

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»**

ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Схвалено Вченою Радою Інституту економіки, управління та інформаційних технологій Протокол № 4 Від 21 березня 2016 р.	ЗАТВЕРДЖУЮ Директор Інституту економіки, управління та інформаційних технологій _____ проф. Педченко Н.С. 21 березня 2016 р
---	--

08. Пакет комплексних контрольних завдань (робіт)

З ДИСЦИПЛІНИ

"КОНФЛІКТОЛОГІЯ"

підготовки бакалавра

6.030401 "Правознавство"

**Розглянуто та схвалено на
засіданні кафедри УПЕП
"22" грудня 2015 р.**

Протокол № 4

Зав. кафедри, проф. Костишина Т.А.

Полтава 2015

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 1.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Предмет і зміст курсу “Конфліктологія”. Загальні поняття конфліктної ситуації і конфлікту. Класифікація видів конфліктів за різними ознаками. Соціальні і природні конфлікти. Типологія соціальних конфліктів.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Ранні та загальнонаукові погляди на юридичні конфлікти. Способи розв'язання конфліктів та шляхи їх попередження в стародавні часи. Найдавні правові акти (закони Ману, Хаммурабі та ін.).

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Конфлікт – це:

- а. це стосунки між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються протиборством за наявності протилежних мотивів (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) чи суджень (думок, поглядів, оцінок і т. п.)
- б. суб'єкти соціальної взаємодії, інтереси яких порушено безпосередньо, або суб'єкти, які явно (неявно) підтримують конфліктерів.
- в. об'єктивно наявна чи уявна проблема, що служить причиною протиборства між сторонами (проблема влади, взаємин, першості співробітників, їхньої сумісності).
- г. внутрішні спонукальні сили, підштовхують суб'єктів соціальної взаємодії до суперечки.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

Справи у цеху йшли геть погано. Цех постійно не виконував завдань, питома вага шлюбу росла, мала місце перевитрата дорогих матеріалів. Серед робітників все частіше стали спостерігатися випадки пияцтва прямо в цеху або в обідню перерву. Деякі майстри і працівники управління цеху виявилися втягнутими в ці “застілля”. Ні начальник цеху, ні його заступник – обидва літнього віку, м’які по характеру люди – явно не справлялися із ситуацією. Скориставшись з того, що начальник цеху не мав вищої освіти, керівництво заводу усунуло його з посади, замінивши людиною, що приїхала з іншого міста. Новий начальник цеху Зорин виявився жорстким, вимогливим керівником. Він почав рішуче боротися з пияцтвом, карав за шлюб і порушення трудової дисципліни: позбавляв премії, звільняв, знижував у посаді, виносив догани.

Через кілька місяців цех почав виконувати план, зменшився шлюб. Проте число порушень трудової дисципліни, як і раніше, залишалось значним. Обстановка розпалювалася. Начальник цеху Зорин одержав декілька анонімних листів із погрозами у свою адресу. Деякі інженери і робітники висловлювали явне невдоволення зайвою, на їхній погляд, жорстокістю Зорина і радили йому “не ламати сформованих традицій”. Обстановку в цеху вивчала спеціальна комісія профкому. Було встановлено, що в цеху існує група на чолі зі старшим майстром, зацікавлена в зберіганні безладдя. У той же час відзначалося, що начальник цеху слабо спирається на громадськість, не має свого активу.

На місце звільненого заступника начальника цеху був призначений молодий інженер Головка, добрий спеціаліст. Він відрізнявся від Зорина більш м’яким відношенням до навколишнього оточення, більшою товариськістю. Навколо нього швидко утворилася спаяна група з ІТП, у котру демонстративно ввійшов і старший майстер. Хоча Головка також був категоричним супротивником порушень трудової дисципліни, робітники в розмовах між собою протиставляли Зорину Головку. Через якийсь час Зорин був переведений у відділ головного технолога, а його місце зайняв Головка. Обстановка в цеху нормалізувалася, гострі конфлікти зникли.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 2.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Діяльність національної служби посередництва й примирення. Компетенція національної служби посередництва й примирення. Офіційне визнання права на страйк Європейською соціальною хартією (1961 р.).

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Приватно-правова регуляція у Стародавньому Римі. Спроби осмислення суспільно_політичних конфліктів у пам'ятках Київської Русі. “Земне розуміння конфліктологічних проблем у добу Відродження та Просвітництва.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Просторова межа конфлікту – це:

- а. визначення територій, на яких відбувається конфлікт. Знання меж конфлікту дозволяє вибрати адекватну форму впливу для його врегулювання.
- б. тривалість конфлікту в часі, його початок і закінчення. Від визнання конфлікту таким, що почався чи закінчився, залежить, зокрема, експертна оцінка відносин його учасників у конкретний момент взаємодії.
- в. кількість учасників у конфлікті на момент його початку.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

Цей випадок відбувся в групі механіків обчислювального центру заводу. У групі шість рядових механіків і один старший – Кузьменко, людина із середньою фаховою освітою, товариський, що

чудово знає техніку. Начальник сектора – теж людина знаюча, досвідчена, що раніше працювала там же старшим механіком. У групі, здавалося, панували злагода і добробут. Якось у передвихідний день старший механік Кузьменко, попросивши в начальника сектора Петренка дозволу домовитися з ким-небудь із механіків про підміну його в понеділок, пообіцявши відпрацювати у вівторок дві зміни. Він збирався їхати на суботу і неділю за місто і боявся, що не встигне повернутися в понеділок вчасно. Незадовго перед цим начальник ОЦ заборонив наказом надавати відгули або робити будь-які підміни без його дозволу. Проте Петренко запевнив Кузьменка, що усе буде гаразд.

У понеділок Кузьменко дійсно не вийшов на роботу, його замінив, відповідно з домовленістю, інший механік, а у вівторок він відпрацював дві зміни. Але табельниця – секретар начальника ОЦ – не вважала можливим приховати невихід Кузьменка в понеділок.

Начальник ОЦ через Петренка зажадав письмового пояснення від Кузьменка свого прогулу. Той описав усі події, але приховав свою домовленість з Петренком, не бажаючи ставити його під удар. Начальник ОЦ передаючи пояснювальну записку Кузьменка в профбюро, просив схвалити проект наказу про звільнення Кузьменка. У резолюції Петренка на пояснювальній записці також була пропозиція звільнити Кузьменка за грубе порушення трудової дисципліни. Профспілкове бюро рекомендувало оголосити догану Кузьменку і позбавити його тринадцятої зарплати. Кузьменко, образившись на незаслужене, на його думку, стягнення, подав заяву про звільнення і через два тижні покинув завод. Слідом за ним пішли всі шість механіків.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 3.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Основні стратегії переговорів у вирішенні конфліктів соціально-трудового характеру. Делегація учасників на переговорах. Склад делегації. Вимоги до глави делегації на переговорах. Документи переговорного процесу.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Ідеї гармонізації суспільного життя, подолання соціальних суперечностей і конфліктів через удосконалення державно-правових механізмів в українських просвітниках Г. Сковороди, С. Яворського, Ф. Прокоповича, М. Козачинського, С. Десницького, Я. Козельського.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Часова межа конфлікту - це:

- а. визначення територій, на яких відбувається конфлікт. Знання меж конфлікту дозволяє вибрати адекватну форму впливу для його врегулювання.
- б. тривалість конфлікту в часі, його початок і закінчення. Від визнання конфлікту таким, що почався чи закінчився, залежить, зокрема, експертна оцінка відносин його учасників у конкретний момент взаємодії.
- в. кількість учасників у конфлікті на момент його початку.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

У НДІ одного міністерства за запрошенням директора вливається група молодих дослідників, що одержує статус лабораторії, а її лідер – молодий і талановитий навчань – посаду начальника. У колективі НДІ створення лабораторії зустріли насторожено. Молоді люди були повні ентузіазму і в той же час відрізнялися деякою зверхністю по відношенню до інших співробітників інституту.

Директор інституту підтримував лабораторію, спрямовував у неї основні ресурси – ставки, устаткування. Ця підтримка була не зовсім безкорисливою: лабораторія, що розробляє перспективний напрямок у науці, повинна була виправити репутацію інституту, що вважався одним із найбільш консервативних серед суміжних НДІ. У деякій мірі з цієї причини між директором і керівниками міністерства склалися напружені відносини.

Багато хто із співробітників, в основному старі друзі директора і його учні, разом із якими він створював інститут, були незадоволені ростом впливу нової лабораторії, відчуваючи загрозу своїй діяльності, тим більше, що частина старих кадрів не могла засвоїти нові методи. На їхню думку, найбільш вірним засобом дискредитації лабораторії був би доказ неприйнятності для інституту запропонованих нею нових методів дослідження і демонстрація практичної недосвідченості молодих співробітників лабораторії. У інституті почалися конфлікти, у яких директор намагався відігравати роль олімпійського миротворця.

Але старим співробітникам інституту вдалося переконати директора, що начальник лабораторії домагається його посади, тим більше, що в останнього установилися гарні контакти з директорами суміжних НДІ і керівництвом міністерства. Лабораторія позбавляється будь-якої, у тому числі і матеріальної, підтримки директора. Тоді цю функцію взяло на собі міністерство: цільові асигнування стали направлятися прямо в лабораторію через голову директора.

