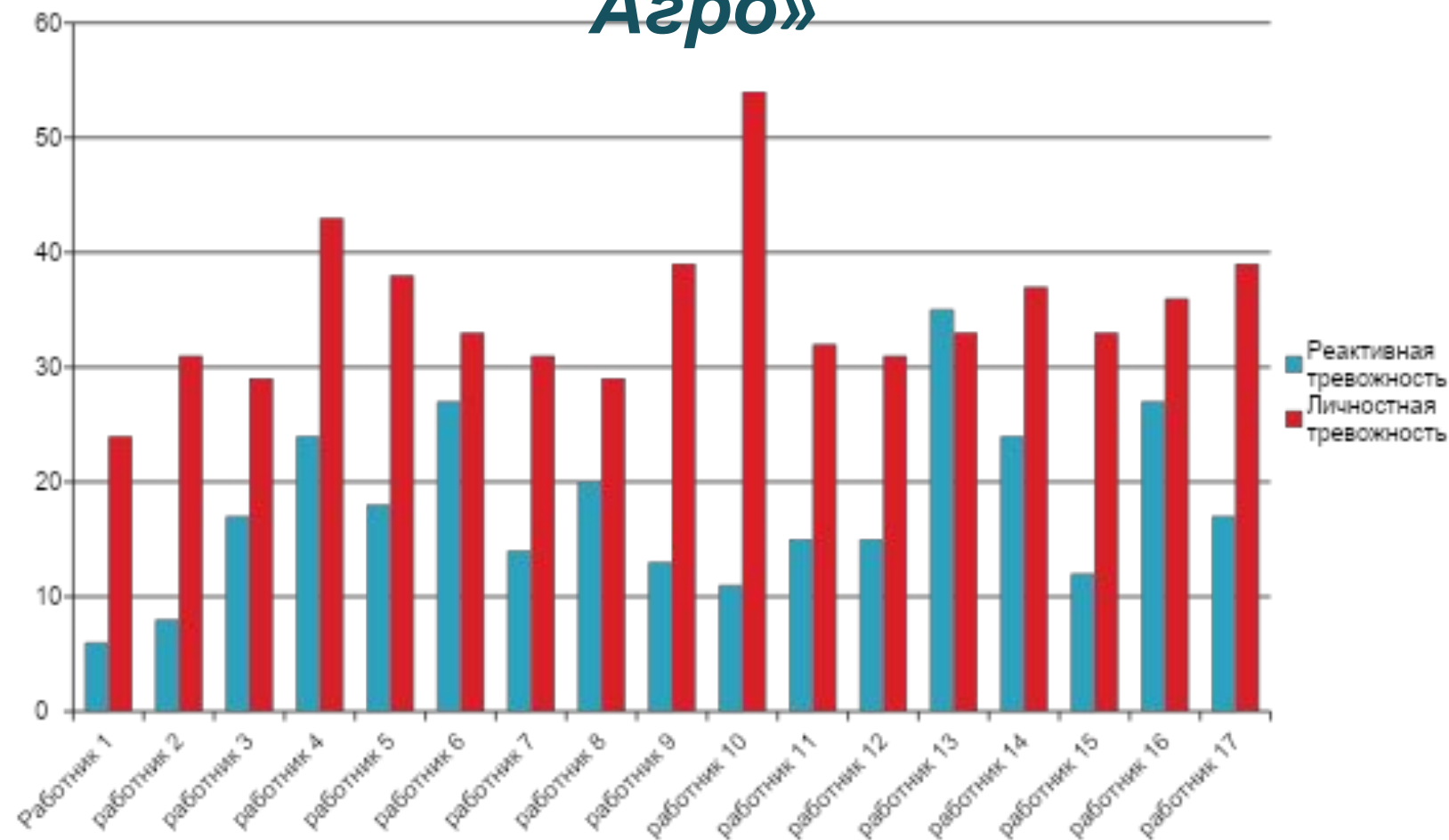
Качества кадровой политики ООО "Пегас-Агро"

Положительные	Отрицательные
<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="92 449 962 578">□ самосовершенствование и получение новых знаний;<li data-bbox="92 592 962 649">□ подбор молодого персонала;<li data-bbox="92 664 962 792">□ предоставление полного соц. пакета и льгот;<li data-bbox="92 806 962 1006">□ получение выплат не предусмотренных законодательством РФ.	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="981 449 1850 649">□ не достигнут высокий уровень мотивации и стимулирования персонала;<li data-bbox="981 664 1850 863">□ несоответствие оплаты труда объему и сложности выполняемой работы;<li data-bbox="981 878 1850 1078">□ напряженная морально-психологическая обстановка в коллективе;

SWOT-анализ факторов, влияющих на систему управления персоналом ООО "Пегас-Агро"

