



Когут Марина Вячеславівна



Гуманітарно-педагогічний факультет

(<https://nubip.edu.ua/structure/gpf>)

Кафедра: Кафедра управління та освітніх технологій

(<https://nubip.edu.ua/node/2556>)

Спеціальність: Менеджмент (<https://nubip.edu.ua/node/2556/6>)

Освітня програма: Управління персоналом

(<https://nubip.edu.ua/node/2556/6>)

Тема магістерської роботи: Управління конфліктами на підприємстві

Керівник: доцент Білан Л.Л.

ПУБЛІКАЦІЇ

ПОСТЕР

Міністерство освіти і науки України
Національний університет біоресурсів і природокористування України

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент кафедри управління та освітніх технологій Білан Л.Л.

Виконала: студентка Когут М.В., магістр 2-го року навчання гуманітарно-педагогічного факультету, спеціальність 073 «Менеджмент», освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Актуальність. Актуальність даної теми визначається тим, що сучасні організації стикаються з різноманітними конфліктними ситуаціями, і їх успішність у вирішенні цих конфліктів безсередньо впливає на якість стійкості та конкурентоспроможності. Отже, дослідження у цій області має велике значення для бізнесу та суспільства в цілому. Управління конфліктами на підприємстві є детальною проблемою, яка стосується як малих, так і великих підприємств у всьому світі. Конфлікти можуть призвести до збитків у виробництві, погіршити робочу атмосферу та вплинути на задоволеність працівників, що, в свою чергу, може вплинути на результативність та конкурентоспроможність підприємства.

Анотація роботи

Об'єкт

- конфліктні ситуації та процес, що виникають в контексті діяльності організації

Предмет

- процес управління конфліктами на підприємстві

Мета

- розробка та дослідження стратегій та інструментів управління конфліктами на підприємстві з метою підвищення ефективності його діяльності та створення сприятливого робочого середовища

Завдання:

- Аналіз причин та джерел конфліктів на підприємстві.
- Визначення впливу конфліктів та їх основних характеристик.
- Оцінка впливу конфліктів на продуктивність та ефективність підприємства.
- Розробка стратегій управління конфліктами на різних рівнях організації.
- Вивчення сучасних підходів та технологій управління конфліктами.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань використовуються різні методи дослідження, включаючи аналіз літературних джерел, емпіричні дослідження, анкетування, спостереження, інтерв'ю, аналіз статистичних даних, моделювання тощо.

Наукова новизна З появою нових технологій, змінами у бізнес-процесах та соціальних трансформаціях, виникає необхідність адаптувати традиційні методи управління конфліктами до нових реалій. Магістерська робота спрямована на вивчення сучасних підходів та інструментів управління конфліктами на підприємстві та їхню адаптацію до конкретного контексту.

Практична цінність: робота спрямована на розкриття суті, актуальності та вирішення проблеми управління конфліктами на підприємстві, а також на розробку конкретних рекомендацій та інструментів для її вирішення.

СТРУКТУРА РОБОТИ

- РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ**
 - 1.1. Поняття конфлікту і його роль в організації
 - 1.2. Типи конфліктів на підприємстві, їх характеристики та причини виникнення
 - 1.3. Теорії управління конфліктами
 - 1.4. Інструменти аналізу конфлікту
- РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ**
 - 2.1. Роль лідерства в управлінні конфліктами
 - 2.2. Комунікація як ключовий фактор в управлінні конфліктами
 - 2.3. Стратегії вирішення конфлікту
- РОЗДІЛ 3. ВИРОБЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**
 - 3.1. Вибір моделі управління конфліктами для конкретної організації. Розробка програми управління конфліктами
 - 3.2. Залучення персоналу та підвищення усвідомлення процесу управління конфліктами. Моніторинг та оцінка ефективності системи управління конфліктами
 - 3.3. Використання управлінських конфліктів у реальних ситуаціях в компанії Білан

РОЗДІЛ I

У розділі розглянуто ключові аспекти конфлікту в організації. Надано визначення конфлікту та висвітлено його значення в контексті функціонування організації. Конфлікти, як висновок, є невіддільною складовою частиною внутрішнього середовища підприємства та можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на організаційний розвиток.

РОЗДІЛ II

У даному розділі, що стосується практичних аспектів управління конфліктами, надано важливі інструменти та методи для ефективного вирішення конфліктних ситуацій в організації. Він дозволяє глибоко розуміти конфлікти і надає нам практичні засоби для їх управління.

Нами було розглянуто роль лідерства в управлінні конфліктами. Лідерство виявилось ключовим фактором, оскільки лідери в організації несуть відповідальність за створення сприятливого середовища та сприяння конструктивному вирішенню конфліктів. Вони повинні виявляти високі рівні емпатії, вміння слухати і вести команду в напрямку вирішення конфлікту.

Вторге було підкреслено і важливість ефективного спілкування у процесі управління конфліктами. Комунікація виявилась ключовим фактором, який може як сприяти виникненню конфлікту, так і допомогти в їх розв'язанні. Ефективна комунікація включає в себе вміння виразити висловлювати свої погляди, слухати і розуміти погляди і інтереси інших сторін, а також будувати конструктивний діалог.

РОЗДІЛ III

Управління конфліктами — це цілеспрямований процес усунення умов, що породили сам конфлікт. Оскільки, що принципи та методи управління конфліктами мають бути адаптовані до специфіки діяльності підприємства, тому ефективне управління конфліктами — це система угоджених заходів, спрямована не лише на діагностику, а й управління конфліктами для всіх категорій персоналу підприємства.

Висновки

Лідерство та комунікація грають важливу роль у вирішенні конфліктів.

Успішне управління конфліктами базується на використанні різних моделей, таких як структура, внутрішньо-особистісна, міжособистісна та модель переговорів. Важливою частковою управління конфліктами є створення безконфліктної атмосфери та здатність керівника використовувати різні стилі поведінки в залежності від ситуації. Це сприяє зниженню рівня конфліктності в колективі та сприяє покращенню співпраці.

Завдяки комплексному підходу до управління конфліктами, організація може забезпечити сприятливий робочий середовище, покращити взаємодію між співробітниками та забезпечити більший ступінь продуктивності та задоволеності працівників. Управління конфліктами — це важлива складова успішного управління організацією, яка дозволяє ефективно вирішувати проблеми та досягати поставлених цілей.



НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
УКРАЇНИ

03041, Україна, м. Київ,
вул. Героїв Оборони, 15.

magystr_dep@nubip.edu.ua
<https://nubip.edu.ua/node/1027>

РЕФЕРАТ

ОСОБИСТІ ДОСЯГНЕННЯ

РЕЗЮМЕ

ДОСВІД РОБОТИ
