

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Управление конфликтами в организации»**.

Слайд 2

Целью работы является разработка методических рекомендаций по преодолению конфликтов.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, ОАО "РУСАЛ" - это объединенная компания, крупнейший в мире производитель алюминия и глинозема, создана в марте 2017 года в результате объединения компании РУСАЛ, занимавшей третье место в мире по производству алюминия. Группы СУАЛ, входившей в десятку крупнейших мировых производителей алюминия, и глиноземных активов швейцарской компании Glencore. В состав компании входят предприятия по добыче бокситов и нефелиновой руды, производству глинозема, алюминия и сплавов, фольги и упаковочных материалов на ее основе, а также энергоактивы. На основании методов прогнозирования и профилактики конфликтных ситуаций в трудовых коллективах составим рекомендации по их практическому применению в ОАО "РУСАЛа". Предлагаю отделению психологической работы использовать социометрический метод и метод опроса в практической деятельности ОАО "РУСАЛ".

Слайд 4

Также каждый сотрудник в ОАО "РУСАЛа" в процессе взаимодействия с окружающими вынужден играть более десятка ролей, причем далеко не всегда успешно. В предлагаемой модели каждый партнер может имитировать роль С – старшего, Р – равного или М – младшего. Если ролевое взаимодействие сбалансировано, то общение может развиваться бесконфликтно, иначе при раз балансе ролей возможен конфликт.

Слайд 5

Далее перейдем к созданию порядка осуществления материального стимулирования и определению критериев эффективности работы должностных лиц ОАО "РУСАЛа". Материальное стимулирование должностных лиц должно осуществляться ежеквартально за счет средств

федерального бюджета, выделенных на эти цели, в виде премий, выплачиваемых должностным лицам ОАО "РУСАЛа" при условии достижения ими показателей эффективности их деятельности. Начальник ОАО "РУСАЛа" должен принять решение о распределении средств материального стимулирования органа между его структурными подразделениями. Размер премии конкретному должностному лицу определяется непосредственным начальником в зависимости от личного вклада должностного лица и выполнения показателей эффективности, результативности, качества и сложности, выполненных в отчетном периоде заданий, исполнения должностной инструкции (должностного регламента) с учетом коэффициентов, соответствующих критериям эффективности работы должностных лиц. Размер премии должностных лиц должен устанавливаться соответствующим приказом ОАО "РУСАЛа" органа, подготовленным на основании предложений начальников структурных подразделений, оформленных в виде докладных записок на имя начальника ОАО "РУСАЛа".

Слайд 6

Также особое место в процессе распределения материального стимулирования является оценка работы персонала. Основной задачей оценки работы персонала является улучшение результатов работы, как отдельных исполнителей, так и отделов, подразделений, организации в целом. Оценка должна соответствовать каждой производственной задаче и функции, целям всей ОАО "РУСАЛа". Поэтому предлагаю создать всем структурным подразделениям такой документ как «профиль должности» для эффективного распределения премий, разработаем профиль должности бухгалтера (по расчетам с персоналом).

Слайд 7

Итак, прежде чем оценивать деятельность сотрудника, стоит проанализировать, насколько эффективно работает каждое конкретное подразделение. Считаю возможным разработать балльную методику оценки подразделения в соответствии с поставленными целями и по основным направлениям деятельности или оценки по опросам сотрудников смежных подразделений (например, руководителей), составим таблицу по оценке работы отдела кадров. Исходя из данной таблицы можно сделать вывод, что отдел кадров явно не выполнил поставленные перед ним задачи и показал плохие результаты именно по поставленным на конкретный период целям.

Слайд 8

Итак, мы считаем, что внедрение системы социальной защиты, системы социального контроля, применение социально-психологических,

организационно-управленческих методов позволят решить сразу многие задачи в ОАО "РУСАЛа".

Слайд 9

Также я провела опрос должностных лиц с помощью анкетирования до, и после внедрения предложенных мероприятий, цель которого определение уровня социальной напряженности в ОАО "РУСАЛа". В число респондентов входили 50 человек разных возрастных групп, с различным уровнем образования и продолжительностью, как общего стажа, так и стажа работы в ОАО "РУСАЛа". Анкета включала 19 вопросов, среди которых были открытые, закрытые, а также табличные вопросы. Большую часть опрошенных составили женщины в возрасте от 25 до 35 лет (75%) с высшим образованием (85%). Результаты, полученные в ходе проведенного исследования, позволяют сделать выводы о причинах возникновения конфликтов, а также оценить уровень социальной напряженности. Остановимся подробнее на ключевых вопросах анкеты и полученных результатах. Исходя из полученных результатов можно сделать вывод о том, что большая часть персонала подтвердила о наличии конфликтов в ОАО "РУСАЛ", что основными из них являются неправильное распределение материальных ресурсов, неправильное распределение премий, неправильное распределение информации между подразделениями, а значит уровень социальной напряженности в коллективах высок.

Слайд 10

Таким образом, в ходе работы были составлены рекомендации по организации работы отдела материально-технического обеспечения. Предлагается использование некоторых методов в практической деятельности ОАО "РУСАЛа", таких как метод социометрического опроса, который заключается в проведении опроса на основе социометрических карточек (опросных листов) на определенную тему. Применение метода опроса позволяет получить информацию о связи оплаты труда и трудовых конфликтов, удовлетворенность работой и заработной платой. Особое внимание уделяется стратегиям предотвращения конфликтов, которые включают в себя инструменты и методы профилактики конфликтов:

- система социальной защиты;
- социально-психологические методы;
- организационно-управленческие методы;
- система социального контроля.

Слайд 11

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание! Доклад окончен.