Обстановка в інституті різко загострилася і щоб якось оздоровити її керівництво міністерства вирішило виділити лабораторію зі складу НДІ, причому велика частка фінансування, що призначалася раніше НДІ, стала направлятися в лабораторію. Тепер внутрішньоінститутський конфлікт переріс у конфлікт між двома організаціями.

Лабораторія швидко росла. По кваліфікаційному рівню співробітників вона була вище НДІ, по чисельності – рівна з ним, а за результатами діяльності – пішла далеко вперед. Начальник лабораторії за своїм положенням став рівним директору НДІ. І коли директор інституту пішов на пенсію, міністерство віддало наказ про злиття НДІ з лабораторією і про призначення начальника лабораторії директором НДІ. Оскільки створювалася нова організація, усі співробітники лабораторії і НДІ повинні були знову влаштуватися на роботу. Міністерство бралось працевлаштувати усіх, кого директор нового НДІ не вважав за можливе лишити в інституті. Природно, лабораторія ввійшла в НДІ в повному складі і її співробітники зайняли головні посади.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 4.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Посередництво та головні умови досягнення успіху в переговорах. Медіація – сутність та поняття. Принципи медіації. Переваги медіації.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Філософсько-соціологічні погляди на конфлікти. Формування філософсько_соціологічної традиції вивчення конфліктів під впливом ідей О. Конта, К. Маркса, Г. Зіммеля, М. Вебера, Г. Спенсера.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Суб'єктна межа конфлікту - це:

- а. визначення територій, на яких відбувається конфлікт. Знання меж конфлікту дозволяє вибрати адекватну форму впливу для його врегулювання.
- б. тривалість конфлікту в часі, його початок і закінчення. Від визнання конфлікту таким, що почався чи закінчився, залежить, зокрема, експертна оцінка відносин його учасників у конкретний момент взаємодії.
- в. кількість учасників у конфлікті на момент його початку.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

З будівельно-монтажного управління була відряджена бригада монтажників для виконання термінової роботи. Начальник БМУ, посылаючи бригаду, обіцяв робітникам практично акордну плату, заздалегідь назвавши ту суму, що вони повинні одержати по закінченні робіт. Для цього норма виробітку повинна була виконуватися постійно не менше, чим на 200 %. Обіцяний рівень зарплати можна було забезпечити або за рахунок законної оплати понаднормових робіт, або за

рахунок незаконного завищення обсягів. Оскільки місцевий комітет профспілок не давав згоди на понаднормові роботи, начальник БМУ обрав інший шлях і усно домовився з начальником відділу праці і заробітної плати Усенко шляхом проведення через відділ відповідних нарядів. Бригада виконала завдання у встановлені терміни, працюючи й у вихідні дні і понад установлений законом час. Проте в убраннях понаднормова робота не відбивалася. Наряди з завищеними обсягами робіт Усенко доручила оформляти старшій нормувальниці Шавренко і сама навіть не затверджувала їх. Через півроку ревізія виявила велику кількість оплачених нарядів із підозріло високим рівнем виконання норми виробітки, підписаних Шавренко і незатверджених Усенко. Шавренко була оголошена догана, оскільки бригаді через преміювання було переплачено 1500 гривень.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 5.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Вимоги до особи медіатора. Професійна підготовка медіаторів. Досвід медіації в Україні. Сфери застосування медіації:• медіація у сфері корпоративних відносин;• медіація у сфері захисту прав інтелектуальної власності;• медіація у сфері охорони здоров'я;• медіація у сфері захисту прав споживачів;• медіація у сфері сімейних стосунків.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Психологічні концепції конфлікту. Основа конфліктної поведінки - інтрапсихічні (внутрішні), ситуаційні (зовнішні), когнітивістські (пізнавальні) фактори. (Дж. Вотсон, Е. Толмен, К. Галл, Дж. Мід).

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Учасники конфлікту - це:

- а. опоненти, супротивники, агресори, вороги, ініціатори, підбурювачі, медіатори.
- б. опоненти, супротивники, агресори, вороги, ініціатори, підбурювачі, сусіди.
- в. опоненти, супротивники, агресори, вороги, ініціатори, підбурювачі, правоохоронні органи.
- г. опоненти, супротивники, агресори, вороги, ініціатори, підбурювачі, керівники підприємства.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

У цеху прецизійної оптики працює бригада з трьох шліфувальників високої кваліфікації. За їхньою вимогою їм надано окреме приміщення з кращим устаткуванням. Вони виконують найбільш дорогі і відповідальні замовлення. Всі троє у своїй виробничій діяльності орієнтуються тільки на заробіток. Спроби дати їм учнів не призводили до успіху – бригада брала учнів, але нічому їх не навчала. Умовляння на них не діяли. Колектив у цеху засуджує цих робітників, але їх мало тривожить думка товаришів. Незважаючи на очевидну необхідність розпрощатися з ними, зробити це неможливо: план роботи підприємства буде зірваний по найвідповідніших позиціях. Якось новий молодий начальник цеху спробував здійснити на них тиск, але незабаром він був переведений дирекцією заводу в інший підрозділ.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 6.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Соціальне партнерство – сутність та поняття. Соціальне партнерство: його примирна функція в досягненні злагоди в колективному трудовому спорі (конфлікті). Зміст Закону України «Про соціальне партнерство».

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Конфліктологія як наука та її галузь —юридична конфліктологія. Зусилля вчених-юристів під керівництвом В. М. Кудрявцева до створення юридичної конфліктології.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

За способом розв’язання конфлікту бувають:

- а. насильницькі, ненасильницькі.
- б. політичні, соціальні, економічні, організаційні.
- в. вертикальні, горизонтальні.
- г. відкриті, приховані.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

Бригаді слюсарів-трубоукладачів виконроб Туренко закрив акт на монтаж сталевих труб протяжністю 1500 м. Акт був затверджений начальником будівельного управління, бригада одержала заробітну плату. Проте через декілька днів бухгалтерія виявила, що в акті решти, підписаному замовником, значилося 1000 м труб. У такий спосіб у наряді виявилися приписаними 500 м. Відділ праці і заробітної плати підготував наказ про покарання Туренка. Туренко з наказом не погодився, заявивши, що робота виконана саме в тому обсязі, що

записаний у наряді. Справа була передана в суд. І хоча обсяг фактично виконаних робіт дорівнює 1500 м, суд постановив утримати з Туренка одну п'яту частину місячної заробітної платні за грубе порушення порядку оформлення документації і передчасної виплати заробітної платні, тому що в акті, підписаному замовником, решта обсягу робіт рівнялася 1000 м.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 7.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Предмет і зміст курсу “Конфліктологія”. Загальні поняття конфліктної ситуації і конфлікту. Класифікація видів конфліктів за різними ознаками. Соціальні і природні конфлікти. Типологія соціальних конфліктів.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Конфліктологія як наука та її галузь —юридична конфліктологія. Внесок О. М. Бандурки та В. А. Друзя, Л. М. Герасіної та М. І. Панова в створення юридичної конфліктології в Україні.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

За сферою прояву конфлікти бувають:

- а. насильницькі, ненасильницькі.
- б. політичні, соціальні, економічні, організаційні.
- в. вертикальні, горизонтальні.
- г. відкриті, приховані.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

У бюро різального інструмента відділу головного технолога працювало 10 чоловік, із них вісім жінок, що склали досить спаяну групу навколо Милашенко. Проте вона багато в чому прислухалася до суджень Короленка, керівника бюро. Відношення між співробітниками бюро за своїм характером були скоріше родинними, ніж службовими. Всі давно здружилися сім'ями, часто разом відзначали дні народження, влаштовували за містом пікніки. Завод, про який мова йде, розташований у невеличкому степовому містечку. Зима там сувора, із сильними вітрами,

весна й осінь дощові і сльотаві. Тому жінки ходили зимою на роботу у валянках і теплих хустках, а навесні і восени – в гумових чоботах. Звикнувши один до одного, вони не дуже піклувалися про свою зовнішність на роботі.

У цей колектив прийшла Денисенко, жінка 46 років, дуже акуратна, що старанно стежила за своєю зовнішністю, до цього працювала в бюро вимірального інструмента, де в неї не склалися відношення з колективом. Проте незабаром і на новому місці між Денисенко й окремими співробітниками бюро почалися непорозуміння. Короленко сприйняв перевод Денисенко в їхнє бюро, як перехідний етап до її звільнення і тому, визнавши за необхідне радити Милашенко не налагоджувати тісних контактів із новою співробітницею, а при першому ж зверненні Денисенко до нього за консультацією відповів їй так: “Яка користь Вас учити? Все одно Ви в нас довго не будете працювати”. Але час йшов, Денисенко не звільнювалась. Вона, як і раніше, старанно стежила за своєю зовнішністю, викликаючи цим пересуди серед жінок. Усіх обурювало що Денисенко не брала участь в загальних обговореннях особистих проблем, нікого не запрошувала до себе додому і ні до кого не ходила в гості. Знову обстановка розпалася. До того ж Денисенко було важко справлятися з новою для неї роботою, а допомоги і порад ні від співробітниць, ні від керівників бюро вона не одержувала. Короленко декілька разів натякав Денисенко на необхідність звільнення і зрештою домігся її переводу в Бриз.

