

САХАЛИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ



Конфликты в трудовой сфере

Максимов Яков Андреевич,
заместитель председателя
Сахалинского областного союза
организаций профсоюзов







Гений?!



Злодей!?





1. Представьте, что вы едете в общественном транспорте.

**Вдруг началась ссора между пассажирами.
Что вы предпримите?**

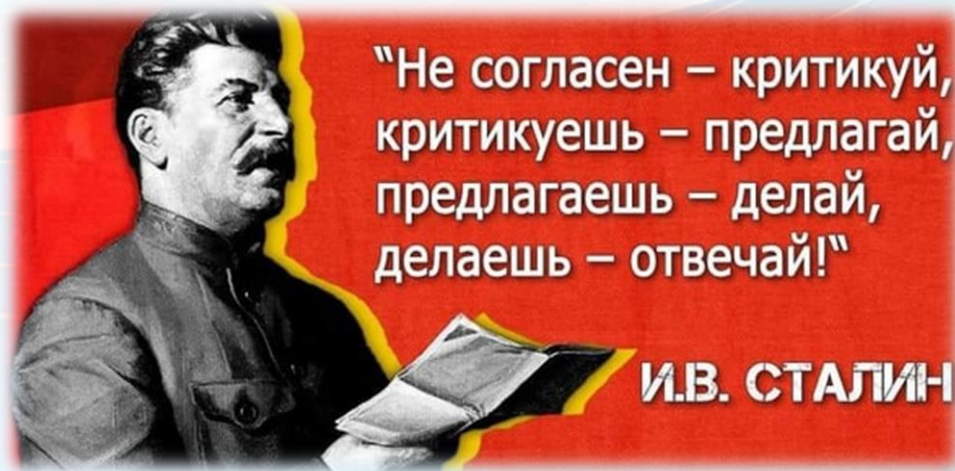
- а) не будете вмешиваться;**
- б) может быть, вмешаетесь, встав на сторону правого;**
- в) вмешаетесь обязательно.**



2. Критикуете ли вы на собраниях руководство за допущенные ошибки?

- а) нет;
- б) да, но в зависимости от вашего личного отношения к руководителю;
- в) всегда критикуете за ошибки.





3. Ваш непосредственный начальник излагает свой план работы, который вам кажется нерациональным. Предложите ли вы свой план, который вам кажется лучшим?

- а) если другие вас поддержат, то да;**
- б) разумеется, вы предложите свой план;**
- в) нет, так как за это могут наказать.**





4. Любите ли вы спорить со своими коллегами и друзьями?

- а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят наши отношения;
- б) да, только по принципиальным вопросам;
- в) спорите со всеми по любому поводу.





5. Кто-то пытается пройти перед вами вне очереди. Что вы делаете?

- а) следуете его примеру;**
- б) возмущаетесь, но про себя;**
- в) открыто высказываете свое негодование.**



6. Рассматривается проект вашего коллеги, содержащий смелые идеи и ряд ошибок. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим, как вы поступите?

- а) выскажитесь о положительных и об отрицательных сторонах проекта;**
- б) выделите положительные стороны и предложите предоставить возможность продолжить эту работу;**
- в) станете критиковать работу, так как в серьезном проекте ошибки недопустимы.**





7. Муж (жена) постоянно говорит вам о необходимости экономии, а сам(а) покупает слишком дорогие вещи. Что вы ему (ей) скажете?

- а) что одобряете покупку, если она доставила удовольствие;**
- б) говорите, что эта вещь бесполезна или безвкусна;**
- в) ссоритесь.**





**8. Вы встретили
подростков, которые курят
в неподобающем месте.
Как вы реагируете?**

- а) думаете: «Зачем мне портить настроение из-за чужих невоспитанных детей?»;**
- б) делаете им замечание;**
- в) если бы это было на территории государственного учреждения, вы бы их отчитали.**





9. В ресторане вы заметили, что официант обсчитал вас. Что вы делаете?

