

АННОТАЦИЯ

к диссертации на соискание степени Магистра по направлению 034000 –
Конфликтология «Эффективность переговоров в различных типах
организационных культур» Шоиной О.П.

Тема моей дипломной работы - «Эффективность переговоров в различных типах организационных культур». Выбор темы обусловлен важностью роли организационной культуры в эффективном функционировании организации. Управление конфликтом в организации является одним из определяющих факторов развития организации, так как от способа урегулирования конфликтной ситуации будет зависеть возможность возникновения новых конфликтов. К наиболее распространенному методу урегулирования конфликта принадлежат переговоры. И именно организационная культура, как набор определенных правил, норм и ценностей будет прямым образом влиять на то, как эти переговоры будут происходить, как сотрудники общаются между собой и с членами других организаций. Поскольку организационная культура характеризуется определенными факторами, то и тип проводимых переговоров должен различаться для достижения максимальной эффективности.

Исходя из выше написанного, цель работы – выявление эффективного типа переговоров для различных типов организационных культур.

Для достижения данной цели потребуются решение следующих задач:

- 1) дать общую характеристику организационной культуры, ее видам и функциям;
- 2) рассмотреть типы организационной культуры и их основные характеристики;
- 3) определить понятия конфликта и конфликтогенности в организации;
- 4) выявить взаимосвязь организационной культуры и конфликтов в организации;
- 5) провести исследование типа культуры, а также определить степень доминирования конфликтогенных факторов в конкретной организации;

- 6) рассмотреть специфические и функциональные характеристики переговоров;
- 7) дать характеристику типам переговоров и определить понятие их эффективности;
- 8) определить наиболее эффективный тип переговоров для конкретной организации.

В постановке задач прослеживается и структура данной работы. Работа состоит из 3 глав. Первая посвящена изучению понятия организационной культуры, ее видов и функций. Также рассматривается понятие конфликтности и воздействие конфликта на организационную культуру. Вторая глава раскрывает роль организационной культуры в управлении конфликтами через исследование типа организационной культуры конкретного предприятия, и выявления степени доминирования в этой культуре конфликтных факторов. В рамках третьей главы проводится исследование приоритетности переговоров в различных типах организационных культур. Безусловно, уделяется внимание изучению понятия переговоров и их эффективности.

Полученные в ходе исследований результаты могут рассматриваться как рекомендации руководителям предприятия по прогнозированию, профилактике и урегулированию конфликтов, а также совершенствованию организационной культуры.

Abstract of Master's Thesis

034000 – Conflictology

by Shoina Olga

“Effectiveness of negotiations in different types of organizational cultures”

The topic of my thesis - "Effectiveness of negotiations in different types of organizational cultures ." I choose this theme because of the importance of the

role of organizational culture in the effective functioning of the organization. Conflict management is one of the determining factors in the development of organization, as the method of resolving the conflict situation will depend on the possibility of new conflicts . The most popular method of conflict resolution is negotiation process. Because the organizational culture is a set of specific rules, norms and values it can impact directly on how the negotiations process. Organizational culture is characterized by certain factors that's why the type of ongoing negotiations should vary in order to achieve maximum efficiency. Based on this, the purpose of work - identifying effective type of negotiation for different types of organizational cultures.

To achieve this goal it is necessary to require the following tasks:

- 1) give a general description of the organizational culture, its forms and functions;
- 2) to consider the types of organizational culture and their main characteristics;
- 3) to define the concepts of conflict and conflict within the organization;
- 4) to identify the relationship of organizational culture and conflict in the organization;
- 5) to do research in organization to define a type of culture, and the degree of conflict dominators;
- 6) to identify specific and functional characteristics of the negotiations;
- 7) to characterize the types of negotiations and define the concept of their effectiveness;
- 8) to determine the most effective type of negotiations for a particular organization.

The work consists of three chapters. The first chapter is devoted to study of the concept of organizational culture, its types and functions. It also discusses the concept of conflict and the impact of conflict on organizational culture. The second chapter describes the role of organizational culture in conflict management through research of type of organizational culture of a particular company, and determine the degree of conflict dominators in this culture. The

third chapter describes the priority of negotiations in different types of organizational cultures. Of course, it focuses on the concepts of negotiations and their effectiveness.

The research results may be considered as a recommendation to the heads of companies of forecasting, prevention and conflict resolution, as well as improving the organizational culture.