Цікаво, що після відходу Денисенко співробітниці бюро, не змовляючись, почали стежити за своєю зовнішністю.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 8.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Трудовий колектив, як середовище конфлікту. Його поняття і визначення. Класифікація трудових колективів. Основні функції. Структура трудових колективів. Соціальні групи в трудовому колективі. Формальні і неформальні групи. Управління і неформальними групами і організаціями.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Розвиток конфліктології на пострадянському просторі і в Україні. Системний підхід до дослідження конфліктів В. В. Дружиніна, Д. С. Конторова, М. Д. Конторова.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

За спрямованістю впливу конфлікти бувають:

- а. внутріособистісні, міжособистісні, між групові.
- б. відкриті, приховані.
- в. вертикальні, горизонтальні.
- г. когнітивні, конфлікти інтересів.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

На одній із ділянок штампувального цеху 800-тонний прес обслуговували два налагоджувальники погодинній оплаті праці і два слюсарі на відрядній оплаті. У зв'язку з ростом плану для обслуговування преса було додатково прийнято чотири чоловік. Через рік керівництво цеху вирішило організувати на базі групи бригаду. Було прийнято на роботу ще два слюсарі, один із яких (Прокопенко) став бригадиром.

Бригада план виконувала, але часто висловлювала невдоволення умовами праці, рівнем заробітної плати, бригадиром. Прокопенко постійно відчував глухий опір бригади, але нічого не міг зробити. З ним не вступав у суперечку жодний член бригади. Якщо в цеху виникала необхідність працювати вихідного дня, усі погоджувалися, але наступав вихідний і ніхто, крім Прокопенка, на роботу не приходив. Приводилася якась поважна причина, що цілком виправдує його неявку. Несправності пресу усувалися повільно, але з урахуванням необхідності виконання плану. Ніяких, навіть дрібних, пристосувань слюсарі самі не виготовляли, а оформляли замовлення в інструментальний цех. Проте формальні претензії членам бригади пред'явити були неможливо: накази виконувалися, трудова дисципліна була бездоганна, із планом бригада справлялася. Прокопенко відчув, що бригада стала остаточно некерованою, і подав заяву з проханням про переведення в інший цех.

Вирішили призначити нового бригадира з урахуванням побажання членів бригади. Вони одногolosно назвали Мірошника, що проробив на пресі 6 років. Новий бригадир висунув дві умови: бригадна форма оплати праці і найм нових людей лише за згодою всіх членів бригади. Характер діяльності бригади змінився буквально наступного дня. Замовлення на пристосування в інструментальний цех практично зникли, слюсарі усе робили самі. Будь-які несправності преса усувалися швидко й оперативно. Прохання керівництва цеху про роботу у вихідні дні задовольнялися цілком. Бригада була визнана кращою на заводі і стала своєрідною школою майстерності. Заробітки в ній одні з найвищих по заводі.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 9.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Характеристика типів конфліктів в трудовому колективі. Внутрішньоособовий конфлікт. Суїцид – поняття і профілактика. Міжособовий конфлікт, конфлікт між особою і групою, міжгруповий конфлікт. Конфлікти в системі споживчої кооперації України.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Завдання юридичної конфліктології - дослідження причин виникнення юридичних конфліктів, вивчення закономірностей їх розвитку, розробка рекомендацій щодо застосування юридичних засобів з метою попередження конфліктів, зниження їх гостроти та вирішення.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

За ступінню виразності конфлікти бувають:

- а. насильницькі, ненасильницькі.
- б. відкриті, приховані.
- в. політичні, соціальні, економічні, організаційні.
- г. когнітивні, конфлікти інтересів.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

У невеличкому сільському районному центрі є метеорологічна лабораторія, де працює 11 співробітниць. Їхні робочі місця знаходяться в одній кімнаті. Колектив був дуже однотайний. Сім'ї співробітниць збиралися разом – у дні народження, у свята. Всі були повні взаємної доброзичливості, допомагали одне одному в роботі і поза службою. Якось жінки вирішили, що

спілкуються недостатньо інтенсивно – і переставили робочі столи в лабораторії у формі каре, сівши обличчям одне до одного. Через два – три місяця лабораторія розкололася на декілька ворогуючих угруповань. Загальна доброзичливість зникла, поступившись місцем взаємному невдоволенню і навіть сваркам.

Психологу, що приїхав до них із лекцією, співробітниці скаржилися на зненацька виниклу в лабораторії напруженість, взаємну агресивність. Психолог порадив негайно поставити столи уздовж стін так, щоб робітниці сиділи спиною, а не обличчям одне до одного. Через місяць сварки зникли, добрі стосунки поступово відновилися, правда без колишньої сердечності.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 10.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Модель процесу конфлікту. Функціональні і дисфункціональні конфлікти.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Поняття юридичного конфлікту. Юридичний конфлікт у вузькому розумінні у правовій сфері, як правова норма. Зв'язок конфлікту безпосередньо із правовими відносинами сторін, із суперечливими правовими інтересами. Широке розуміння юридичного конфлікту, як такого, що завершується юридичним шляхом.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

За кількістю учасників конфлікти бувають:

- а. відкриті, приховані.
- б. політичні, соціальні, економічні, організаційні.
- в. когнітивні, конфлікти інтересів.
- г. внутріособистісні, міжособистісні, між групові.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

У невеличкому сільському районному центрі є метеорологічна лабораторія, де працює 11 співробітниць. Їхні робочі місця знаходяться в одній кімнаті. Колектив був дуже однотайний. Сім'ї співробітниць збиралися разом – у дні народження, у свята. Всі були повні взаємної доброзичливості, допомагали одне одному в роботі і поза службою. Якось жінки вирішили, що спілкуються недостатньо інтенсивно – і переставили робочі столи в лабораторії у формі каре, сівши обличчям одне до одного. Через два – три місяця лабораторія розкололася на декілька

ворогуючих угруповань. Загальна доброзичливість зникла, поступившись місцем взаємному невдоволенню і навіть сваркам.

Психологу, що приїхав до них із лекцією, співробітниці скаржилися на зненацька виниклу в лабораторії напруженість, взаємну агресивність. Психолог порадив негайно поставити столи уздовж стін так, щоб робітниці сиділи спиною, а не обличчям одне до одного. Через місяць сварки зникли, добрі стосунки поступово відновилися, правда без колишньої сердечності.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 11.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Аналіз конфліктів і вироблення методів їх подолання. Виявлення причин конфлікту і його елементів. Ядро. Опоненти. Визначення типу конфлікту. Виявлення прихованих інтересів, побажань, страхів.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Структура юридичного конфлікту. Предмет юридичного конфлікту. Сторони юридичного конфлікту. Ранг опонента. Причини та умови юридичного конфлікту.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Конфлікти інтересів – це:

- а. протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).
- б. конфлікт поглядів, точок зору, знань. У такому конфлікті метою кожного суб'єкта є переконати опонента, довести правильність своєї точки зору, своєї позиції.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

Група перекладачів відділу науково-технічної інформації дослідно-конструкторського бюро складалася з п'ятох жінок і начальника групи Усенка. Він намагався не втручатися у

взаємовідносини в колективі, що звичайно самостійно розподіляли роботу між собою. Підстав для занепокоєнь не було: група не тільки справлялася з роботою, але і значно перевиконувала норму виробітку. Відносини в групі були гарними. Співробітниця – молоді жінки, приблизно одного – віку допомагали одна одній. Ніяких непорозумінь, а тим більше конфліктів не виникало. Наприкінці кожного тижня відбувалася традиційна нарада групи, на якій Усенко звичайно відзначав гарну роботу всіх жінок і повідомляв про майбутню роботу. Самі співробітниця пропонували додатковий матеріал для перекладу, цікавий із їхньої точки зору. У групі об'єктом загальної опіки була Зінченко, що не мала достатнього досвіду і кваліфікації. Ця опіка її трохи дратувала, але вона з вдячністю приймала допомогу. Якось на традиційній нараді Зінченко запропонувала для перекладу велику серію статей, що містять матеріал по улаштуванню, розробка якого в даний момент у конструкторському бюро явно зайшла в безвихідь. Усенко, переконавшись у цінності матеріалу, попросив Зінченко відкласти убік інші переклади і негайно прийнятися за цю серію. Зінченко взялася за роботу всерйоз, не жалюючи ні часу, ні сил, трудилася в суботи, неділі і вечорами. Перші ж переклади допомогли конструкторам істотно просунутися у розробці улаштування. Діяльність Зінченко була замічена керівництвом конструкторського бюро. Усенко на нарадах декілька разів відзначав корисну ініціативу Зінченко, указуючи на скроні якість її перекладів. Обсяг роботи, виконаної Зінченко, виявився значно більшим, ніж у будь-якої іншої співробітниця.

Коли пройшло приблизно два місяці, обстановка в групі різко змінилася. Усенко, заходячи в кімнату жінок, часто бачив, що Зінченко сидить із заплаканими очима, а в кімнаті тяжка тиша. Іноді його прихід обривав голосні суперечки. По усьому стало очевидно, що перекладачки змінили своє відношення до Зінченко. Спочатку вони мовчки не схвалювали її старанність. Потім почали в її присутності обмінюватися гострими зауваженнями з приводу її зовнішності. Потім відкрито стали обвинувачувати Зінченко в бажанні виділитися з колективу, зробити кар'єру. Обстановка усе погіршувалася. Загальний обсяг перекладів у групі явно зменшився. Якщо раніш дехто з перекладачок засиджувався вечорами, брав роботу додому, то тепер усі, крім Зінченко, знаходилися на роботі в суворо призначений час і перекладів додому не брали. Вичерпалась і ініціатива на традиційних щотижневих нарадах – усі сиділи мовчки і чекали вказівок Усенко. Той спробував було присоромити перекладачок несправедливим відношенням до Зінченко, висловити невдоволення продуктивністю, що понизилась, але нашттовхнувся на глухе несхвальне мовчання.