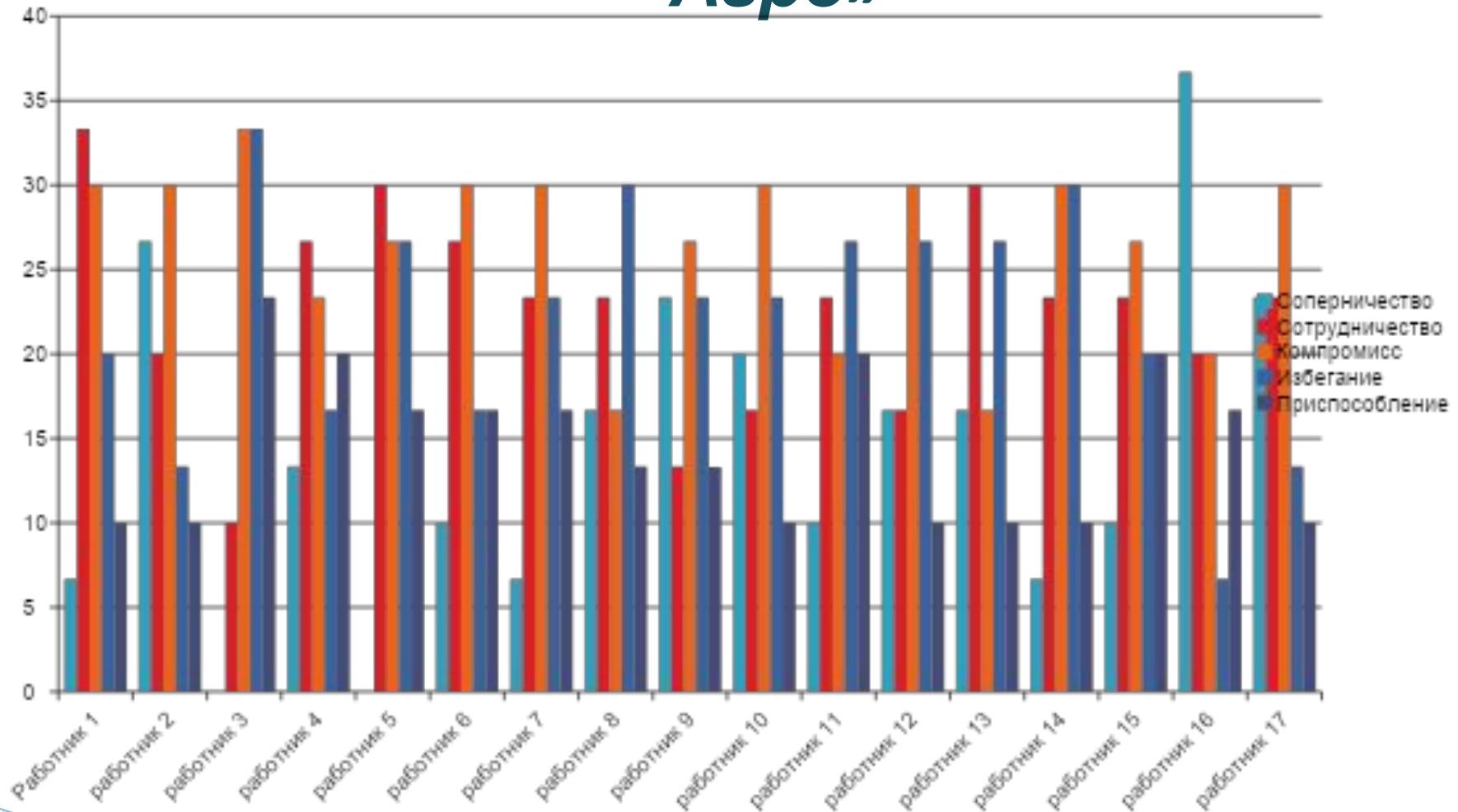
Сильные стороны	Возможности
<ul style="list-style-type: none"> • развитие системы управления персоналом; • высокий уровень компетентности руководителей; • наличие социальной политики; • высокий уровень квалификации специалистов; • высокий уровень квалификационной подготовки персонала; • акцент на молодых сотрудников 	<ul style="list-style-type: none"> • внедрение инновационных методов и задач управления персоналом; • усовершенствование рабочих мест сотрудников; • высокий уровень производительности; • увеличение объемов производства и соответственно создание новых рабочих мест; • субсидирование со стороны государства; • поддержание со стороны местного государственного управления
Слабые стороны	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие как таковой системы управления конфликтами и стрессами на предприятии; • недостаточная квалификация некоторых работников; • нежелание руководства тратить лишние средства на осуществление стратегической кадровой политики; • система стимулирования персонала находится на стадии внедрения и работает некорректно; • морально-психологическая напряженность сотрудников, особенно в сезон максимального выпуска продукции; • наличие сезонности в работы предприятия. 	<ul style="list-style-type: none"> • зависимость от курса валюты; • зависимость от поставщиков комплектующих; • неблагоприятная ситуация в стране, связанная с мировым кризисом; • повышение инфляции; • введение новых налоговых сборов со стороны государства; • снижение уровня образования в среднеспециальных и высших учебных заведениях; • недостаточный уровень подготовки у большинства соискателей работы, приходится обучать самостоятельно.

