Министерство образования и молодежной политики

Свердловской области

ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

**Практическая работа № 30 Конфликты и пути их преодоления**

*Практическая по* «*МДК.05.01*»

**Составитель:** Балашов Я. А.,

Студент 44 группы,

специальность 09.02.05 «Прикладная информатика (по отраслям)»

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

г. Красноуфимск

2024

Содержание

[ЗАДАНИЕ 3](#_Toc161747943)

# ЗАДАНИЕ

**1) Причины конфликта:**

* Неорганизованная работа и отсутствие своевременной доставки груза, что привело к простою рабочих и необходимости разгрузки в конце рабочего дня.
* Отсутствие мотивации у рабочих к сверхурочной работе без дополнительной оплаты.
* Некомпетентность мастера и начальника цеха, которые не смогли организовать разгрузку и найти компромисс с рабочими.
* Нарушение правил техники безопасности на складе, что привело к повреждению груза при разгрузке.

**2) Межличностный стиль разрешения конфликта:**

**А) Мастер:** Избегание конфликта (не пытался решить проблему, переложил ответственность на бригадира).

**Б) Начальник цеха:** Силовой стиль (приказывал разгружать, не вникая в причины конфликта).

**В) Заместитель директора**: Компромиссный стиль (попытался найти решение, которое устроило бы обе стороны, но не смог из-за отсутствия финансовых возможностей).

**3) Структурный метод разрешения конфликта:** Я бы выбрал метод перераспределения ресурсов. Это позволило бы устранить основную причину конфликта - отсутствие мотивации у рабочих к сверхурочной работе без дополнительной оплаты. Перераспределение ресурсов могло бы включать в себя:

* Установление справедливых расценок за сверхурочную работу.
* Предоставление дополнительных льгот или бонусов за переработку.
* Улучшение условий труда (например, предоставление специальных приспособлений для разгрузки).

**4) Был ли конфликт разрешен?**

Да, конфликт был разрешен, но не полностью. Заместитель директора нашел временное решение, оплатив разгрузку из фонда заведующего складом. Однако это не устранило первоначальных причин конфликта, таких как неорганизованная работа и отсутствие мотивации у рабочих.

**Последствия конфликта:**

Функциональные:

* Улучшение условий труда для рабочих (предоставление специальных приспособлений для разгрузки).
* Повышение эффективности работы за счет устранения простоев.

Дисфункциональные:

* Потеря квалифицированных кадров (увольнение пяти человек).
* Ухудшение морального климата в коллективе.
* Финансовые потери предприятия (затраты на оплату сверхурочных, бракованная продукция).

# КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

**1) Виды конфликта**

По масштабу:

* Внутриличностный: Конфликт внутри одного человека, когда его потребности, ценности или желания вступают в противоречие друг с другом.
* Межличностный: Конфликт между двумя или более людьми, когда их цели, интересы или ценности сталкиваются.
* Внутригрупповой: Конфликт внутри группы, когда члены группы имеют разные цели, ценности или интересы.
* Межгрупповой: Конфликт между двумя или более группами, когда их цели, интересы или ценности сталкиваются.

По содержанию:

* Реалистический: Конфликт, вызванный реальным столкновением интересов, когда одна сторона может достичь своих целей только за счет ущерба другой стороне.
* Нереалистический: Конфликт, вызванный несовместимостью восприятий, ценностей или целей, когда одна сторона воспринимает угрозу своим интересам, даже если такой угрозы на самом деле нет.

По стилю:

* Конструктивный: Конфликт, который ведется с целью разрешения проблемы и улучшения отношений между сторонами.
* Деструктивный: Конфликт, который ведется с целью причинения вреда другой стороне или сохранения существующего дисбаланса власти.

**2) Последствия конфликта**

Функциональные:

* Повышение эффективности работы за счет выявления и решения проблем.
* Улучшение коммуникации и отношений между сторонами.
* Стимулирование творчества и инноваций.

Дисфункциональные:

* Ухудшение морального климата в коллективе.
* Снижение производительности труда.
* Потеря квалифицированных кадров.
* Финансовые потери предприятия.

**3) Модель конфликтной ситуации**

Модель конфликтной ситуации включает в себя следующие элементы:

* Стороны конфликта: Люди или группы, между которыми возник конфликт.
* Предмет конфликта: Объект, ценность или цель, из-за которой возник конфликт.
* Интересы сторон: Потребности, желания или цели, которые стороны пытаются удовлетворить в конфликте.
* Восприятие сторон: То, как стороны воспринимают друг друга, предмет конфликта и свои собственные интересы.
* Поведение сторон: Действия, которые стороны предпринимают в конфликте, такие как переговоры, сотрудничество или агрессия.
* Контекст конфликта: Обстановка, в которой происходит конфликт, включая культурные, социальные и организационные факторы.
* Подробное описание элементов модели конфликтной ситуации:

**Стороны конфликта:**

* Сторонами конфликта могут быть отдельные лица, группы, организации или даже страны. Важно определить, кто является основными участниками конфликта и каковы их роли и интересы.

**Предмет конфликта:**

* Предмет конфликта может быть материальным (например, ресурсы, территория) или нематериальным (например, власть, статус, идеи). Понимание предмета конфликта имеет решающее значение для разработки эффективных стратегий разрешения.

**Интересы сторон**:

* Интересы сторон - это их потребности, желания или цели, которые они пытаются удовлетворить в конфликте. Интересы могут быть явными (открыто выраженными) или скрытыми (скрытыми).

**Восприятие сторон:**

* Восприятие сторон друг друга, предмета конфликта и своих собственных интересов играет важную роль в эскалации или деэскалации конфликта. Восприятие может быть искажено предрассудками, стереотипами или эмоциями.

**Поведение сторон:**

* Поведение сторон в конфликте может варьироваться от сотрудничества до агрессии. Понимание того, как стороны ведут себя, может помочь предсказать и управлять конфликтом.

**Контекст конфликта:**

* Контекст конфликта включает в себя культурные, социальные и организационные факторы, которые могут влиять на его динамику. Например, в культурах с высоким уровнем индивидуализма конфликты часто рассматриваются как возможность для личного роста, в то время как в культурах с высоким уровнем коллективизма конфликты могут восприниматься как угроза гармонии группы.