Відносини в групі стали поліпшуватися, коли, домовившись із керівництвом групи технічної інформації, Усенко пересадив Зінченко в їхню кімнату. Тепер перекладачки стали досить часто зустрічатися й у неробочий час. Але обсяг перекладів продовжував скорочуватися, а потім стабілізувався, хоча і на непоганому, але незрівнянно більш низькому рівні, чим раніш. Це було помічено начальником відділу. Усенко на нарадах групи піднімав питання про знижену продуктивність і ставив за приклад Зінченко. Перекладачки апелювали до існуючих норм перекладу. Дійсно, норма точно виконувалася усіма. Тоді Усенко домігся введення преміальної системи, поставивши премію в залежність від перевиконання норми перекладу і його якості. Оклади були змінені таким чином, що перемінна частина заробітної плати могла скласти до 30% щомісячного заробітку. Результат виявився несподіваним – усі чотири перекладачки поклали на стіл Усенко заяви про звільнення. Умовляння не допомогли: через два тижні в групі перекладачів залишилася одна Зінченко.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 12.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Стиль поведінки в конкретній конфліктній ситуації (конкуренція, ухилення, співпраця, компроміс). Модель оволодіння конфліктною ситуацією.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Динаміка юридичного конфлікту. Стадії юридичного конфлікту юридичного конфлікту: стадії виникнення об'єктивної конфліктної ситуації, усвідомлення (сприйняття) ситуації як конфліктної, конфліктна поведінка (взаємодія), вирішення конфлікту.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Конфлікт когнітивний – це:

- а. протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).
- б. конфлікт поглядів, точок зору, знань. У такому конфлікті метою кожного суб'єкта є переконати опонента, довести правильність своєї точки зору, своєї позиції.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

Група перекладачів відділу науково-технічної інформації дослідно-конструкторського бюро складалася з п'ятьох жінок і начальника групи Усенка. Він намагався не втручатися у взаємовідносини в колективі, що звичайно самотійно розподіляли роботу між собою. Підстав для занепокоєнь не було: група не тільки справлялася з роботою, але і значно перевиконувала норму виробітку. Відносини в групі були гарними. Співробітниці – молоді жінки, приблизно одного – віку допомагали одна одній. Ніяких непорозумінь, а тим більше конфліктів не виникало. Наприкінці кожного тижня відбувалася традиційна нарада групи, на якій Усенко звичайно відзначав гарну роботу всіх жінок і повідомляв про майбутню роботу. Самі співробітниці пропонували додатковий матеріал для перекладу, цікавий із їхньої точки зору. У групі об'єктом загальної опіки була Зінченко, що не мала достатнього досвіду і кваліфікації. Ця опіка її трохи дратувала, але вона з вдячністю приймала допомогу. Якось на традиційній нараді Зінченко запропонувала для перекладу велику серію статей, що містять матеріал по улаштуванню, розробка якого в даний момент у конструкторському бюро явно зайшла в безвихідь. Усенко, переконавшись у цінності матеріалу, попросив Зінченко відкласти убік інші переклади і негайно прийнятися за цю серію. Зінченко взялася за роботу всерйоз, не жаліючи ні часу, ні сил, трудилася в суботи, неділі і вечорами. Перші ж переклади допомогли конструкторам істотно просунути у розробці улаштування. Діяльність Зінченко була замічена керівництвом конструкторського бюро. Усенко на нарадах декілька разів відзначав корисну ініціативу Зінченко, указуючи на скроні якість її перекладів. Обсяг роботи, виконаної Зінченко, виявився значно більшим, ніж у будь-якої іншої співробітниці.

Коли пройшло приблизно два місяці, обстановка в групі різко змінилася. Усенко, заходячи в кімнату жінок, часто бачив, що Зінченко сидить із заплаканими очима, а в кімнаті тяжка тиша. Іноді його прихід обривав голосні суперечки. По усьому стало очевидно, що перекладачки змінили своє відношення до Зінченко. Спочатку вони мовчки не схвалювали її старанність. Потім почали в її присутності обмінюватися гострими зауваженнями з приводу її зовнішності. Потім відкрито стали обвинувачувати Зінченко в бажанні виділитися з колективу, зробити кар'єру. Обстановка усе погіршувалася. Загальний обсяг перекладів у групі явно зменшився. Якщо раніш дехто з перекладачок засиджувався вечорами, брав роботу додому, то тепер усі, крім Зінченко, знаходилися на роботі в суворо призначений час і перекладів додому не брали. Вичерпалась і ініціатива на традиційних щотижневих нарадах – усі сиділи мовчки і чекали вказівок Усенко. Той спробував було присоромити перекладачок несправедливим відношенням до Зінченко, висловити невдоволення продуктивністю, що понизилась, але наштотхнувся на глухе несхвальне мовчання.

Відносини в групі стали поліпшуватися, коли, домовившись із керівництвом групи технічної інформації, Усенко пересадив Зінченко в їхню кімнату. Тепер перекладачки стали досить часто зустрічатися й у неробочий час. Але обсяг перекладів продовжував скорочуватися, а потім стабілізувався, хоча і на непоганому, але незрівнянно більш низькому рівні, чим раніш. Це було помічено начальником відділу. Усенко на нарадах групи піднімав питання про знижену продуктивність і ставив за приклад Зінченко. Перекладачки апелювали до існуючих норм перекладу. Дійсно, норма точно виконувалася усіма. Тоді Усенко домігся введення преміальної системи, поставивши премію в залежність від перевиконання норми перекладу і його якості. Оклади були змінені таким чином, що перемінна частина заробітної плати могла скласти до 30% щомісячного заробітку. Результат виявився несподіваним – усі чотири перекладачки поклали на стіл Усенко заяви про звільнення. Умовляння не допомогли: через два тижні в групі перекладачів залишилася одна Зінченко.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 13.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Спілкування з “важкими” людьми. Типологія “важких” людей за Дж. Грехем Скот та іншими. Акцентуалізація особистості, сутність та поняття. Захист від важких у спілкуванні людей.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Типологія юридичного конфлікту. Типологія юридичного конфлікту за сферами прояву, за ступенем тривалості й напруженості, за суб'єктами конфліктної взаємодії, за масштабом, за соціальними наслідками конфлікту, за галузями права.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Міжособистісні конфлікти – це:

- а. протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).
- б. конфлікт поглядів, точок зору, знань. У такому конфлікті метою кожного суб'єкта є переконати опонента, довести правильність своєї точки зору, своєї позиції.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

До введення в експлуатацію нового цеху заводу залишалося приблизно півроку. Для роботи в цеху були прийняті одночасно 32 жінки, у тому числі Волошина, що має вищу освіту по даному профілю. Місяць тривало навчання на заводі, а потім місяць жінки на чолі з Волошиною проходили стажування в аналогічному цеху в іншому місті. Усе йшло добре. Занепокоєння доставляла тільки одна з робітниць – Костенко, 21 року, незаміжня, дещо різка, властолюбна і дуже енергійна жінка. Трудилася вона бездоганно, освоювала нову професію краще за інших, але трималася дуже незалежно, з усіх питань мала власну думку. Наказам Волошиної підкорялась з неохотою, демонструючи явне невдоволення. Їй наслідували дві її подруги, із якими вона разом прийшла на завод, а незабаром почали приєднуватися й інші жінки. Проте в той же час начальник нового цеху Поляков не бачив приводу для занепокоєння.

По приїзду на свій завод група розділилася на дві зміни. Волошина очолила одну із змін, а Костенко зі своїми подругами потрапила в зміну майстра Лозової, жінки з вищою фаховою освітою, що раніше працювала науковим співробітником інституту. Місяців через два виявилися різкі розходження в роботі цих двох змін. Зміна Волошиної мала менше браку. У зміні Лозової браку було більше. Робітниці цієї зміни постійно скаржилися на погані умови праці, на недотепне керівництво зі сторони майстра. А Лозова, у свою чергу, була незадоволена своєю зміною, обвинувачувала у всьому Костенко як головного “бунтаря” і “дезорганізатора”. Спроби Полякова виправити положення шляхом бесід і умовлянь до позитивного результату не призвели. Прошло ще декілька місяців і Лозова, не витримавши тиску, звільнилася. Поляков вирішив провести ризикований, на його погляд, експеримент: запропонував Костенко стаття бригадиром хоча б на час відсутності майстра. Вона погодилася. Буквально на третій день у роботі бригади відбулися зміни: рівень браку знизився, робочі місця були приведені в ідеальний порядок, змінні завдання виявилися перевиконаними. Зміна Костенко за всіма показниками швидко обігнала зміну Волошиної.

