

Государственное казенное
профессиональное образовательное учреждение
Кемеровский горнотехнический техникум

ПРАКТИКУМ

по учебной дисциплине

ОБЩЕСТВОЗНАНИЕ (2 семестр)

основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) по
специальностям СПО:

21.02.15 Открытые горные работы

21.02.17 Подземная разработка полезных ископаемых

21.02.18 Обогащение полезных ископаемых

21.02.16 Шахтное строительство

13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и
электромеханического оборудования (по отраслям).

38. 02. 01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

46. 02. 01 Документационное обеспечение управления и архивоведение

Кемерово

2017

УТВЕРЖДАЮ:

Заместитель директора по УР

« ___ » _____ 20__ г. _____ О.В. Сластунова
Заместитель директора по УР

« ___ » _____ 20__ г. _____ О.В. Сластунова
Заместитель директора по УР

« ___ » _____ 20__ г. _____ О.В. Сластунова
Заместитель директора по УР

« ___ » _____ 20__ г. _____ О.В. Сластунова
Заместитель директора по УР

ПРАКТИКУМ

по учебной дисциплине

Обществознание (2 семестр)

основной профессиональной образовательной программы (ОПОП)
специальностей СПО:

21.02.15 Открытые горные работы

21.02.17 Подземная разработка полезных ископаемых

21.02.18 Обогащение полезных ископаемых

21.02.16 Шахтное строительство

13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и
электромеханического оборудования (по отраслям)

38. 02. 01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

46. 02. 01 Документационное обеспечение управления и архивоведение

Одобрено:

Протокол заседания
методического совета

№ ___ от « ___ » _____ 20 _____

Председатель: Р.С.Казаков

Кемерово

2017

Практикум (учебно-методическое пособие по проведению практических занятий) по учебной дисциплине «ОБЩЕСТВОЗНАНИЕ» 2 СЕМЕСТР разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования, и рабочей программы учебной дисциплины «Обществознание» для студентов 1 курса специальностей:

21.02.15 Открытые горные работы

21.02.17 Подземная разработка полезных ископаемых

21.02.18 Обогащение полезных ископаемых

21.02.16 Шахтное строительство

13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям).

38. 02. 01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

46. 02. 01 Документационное обеспечение управления и архивоведение

Организация-разработчик: государственное казенное профессиональное образовательное учреждение Кемеровский горнотехнический техникум

Разработчик: Сони́на Надежда Михайловна, преподаватель дисциплины «Обществознание»

Согласовано:

ФИО, место работы и должность _____

Рассмотрен и рекомендован цикловой комиссией преподавателей экономики, бухгалтерского учета и делопроизводства государственного казенного профессионального образовательного учреждения Кемеровский горнотехнический техникум (ГКПОУ КГТТ)

Заключение цикловой комиссии № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Председатель цикловой комиссии _____

Заключение цикловой комиссии № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Председатель цикловой комиссии _____

Заключение цикловой комиссии № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Председатель цикловой комиссии _____

Заключение цикловой комиссии № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Председатель цикловой комиссии _____

Общие положения

1. Область применения

Практикум предназначен для проведения практических занятий во 2 семестре по дисциплине «Обществознание» основной профессиональной образовательной программы (далее ОПОП) по специальностям:

21.02.15 Открытые горные работы

21.02.17 Подземная разработка полезных ископаемых

21.02.18 Обогащение полезных ископаемых

21.02.16 Шахтное строительство

13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям).

38. 02. 01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

46. 02. 01 Документационное обеспечение управления и архивоведение

Перечень практических занятий 2 семестра

Название темы	Форма контроля
Практическое занятие №6: Изучение причин возникновения социальных конфликтов. Пути разрешения конфликтов.	Практическое занятие
Практическое занятие №7: Проблемы молодежи в РФ («портрет» современной молодежи)	Практическое занятие
Практическое занятие №8: Анализ проблем современной семьи в Российской Федерации	Практическое занятие
Практическое занятие №9: Сравнительный анализ политических режимов	Практическое занятие
Практическое занятие №10: Политические партии современной России	Практическое занятие
Практическое занятие №11: Значение роли средств массовой информации в политической жизни общества	Практическое занятие

Практическое занятие №6: ИЗУЧЕНИЕ ПРИЧИН ВОЗНИКНОВЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ. ПУТИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ.

