

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

ПЗ №30 Конфликты и пути их преодоления
МДК05.01

Составитель: Игнатьева С.И.,
студентка 44 группы, специальность
09.02.05 Прикладная информатика
(по отраслям)

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

г. Красноуфимск
2024

Вопросы:

1. Определить причины конфликта. Причины объяснить

Плохая организация работы склада и разгрузочного цеха

По причине того, что поставка материала была доставлена не в указанный срок из-за проблем на складе, в котором происходила загрузка. разгрузка прошла довольно поздно, груз доставлен был не вовремя, а прошла долго по причине того, что начальник склада, на котором была загрузка, не провёл инструктаж своему рабочему, из-за чего тот не смог приступить к своей работе.

А также из-за того, что по технике безопасности, не был вовремя проведен инструктаж и не была проведена агитация по участию в инструктаже для того, чтобы все на нём присутствовали.

Недостаточный контроль над финансовыми расходами и принятие решений об оплате расходов и удержании заработной платы без достаточного исследования причин и обстоятельств произошедшего.

2. Какой межличностный стиль разрешения конфликта выбрали:

А) **Мастер** - приспособление. Мастер пытается уладить конфликт с бригадой, при этом подозвав начальника цеха, его тоже не устраивало то, что доставка была долгой, но жестко отстаивать свои интересы он не стал и взял другую бригаду, так как необходимо было хоть что-то сделать.

Б) **Начальник цеха** – принуждение. Начальник цеха решил действовать активно в данном конфликте. Он начал заставлять рабочих выполнять свою работу, а мастера собрать свою бригаду в порядок, но на следующий день пошёл к начальнику отдела труда и заработной платы решать проблему с вырученными деньгами другой бригаде. Он активно пытается решить проблему и выяснить изначальные причины, с которых всё это началось.

В) **Заместитель директора** - приспособление. Заместитель стал искать причины долгого простоя рабочих, допросив сначала

водителей, а далее по цепочке придя к самой причине, начальнику другого склада.

3. Какой структурный метод разрешения этого конфликта вы бы выбрали и почему?

В данной ситуации был бы выбран метод системы вознаграждений. Рабочие были согласны на выполнение задания, но с учётом доплаты, поэтому можно было это сделать, а оплата в виде штрафа будет производить ответственный, который является причиной задержки.

4. Был ли конфликт разрешен? Какие последствия имеет данный конфликт (функциональный или дисфункциональный, последствия подтвердить фактами)

Конфликт не был разрешен полностью, а противоречия усилились, проведение увольнений может привести к росту напряженности в коллективе. Данный конфликт демонстрирует дисфункциональные последствия, включая ухудшение отношений в коллективе, понижение мотивации сотрудников и потерю опытных работников.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте виды конфликта?

Внутриличностный конфликт. Внутриличностный конфликт возникает из-за столкновения интересов и потребностей внутри одного индивида. Например, человек может столкнуться с ситуацией, когда хочет уделить больше времени работе, чтобы продвинуться по карьерной лестнице, но в то же время он чувствует большую потребность проводить больше времени с семьей.

Межличностный конфликт. Противостояние возникает из-за несовместимых целей, потребностей или ценностей двух или более индивидов. Примером может быть конфликт между двумя коллегами на работе из-за разногласий по рабочим методам или из-за конкуренции за повышение.

Межгрупповой конфликт. Конфликт возникает из-за различий в целях, ресурсах или ценностях между двумя или более группами. Например, две

команды на спортивном соревновании могут встать друг против друга из-за разногласий по правилам игры или из-за разногласий по результатам.

Конфликт между личностью и группой. Это столкновение происходит из-за разногласий в целях, нормах или ценностях между индивидуумом и группой. Например, человек может оказаться в ситуации, когда его мнение или ценности не совпадают с мнением или ценностями группы, к которой он принадлежит.