Прошло ще два місяці і Поляков запропонував Костенко місце майстра зміни, але за умови, що та піде учитися в технікум. Через десять днів Костенко надала довідку про те, що вона зарахована на вечірнє відділення технікуму. Півроку роботи Костенко в якості майстра виявилися настільки успішними, що Поляков призначив її старшим майстром ділянки. На цьому місці Костенко залишалася протягом двох років і заслужила чимало похвал. Коли звільнився начальник бюро технічного контролю, де працювало більше 100 чоловік, Поляков запропонував Костенко зайняти цю посаду. Проте буквально з перших днів у неї виникли труднощі з підлеглими. Костенко звинувачували в грубості, різкості, незнанні справ тощо. Через деякий час її положення в БТК стало нестерпним. Костенко була змушена повернутися на місце старшого майстра ділянки.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 14.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Природа стресу та його причини. Стрес, як причина конфлікту. Стрес, як наслідок конфлікту. Організаційні та особові фактори стресу. Шляхи зниження рівня стресу в трудових колективах.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Способи розв'язання юридичних конфліктів. Неюридичні способи розв'язання конфлікту: переговори (прямі переговори); погоджувальні процедури (примирення); посередництво. Застосування міжнародно-правових процедур для мирного розв'язання міжнародних конфліктів.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Міжгрупові конфлікти – це:

- а. протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).
- б. конфлікт поглядів, точок зору, знань. У такому конфлікті метою кожного суб'єкта є переконати опонента, довести правильність своєї точки зору, своєї позиції.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

Конфлікт відбувся між Іксом і Ігреком, відомими вченими, докторами наук, людьми, відзначеними майже всіма науковими почестями, людьми, що одержали, по суті справ, необмежені можливості займатися, чим вони хочуть і як хочуть.

На Ігрек раптом посипалися анонімні заяви приблизно одного змісту: Ігрек – науковий пустоцвіт, у науку він нічого не вніс, висмоктує проблеми з пальця, подає невирішеним давно вирішене, а дисертація його (написана, між іншим, півтора десятка років тому) – узагалі плагіат, та й уся репутація Ігрека як значного теоретика, можна сказати одного з корифеїв у своїй області – липова. Написано все було ґрунтовно, із знанням справ. Приводилися формули, графіки, прикладалися так звані порівняльні відомості (зліва пишеться текст плагіатора, справа – текст, із якого він списує). Пізніше розібралися, що обвинувачення анонімника помилкові. Але при першому читанні, особливо для людини малознаючої, ці обвинувачення виглядали серйозно. Почався переполох. Комісія за комісією. Одна комісія спростовує обвинувачення – ще анонімка, уже з приводу цієї комісії. Нова комісія їде перевіряти роботу попередньої. Справа тяглася півтора року.

Знайшли автора листів. Ним виявився Ікс. Ікса засудили і покарали.

Після того, як пристрасті уляглися, до Ікса в інститут приїхав кореспондент столичної газети. Попросивши консультацію по одній статті, він познайомився з Іксом. Коли після декількох зустрічей між ними установилася деяка довіра, журналіст став хилити розмову до випадку з анонімками. Він очікував, що Ікс замкнеться, ухилиться від розмови, але тієї зненацька розговорився.

Сповідь Ікса:

– Почалося це років десять тому. До цього часу відношення в нас були нормальні. Але потім усе змінилося. То було лихоліття для нашої області науки. Вона перебувала в теоретичному безвиході. Вихід із безвиходу знайшов Ігрек. Здавалося б, йому і хвала, у ніжки йому за це поклонитися. Я особисто вже готовий був це зробити, але потім, поговоривши з ним... Рідко я відчував подібне розчарування. Здається, ніякого нового уявлення про реальні процеси, що відбуваються в матерії, у нього не було. Просто придумав якийсь математичний апарат і потрапив у точку. По інтуїції, по натхненню.

Хіба так робиться наука? Ні, наука так не робиться! Зрештою рішення було б знайдене, але ми прийшли б до нього усвідомлено, із відкритими очима. І це був би прекрасний урок для усіх нас. Взагалі кожен справжній навчачь із чого починає? З загальних, гранично широких питань... Ігреку подібні питання зовсім далекі. У нього безпомилкова інтуїція, талант – “від народження”. Саме він його і вивозить. Але чого усе це коштує в перспективі великої науки!? Хіба він розуміє, звідки і куди він йде? Куди йдемо ми всі, його колеги?..

А як він розкидається! Хапається за усе. У науці є “гарячі точки” – першочергові проблеми. Міг би ними зайнятися! Однієї на ціле життя вистачить. Треба вміти обмежувати себе. Для Ігрека ж існують тільки цікаві задачки. Побачив цікаве – засів – вирішив. Ну, може бути, теорійку ще склав. Невеличку. І усе. Зняв вершки і – далі, далі. Де ще є що-небудь цікаве? І що ж це таке? Що інше в більшому ступені може розбещити розум дослідника, ніж подібне верхоглядство?

– Чому ж у своїх листах, – запитав журналіст, – ви писали не про це, а про те, що Ігрек працює даремно, займається імітацією діяльності, що він науковий пустоцвіт і т.д.? Чому б не викласти усе так, як було в дійсності?

– Ну, кого ж це могло стривожити, – відповів Ікс, якщо в людини немає широти, якщо вона не мислитель? Якщо він пустоцвіт, якщо в нього немає ніяких результатів – це і...

Так, у сутності він і є пустоцвіт.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 15.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Методи управління конфліктною ситуацією: структурні і між особові. Структурні методи розв'язання конфлікту: роз'яснення вимог до роботи (координаційні і інтеграційні механізми); встановлення загальноорганізаційної мети; використання системи винагород.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Проблема управління конфліктами. Прогнозування конфліктів Попередження або запобігання конфлікту. Стимулювання конфлікту. Діагностика конфліктів. Регулювання конфлікту. Розв'язання конфлікту.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Внутріособистісні конфлікти – це:

- а. протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).
- б. зіткнення всередині особистості рівних за силою, але протилежно спрямованих мотивів, потреб, інтересів.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

Справи у цеху йшли геть погано. Цех постійно не виконував завдань, питома вага шлюбу росла, мала місце перевитрата дорогих матеріалів. Серед робітників все частіше стали спостерігатися

випадки пияцтва прямо в цеху або в обідню перерву. Деякі майстри і працівники управління цеху виявилися втягнутими в ці “застілля”. Ні начальник цеху, ні його заступник – обидва літнього віку, м’які по характеру люди – явно не справлялися із ситуацією. Скориставшись із того, що начальник цеху не мав вищої освіти, керівництво заводу усунуло його з посади, замінивши людиною, що приїхала з іншого міста. Новий начальник цеху Зорин виявився жорстким, вимогливим керівником. Він почав рішуче боротися з пияцтвом, карав за шлюб і порушення трудової дисципліни: позбавляв премії, звільняв, знижував у посаді, виносив догани.

Через кілька місяців цех почав виконувати план, зменшився шлюб. Проте число порушень трудової дисципліни, як і раніше, залишалося значним. Обстановка розпалювалася. Начальник цеху Зорин одержав декілька анонімних листів із погрозами у свою адресу. Деякі інженери і робітники висловлювали явне невдоволення зайвою, на їхній погляд, жорстокістю Зорина і радили йому “не ламати сформованих традицій”. Обстановку в цеху вивчала спеціальна комісія профкому. Було встановлено, що в цеху існує група на чолі зі старшим майстром, зацікавлена в зберіганні безладдя. У той же час відзначалося, що начальник цеху слабо спирається на громадськість, не має свого активу.

На місце звільненого заступника начальника цеху був призначений молодий інженер Головка, добрий спеціаліст. Він відрізнявся від Зорина більш м’яким відношенням до навколишнього оточення, більшою товариськістю. Навколо нього швидко утворилася спаяна група з ІТП, у котру демонстративно ввійшов і старший майстер. Хоча Головка також був категоричним супротивником порушень трудової дисципліни, робітники в розмовах між собою протиставляли Зорину Головку. Через якийсь час Зорин був переведений у відділ головного технолога, а його місце зайняв Головка. Обстановка в цеху нормалізувалася, гострі конфлікти зникли.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 16.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Соціально-психологічний клімат в трудовому колективі. Згуртованість членів трудового колективу. Дух команди. Типи первинних трудових колективів за ступенями згуртованості. Стадії згуртування трудового колективу. Управління соціально-психологічним кліматом колективу.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Характеристика юридичних конфліктів за галузями соціальної активності. Екологічні (еколого-правові конфлікти). Міжнародні (міжнародно-правові) конфлікти.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Прихований конфлікт – це:

- а. протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).
- б. конфлікт, під час дії якого відсутні зовнішні агресивні дії між сторонами-конфліктерами, але при цьому використовуються непрямі способи впливу.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

Цей випадок відбувся в групі механіків обчислювального центру заводу. У групі шість рядових механіків і один старший – Кузьменко, людина із середньою фаховою освітою, товариський, що чудово знає техніку. Начальник сектора – теж людина знаюча, досвідчена, що раніше працювала там же старшим механіком. У групі, здавалося, панували злагода і добробут. Якийсь у передвихідний день старший механік Кузьменко, попросивши в начальника сектора Петренка дозволу домовитися з ким-небудь із механіків про підміну його в понеділок, пообіцявши відпрацювати у вівторок дві зміни. Він збирався їхати на суботу і неділю за місто і боявся, що не встигне повернутися в понеділок вчасно. Незадовго перед цим начальник ОЦ заборонив наказом надавати відгули або робити будь-які підміни без його дозволу. Проте Петренко запевнив Кузьменка, що усе буде гаразд.

У понеділок Кузьменко дійсно не вийшов на роботу, його замінив, відповідно з домовленістю, інший механік, а у вівторок він відпрацював дві зміни. Але табельниця – секретар начальника ОЦ – не вважала можливим приховати невихід Кузьменка в понеділок.

