

РЕЗЮМЕ

Тема выпускной квалификационной работы : Конфликты интересов в управлении персоналом.

Автор ВКР : Бацев Руслан Олегович

Научный руководитель ВКР : Орехова Наталья Юрьевна

Сведения об организации - заказчике : ООО «Энергоком»-ведущий поставщик светозлектро техники и кабельно-проводниковой продукции рынке КМВ. Предприятие работает на рынке с 2007 года. Все это время предприятие развивалось и продолжает развиваться, превращаясь в стабильную и эффективную организацию, способную конкурировать на рынке КМВ, ориентированную на требования клиентов и высокое качество продукции. За это время предприятие ООО «Энергоком» зарекомендовало себя как надежный партнер, стабильная в финансовом отношении фирма.

Актуальность темы исследования : Конфликты дома, конфликты с друзьями, конфликты на работе... Любое общение может привести к конфликту интересов. Конфликт играл и играет важную роль в жизни общества и в жизнедеятельности организации. В этой связи неудивительно, что изучение конфликтов - тема, которая привлекает внимание многих ученых. В психологии имеются значительные традиции в изучении конфликтов. Большой теоретический и эмпирический материал, накопленный за почти столетний период, отражается в многообразии подходов и теоретических платформ. В первой половине века конфликт не выделялся в отдельный объект исследования, а рассматривался как составная часть более широких концепций (например, в психоанализе или социометрии). Психологов интересовали либо последствия конфликтов, либо некоторые из причин, приводящие к нему, но не сам конфликт как центральное звено исследования.

Что такое конфликт интересов? Так как же понять, что назревает конфликтная ситуация?

Конфликт – это столкновение противоположно направленных интересов, целей, желаний и позиций взаимодействующих субъектов.

Конфликтная ситуация - это наименьшая целостная неделимая часть конфликта, обладающая всеми его основными свойствами.

Существует заблуждение, что напряженность возникает перед конфликтом. И почувствовав ее, следует сразу же заняться профилактикой или предупреждением. Но, к сожалению, такое еще никому не удавалось.

Ни возникновение конфликта, ни его результаты не являются в полной мере детерминированными объективными условиями. Это означает, что судьба участников конфликта не всегда определяется внешними условиями. Важность "реального" конфликта нельзя отрицать, тем не менее психологический процесс восприятия и оценивания также "реален", и он приводит к превращению объективных условий в ощущение конфликта. Из вышесказанного следует, что поставленная проблема является актуальной.

Цель работы: является анализ конфликта интересов в организации и определение методов его преодоления.

Задачи :

- определить природу и сущность конфликта интересов
- выявить причины конфликта интересов на рабочем месте
- найти способы выхода из конфликта интересов в управлении персоналом

теоретическая и практическая значимость исследования : состоит в возможности использования рекомендаций в организациях во время конфликта интересов.

результаты исследования : Подводя итог проделанной работы можно сказать, что в процессе написания квалификационной работы и анализа материала по данной теме были выполнены все поставленные задачи, цель работы достигнута. Во-первых были рассмотрены все причины конфликта интересов и виды конфликтов в организациях. Были рассмотрены практически все встречающиеся конфликты. Также были описаны способы

предотвращения и урегулирования организационных конфликтов интересов. Рассмотрев их можно сказать, что есть еще много слабых мест в технологиях, применяемых для решения конфликтов, в частности, это касается личностных и внутригрупповых конфликтов в организации, разработки методов для решения которых, еще стоит посветить много специальных исследований.

Рекомендации :

Работайте с конфликтами в момент их возникновения. Не ждите, пока они станут излишне поляризованными.

Если вы избегаете конфликта потому, что считаете себя бессильным или опасаетесь его, избавьтесь от этого, упражняясь в работе с конфликтами.

Используйте свое знание для того, чтобы определить, в какой позиции вы находитесь: на своей стороне, на стороне противника или в нейтральной позиции.

Если вы увязли в своей собственной позиции, то не сможете до конца выразить истинные ваши чувства или будете обижены другим человеком и не сможете выразить собственные обиду и гнев.

Если вы чувствуете себя нейтральным, не используйте эту позицию лишь для того, чтобы избежать конфликта или действовать покровительственно и отстранение. Используйте ваш нейтралитет для того, чтобы помочь себе и своему противнику наблюдать за конфликтом со стороны и давать полезные рекомендации.

То, в чем обвиняет вас ваш противник, даже в малой степени, — это ваши собственные двойные сигналы, чувства и эмоции, которые вы имеете или имели. Не забывайте о том, что ваш оппонент — это также та часть вас самих, которая вас почему-то тревожит.

Ни одна из сторон не победит в конфликте, пока обе не поймут и не прольют свет на характер и природу другой из сторон. Просвещение — общая задача: пока не будут просвещены все, не будет просвещен никто.