Время выполнения – 2 часа

Цели занятия:

1. Формирование толерантного сознания и поведения в поликультурном мире, готовность и способность вести диалог с другими людьми, достигать в нем взаимопонимания, находить общие цели и сотрудничать для их достижения;
2. развитие умения самостоятельно оценивать и принимать решения, определяющие стратегию поведения, с учетом гражданских и нравственных ценностей;
3. формирование базового понятийного аппарата социальных наук.

Обучающийся должен уметь:

- ✓ продуктивно общаться и взаимодействовать в процессе совместной деятельности, учитывать позиции других участников деятельности, эффективно разрешать конфликты;
- ✓ владеть языковыми средствами – умение ясно, логично и точно излагать свою точку зрения, использовать адекватные языковые средства.

Задачи:

1. уяснить типы и причины социальных конфликтов через решение задач и производственных ситуаций;
2. показать развитие социального конфликта по всем его стадиям;
3. выбрать вариант решения, который выбрали бы Вы, окажись руководителем, а эксперты – определяют, какой Вы руководитель по стилю, по методам руководства.

Обеспечивающие средства:

1. Обществознание. 10 класс: учебник для общеобразовательных учреждений: базовый уровень / [Л.Н. Боголюбов, А.Ю. Лабезников, Н.М. Смирнова и др.], М.: «Просвещение», 2013. – с. 400-410
2. Важенин А.Г. Обществознание: учебное пособие для студентов средних профессиональных учебных заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2013. – с.201-203
3. Важенин А.Г. Практикум по обществознанию: учебное пособие для студентов средних профессиональных учебных заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – с .115-119
4. Касьянов В.В. Обществознание: учебное пособие для ссузов. – Ростов н/Д: «Феникс», 2009, с. 58-66

Вспомните:

- а) Какие бывают типологии конфликтов?
- б) Назовите наиболее распространенные причины конфликтов.
- в) Сколько стадий проходит конфликт, если его не предотвратить?
- г) На каких стадиях можно предотвратить конфликт?
- д) Кто из социологов рассматривал природу конфликтов?
- е) Какие есть пути выхода из конфликтов?
- ж) Почему самым уважаемым путем выхода из конфликта считается компромисс?

Инструкция по выполнению практического занятия №6

1. Внимательно читайте вопросы заданий.

2. Отвечайте на них конкретно и точно.
3. Определите, к какому типу конфликта относится предложенный Вам в задаче.
4. Установите причину конфликта.
5. Предложить способ разрешения конфликта и обоснуйте свой выбор.
6. Предложить дальнейшее развитие конфликта, т.е. пройдите все стадии конфликта (представьте, что стороны не сумели его предотвратить).

Задание 1. Разобрать задачи с предложенными социальными конфликтами. Работа по вариантам (каждому варианту решить 3 задачи). Защита решения устная (один защищает, другие дополняют).

Задача 1.

Студент допоздна сидел за компьютером и на занятия пришёл не выспавшимся. Он сидит вялый, не реагирует на обращение к нему преподавателя, который делает ученику замечание.

Вопросы:

1. Может ли возникнуть конфликт?
2. Какие этапы развития конфликта?
3. Можно ли предотвратить конфликт?
4. Какие пути выхода из конфликта, который может возникнуть между студентом и преподавателем?

Задача 2

Инициативная группа обратилась к классному руководителю с просьбой провести в субботу классный час с группой девушек. Однако группа получила отказ. Классный руководитель аргументировала своё решение тем, что в прошлый раз студенты не соблюдали установленный порядок (в помещении присутствовали посторонние, не убрали за собой мусор и не расставляли обратно внесённую из кабинета мебель, едва не сорвав первый урок в этом кабинете в понедельник).

Вопрос:

1. Придумайте сценарий конфликта, его развитие и пути разрешения

Задача 3

Преподаватель выставляет оценки за работу на уроке. Один из учеников в течение последних трёх уроков подряд получает «5» (отлично). И вдруг преподаватель слышит реплику одного из учеников: "Иванову как всегда пять?"