Начальник ОЦ через Петренка зажадав письмового пояснення від Кузьменка свого прогулу. Той описав усі події, але приховав свою домовленість з Петренком, не бажаючи ставити його під удар. Начальник ОЦ передаючи пояснювальну записку Кузьменка в профбюро, просив схвалити проект наказу про звільнення Кузьменка. У резолюції Петренка на пояснювальній записці також була пропозиція звільнити Кузьменка за грубе порушення трудової дисципліни. Профспілкове бюро рекомендувало оголосити догану Кузьменку і позбавити його тринадцятої зарплати. Кузьменко, образившись на незаслужене, на його думку, стягнення, подав заяву про звільнення і через два тижні покинув завод. Слідом за ним пішли всі шість механіків.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 17.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Соціоніка як наука, поняття. Структура психіки людини за З. Фрейдом. Структура особи за К.Т. Юнгом. Модель Ю. Структура особи за Аушрою Аугустінавічуте. Модель А. Ментальний та вітальний рівні. Базисні ознаки особи: раціональність – ірраціональність, екстраверсія – інтроверсія; сенсорика – інтуїція, логіка – етика.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Конфлікти в державно-правовій сфері. Адміністративно-правові конфлікти. Конфлікти в цивільно-правовій та господарсько-правовій сферах.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Відкритий конфлікт – це:

- а. конфлікт, який характеризується відкритим зіткненням опонентів: сварки, суперечки, зіткнення.
- б. конфлікт, під час дії якого відсутні зовнішні агресивні дії між сторонами-конфліктерами, але при цьому використовуються непрямі способи впливу.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

У НДІ одного міністерства за запрошенням директора вливається група молодих дослідників, що одержує статус лабораторії, а її лідер – молодий і талановитий навчань – посаду начальника. У колективі НДІ створення лабораторії зустріли насторожено. Молоді люди були повні ентузіазму і в той же час відрізнялися деякою зверхністю по відношенню до інших співробітників інституту.

Директор інституту підтримував лабораторію, спрямовував у неї основні ресурси – ставки, устаткування. Ця підтримка була не зовсім безкорисливою: лабораторія, що розробляє перспективний напрямок у науці, повинна була виправити репутацію інституту, що вважався одним із найбільш консервативних серед суміжних НДІ. У деякій мірі з цієї причини між директором і керівниками міністерства склалися напружені відносини.

Багато хто із співробітників, в основному старі друзі директора і його учні, разом із якими він створював інститут, були незадоволені ростом впливу нової лабораторії, відчуваючи загрозу своїй діяльності, тим більше, що частина старих кадрів не могла засвоїти нові методи. На їхню думку, найбільш вірним засобом дискредитації лабораторії був би доказ неприйнятності для інституту запропонованих нею нових методів дослідження і демонстрація практичної недосвідченості молодих співробітників лабораторії. У інституті почалися конфлікти, у яких директор намагався відігравати роль олімпійського миротворця.

Але старим співробітникам інституту вдалося переконати директора, що начальник лабораторії домагається його посади, тим більше, що в останнього установилися гарні контакти з директорами суміжних НДІ і керівництвом міністерства. Лабораторія позбавляється будь-якої, у тому числі і матеріальної, підтримки директора. Тоді цю функцію взяло на собі міністерство: цільові асигнування стали направлятися прямо в лабораторію через голову директора.

Обстановка в інституті різко загострилася і щоб якось оздоровити її керівництво міністерства вирішило виділити лабораторію зі складу НДІ, причому велика частка фінансування, що призначалася раніше НДІ, стала направлятися в лабораторію. Тепер внутрішньоінститутський конфлікт переріс у конфлікт між двома організаціями.

Лабораторія швидко росла. По кваліфікаційному рівню співробітників вона була вище НДІ, по чисельності – рівна з ним, а за результатами діяльності – пішла далеко вперед. Начальник лабораторії за своїм положенням став рівним директору НДІ. І коли директор інституту пішов на пенсію, міністерство віддало наказ про злиття НДІ з лабораторією і про призначення начальника лабораторії директором НДІ. Оскільки створювалася нова організація, усі співробітники лабораторії і НДІ повинні були знову влаштуватися на роботу. Міністерство бралось працевлаштувати усіх, кого директор нового НДІ не вважав за можливе лишити в інституті. Природно, лабораторія ввійшла в НДІ в повному складі і її співробітники зайняли головні посади.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 18.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Характеристика соціотипів у соціоніці. Інтертипні відносини соціотипів та їх характеристика. Профілактика конфліктів на основі розстановки кадрів за найменш конфліктними парами. Квадри та їх характеристика. Квадральні відносини у трудовому колективі. Поняття соціону.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Кримінальні та кримінально-процесуальні конфлікти. Соціально-трудова конфлікти. Сімейні конфлікти.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Насильницькі (антагоністичні) конфлікти – це:

- а. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- б. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.
- в. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.
- г. суперечності в системі стосунків людей (груп), що характеризується посиленням протилежних інтересів, тенденцій соціальних спільнот та індивідів.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

З будівельно-монтажного управління була відряджена бригада монтажників для виконання термінової роботи. Начальник БМУ, посилаючи бригаду, обіцяв робітникам практично акордну плату, заздалегідь назвавши ту суму, що вони повинні одержати по закінченні робіт. Для цього норма виробітку повинна була виконуватися постійно не менше, чим на 200 %. Обіцяний рівень зарплати можна було забезпечити або за рахунок законної оплати понаднормових робіт, або за рахунок незаконного завищення обсягів. Оскільки місцевий комітет профспілок не давав згоди на понаднормові роботи, начальник БМУ обрав інший шлях і усно домовився з начальником відділу праці і заробітної плати Усенко шляхом проведення через відділ відповідних нарядів. Бригада виконала завдання у встановлені терміни, працюючи й у вихідні дні і понад установлений законом час. Проте в убраннях понаднормова робота не відбивалася. Наряди з завищеними обсягами робіт Усенко доручила оформляти старшій нормувальниці Шавренко і сама навіть не затверджувала їх. Через півроку ревізія виявила велику кількість оплачених нарядів із підозріло високим рівнем виконання норми виробітки, підписаних Шавренко і незатверджених Усенко. Шавренко була оголошена догана, оскільки бригаді через преміювання було переплачено 1500 гривень.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 19.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Професійна функціональна орієнтація на основі соціотипів. Розстановка кадрів на основі соціальної значимості соціотипів. Матриця сфер професійної діяльності соціотипів. Профілактика конфліктів, заснованих на неввірно обраних професіях.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Конституційні процедури та конституційне судочинство. Вирішенню конфліктів у парламентській діяльності.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Компромісні конфлікти – це:

- а. суперечності в системі стосунків людей (груп), що характеризується посиленням протилежних інтересів, тенденцій соціальних спільнот та індивідів.
- б. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.
- в. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- г. конфлікти, в основі яких лежать суперечності між економічними інтересами окремих особистостей, груп. Це боротьба за певні ресурси, пільги, сфери економічного впливу, розподіл власності.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

У цеху прецизійної оптики працює бригада з трьох шліфувальників високої кваліфікації. За їхньою вимогою їм надано окреме приміщення з кращим устаткуванням. Вони виконують найбільш дорогі і відповідальні замовлення. Всі троє у своїй виробничій діяльності орієнтуються тільки на заробіток. Спроби дати їм учнів не призводили до успіху – бригада брала учнів, але нічому їх не навчала. Умовляння на них не діяли. Колектив у цеху засуджує цих робітників, але їх мало тривожить думка товаришів. Незважаючи на очевидну необхідність розпрощатися з ними, зробити це неможливо: план роботи підприємства буде зірваний по найвідповідніших позиціях. Якось новий молодий начальник цеху спробував здійснити на них тиск, але незабаром він був переведень дирекцією заводу в інший підрозділ.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 20.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Поняття юридичного конфлікту. Юридичний конфлікт у вузькому розумінні у правовій сфері, як правова норма. Зв'язок конфлікту безпосередньо із правовими відносинами сторін, із суперечливими правовими інтересами. Широке розуміння юридичного конфлікту, як такого, що завершується юридичним шляхом.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Судовий розгляд цивільно-правових і господарських конфліктів. Цивільне судочинство в подоланні конфліктів. Зміст і специфіка процесу судового розгляду і вирішення цивільно-правових конфліктів на основі принципів цивільно-процесуального права.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Політичні конфлікти – це:

- а. суперечності в системі стосунків людей (груп), що характеризується посиленням протилежних інтересів, тенденцій соціальних спільнот та індивідів.
- б. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.
- в. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- г. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

Бригаді слюсарів-трубоукладачів виконроб Туренко закрив акт на монтаж сталевих труб протяжністю 1500 м. Акт був затверджений начальником будівельного управління, бригада одержала заробітну плату. Проте через декілька днів бухгалтерія виявила, що в акті решти, підписаному замовником, значилося 1000 м труб. У такий спосіб у наряді виявилися приписаними 500 м. Відділ праці і заробітної плати підготував наказ про покарання Туренка. Туренко з наказом не погодився, заявивши, що робота виконана саме в тому обсязі, що записаний у наряді. Справа була передана в суд. І хоча обсяг фактично виконаних робіт дорівнює 1500 м, суд постановив утримати з Туренка одну п'яту частину місячної заробітної платні за грубе порушення порядку оформлення документації і передчасної виплати заробітної платні, тому що в акті, підписаному замовником, решта обсягу робіт рівнялася 1000 м.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 21.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Структура юридичного конфлікту. Предмет юридичного конфлікту. Сторони юридичного конфлікту. Ранг опонента. Причини та умови юридичного конфлікту.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Розв'язання кримінально-правових конфліктів. Послідовність вирішення кримінально-правових конфліктів. Суб'єкти кримінального процесу. Спрощені процедури вирішення кримінально-правових конфліктів шляхом примирення потерпілого і обвинуваченого,

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Соціальний конфлікт – це:

- а. суперечності в системі стосунків людей (груп), що характеризується посиленням протилежних інтересів, тенденцій соціальних спільнот та індивідів.
- б. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.
- в. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- г. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

У бюро різального інструмента відділу головного технолога працювало 10 чоловік, із них вісім жінок, що склали досить спаяну групу навколо Милашенко. Проте вона багато в чому прислухалася до суджень Короленка, керівника бюро. Відношення між співробітниками бюро за своїм характером були скоріше родинними, ніж службовими. Всі давно здружилися сім'ями, часто разом відзначали дні народження, влаштовували за містом пікніки. Завод, про який мова йде, розташований у невеличкому степовому містечку. Зима там сувора, із сильними вітрами, весна й осінь дощові і сльотаві. Тому жінки ходили зимою на роботу у валянках і теплих хустках, а навесні і восени – в гумових чоботах. Звикнувши один до одного, вони не дуже піклувалися про свою зовнішність на роботі.

