

Министерство общего и молодёжной политики  
Свердловской области  
ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

## **Практическое задание № 30. Конфликты и пути их преодоления**

МДК 05.01

**Составитель:** Трифонов А.М. студент 44  
группы, специальность 09.02.05  
«Прикладная информатика (по  
отраслям)»

**Преподаватель:** Анашкина Т.С.,  
преподаватель математики и  
информатики

г. Красноуфимск

2024

### 1. причины конфликта:

- Отсутствие организации со стороны мастера Ломова, что привело к бесполезному простоя рабочих.
- Недовольство рабочих своим положением, отсутствием оплаты за сверхурочные и ощущением несправедливости.
- Неверное решение мастера Ломова обратиться к начальнику цеха вместо самостоятельного разрешения конфликта на месте.
- Неготовность руководства цеха и завода к обсуждению проблемы и поиску конструктивного решения.
- Несостоятельность системы управления, что привело к неверной оценке ситуации и неправильному распределению ответственности за произошедшее.

### 2. Межличностные стили разрешения конфликта:

а) Мастер Ломов - проявил агрессивный стиль, пытаясь взять контроль над ситуацией и выразив свою неудовлетворенность поведением рабочих. б) Начальник цеха - также проявил агрессивный стиль, ориентированный на вынесение приказов и требований, игнорируя причины конфликта и чувства сотрудников. в) Заместитель директора - также проявил агрессивный стиль, но пытался найти виновных и наложить на них ответственность.

### 3. Структурный метод разрешения конфликта:

При такой сложной и запутанной ситуации, наилучшим вариантом было бы использование метода медиации или посредничества. Этот метод позволяет сторонам конфликта самостоятельно находить решение под руководством нейтрального посредника, что могло бы снизить напряженность и достигнуть компромисса.

### 4. Разрешение конфликта и его последствия:

Конфликт не был разрешен, так как не было найдено удовлетворительное решение для всех сторон. Последствия конфликта включают увольнение пятерых сотрудников, ухудшение рабочей атмосферы, брак продукции, негативное влияние на репутацию предприятия и т. д. Эти последствия являются дисфункциональными и могут серьезно повлиять на эффективность работы цеха и всего предприятия.

### Контрольные вопросы:

1. Виды конфликта включают межличностные, внутриличностные, межгрупповые, межорганизационные, функциональные и дисфункциональные конфликты.
2. Последствия конфликта могут быть как положительными (стимулирование изменений, улучшение отношений), так и

отрицательными (увольнения, снижение производительности, повреждение репутации и т. д.).

3. Модель конфликтной ситуации включает стадии: возникновение конфликта, эскалация, разрешение и последствия.