

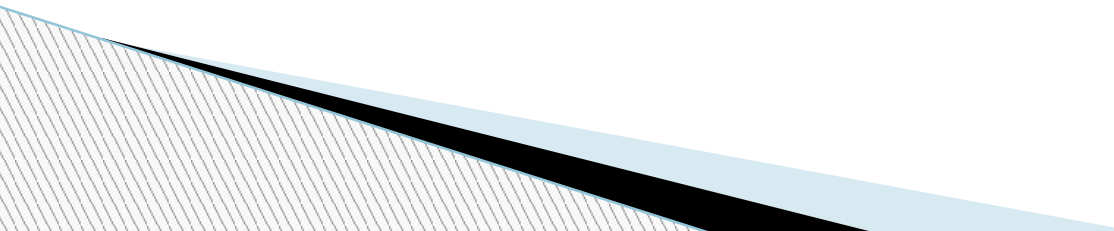
Практическая работа

Решение конфликтных ситуаций с помощью
метода «Карта конфликта»

Карта конфликта



Функции карты конфликта

- ограничить дискуссию определенными формальными рамками, что значительно снижает чрезмерное проявление эмоций;
 - создать возможность совместного обсуждения проблемы, высказать людям их требования и желания;
 - конкретизировать собственную точку зрения и понять точку зрения других;
 - создать атмосферу, в которой есть возможность сторонам конфликта увидеть проблему глазами оппонента и признать его мнение;
 - выбрать новые пути разрешения конфликта.
- 

Ситуация

- В дизайнерской компании, оказывающей, в том числе услуги консультирования организаций, возникла конфликтная ситуация: освободилось место старшего дизайнера (тренера-стажера) в связи с отъездом работника. На это место стали претендовать два сотрудника Серов В. и Саблин Ю.
- Каждый из них сходил к начальнику с предложением своей кандидатуры. Они начали предпринимать шаги друг против друга, выискивать ошибки, оплошности, собирать компромат и доносить руководству и в прямой, и в опосредованной формах. Коллектив эмоционально включился в ситуацию, шли обсуждения, кое-кто уже пытался оказать влияние на руководителя в пользу одного из претендентов.

Ситуация

- Серов В. – молодой, начинающий дизайнер, работает в фирме 1 год, энергичный инициативный, мыслящий иногда нестандартно, напористый. Имеет определенные амбиции, в коллективе, особенно среди женской части, пользуется особым расположением. Бывает несдержан, для достижения целей использует все средства.
- Саблин Ю. – дизайнер более старший по возрасту, но не намного, работает 4 года. Энергичный, старательный, исполнительный, основательный, творческий человек, очень щепетилен в вопросах выбора средств в достижении цели, порядочный. Амбиции менее представлены, чем у молодого коллеги, он большой коллективист, чем Серов, тот скорее индивидуалист.

Ситуация

- Руководитель Сомов В. - сначала с интересом выслушал каждого претендента, стал обдумывать, но повторные посещения соискателей со скрытой целью, а также их сообщников, заставили задуматься о ситуации более глубоко. Он чувствовал, что климат в коллективе нарушен, дисциплина «хромает», принять сторону кого-то – значит, усугубить конфликт. Что делать?

Пример карты конфликта