- а) не даете ему чаевых, которые заранее приготовили;**
- б) попросите, чтобы он еще раз при вас подсчитал сумму;**
- в) будете жаловаться администратору и устроите скандал.**





**10. Вы приехали в дом отдыха.
Администратор занимается
посторонними делами вместо
того, чтобы выполнять свои
обязанности.**

Как вы себя поведете?

- а) вы понимаете, что если вы выскажете ему свое возмущение, то это вряд ли что-то изменит;**
- б) вы находите способ пожаловаться на него, чтобы его наказали;**
- в) вы вымещаете недовольство на младшем персонале – официантках, горничных и др.**





**11. Вы спорите с сыном
(младшим братом) и
убеждаетесь, что он прав.
Признаете ли вы свою
ошибку?**

- а) трудно сказать;**
- б) да, разумеется;**
- в) конечно, нет. Какой же у вас будет авторитет, если вы признаете неправоту перед младшим?**



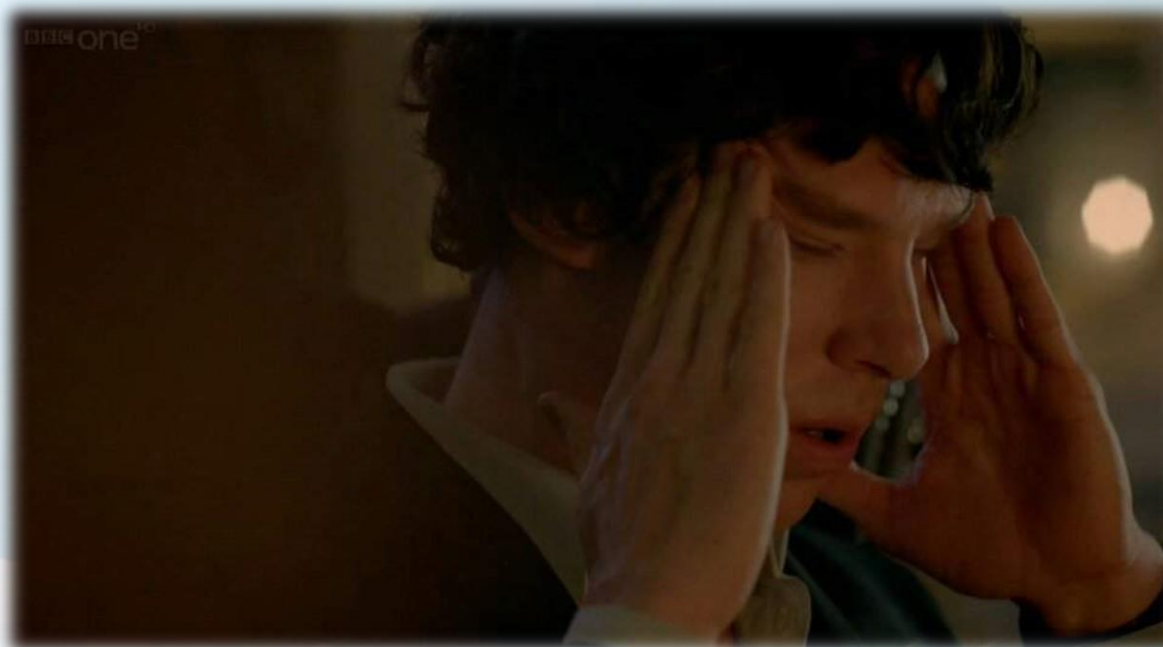


**За каждый свой ответ
с вариантом а) поставьте себе 4 балла.**

За вариант б) – 2 балла.

Вариант в) – 0 баллов.

Считаем общую сумму баллов.





Менее 14 баллов.

Вы обладаете повышенной конфликтностью.

**Вы конфликтуете по поводу и без повода,
часто мешая себе и окружающим.**



От 16 до 32 баллов.

Нормальный уровень конфликтности.

Вы вступаете в конфликт исходя из ситуации: если конфликт не затрагивает ваших прямых интересов, вы стараетесь его избежать.





От 34 до 44 баллов.

Конфликтность ниже нормы, нерешительность повышенная. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но только тогда, когда им требуется ваша помощь, вы не всегда её оказываете. Поэтому вы можете потерять их уважение.