У цей колектив прийшла Денисенко, жінка 46 років, дуже акуратна, що старанно стежила за своєю зовнішністю, до цього працювала в бюро вимірального інструмента, де в неї не склалися відношення з колективом. Проте незабаром і на новому місці між Денисенко й окремими співробітниками бюро почалися непорозуміння. Короленко сприйняв перевод Денисенко в їхнє бюро, як перехідний етап до її звільнення і тому, визнавши за необхідне радити Милашенко не налагоджувати тісних контактів із новою співробітницею, а при першому ж зверненні Денисенко до нього за консультацією відповів їй так: “Яка користь Вас учити? Все одно Ви в нас довго не будете працювати”. Але час йшов, Денисенко не звільнювалась. Вона, як і раніше, старанно стежила за своєю зовнішністю, викликаючи цим пересуди серед жінок. Усіх обурювало що Денисенко не брала участь в загальних обговореннях особистих проблем, нікого не запрошувала до себе додому і ні до кого не ходила в гості. Знову обстановка розпалася. До того ж Денисенко було важко справлятися з новою для неї роботою, а допомоги і порад ні від співробітниць, ні від керівників бюро вона не одержувала. Короленко декілька разів натякав Денисенко на необхідність звільнення і зрештою домогся її переводу в Бриз.

Цікаво, що після відходу Денисенко співробітниці бюро, не змовляючись, почали стежити за своєю зовнішністю.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 22.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Динаміка юридичного конфлікту. Стадії юридичного конфлікту юридичного конфлікту: стадії виникнення об'єктивної конфліктної ситуації, усвідомлення (сприйняття) ситуації як конфліктної, конфліктна поведінка (взаємодія), вирішення конфлікту.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Запобігання та розв'язання сімейних конфліктів. Умови та процедури взяття шлюбу в Україні. Дотримання у сімейних стосунках прав та обов'язків подружжя, матері, батька, дитини, інших членів сім'ї та родичів.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Економічні конфлікти – це:

- а. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- б. конфлікти, в основі яких лежать суперечності між економічними інтересами окремих особистостей, груп. Це боротьба за певні ресурси, пільги, сфери економічного впливу, розподіл власності тощо.
- в. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.
- г. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

На одній із ділянок штампувального цеху 800-тонний прес обслуговували два налагоджувальники погодинній оплаті праці і два слюсарі на відрядній оплаті. У зв'язку з ростом плану для обслуговування преса було додатково прийнято чотири чоловік. Через рік керівництво цеху вирішило організувати на базі групи бригаду. Було прийнято на роботу ще два слюсарі, один із яких (Прокопенко) став бригадиром.

Бригада план виконувала, але часто висловлювала невдоволення умовами праці, рівнем заробітної плати, бригадиром. Прокопенко постійно відчував глухий опір бригади, але нічого не міг зробити. З ним не вступав у суперечку жодний член бригади. Якщо в цеху виникала необхідність працювати вихідного дня, усі погоджувалися, але наступав вихідний і ніхто, крім Прокопенка, на роботу не приходив. Приводилася якась поважна причина, що цілком виправдує його неявку. Несправності пресу усувалися повільно, але з урахуванням необхідності виконання плану. Ніяких, навіть дрібних, пристосувань слюсарі самі не виготовляли, а оформляли замовлення в інструментальний цех. Проте формальні претензії членам бригади пред'явити були неможливо: накази виконувалися, трудова дисципліна була бездоганна, із планом бригада справлялася. Прокопенко відчув, що бригада стала остаточно некерованою, і подав заяву з проханням про переведення в інший цех.

Вирішили призначити нового бригадира з урахуванням побажання членів бригади. Вони одноголосно назвали Мірошника, що проробив на пресі 6 років. Новий бригадир висунув дві умови: бригадна форма оплати праці і найм нових людей лише за згодою всіх членів бригади. Характер діяльності бригади змінився буквально наступного дня. Замовлення на пристосування в інструментальний цех практично зникли, слюсарі усе робили самі. Будь-які несправності преса усувалися швидко й оперативно. Прохання керівництва цеху про роботу у вихідні дні задовольнялися цілком. Бригада була визнана кращою на заводі і стала своєрідною школою майстерності. Заробітки в ній одні з найвищих по заводі.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 23.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Типологія юридичного конфлікту. Типологія юридичного конфлікту за сферами прояву, за ступенем тривалості й напруженості, за суб'єктами конфліктної взаємодії, за масштабом, за соціальними наслідками конфлікту, за галузями права.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Інститут шлюбного договору, як засіб цивілізованого вирішення спорів. Розірвання шлюбу, як радикальний спосіб розв'язання сімейних конфліктів.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Організаційні конфлікти – це:

- а. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- б. конфлікти з рисами не вірних ієрархічних відносин, регламентування діяльності особи, застосування розподільчих відносин в організації: використання посадових інструкцій, функціонального закріплення за працівником прав та обов'язків; упровадження формальних структур управління; наявності положень з оплати й оцінювання праці, преміювання співробітників.
- в. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.
- г. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

У невеличкому сільському районному центрі є метеорологічна лабораторія, де працює 11 співробітниць. Їхні робочі місця знаходяться в одній кімнаті. Колектив був дуже одностайний. Сім'ї співробітниць збиралися разом – у дні народження, у свята. Всі були повні взаємної доброзичливості, допомагали одне одному в роботі і поза службою. Якось жінки вирішили, що спілкуються недостатньо інтенсивно – і переставили робочі столи в лабораторії у формі каре, сівши обличчям одне до одного. Через два – три місяця лабораторія розкололася на декілька ворогуючих угруповань. Загальна доброзичливість зникла, поступившись місцем взаємному невдоволенню і навіть сваркам.

Психологу, що приїхав до них із лекцією, співробітниці скаржилися на зненацька виниклу в лабораторії напруженість, взаємну агресивність. Психолог порадив негайно поставити столи уздовж стін так, щоб робітниці сиділи спиною, а не обличчям одне до одного. Через місяць сварки зникли, добрі стосунки поступово відновилися, правда без колишньої сердечності.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 24.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Характеристика юридичних конфліктів за галузями соціальної активності. Екологічні (еколого-правові конфлікти). Міжнародні (міжнародно-правові) конфлікти. Конфлікти в державно-правовій сфері.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Соціально-трудоий конфлікт, його сутність і місце в системі соціальних суперечностей. Різновиди соціально-трудоих конфліктів, їх причини та функції.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Вертикальні конфлікти – це:

- а. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- б. конфлікти, під час яких обсяг влади зменшується по вертикалі зверху донизу, що й визначає різні стартові умови для учасників конфлікту: начальник — підлеглий, вища організація — підприємство, засновник — мале підприємство.
- в. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.
- г. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

Група перекладачів відділу науково-технічної інформації дослідно-конструкторського бюро складалася з п'ятьох жінок і начальника групи Усенка. Він намагався не втручатися у взаємовідносини в колективі, що звичайно самостійно розподіляли роботу між собою. Підстав для занепокоєнь не було: група не тільки справлялася з роботою, але і значно перевиконувала норму виробітку. Відносини в групі були гарними. Співробітниці – молоді жінки, приблизно одного – віку допомагали одна одній. Ніяких непорозумінь, а тим більше конфліктів не виникало. Наприкінці кожного тижня відбувалася традиційна нарада групи, на якій Усенко звичайно відзначав гарну роботу всіх жінок і повідомляв про майбутню роботу. Самі співробітниці пропонували додатковий матеріал для перекладу, цікавий із їхньої точки зору. У групі об'єктом загальної опіки була Зінченко, що не мала достатнього досвіду і кваліфікації. Ця опіка її трохи дратувала, але вона з вдячністю приймала допомогу. Якось на традиційній нараді Зінченко запропонувала для перекладу велику серію статей, що містять матеріал по улаштуванню, розробка якого в даний момент у конструкторському бюро явно зайшла в безвихідь. Усенко, переконавшись у цінності матеріалу, попросив Зінченко відкласти убік інші переклади і негайно прийнятися за цю серію. Зінченко взялася за роботу всерйоз, не жалюючи ні часу, ні сил, трудилася в суботи, неділі і вечорами. Перші ж переклади допомогли конструкторам істотно просунути у розробці улаштування. Діяльність Зінченко була замічена керівництвом конструкторського бюро. Усенко на нарадах декілька разів відзначав корисну ініціативу Зінченко, указуючи на скроні якість її перекладів. Обсяг роботи, виконаної Зінченко, виявився значно більшим, ніж у будь-якої іншої співробітниці.

