

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/429340>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Общая психология

ВВЕДЕНИЕ 3

1 Общая характеристика воинской части №74036 5

2 Выявление потребностей во внутрифирменном обучении по теме «Разрешение конфликтов в профессиональной деятельности» 9

3 Программа внутрифирменного обучения «Разрешение конфликтов в профессиональной деятельности» 20

4 Разработка учебного занятия по программе внутрифирменного обучения по теме «Разрешение конфликтов в профессиональной деятельности» 22

4.1 Тренинг «Как снизить конфликтность в деловом общении» 24

4.2 Деловая игра «Отработка умений и навыков сглаживания конфликтов» 29

5 Оценка эффективности использования программы внутрифирменного обучения по теме «Разрешение конфликтов в профессиональной деятельности» 31

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 36

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 37

Анализируя данные, можно сделать вывод, что основной причиной некомпетентности персонала является отсутствие опыта работы в данной сфере. Неумение применять профессиональные навыки также является достаточно серьезной причиной, влияющей на качество предоставляемых услуг.

3 Программа внутрифирменного обучения «Разрешение конфликтов в профессиональной деятельности»

Высокий уровень стресса, низкие заработные платы, наличие бюрократии, все это сопровождает в процессе работы сотрудников. Кроме того, в компаниях зачастую наблюдается большой разрыв в заработной плате между чиновниками низшего звена и руководителями высокого ранга.

Поэтому рекомендуется пересмотреть формирование заработной платы, сократить разрыв в оплате труда между рядовыми сотрудниками и руководителями.

Также возможно рекомендовать привязать премиальную часть в оплате труда руководителей к показателю текучести кадров. Чем больше показатель текучести кадров, тем меньше должна быть премиальная часть. Следует при приеме работников объяснять не только лишь его заработную оплату, а также область обязательств работников, а кроме того, дисциплинарные взыскания. [26]

Присутствие наемного работника, помимо его оплаты, а также особенностей деятельности, следует оговорить прямые обязанности, а также дисциплинарные взыскания.

А также в случае, если кто-то из работников не соблюдает определенные принципы деятельности, встречаются исправляющие мероприятия, вне зависимости от индивидуального взаимоотношения к работнику.

Разработаем программу внутрифирменного обучения по курсу «Разрешение конфликтов в профессиональной деятельности».

Участниками программы могут выступать сотрудники социальных учреждений, органов государственной власти, законодательных, исполнительных и судебных органов, учителя гуманитарного и социальноэкономического, общепрофессионального и специального образования, организаторы образовательной и воспитательной работы в университете.

В результате проведения подготовки программы слушатели получают мотивационный подход для выявления, профилактики и разрешения конфликтов социальной сферы. [27]

Нормальный срок для освоения программы – 72 часов.

Обучение длится 4-8 часов в сутки.

Форма обучения: с отрывами от работы, без отрывов от работы

Программа включает в себя блоки:

1. «Практика конфликтологии»

2. «Защита от стресса»

3. «Медиация в социальных сферах»

Курс завершается устным зачетом, предусмотрена возможность получения удостоверения повышенной квалификации в соответствии с установленным образцом или сертификатом.

4 Разработка учебного занятия по программе внутрифирменного обучения по теме «Разрешение конфликтов в профессиональной деятельности»

План-конспект лекционного занятия с использованием мультимедийных средств обучения.

Предмет: Управление персоналом.

Тема занятия: «Как научиться урегулировать конфликты в коллективе»

Цель занятия: Обучение сотрудников эффективным метода урегулирования конфликтов в коллективе. Дать наглядное представление при помощи мультимедийных устройств о способах разрешения конфликта внутри организации.

Задачи занятия:

Образовательная: знать особенности методик и техник урегулирования конфликта внутри организации.

Развивающая: сформировать у сотрудника представление способах урегулирования конфликта, обучение методикам урегулирования конфликта.

Воспитательная: эстетическое воспитание.

Тип занятия: лекция.

Средства обучения: практические: мультимедиа-средства, словесные: рассказ.

Приветствие: здравствуйте, приветствую вас на вводной лекции курса, который будет посвящен теме: «Как научиться урегулировать конфликты в коллективе». В ходе данной лекции мы рассмотрим основные методики урегулирования конфликта, способы урегулирования, также в ходе лекции расскажем, как правильно отвечать в случае возникновения конфликта. Для записи материала откройте блокноты, которые вы подготовили.

Под конфликтом понимают ситуацию, при которой занимает позицию каждая из сторон, противоположную, несовместимую по отношению к интересам стороны другой.

1. Бармакова, Н. Современные методы подбора персонала//Кадровик.ру. 2018. N 8. — С. 60 -64.

2. Воронин, Б.А., Васильцова Л. И., Александрова Н.А. Управление персоналом. Екатеринбург: УрГСХА, 2019. – 360с

3. Дейнека, А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. -М.: Дашков и К°, 2018. — С.160.

4. Дейнека, А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. -М.: Дашков и К°, 2018. — С.160.

5. Дробышева, В.Г. Кадровая политика -основа формирования стратегии управления персоналом// В книге: Непроизводственная сфера в новой экономике России Коллективная монография. Тамбов, 2020. — С. 283-290.

6. Александрова, Н. А., Васильцова Л. И., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург: УрГАУ, 2019. — 228 с.

7. Дробышева, В.Г. Подходы к изучению профессиональной культуры организации предпринимательского типа//Социально-экономические явления и процессы. 2018. Т. 9. № 12. — С. 64-69.

8. <http://industrialconflicts.ru>

9. Базаров, Т. Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты (практическое руководство). -М.: Издательство «КноРус», 2018. – 507с.

10. Коновалова, В.Г. Организация отбора и оценки персонала -М.: ЭКЗАМЕН, 2019. — 142 с.

11. Демина, Н. В. Специфика системы отбора персонала в американских компаниях // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2019. – Т. 8. – С. 61-65.

12. Лебедев, М. С. Движущие силы конкуренции на рынке труда//В мире научных открытий. М.: Спутник, 2019. - С. 126-130.

13. Магура, М.И. Поиск и отбор персонала. -М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2018 - С. 16-17

14. Калинина, О.Е. Образ идеального работника -индикатор кадровой политики компании//Деловая Тула. 2018. № 4 (59). — С.28-29.

15. Лактионова, К.А. Сложно найти, непросто удержать/К.А. Лактионова//Справочник по управлению персоналом. -2019. -№ 11. - С.15.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/429340>