СОПЕРНИЧЕСТВО

Применять метод соперничества целесообразно
в следующих случаях:



- выбранное решение точно является конструктивным;
- результат будет полезным для целой группы или фирмы, а не для отдельных ее участников;
- итог противостояния должен быть важен тому, кто принимает выбранную стратегию;
- невозможно прийти к соглашению с другой стороной ввиду отсутствия времени.

ИЗБЕГАНИЕ, УКЛОНЕНИЕ

- такой способ применим в случае затянувшегося конфликта;
- также этот метод может быть выбран при недостатке времени и сил для того, чтобы устранить разногласия;
- если имеются сложности в выборе своей тактики;
- при полном отсутствии стремления найти решение проблемы;
- при попытке обойти ловушки и подводные камни, созданные соперником.





МЕТОДЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

ВП

ВиталийВикторович

118:52

Люди не хотят вступать в профсоюзы многие запуганы работодателем другим всё равно, третьи считают нас не серьёзной структурой постоянно приходится работать с ними вот в советские времена было солидно, но сейчас всё решают деньги и связи.



Яков Андреевич

19:00

ВиталийВикторович

Люди не хотят вступать в профсоюзы многие запуганы работодателем другим всё равно, третьи считают нас не серьёзной структурой постоянно приход...
Во все времена всё решали кадры. В том числе и профсоюзные. Если у руля грамотный лидер, способный защитить, способный правильно мотивировать, то и люди за ним потянутся. И в нашем регионе есть тому прекрасные примеры - и в первичках железнодорожников, и в образовании, и в здравоохранении, и в связи, и в энергетике, и в культуре, и т. д.

ВП

ВиталийВикторович

119:06

Это всё гос. структуры а как же АО и другие компании там то точно с охраной труда слабовато поэтому и травматизм на производстве.



Яков Андреевич

19:17

ВиталийВикторович

Это всё гос. структуры а как же АО и другие компании там то точно с охраной труда слабовато поэтому и травматизм на производстве.

Энергетика, связь и жд - госструктуры? 😊 Кстати, не нужно кивать на бюджетников, там не менее сложно - если отраслевой министр по какой-то своей глупости сказал "нет профсоюзам", никогда их там не будет. А если у нас профсоюзы там есть, причем достаточно в большом количестве, значит председатель обкома и председатель Союза смогли найти с этим министром или Губернатором общий язык и объяснить степень важности и нужности профсоюза. Это опять к вопросу о личных и профессиональных качествах профлидера.

В продолжение темы о травматизме - там, где действуют профсоюзы, несчастных случаев на производстве фиксируется не так много. Травматизм как раз, равно как и задержки в выплате зарплаты, как правило там, где профсоюзов нет и, соответственно, некому контролировать эти процессы.



3



ПЕРЕГОВОРЫ



Один из наиболее эффективных способов разрешения конфликтов, при котором стороны взаимодействуют друг с другом, четко обозначая свои требования, но соглашаясь на компромиссные решения.

- способ подразумевает, что стороны равноправны и готовы открыто взаимодействовать друг с другом;
- при переговорах исключено применение силы или обращение в суд с целью разрешения конфликта;
- стороны имеют контроль над процессом, возможность изменения условий на основании взаимного соглашения, а также могут определять временные границы;
- процесс переговоров проходит в соответствии с обозначенными сторонами правилами.

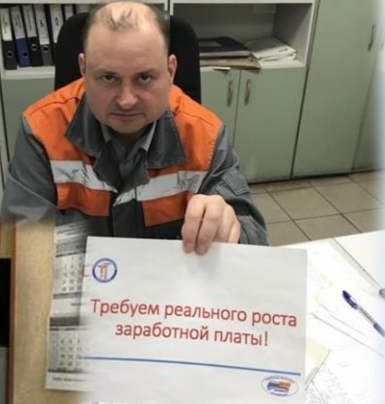


СОТРУДНИЧЕСТВО

Сотрудничество имеет следующие отличительные черты:

- стороны являются не врагами, а союзниками, вместе стараясь найти устраивающее всех решение;
- обе стороны максимально вовлечены в процесс решения возникшей проблемы;
- применение данного метода решения конфликтной ситуации принесет пользу каждой из сторон;
- для сотрудничества необходимо большее количество времени;
- метод раскрывает тайные и внутренние причины конфликтной ситуации, что позволяет найти эффективный способ разрешения конфликта.







