

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Захаров Владимир Юрьевич

Должность: Директор института ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте» филиала СамНУЦ

Дата подписания: 06.09.2023 14:56:11

Уникальный программный ключ:

9a6fb3babcfcb2a2cb37f25b74c07e61f4961c9a5222506c65dd55ae2ce5527

**Федеральное агентство железнодорожного транспорта
Управление учебных заведений и правового обеспечения**

**Федеральное государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования**

**«Учебно-методический центр по образованию
на железнодорожном транспорте»**

**Филиал ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию
на железнодорожном транспорте» в г. Новосибирске**

МДК 03.01

**Организация работы и управление
подразделением организации**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**

специальность 23.02.04

**Техническая эксплуатация подъемно-транспортных,
строительных, дорожных машин и оборудования
(на железнодорожном транспорте)**

*базовая подготовка среднего
профессионального образования*

2023

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1

Рассмотрение возможных конфликтных ситуаций в организациях железнодорожного транспорта и пути их разрешения

Цель: сформировать навыки анализа конфликтов, причин возникновения и определения возможных путей их разрешения.

Задание

1. Составьте классификацию трудовых конфликтов и споров.
2. Составьте перечень стадий развития конфликтов.
3. Найдите в интернет-источниках информацию о типичных и редко случающихся трудовых конфликтах и спорах в ОАО «РЖД». Опишите сложившуюся практику их разрешения.

Краткие теоретические сведения

Конфликты между людьми, группами людей существуют столько, сколько существует человек. Проблема трудовых конфликтов и споров актуальна для любой организации. В трудовой деятельности они неизбежны. Вся жизнь людей проходит в мире конфликтов, которые вспыхивают между отдельными людьми и между производственными группами. Конфликты всегда существовали, существуют и будут существовать, т.к. являются неотъемлемой частью человеческих взаимоотношений. В результате разрушаются человеческие и деловые связи, но ведь большинство конфликтов можно урегулировать. Существуют методики разрешения конфликтов, методы поведения в конфликтных ситуациях и различные способы их решения. Необходимо помнить, что любое взаимоотношение может быть взаимовыигрышным. Обычно конфликтующие стороны обращают больше внимания на собственные интересы, а не на интересы других (или общие для группы). Существует множество путей, чтобы убедить своего оппонента в преимуществах метода «выиграть/выиграть» над методом «выиграть/проиграть». Конфликт может также послужить стимулом к переменам и толчком к прогрессу, представить новые возможности для расширения знаний о себе самом и других. Конфликт возникает, когда стороны испытывают разногласия по принципиальным вопросам или, когда эмоциональный антагонизм порождает между ними трения.