Уровень социально-психологической напряженности работников ООО «Пегас-Агро»



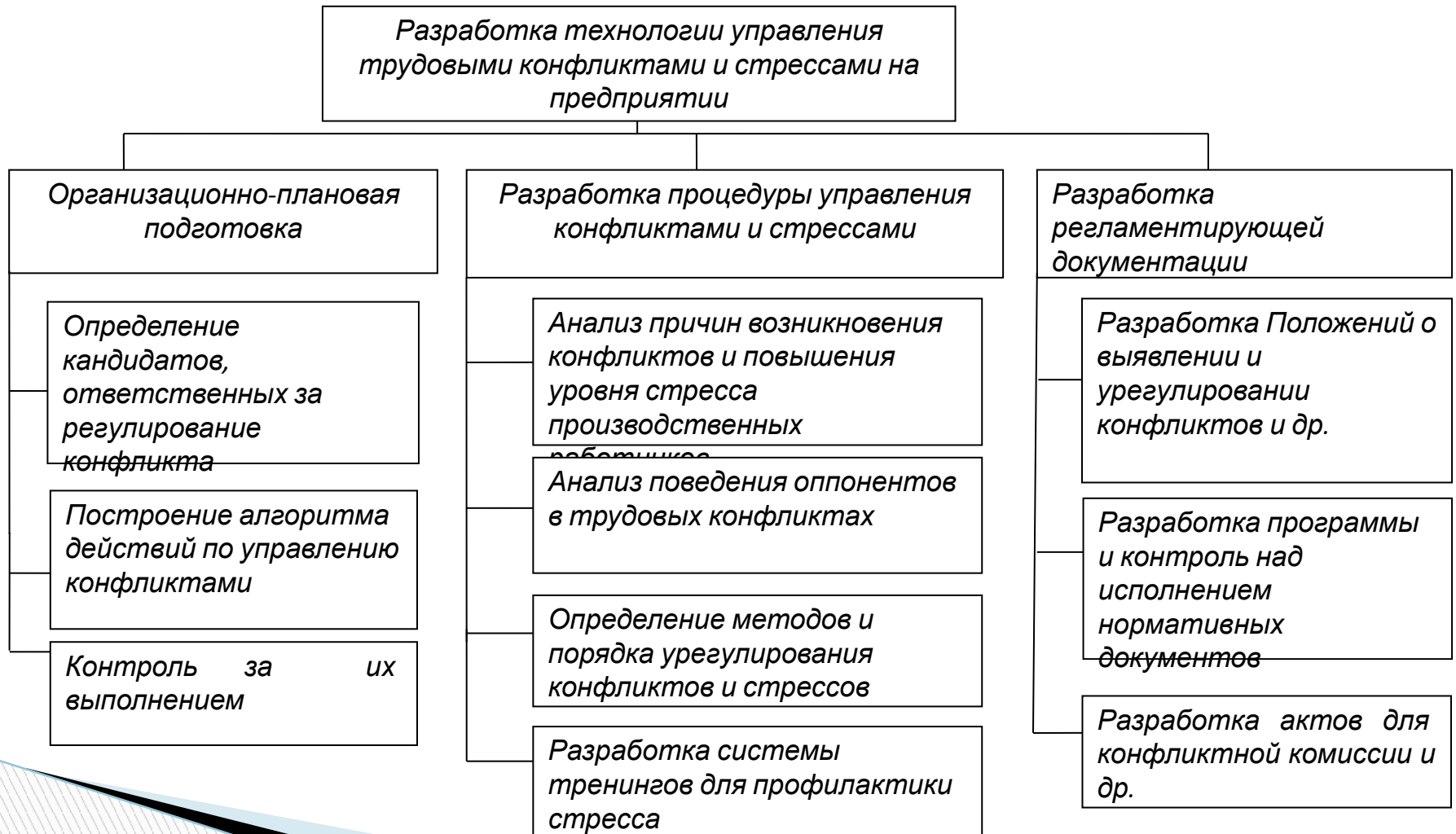
Уровень личностной и реактивной тревожности работников промышленного предприятия ООО «Пегас-Агро»

Уровень социально-психологической напряженности работников ООО «Пегас-Агро»



Диагностика стратегии поведения в конфликте работников предприятия

Схема целей проекта по созданию системы управления

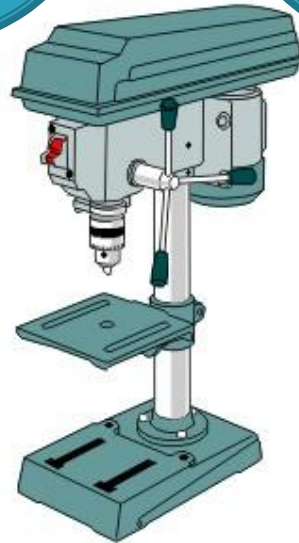


Анализ конфликтной ситуации на предприятии ООО «Пегас- Агро»



Начальник
механического участка

Куда
хотите!!!
Да и
вообще...