☎ 8-4242-72-72-44

📍 г.Южно-Сахалинск,
пр. Мира, 113, оф.41
🌐 WWW.SAKHPROF.RU



ПОСРЕДНИЧЕСТВО

К помощи посредника разумным будет прибегнуть в следующих ситуациях:



- оппоненты готовы уступить и начать поиск компромиссного решения, но не смогли достигнуть общего интереса, прийти к единому мнению;
- отсутствует возможность прямого общения участников спора между собой;
- необходимо проконтролировать исполнение согласованного сторонами решения;
- помощь компетентного посредника необходима с целью сохранения имиджа каждой из сторон;
- для решения спорных вопросов необходима конфиденциальность.





КОМПРОМИСС

Формы компромисса:

- в ходе конфликта человек предпочитает поддерживать товарищеские, дружеские отношения, ищет справедливое решение;
- человек старается разделить желаемый предмет поровну;
- человек получает что-то как для себя, так и для других;
- лицо избегает лобовых столкновений;
- люди немного уступают для поддержания равновесия.



УСТУПЧИВОСТЬ

Формы уступчивости:

- человек делает вид, что все в порядке и ничего не происходит страшного;
- человек продолжает вести себя, будто ничего не происходит, принимает то, что происходит;
- человек подавляет отрицательные эмоции;
- человек ругает себя за собственное раздражение;
- человек идет к цели обходным путем, например, использует обаяние в ходе достижения целей;
- человек молчит, вынашивая в мыслях план мести.



СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ



СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ



№ вопроса	Ответ, балл	№ вопроса	Ответ, балл	№ вопроса	Ответ, балл	№ вопроса	Ответ, балл	№ вопроса	Ответ, балл
1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
26		27		28		29		30	
31		32		33		34		35	





- 5** – полностью согласен (весьма типично для меня);
- 4** – больше согласен, чем нет (часто типично для меня);
- 3** – в определенных ситуациях это верно (иногда типично для меня);
- 2** – в большей степени не согласен (редко типично для меня);
- 1** – полностью не согласен (совсем нетипично для меня).



СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ



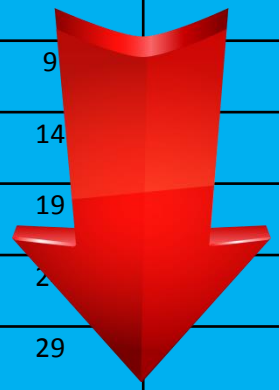
№ вопроса	Ответ, балл	№ вопроса	Ответ, балл	№ вопроса	Ответ, балл	№ вопроса	Ответ, балл	№ вопроса	Ответ, балл
1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
26		27		28		29		30	
31		32		33		34		35	
ИТОГО:									



СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ



Стратегия поведения									
«ЧЕРЕПАХА»		«АКУЛА»		«МЕДВЕЖОНОК»		«ЛИСА»		«СОВА»	
№ вопроса	Ответ, балл	№ вопроса	Ответ, балл	№ вопроса	Ответ, балл	№ вопроса	Ответ, балл	№ вопроса	Ответ, балл
1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
26		27		28		29		30	
31		32		33		34		35	
ИТОГО:	35	20		37		55		12	





«ЧЕРЕПАХА» – стратегия ухода под панцирь, стратегия избегания конфликтов. Вы часто отказываетесь от личных интересов и ориентируетесь на благоприятные взаимоотношения с окружающими взамен своих целей.





«АКУЛА» – силовая стратегия, стратегия соперничества. Цели достигаются при помощи волевых качеств. Вы умеете в первую очередь удовлетворить свои интересы, зачастую в ущерб интересам других, вынуждая их принимать нужное вам решение.