Коли пройшло приблизно два місяці, обстановка в групі різко змінилася. Усенко, заходячи в кімнату жінок, часто бачив, що Зінченко сидить із заплаканими очима, а в кімнаті тяжка тиша. Іноді його прихід обривав голосні суперечки. По усьому стало очевидно, що перекладачки змінили своє відношення до Зінченко. Спочатку вони мовчки не схвалювали її старанність. Потім почали в її присутності обмінюватися гострими зауваженнями з приводу її зовнішності. Потім відкрито стали обвинувачувати Зінченко в бажанні виділитися з колективу, зробити кар'єру. Обстановка усе погіршувалася. Загальний обсяг перекладів у групі явно зменшився. Якщо раніш дехто з перекладачок засиджувався вечорами, брав роботу додому, то тепер усі, крім Зінченко, знаходилися на роботі в суворо призначений час і перекладів додому не брали. Вичерпалась і ініціатива на традиційних щотижневих нарадах – усі сиділи мовчки і чекали вказівок Усенко. Той спробував було присоромити перекладачок несправедливим відношенням до Зінченко, висловити невдоволення продуктивністю, що понизилась, але наштотхнувся на глухе несхвальне мовчання.

Відносини в групі стали поліпшуватися, коли, домовившись із керівництвом групи технічної інформації, Усенко пересадив Зінченко в їхню кімнату. Тепер перекладачки стали досить часто зустрічатися й у неробочий час. Але обсяг перекладів продовжував скорочуватися, а потім стабілізувався, хоча і на непоганому, але незрівнянно більш низькому рівні, чим раніш. Це було помічено начальником відділу. Усенко на нарадах групи піднімав питання про знижену продуктивність і ставив за приклад Зінченко. Перекладачки апелювали до існуючих норм перекладу. Дійсно, норма точно виконувалася усіма. Тоді Усенко домігся введення преміальної системи, поставивши премію в залежність від перевиконання норми перекладу і його якості. Оклади були змінені таким чином, що перемінна частина заробітної плати могла скласти до 30% щомісячного заробітку. Результат виявився несподіваним – усі чотири перекладачки поклали на стіл Усенко заяви про звільнення. Умовляння не допомогли: через два тижні в групі перекладачів залишилася одна Зінченко.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра управління персоналом і економіки праці**

**Ступінь\освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр
Напрямок підготовки: 6.030401 “Правознавство”
Семестр 2
Навчальна дисципліна "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"**

**Комплексна контрольна робота
Варіант 25.**

ЗАВДАННЯ 1. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Способи розв'язання юридичних конфліктів. Неюридичні способи розв'язання конфлікту: переговори (прямі переговори); погоджувальні процедури (примирення); посередництво. Застосування міжнародно-правових процедур для мирного розв'язання міжнародних конфліктів.

ЗАВДАННЯ 2. (Дайте письмову відповідь на теоретичне питання)

Страйки як надзвичайний засіб вирішення колективних трудових суперечок, їхня суть, різновиди та проблеми врегулювання й вирішення.

ЗАВДАННЯ 3. Вирішити тест (дайте вірну відповідь).

Горизонтальні конфлікти – це:

- а. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- б. конфлікти, під час яких відбувається взаємодія рівноцінних за обсягом наявної влади чи ієрархічним рівнем суб'єктів: керівники одного рівня, фахівці — між собою, постачальники — споживачі.
- в. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.
- г. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.

ЗАВДАННЯ 4. Проаналізувати ділову ситуацію (опис конфлікту чи конфліктної ситуації) та дати висновки з ситуації.

До введення в експлуатацію нового цеху заводу залишалося приблизно півроку. Для роботи в цеху були прийняті одночасно 32 жінки, у тому числі Волошина, що має вищу освіту по даному профілю. Місяць тривало навчання на заводі, а потім місяць жінки на чолі з Волошиною проходили стажування в аналогічному цеху в іншому місті. Усе йшло добре. Занепокоєння доставляла тільки одна з робітниць – Костенко, 21 року, незаміжня, дещо різка, властолюбна і дуже енергійна жінка. Трудилася вона бездоганно, освоювала нову професію краще за інших, але трималася дуже незалежно, з усіх питань мала власну думку. Наказам Волошиної підкорялась з неохотою, демонструючи явне невдоволення. Їй наслідували дві її подруги, із якими вона разом прийшла на завод, а незабаром почали приєднуватися й інші жінки. Проте в той же час начальник нового цеху Поляков не бачив приводу для занепокоєння.

По приїзду на свій завод група розділилася на дві зміни. Волошина очолила одну із змін, а Костенко зі своїми подругами потрапила в зміну майстра Лозової, жінки з вищою фаховою освітою, що раніше працювала науковим співробітником інституту. Місяців через два виявилися різкі розходження в роботі цих двох змін. Зміна Волошиної мала менше браку. У зміні Лозової браку було більше. Робітниці цієї зміни постійно скаржилися на погані умови праці, на недотепне керівництво зі сторони майстра. А Лозова, у свою чергу, була незадоволена своєю зміною, обвинувачувала у всьому Костенко як головного “бунтаря” і “дезорганізатора”. Спроби Полякова виправити положення шляхом бесід і умовлянь до позитивного результату не призвели. Прошло ще декілька місяців і Лозова, не витримавши тиску, звільнилася. Поляков вирішив провести ризикований, на його погляд, експеримент: запропонував Костенко стаття бригадиром хоча б на час відсутності майстра. Вона погодилася. Буквально на третій день у роботі бригади відбулися зміни: рівень браку знизився, робочі місця були приведені в ідеальний порядок, змінні завдання виявилися перевиконаними. Зміна Костенко за всіма показниками швидко обігнала зміну Волошиної.

Прошло ще два місяці і Поляков запропонував Костенко місце майстра зміни, але за умови, що та піде учитися в технікум. Через десять днів Костенко надала довідку про те, що вона зарахована на вечірнє відділення технікуму. Півроку роботи Костенко в якості майстра виявилися настільки успішними, що Поляков призначив її старшим майстром ділянки. На цьому місці Костенко залишалася протягом двох років і заслужила чимало похвал. Коли звільнився начальник бюро технічного контролю, де працювало більше 100 чоловік, Поляков запропонував Костенко зайняти цю посаду. Проте буквально з перших днів у неї виникли труднощі з підлеглими. Костенко звинувачували в грубості, різкості, незнанні справ тощо. Через деякий час її положення в БТК стало нестерпним. Костенко була змушена повернутися на місце старшого майстра ділянки.

Проведіть аналіз конфлікту або конфліктної ситуації за табличною схемою картограми.

Завідуюча кафедрою, проф., д.е.н

Костишина Т.А.

Викладач з дисципліни „Конфліктологія”, доцент, к.е.н. Боровиков О.В.

Критерії оцінки виконання комплексних контрольних робіт (завдань)

1. Загальні положення.

Мета виконання ККР - визначити рівень підготовки студентів з навчальної дисципліни; перевірити вміння студентів застосовувати отримані знання, навички для вирішення практичних господарських ситуацій.

Рівень знань оцінюється за якістю виконаного завдання. Оцінку рівня підготовки пропонується виставляти з теоретичної та практичної частин окремо, як середньоарифметичне з оцінок за відповідь на кожне запитання. Загальна оцінка виконання студентами ККР визначається як середньоарифметичне з оцінок, зазначених розділів завдань. При середньоарифметичній оцінці з п'ятьма і більше десятими бала (2,5; 3,5; 4,5) оцінка округлюється на користь студента.

Оцінка теоретичних знань студентів шляхом тестування здійснюється таким чином:

«Відмінно» – не менше 90% правильних відповідей.

«Добре» – 75-89% правильних відповідей.

«Задовільно» – 60-74% правильних відповідей.

«Незадовільно» – менше 60% правильних відповідей.

2. Норми оцінок.

2.1. Оцінка «відмінно», «А» виставляється, якщо студент виконав ККР відповідно завдання і в повному обсязі прийняв вірні рішення, аргументовано обґрунтував їх, проявив вміння застосування знань для вирішення практичних ситуацій, творчо використовує знання для розв'язування практичних завдань.

2.2. Оцінка «добре», «В, С» виставляється студенту, який при додержанні вищеназваних вимог менш повно і ґрунтовно виконав ККР, допустив в розрахунках не принципові неточності, одиничні незначні недоробки. Можливі незначні (1-2) помилки в несуттєвих висновках, узагальнених розрахунках.

2.3. Оцінка «задовільно», «D, E» виставляється студенту, якщо ККР виконано відповідно до завдання, але відповіді на тести дані частково, при вирішенні практичних завдань здобуті знання студент застосовує з труднощами, технікою розрахунків володіє слабо.

2.4. Оцінка «незадовільно», «FX» виставляється студенту, якщо при виконанні ККР відсутні відповіді на більшу кількість тестів, допущені принципові помилки в розрахунках і грубі помилки в кінцевих висновках.