Вопросы:

1. Может ли возникнуть конфликт?
2. Есть ли способ погасить его?
3. Проиграйте все стадии конфликта

Задача 4

Президент Франции Николя Саркози во время ланча в Елисейском дворце сделал нелестные замечания в адрес сразу трех лидеров стран, являющихся ближайшими союзниками его страны. Все сказанное там должно было оставаться в секрете, однако произошла утечка информации. Он намекнул на неопытность нового президента США, дал понять, что не считает, что премьер-министр Испании отличается умом, а также указал канцлеру Германии, что она не разделяла его провидческих идей о том, как бороться с кризисом (по материалам прессы).

Вопросы:

1. Определить тип конфликта.
2. Выделить структурные элементы конфликта – конфликтующие стороны, зону разногласия, мотивы, действия, представления о ситуации.
3. Провести анализ зоны разногласия, с учетом национальных традиций, этикета, особенностей политического конфликта.

Задача 5

Рассказ сотрудницы отдела управления персоналом. «У меня произошел конфликт с моим

начальником на работе. Не разобравшись в ситуации, он сделал мне замечание в грубой форме при моих коллегах. Спустя час я пришла к нему и спокойно доказала ему свою правоту. Он согласился с тем, что чего-то не понял, однако при этом не извинился. Кроме того, его признания в своей ошибке никто не слышал. Мои сослуживцы представляют профессиональный уровень каждого из нас. Я не думаю, что кто-то подумает обо мне плохо».

Вопрос:

1. Как Вы считаете, данный конфликт нашел свое разрешение или нет? Ответ обоснуйте.

Задача 6

В конструкторском бюро не сложились отношения начальника отдела с коллективом. Начальник отдела был назначен на должность два месяца назад. До этого он работал в другом отделе, имел хорошую репутацию как специалист. Имеет большое количество изобретений, один из научных проектов, руководителем которого он был как ведущий инженер по предыдущей должности в другом отделе, получил высшую оценку на международной выставке.

Вопросы:

1. Проанализируйте, какие причины могли лечь в основу конфликта между новым начальником и коллективом?
2. Дайте совет новому начальнику отдела, как ему вести себя правильно, чтобы коллектив нормально к нему относился?

Задача 7

На собрании творческого коллектива обсуждался вопрос о представлении к почетному званию «Заслуженный деятель науки» сотрудника А. Вопрос о представлении к такому званию по соответствующему Положению мог решаться либо открытым, либо тайным голосованием. После короткого обсуждения кандидатуры сотрудник Б. внес предложение: процедуру выдвижения произвести тайным голосованием. Понятно, в результате итоги голосования оказались не в пользу А.

Дополнительная информация:

- 1) инициатором представления А. к почетному званию выступил руководитель коллектива;
- 2) руководителю были известны негативные высказывания в адрес А. некоторых сотрудников коллектива по поводу якобы имевших место незаслуженных продвижений по работе (А. до смены руководителя коллектива, которое произошло за два года до представления его к почетному званию, несмотря на успехи в научно-исследовательской деятельности, не находил должной оценки со стороны бывшего руководителя М. С., приходом нового руководителя С. А. был назначен на вышестоящую должность);
- 3) численность коллектива, в котором трудился соискатель почетного звания, была небольшая (10 человек); в их числе были четверо сотрудников, имевших почетное звание, и трое, претендовавших на него.

Вопрос:

Проанализируйте данную ситуацию на предмет ее конфликтности.

Задача 8

Бригада слесарей-лекальщиков (шесть человек) всегда держалась очень сплоченно. Члены бригады, несмотря на существенную разницу в возрасте, часто проводили вместе и свободное время. Старшие к младшим относились покровительственно, младшие к старшим – с уважением. Когда один из членов бригады ушел на пенсию, в нее был принят молодой слесарь Акимов, года два или три назад окончивший ПТУ. Вначале к нему отнеслись настороженно. Но через месяц-два между ним и бригадой сложились вполне дружеские отношения, он был принят в коллектив, стал «своим».