Организационный конфликт. Конфликт возникает из-за распределения ресурсов, власти и влияния в рамках организационной структуры. Примером может быть конфликт между двумя отделами в организации из-за несогласий по распределению бюджета или по вопросам власти и влияния внутри компании.

Социальный конфликт: Конфликт происходит из-за различных интересов, ценностей и целей между социальными группами. Примером может быть противостояние между двумя общностями из-за различий в культуре, традициях или интересах.

Международный конфликт. Противостояние возникает из-за территориальных, экономических или политических вопросов между государствами или группами государств. Например, два государства могут столкнуться из-за споров о границах, ресурсах или политике.

2. Каковы последствия конфликта?

В зависимости от того, насколько эффективным будет управление конфликтом, его последствия станут функциональными или дисфункциональными, что, в свою очередь, повлияет на возможность будущих конфликтов: устранил причины конфликтов или создаст их.

Функциональные последствия конфликтов. Функциональные последствия конфликта – это последствия, которые приводят к более эффективным решениям конфликта в будущем. Имеется семь функциональных последствий конфликта.

1. Люди больше чувствуют свою причастность к решению конфликта.

2. Минимум или отсутствие трудностей в осуществлении решений – враждебность, несправедливость и необходимость поступать против воли.

3. Большая расположенность к сотрудничеству, а не к антагонизму в будущих ситуациях, возможно, чреватых конфликтом.

4. Уменьшение возможности группового мышления и синдрома покорности, когда подчиненные не высказывают идей, которые, как они считают, противоречат идеям их руководителей.

5. Улучшение качества процесса принятия решений, так как дополнительные идеи и анализ ситуации ведут к лучшему ее пониманию; симптомы отделяются от причин и разрабатываются добавочные альтернативы и критерии их оценки.

6. Проработка возможных проблем в исполнении решения еще до того, как оно начнет выполняться.

7. Улучшение отношений в коллективе.

Дисфункциональные последствия конфликтов. Если не найти эффективного способа управления конфликтом, могут образоваться следующие дисфункциональные последствия, т.е. условия, которые мешают достижению целей.

1. Неудовлетворенность, плохое состояние духа, рост текучести кадров и снижение производительности.
2. Меньшая степень сотрудничества в будущем.
3. Сильная преданность своей группе и больше непродуктивной конкуренции с другими группами организации.
4. Представление о другой стороне, как о “враге”; представление о своих целях как положительных, а о целях другой стороны как отрицательных.
5. Сворачивание взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами.
6. Увеличение враждебности между конфликтующими сторонами по мере уменьшения взаимодействия и общения.

7. Смещение акцента: придание большого значения “победе” в конфликте, чем решению реальной проблемы.

3. *Опишите модель конфликтной ситуации.*

Модель конфликтной ситуации может быть представлена следующим образом:

1. **Источник конфликта:** это может быть различие в целях, интересах, ценностях или потребностях между двумя или более сторонами. Например, конфликт может возникнуть из-за разногласий по поводу распределения ресурсов, власти, приоритетов или обязанностей.

2. **Проявление конфликта:** конфликт начинает проявляться через конфликтующие действия и поведение сторон, такие как агрессия, недовольство, недоверие или отказ сотрудничать.

3. **Эскалация (наращивание) конфликта:** конфликт может начать усиливаться и расширяться, приводя к усилению конфликтующих действий и к увеличению напряженности между сторонами.

4. **Разрешение конфликта:** в зависимости от специфики конфликта, разрешение может происходить путем переговоров, поиска компромиссов, использования третьей стороны для посредничества или даже принятием решения о прекращении отношений с конфликтующей стороной.

5. **Последствия конфликта:** конфликт может оставить негативные последствия, такие как ухудшение отношений между сторонами, повреждение репутации, финансовые потери или даже физическое насилие. Однако конструктивное разрешение конфликта также может привести к лучшему пониманию, улучшению отношений и росту индивидуального и коллективного развития сторон.