ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

Коробкіна Вікторія Миколаївна

Управління конфліктами на підприємстві та методи їх вирішення (на матеріалах ДП «ДГ «Степне» Полтавського району)

Освітньо-професійна програма Менеджмент організацій
Спеціальність 073 Менеджмент
Ступінь вищої освіти Магістр

РЕФЕРАТ
магістерської дипломної роботи на здобуття кваліфікації – магістр з менеджменту

Полтава – 2019 року

Магістерська дипломна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел (66 найменувань). Магістерська дипломна робота містить 28 таблиць, 10 рисунків і 3 додатки, викладена на 113 сторінках.

Основний зміст роботи

У першому розділі «Теоретико-методологічні основи управління трудовими конфліктами в підприємстві» наведене критичне узагальнення наукових підходів до управління трудовими конфліктами в підприємстві, а також методичні підходи до вирішення колективних та індивідуальних конфліктів на підприємстві.

У другому розділі «Діагностика системи управління трудовими конфліктами в підприємстві» здійснено організаційно-економічну характеристику об’єкту дослідження, проведений аналіз існуючої системи управління трудовими конфліктами, проведено діагностику вирішення конфліктних ситуацій у діяльності підприємства.

У третьому розділі «Основні напрями розвитку системи управління трудовими конфліктами в підприємстві» обґрунтовані пропозиції, що передбачають удосконалення системи управління трудовими конфліктами в підприємстві, зокрема, запропоновано заходи з профілактики та попередження трудових конфліктів, організаційно-управлінські заходи щодо вирішення конфліктів в підприємстві, визначені основні стратегії удосконалення системи управління трудовими конфліктами.

Висновки

Конфлікти є невід’ємною частиною соціально-економічного життя. До виникнення конфліктних ситуацій призводять як об’єктивні, так і суб’єктивні чинники. 75 – 80 % міжособистісних конфліктів породжуються матеріальними інтересами окремих працівників, тобто обмеженістю ресурсів, що підлягають розподілу, хоча зовні це може виявлятися як розбіжність характерів, особистих поглядів, моральних цінностей. Мистецтво управління полягає в тому, щоб і в конфліктній ситуації не випустити з поля зору основні орієнтири та діяти розсудливо, обачно, але завжди послідовно й наполегливо.

Результати досліджень, спрямованих на аналіз системи стратегічного управління трудовими конфліктами в підприємстві дозволяють зробити наступні висновки:

1. Об’єктом дослідження було обрано систему управління трудовими конфліктами в підрозділах державного підприємства «Дослідне господарство «Степне» Полтавського інституту агропромислового виробництва ім. М. І. Вавілова Національної академії аграрних наук України». Головною галуззю в ДП «ДГ «Степне» є виробництво молока, що займає перше місце за питомою вагою в товарній продукції (40,1 %). Виробничий напрям – молочно-зерновий.

2. В 2018 році порівняно з 2014 роком на підприємстві чистий дохід від реалізації продукції збільшився в2,3 рази і становить в 2018 році 45617,0 тис. грн, що стосується чистого прибутку підприємства, то він має

тенденцію до збільшення в 14,3 рази і становить в 2018 році –10717,0 тис. грн. В 2018 році порівняно з 2014 роком рентабельність збільшилася на 26,4 в.п. і становить 30,7 %, а порівняно з середньо районним даний показник є нижчим на 7,3 в.п. Основні причини зростання рівня рентабельності – це ріст закупівельних цін на продукцію підприємства та підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів.

3. Нами було проведено соціологічне дослідження на тему «Конфлікти в організації». В анкетному опитуванні брало участь 50 осіб – працівників ДП «ДГ «Степне» Полтавського району. З них 45 чоловіків і 5 жінок. Усі респонденти відзначили, що в їх робочому колективі бувають конфлікти. Основними причинами конфліктів в ДП «ДГ «Степне» виступають: незадоволеність матеріальним стимулюванням (70 % виборів), недостатній рівень емоційної сумісності працівників (60 % виборів), недостатній рівень взаєморозуміння працівників (60 % виборів), недостатній рівень культури спілкування (50 % виборів), неадекватність оцінок один одного (50 % виборів).

4. Чоловіки ДП «ДГ «Степне» в більшій мірі віддають перевагу деструктивним способам вирішення конфліктів (71,2 %): в основному образам (22,2 %), застосовують силу (15,6 %). Серед конструктивних способів – компромісу (11,1 %), намагаються не дратуватися (11,1 %). Жіноча частина робітничого колективу надає перевагу конструктивним способам вирішення конфліктних ситуацій (80,0 %): компромісу (40,0 %), поясненням в коректній формі, погодженню з невдоволенням (по 20 % відповідно). Серед деструктивних способів - сильна внутрішня образа (20 %). Працівники віком до 35 років у більшій мірі надають перевагу деструктивним способам вирішення конфлікту (20,0 %), аналогічно і працівники віком від 36 до 45 років (32,0 %), старше 45 років (14,0 %). Працівники з загальною середньою освітою у більшій мірі віддають перевагу деструктивним способам вирішення конфліктів (66,0 %), з середньою професійною та спеціальною частка деструктивних способів становила 32,0 %, а з вищою – 14,0 %, загальною середньою – 20,0 %. У працівників із трудовим стажем до 5 років число виборів конструктивних способів вирішення конфліктів 8,0 %, а деструктивних 14,0 %, у працівників із трудовим стажем до 10 років число виборів конструктивних способів вирішення конфліктів переважає 36,0 %.