Еще месяца через два положение изменилось. Акимову как молодому и не очень опытному работнику поручили изготовление крупной серии стандартных лекал. Используя традиционную технологию, он имел бы заработок на среднем для бригады уровне. Однако Акимов быстро догадался, как можно рационализировать работу. Он брал десяток заготовок

и приваривал их друг к другу. Получался пакет. Затем он вырезал нужную форму сразу же на всем пакете, шлифовал торцы, разъединял пакет и обрабатывал поверхность каждого лекала. Вскоре Акимов перекрыл нормы выработки в три-пять раз, заработок его стал быстро расти и в полтора раза превысил заработок бригадира. На Акимова в бригаде начали коситься и замечать в его поведении множество изъянов: то отлучился неизвестно куда, то навязался с непрошеным советом, то, наоборот, молчал, когда все старались подать полезные советы товарищу. Наконец, наступил полный разрыв отношений. Акимов попросил начальника цеха перевести его в другую бригаду. Но оказалось, что и другие бригады слесарей не хотят его принимать к себе. Через месяц Акимов уволился с завода.

Вопросы:

1. Проанализируйте данную ситуацию на предмет конфликтности.
2. Как необходимо было вести себя Акимову, чтобы не возникло конфликта?

Задача 9

Группа переводов отдела научно-технической информации опытно-конструкторского бюро состояла из пяти женщин и начальника группы Миронова. Он старался не вмешиваться во взаимоотношения переводчиц, которые обычно самостоятельно распределяли работу между собой. Оснований для беспокойства не было: группа не только справлялась с работой, но и значительно перевыполняла норму выработки. Отношения в группе были хорошие. Переводчицы – молодые женщины примерно одного возраста – помогали друг другу. Никаких трений, а тем более конфликтов, между ними не возникало. В конце каждой недели происходило традиционное совещание группы, на котором Миронов обычно отмечал хорошую работу всех переводчиц и сообщал о предстоящих переводах. Сами переводчицы предлагали для перевода дополнительный материал, интересный с их точки зрения. В группе объектом всеобщей опеки была Зеброва, не имевшая достаточного опыта и квалификации. Эта опека ее немного раздражала, но она с благодарностью принимала помощь. Однажды на традиционном совещании Зеброва предложила для перевода большую серию статей, содержащих материал по устройству, разработка которого в данный момент в конструкторском бюро явно зашла в тупик. Миронов, убедившись в ценности материала, велел Зебровой отложить в сторону остальные переводы и немедленно приняться за эту серию. Зеброва взялась за работу всерьез, не жалея ни времени, ни сил, трудилась в субботы, воскресенья и вечерами. Первые же переводы помогли конструкторам существенно продвинуться в разработке устройства. Деятельность Зебровой была замечена руководством конструкторского бюро. Миронов на совещаниях несколько раз отмечал полезную инициативу Зебровой, указывая на высокое качество ее переводов. Объем работы, выполненный Зебровой, оказался значительно больше, чем у любой другой переводчицы. По прошествии примерно двух месяцев обстановка в группе резко изменилась. Миронов, заходя в комнату переводчиц, часто видел, что Зеброва сидит с заплаканными глазами, а в комнате – тягостная тишина. Иногда его приход обрывал громкие споры. По всему стало видно, что переводчицы изменили свое отношение к Зебровой. Сначала они молча не одобряли ее рвение. Затем начали в ее присутствии обмениваться колкими замечаниями по поводу ее внешности. Потом открыто стали обвинять Зеброву в желании выделиться из коллектива, сделать карьеру. Обстановка все ухудшалась. Общий объем переводов в группе явно уменьшился. Если раньше кое-кто из переводчиц засиживался вечерами, то теперь все, кроме Зебровой, находились на работе строго положенное время и переводов домой не брали. Искьякла и инициатива на традиционных еженедельных совещаниях – все сидели молча и ждали указаний Миронова. Тот пытался было устыдить переводчиц, показать, что они несправедливо относятся к Зебровой, выразить неудовольствие понизившейся выработкой, но натолкнулся на глухое неодобрительное молчание. Отношения в группе стали улучшаться, когда, договорившись с руководством группы технической информации, Миронов пересадил Зеброву в другую комнату. Теперь переводчицы стали довольно часто встречаться и во вне рабочее время. Однако объем переводов продолжал снижаться и затем стабилизировался,

