

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/55159>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Конфликтология

-

Конфликты

План занятия

1. Причины конфликтов. Понятие конфликта.
2. Разделение конфликтов.
3. Способы контроля конфликтов.
4. Развитие конфликта.
5. Посредничество как способ управления конфликтами и возможности его применения.

Тема сообщения

1. Типы конфликтных личностей
2. Методы управления конфликтными ситуациями и их эффективность

Задания и вопросы для работы

1. Что такое инцидент, конфликтная ситуация? Какое должно быть отношение участников конфликтов к их объекту? Привести пример конфликтов, выделить их структурные компоненты.
2. Охарактеризовать разные виды конфликта.
3. Познакомиться с видами конфликтных личностей. 2. Какие индивидуальные особенности могут способствовать внутри личностному конфликту в различных случаях?
4. Почему для решения конфликта нужно понять не только позиции, но и интересы участников? Каким образом следует это сделать?
5. Привести примеры неуместного и уместного применения методов поведения в конфликте.

Рекомендуемая литература

1. Бабосов, Е.М. Конфликтология / Е.М. Бабосов. – Мн.: ТетраСистемс, 2000. – 461 с.
2. Войт, О.В. Секретная психология / О.В. Войт, Ю.С. Смирнова. – Мн.: Современ. шк., 2006. – 544 с.
3. Гапанович-Кайдалов, Н.В. Психология деловых отношений: Тексты лекций / Н.В. Гапанович-Кайдалов, Е.В. Гапанович-Кайдалова; М-во образ. РБ. – Гомель: УО «ГГУ им. Ф. Скорины», 2006. – 120 с.
4. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2000.
5. Гуминский, А.П. Конфликты в повседневной жизни: Практ. руководство по разрешению. / А.П. Гуминский. – Мн.: Тесей, 2002. – 147 с.
6. Диагностика управленческих способностей (сборник тестов и диагностических методик для руководителей): Учеб.-метод. пособие / Авт.-сост. Н.В. Романчик. – Мн.: РИВШ, 2004. – 206 с.
7. Дьяченко, М.И. Психологический словарь-справочник / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Мн.: Харвест; М.: АСТ, 2001. – 576 с.
8. Карташова, Л.В. Организационное поведение: Учеб. / Л.В. Карташова. – М: ИНФРА-М, 2006. – 219 с.
9. Мещерякова, Е.В. Психология управления/ Е.В. Мещерякова. – Мн.: Выш. шк., 2005. – 239 с.
10. Мишаткина, Т.В. Культура делового общения / Т.В. Мишаткина, Г.В. Бороздина. – Мн.: Издво Союз НПК РБ, 1997. – 283 с.
11. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом)/А.А. Деркач [и др.]; под науч. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд. дом «Красная площадь», 1996. – 400 с.
12. Розанова, В.А. Психология управления: Учеб. пособие / В.А. Розанова. – М.: ЗАО «Бизнесшкола «Интел-Синтез», 1999. – 352 с.
13. Самыгин, С.И. Психология управления: Учеб. пособие / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1997. – 512 с.
14. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак. – СПб.: Речь, 2000.
15. Урбанович, А.А. Психология управления: Учеб. пособие / А.А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2002. – 640 с.
16. Фомин, Ю.А. Психология делового общения / Ю.А. Фомин. – Мн.: Амалфея, 2000. – 384 с.
17. Шейнов, В.П. Социально-психологические основы менеджмента: Учеб. пособие / В.П. Шейнов. – Мн.:

РИВШ БГУ, 2001. – 159 с.

18. Шуванов, В.И. Социальная психология менеджмента / В.И. Шуванов. – М.: ЗАО «Бизнесшкола «Интел-Синтез», 1997. – 256 с.

Содержание занятия практического по теме Конфликты

Главные понятия: конфликтная ситуация, конфликт, посредничество, арбитраж, инцидент.

Причины конфликта. Суть конфликта.