5. Головні причини виникнення конфліктів між працівниками та керівництвом наступні: недостатній рівень взаєморозуміння (62,0 %), недостатній рівень поінформованості (66,0 %), незадовільний рівень стимулювання праці (56,0 %), несправедливий розподіл соціальних благ (46,0 %) – тобто всі причини в основному пов’язані з прорахунками в управлінні.

6. Кількість міжособових конфліктів зменшилася на 11,8 %, а кількість конфліктів між виробничими групами і адміністрацією – на 60,0 %. У бригадира серед методів управління конфліктами переважають міжособові (85,0 %), серед них переважають метод примушення (25,0 %), метод компромісу (25,0 %).

7. Нами обґрунтована причинно-наслідкова діаграма основних причин виникнення трудових конфліктів на підприємствах України, побудова якої дозволяє спланувати діяльність з вирішення існуючих проблем, створюючи

декілька пластів категорій (груп), які можуть бути факторами, що викликають проблеми. Такими групами причин (факторів) є загальні причини, ментальні причини, організаційно-управлінські фактори і людський фактор. Правильне розуміння сутності і походження конфліктної ситуації, її глибинної причини, дозволяє набагато ефективніше вирішувати цю проблему, що, безумовно, позитивно впливатиме на соціально-психологічний клімат та результати роботи трудового колективу.

8. Дослідження економічного потенціалу, аналіз діючої на підприємстві системи управління, оцінка існуючої системи управління трудовими конфліктами дозволили визначити основні стратегічні напрями удосконалення системи управління трудовими конфліктами для ДП «ДГ «Степне» Полтавського району. Такими напрямами є: соціально-психологічна сфера, мотивація і управління персоналом.

9. Запропоновані заходи по удосконаленню системи управління конфліктами в ДП «ДГ «Степне» очікувано принесуть позитивний економічний та соціальний ефект. Внаслідок реалізації запропонованих нами заходів по удосконаленню системи управління конфліктами в ДП «ДГ «Степне» очікується збільшення обсягу отриманого чистого прибутку – на 2,9 %. В наслідок вище зазначеного продуктивність праці працівників підприємства – на 7,8 %. Через комплексні зрушення в економічній ефективності ведення господарювання підприємства, внаслідок зростання мотивації до продуктивної праці внаслідок покращення мікроклімату в колективі через зниження рівня конфліктності, рівень рентабельності збільшиться на 1,5 в. пт. і становитиме 32,2 %.

Список публікацій здобувача

1. Помаз О. М., Помаз Ю.В., Коробкіна В.М. Основні причини трудових конфліктів навітчизняних підприємствах аграрної сфери. Випуск 47/2019 науково-практичного журналу «Причорноморські економічні студії» (прийнято до друку)

АНОТАЦІЯ

Коробкіна В.М. Управління конфліктами на підприємстві та методи їх вирішення (на матеріалах ДП «ДГ «Степне» Полтавського району). – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Магістерська дипломна робота на здобуття ступеня вищої освіти магістр за освітньо-професійною програмою Менеджмент організацій спеціальності 073 Менеджмент. – Полтавська державна аграрна академія, Полтава, 2019.

Досліджені теоретичні, методологічні та прикладні питання управління конфліктами на підприємстві.

Визначені стратегічні напрями удосконалення системи управління трудовими конфліктами в підприємстві. Такими напрямами є: соціально-психологічна сфера, мотивація і управління персоналом. Обґрунтовані шляхи удосконалення системи стратегічного управління трудовими конфліктами в підприємстві.

Ключові слова: трудові конфлікти, стратегія, персонал, конфліктологія, управління конфліктами.

АННОТАЦИЯ

Коробкина В.М. Управление конфликтами на предприятии и методы их решения (на примере ГП «ОХ «Степное» Полтавского района). - Квалификационная работа на правах рукописи.

Магистерская дипломная работа на соискание степени высшего образования магистр по образовательно-профессиональной программе Менеджмент организаций специальности 073 Менеджмент. - Полтавская государственная аграрная академия, Полтава, 2019.

Исследованы теоретические, методологические и прикладные вопросы управления конфликтами на предприятии.

Определены стратегические направления совершенствования системы управления трудовыми конфликтами на предприятии. Такими направлениями являются: социально-психологическая сфера, мотивация и управление персоналом. Обоснованные пути совершенствования системы стратегического управления трудовыми конфликтами на предприятии.

Ключевые слова: трудовые конфликты, стратегия, персонал, конфликтология, управление конфликтами.

ANNOTATION

Korobkina V.M. Management of conflicts at the enterprise and methods of their resolution (on the materials of State company «Pilot farm «Stepne» Poltava region). - Qualification work on the rights of the manuscript.

Master's Thesis for Higher Education Master's Degree in Educational and Professional Program Management of Specialty Organizations 073 Management. - Poltava State Agrarian Academy, Poltava, 2019.

Theoretical, methodological and applied issues of enterprise conflict management are investigated.

Strategic directions of improvement of the system of labor conflict management in the enterprise are defined. Such areas are: socio-psychological sphere, motivation and personnel management. Ways to improve the system of strategic management of labor conflicts in the enterprise are substantiated.

Keywords: labor conflicts, strategy, personnel, conflictology, conflict management.