Куда
поставим?



Начальник
лазерного участка

Последствия конфликтной ситуации:

- ухудшение взаимоотношений сотрудников;
- снижение эффективности работы каждого из оппонентов;
- снижение производительности заготовительного цеха;
- выполнение одного из оппонентов конфликта.

Мероприятия по внедрению системы управления конфликтами на предприятии ООО «Пегас-Агро»

№ п/п	Меры, способствующие совершенствованию методики управления конфликтами	Срок выполнения	Ответственное лицо
1	Нанять квалифицированного специалиста по решению проблем связанных с персоналом для решения проблем в системе управления человеческими ресурсами.	В течении 2 месяцев	Директор предприятия
2	Пройти обучение на курсах по повышению квалификации в вопросах связанных с управление трудовыми конфликтами	В течении 6 месяцев	Директор предприятия, Специалист по кадрам
3	Провести работу по анализу нормативно-правовых документов, локальных нормативных документов организации, провести анализ ситуации на рынке труда	В течении 1 года	HR-менеджер
4	Разработать методики и сформировать новый подход в управлении конфликтами на предприятии	В течении 1 года	HR-менеджер
5	Разработать нормативную и методическую документацию по модернизации системы управления трудовыми конфликтами	В течении 1 года	HR-менеджер
6	Осуществить внедрение нормативной документации на предприятии	В течении 1 года	HR-менеджер
7	Разработать систему тренингов для персонала, чтобы повысить стрессоустойчивость персонала	В течении 6 месяцев	HR-менеджер
8	Выполнить работы по организации и проведению тренингов с персоналом	В течении 1 года	HR-менеджер

Алгоритм внедрения системы профилактики профессионального стресса на предприятии ООО "Пегас-Агро"

"Пегас-Агро"



Внедрение системы профилактики конфликтов и стрессов на предприятии ООО "Пегас-Агро"



Риски от внедрения системы управления конфликтами и стрессами в ООО "Пегас-

РИСКИ	Эксперты			Ср. балл оценки рисков	Степень влияния	Вес	Оценка	
	1- ый	2-ой	3-ий					
1 <i>Риск недостаточной компетентности конфликт-менеджера предприятия</i>	25	25	25	25	3	0,05	1,25	
2 <i>Риск непродуктивности системы управления конфликтами и стрессами</i>	0	25	0	8,33	3	0,05	0,42	
3 <i>Риск отторжения системы управления конфликтами и стрессами персоналом предприятия</i>	50	75	50	58,33	2	0,075	4,37	
4 <i>Риск отрицательной экономической эффективности системы управления конфликтами и стрессами на предприятии</i>	50	25	25	33,33	1	0,1	3,33	
5 <i>Риск отрицательной социальной эффективности системы управления конфликтами и стрессами на предприятии</i>	0	0	25	8,33	1	0,1	0,83	
6 <i>Риск недостаточного финансирования системы управления конфликтами и стрессами на предприятии</i>	25	25	25	25	3	0,05	1,25	
11,45								
7 НЕПРЕДВИДЕННЫЕ РИСКИ	50	50	50	50,00	1	0,1	5	
ИТОГО								16,45

Социально-экономическая эффективность проекта



- Экономия бюджета на найм новых сотрудников более 65 тыс. руб в год;
- снижение текучести кадров с 12,5 % до 8%;
- сокращение числа конфликтов в связи с необоснованным увольнением персонала;
- сокращение числа трудовых конфликтов в расчете на одного работника;
- повышение удельного веса работников, выражающих удовлетворение осознанием полезности труда;



Положительные результаты от внедрения системы управления конфликтами и стрессами на предприятии ООО «Пегас-Агро»



- *снижение уровня социально-психологической напряженности среди сотрудников предприятия;*
- *рост качества выпускаемой продукции сотрудниками;*
- *общая вовлеченность сотрудников на создание конечного продукта компании;*
- *снижение количества трудовых конфликтов и стрессов на предприятии;*
- *повышение производительности труда работников;*
- *увеличение привлекательности предприятия в глазах сотрудников;*
- *повышения уровня устойчивости к стрессовым ситуациям среди сотрудников предприятия.*

***Спасибо за
внимание***