Конфликт – это осознаваемое несогласие меж людьми, которое требует решения. В основе каждого конфликта находится ситуация, которое включает различные позиции оппонентов по какому-либо поводу или различные средства, или цели достижения в этих обстоятельствах, или различие интересов, влечений, желаний участников конфликта (оппонентов). Однако, при присутствии причины конфликтной ситуации (конфликта) для того, чтобы конфликты начали развиваться, нужны действия одного оппонента, которые ущемляют интересы иной стороны, то есть появление инцидента. Если другой оппонент тем же отвечает, конфликт переходит из потенциального в актуальный.

Важными компонентами конфликта являются:

- Объект – социальное явление (чаще всего спорный вопрос или проблема), которое вызывает эту конфликтную ситуацию. Борьба за власть (руководство, манипулирование данным явлением) приводит к конфликту. Объект конфликта бывает психологическим или материальным, но он всегда значим для оппонентов;
- Участники – отдельные персонажи, группы людей и даже организации, которых связывают определённые отношения;
- конфликтная ситуация (КС) – накопившееся противоречие, содержащее первую причину конфликта;
- инцидент (И) – скопление обстоятельств, которое явилось причиной конфликтов.

Выделяют такие причины конфликта:

- противоречия, которые возникают на производственной основе, например, технологическая зависимость и связь работников; перенос проблем, которые решают по вертикали, на горизонтальный уровень отношений; невыполнение функций в системе «подчинённый-руководитель», различие в поступках человека принятым в данном коллективе нормам и жизненным ценностям;
- противоречия, которые выражаются во взаимоотношениях, к примеру, взаимные антипатии и симпатии, неблагоприятная психологическая коммуникация, плохая психологическая атмосфера в коллективе, нарушение принципа территориальности;
- конфликтная личность – это человек, у которого завышено самомнение, выражающий постоянную неудовлетворённость, тревогу, необоснованные притязания и претензии.

Классификация конфликта

Подразделять конфликт можно по разным характеристикам.

По содержанию подразделяют личностные (те, которые могут возникнуть на основе различий в личных интересах, которые могут касаться оценки и восприятия людьми друг друга, поступков и действий) и деловые конфликты (в случае различия мнений и позиций членов коллектива при решении проблем делового характера: различие взглядов на режим работы, оплату труда и т.п.).

Как развивается конфликт

Обычно развитие конфликта движется в таком направлении:

1. Появление объективной конфликтной ситуации. Эта стадия не сразу поддается пониманию будущими оппонентами, поэтому её можно назвать «стадией потенциального конфликта».
2. Осознание участниками объективного конфликта. При переходе одной стороны к действиям, которые ущемляют интересы противоположной стороны, конфликт осознают, и он становится реальностью.
3. Переход к конфликтному поведению. После того, когда конфликт понят и когда иная сторона, отвечая на действия первой, переходит к таким же действиям, начинается стадия третья, то есть стадия конфликтного поведения. Конфликт переходит из потенциального в актуальный.

Поведение в этой стадии протекает в такой последовательности:

- о увеличение количества проблемных ситуаций и их углубление;
- о постепенное нарастание напряжённости в среде участников конфликта;
- о повышение конфликтной активности участников, привлечение новых лиц;
- о смена отношения участников конфликта к возникшей проблемной ситуации и конфликту в целом.
- о нарастание эмоциональной напряжённости;

4. Решение конфликтов возможно при следующих условиях:

о преобразовании образов конфликтной ситуации, имеющих у оппонентов.

о изменении объективной конфликтной ситуации;

Решение бывает мнимым или частичным, когда конфликтные действия исключаются, но конфликт останется; полным, когда конфликтная ситуация устраняется и на уровне побуждений, и на уровне внешнего поведения. В конструктивном режиме взаимодействия желательно достигнуть взаимопонимания методом обмена информацией и нахождения взаимовыгодных позиций: получение выигрыша без ущемления партнёра.

-

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/55159>