

Министерство образования и молодежной политики  
Свердловской области  
ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

**Практическое занятие №28.**  
**Организация работы исполнителей**  
МДК.05.01

**Составитель:** Авдеев И.А.  
студент 44 группы,  
специальность 09.02.05  
«Прикладная информатика (по  
отраслям)»  
**Преподаватель:** Анашкина  
Т.С., преподаватель математики  
и информатики

г. Красноуфимск  
2024

## **Задание 1.**

Конфликт в данной ситуации имеет множество причин:

1. **Несогласованность целей и интересов:** Рабочие, мастер Ломов, начальник цеха и другие участники имеют разные цели и интересы. Рабочие стремятся получить дополнительную оплату за сверхурочную работу, мастер Ломов хочет выполнить задание и избежать штрафов, начальник цеха старается снизить издержки.
2. **Недостаточная коммуникация:** Мастер Ломов не смог объяснить начальнику цеха сложившуюся ситуацию, что привело к негативному отношению и обвинениям.
3. **Отсутствие эффективного управления:** Недостаточное управление ресурсами и процессами привело к простоям рабочих, задержкам в поставках и техническим проблемам. Отсутствие ясной организационной структуры и четкого распределения ответственности ухудшает ситуацию.
4. **Нарушения в процессе работы:** Технические проблемы, несвоевременное прохождение инструктажа по технике безопасности, а также другие нарушения в процессе работы (например, простой подъемника из-за неисправности) стали причиной недовольства и конфликтов.

## **Задание 2.**

А) Мастер Ломов использовал стратегию компромисса, находя альтернативное решение, чтобы выполнить задачу разгрузки машин и избежать дальнейших задержек, при этом не удовлетворив требования текущих рабочих.

Б) Начальник цеха принял авторитарный стиль в разрешении конфликта. Он отказался платить рабочим дополнительно за сверхурочные и объявил выговор наиболее активным рабочим, что является жестким решением, не учитывающим их позицию.

В) Заместитель директора также прибег к авторитарному стилю в разрешении конфликта. Он принял решение об удержании стоимости забракованной продукции у мастера Ломова и об оплате непредвиденных расходов заведующему складом без согласования с другими участниками конфликта.

### **Задание 3.**

Для разрешения данного конфликта я бы предпочел использовать метод коллективного обсуждения и принятия решений:

Метод коллективного обсуждения и принятия решений способствует учёту интересов всех участников, повышает степень вовлечённости персонала и способствует поиску наиболее эффективного и устойчивого решения конфликтов. Этот подход также способствует улучшению коммуникации и сотрудничества между различными уровнями управления и сотрудниками организации.

### **Задание 4.**

Различные стороны продолжали придерживаться своих позиций, исходя из своих интересов, не достигнув общего согласия или компромисса. Вместо этого конфликт оказался неразрешенным и даже усугубился после принятия ряда мер по управлению последствиями конфликта.

Дисфункциональные последствия:

- Потеря производительности: Потери времени и ресурсов привели к снижению производительности предприятия.
- Утрата персонала: Увольнения и уход сотрудников, как в случае с мастером Ломовым и рабочими, привели к утрате квалифицированных кадров и дополнительным сложностям в организации труда.

## Контрольные вопросы:

### 1. Виды конфликтов:

- Межличностные конфликты: возникают между отдельными людьми или группами людей из-за различий во взглядах, ценностях, интересах или потребностях.
- Межгрупповые конфликты: происходят между различными группами людей, например, между командами в организации, между разными этническими или социальными группами.
- Внутрличностные конфликты: возникают внутри индивида из-за противоречия между его различными целями, желаниями или ценностями.
- Организационные конфликты: связаны с противоречиями внутри организации, такими как конфликты между сотрудниками и руководством, конфликты внутри команд или отделов и т.д.

### 2. Последствия конфликта:

- Снижение производительности и эффективности работы.
- Расстройство отношений между участниками конфликта.
- Потеря доверия и уменьшение сотрудничества.
- Ухудшение рабочей атмосферы и климата в коллективе.
- Психологические проблемы, такие как стресс и тревога.

### 3. Модель конфликтной ситуации:

- Источник конфликта: Этот этап определяет источник или причину конфликта, который может быть связан с различиями в интересах, ценностях, ресурсах или взглядах.
- Эскалация: Конфликт может начать нарастать, когда стороны начинают проявлять свою агрессию или усиливают свои позиции.

- **Взаимодействие:** Стороны конфликта вступают в активное взаимодействие, включая обсуждения, переговоры, аргументы и действия.
- **Пик конфликта:** Этот этап характеризуется наивысшей интенсивностью конфликта, когда стороны могут достичь пика напряженности и враждебности.
- **Разрешение:** Стороны стремятся к разрешению конфликта, что может произойти через различные методы, такие как компромисс, сотрудничество или урегулирование.
- **Последствия:** После разрешения конфликта наступают последствия, которые могут быть как положительными, так и отрицательными, в зависимости от способа и эффективности разрешения.