«МЕДВЕЖОНОК» – стратегия сглаживания острых углов, стратегия приспособления, уступчивости. Взаимоотношения – очень важны, а цели – не очень. Вы участвуете в ситуации и часто соглашаетесь с интересами других.





«ЛИСА» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения. Для вас важно договориться в главных вопросах. Вы склонны к уступкам, торгу, обмену. Не склонны искать скрытые интересы в конфликте, рассматриваете то, что говорит ваш оппонент о своих предпочтениях напрямую.





«СОВА» – стратегия честной конфронтации, стратегия сотрудничества. Вы склонны открыто определять свою позицию и готовы искать выход совместно с оппонентом по достижению целей, стремитесь найти решение, удовлетворяющее обе стороны.

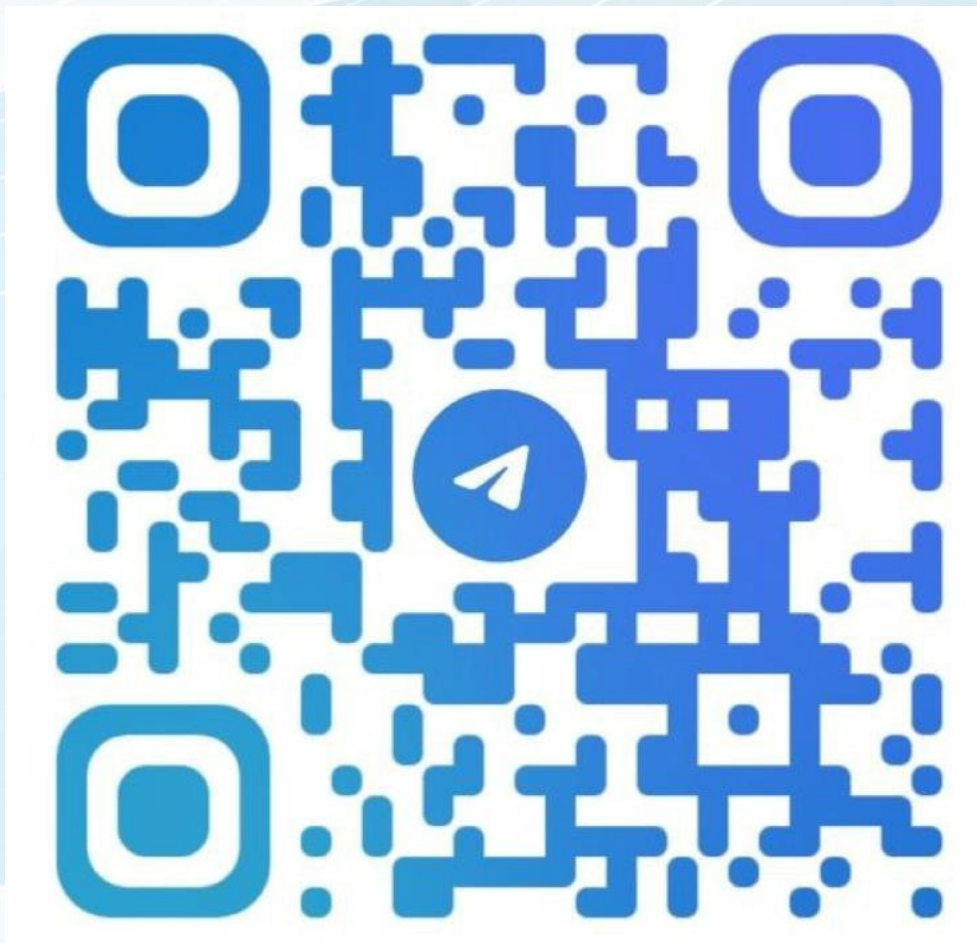
Активно участвуете в разрешении конфликта, отстаиваете свои интересы.



Благодарю за внимание!



Подписывайтесь на наш Телеграм-канал:



г. Южно-Сахалинск, 2022 год

☎ 8-4242-72-72-44

📍 г.Южно-Сахалинск,
пр. Мира, 113, оф.41
🌐 WWW.SAKHPROF.RU