хотя и на неплохом, но несравненно более низком уровне, чем раньше. Это было замечено начальником отдела. Миронов на совещании группы поднимал вопрос о понизившейся выработке и ставил в пример Зеброву. Переводчицы апеллировали к существующим нормам перевода. Действительно, норма неукоснительно выполнялась всеми. Тогда Миронов добился введения премиальной системы, поставив премию в зависимость от перевыполнения нормы перевода и его качества. Оклады были изменены таким образом, что переменная часть заработной платы могла составить до 30 % ежемесячного заработка. Результат оказался неожиданным – все четыре переводчицы положили на стол Миронова заявления об увольнении. Уговоры не помогли: через две недели в группе переводов осталась одна Зеброва.

Вопросы:

1. Проанализируйте мотивы и причины возникновения конфликта.
2. Что необходимо сделать начальнику группы Миронову, чтобы урегулировать конфликт?
3. Дайте совет Зебровой, как ей надо было себя вести с сотрудницами отдела, чтобы не возник конфликт?

Задание 2. Решение производственных ситуаций (работа в малых группах)

Предлагается 20 производственных ситуаций (на 5 малых групп по 4 ситуации) и 4 варианта решений ситуации (А, Б, В или Г). Работают 2 эксперта. Они проверяют ответы по ключу и оценивают деятельность руководителя, его позицию.

Инструкция по выполнению задания 2

1. Выберете варианты решения, которые вам подходят, и отметьте их. Тест позволяет заочно оценить другого руководителя, тогда выбирайте варианты решений, подходящие ему.
2. Старайтесь быть искренними и объективными.

Ситуация 1

Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения.

- А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.
- Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.
- В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, порученные ему без согласования со мной.
- Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

Ситуация 2

Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного начальника и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу.

Выберите предпочтительное решение.

- А. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.
- Б. Сначала буду выполнять задание наиболее важное, на мой взгляд.
- В. Сначала выполню задание вышестоящего начальника.
- Г. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

Ситуация 3

Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию. Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешать конфликтные ситуации — это их личное дело.

Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

В. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

Ситуация 4

В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадиром неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо.

Как бы вы поступили на месте бригадира? Выберите приемлемый для вас вариант решения.

А. Оставлю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.

Б. Заподозренных в проступке, вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

В. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

Г. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

Ситуация 5

Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.

А. Первый стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Г. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Ситуация 6

Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником.

А. Первый быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнить все его задания.

Б. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

В. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.

Г. Четвертый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.

Ситуация 7

Когда вам случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, к чему вы более склонны?

А. Вести разговоры, близкие вам по деловым и профессиональным интересам.

Б. Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других.

В. Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.

Г. Стремиться не говорить о делах и работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

Ситуация 8

Подчиненный второй раз не выполнил вашего задания в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?

А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.

Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.

В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности подчиненного на собрание коллектива.

Г. Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение актива. В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.

Ситуация 9

Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Как вы будете поступать с этим подчиненным в дальнейшем?

А. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применю обычные административные меры наказания.

Б. В интересах дела постараюсь вызвать его на откровенный разговор, попытаюсь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

В. Обращусь к активу коллектива — пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применят меры общественного воздействия.

Г. Попытаюсь разобраться в том, не делаю ли я сам ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным, потом решу, как поступить.

Ситуация 10

В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

А. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Ситуация 11

В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?

А. Посмотрю, кто из сотрудников меньше загружен и распоряджусь: «Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это».

Б. Предложу коллективу: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения».

В. Попрошу членов актива коллектива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с членами коллектива, затем приму решение.

Г. Вызову к себе самого опытного и надежного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

Ситуация 12

У вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа. Что бы вы предприняли в первую очередь?

А. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.

Б. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.

В. Обращусь к коллеге со словами: «От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше».

Г. Обращусь к другим коллегам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

Ситуация 13

Вас недавно выбрали руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет работали рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Как вы начнете беседу при встрече?

А. Независимо от своего опоздания сразу же потребую объяснений об опозданиях на работу.

Б. Извинюсь перед подчиненным и начну беседу.