

## **Практическое занятие № 4.**

### **«Решение задач по теме «Конфликтология»**

**Выполнил студент группы 2ИСиП-19-1 Мамонов Антон**

#### **Задача 1.**

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Не стоит сразу лезть на конфликт. Лучшим вариантом будет подойти и нормально поговорить, прежде всего стоит сказать свою должность в этой фирме. Стоит выяснить почему работники проводят столько времени в курилке, а потом делать выводы. Не стоит обращаться к начальству, иначе можно потерять любую значимость в коллективе.

#### **Задача 2.**

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

При любых раскладах стоит подойти к ней, иначе начальник отдела из меня будет никакой. Я постараюсь поставить ее в неудобное положение парой фраз. После стоит узнать почему же она в полном здравии встречает кого-то в аэропорте. Если не будет серьезных причин, на следующий день я скажу ей выходить на работу, объяснив ситуацию в фирме. Хотя к каждому работнику и стоит относиться с уважением и пониманием, вдруг у девушки и правда что-то серьезное, но все же не стоит забывать и работе.

### **Задача 3.**

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Причиной конфликта стали взаимоотношения двух сотрудниц, мы не знаем всех деталей, и какие отношения между ними. Однако, инцидентом стало высказывание претензий по поводу ошибок. Если вторая сотрудница приняла указание на ее ошибки за оскорбление, то проблема явно в ней. Указание на ошибки стоит принимать и благодарить. Ведь так ты станешь лучше работать.

### **Задача 4.**

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Руководитель в праве принимать на должность людей без согласования со своим заместителем. Ведь обязанности работника должны быть прописаны в договоре. Если же работник не выполняет свои обязанности, то ему выдаются предупреждение приказом. Если он и дальше ничего не делает, то это уже выговор. А потом и увольнение.

Есть вариант, что работник родственник руководителю, и тот не может его уволить, тогда нужно будет прийти к компромиссу, что ужасно, ведь компромисс в конфликте хуже всего, от этого не выигрывает никто.

Я бы уволил работника, если заместитель категорически против него. Ведь взаимоотношения со своим заместителем гораздо важнее никудышного работника. Даже если он твой близкий родственник.

### **Задача 5.**

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию

Подчиненный сам положил начало конфликта своей критикой в сторону начальства. И, само собой, начальник не может просто проигнорировать это. Он пытается доказать непрофессионализм и некомпетентность этого работника путем поиска ошибок в его работе. Это вполне действенный метод. Ведь если критикуешь – предлагай.

Сама причина конфликта нам неизвестна. Ни основным инцидентом стало высказывание работника в сторону начальства.