

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: Баталов Н.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
---------------	---

ЗАДАНИЕ

1) Причины конфликта:

- Неорганизованная работа и отсутствие своевременной доставки груза, что привело к простоям 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.