**ДИДАКТИКАЛЫҚ ОЙЫН**

**Сәйкестендір**

Мұнда жанжалдың қатысушылары адамдар емес, көбінесе көрінетін немесе сәйкес келмейтін адамның ішкі әлемінің әртүрлі психологиялық факторлары: қажеттіліктер, мотивтер, құндылықтар, сезімдер және т. б.

**Тұлғааралық қақтығыс**

Бұл шектеулі ресурстар үшін күрес: материалдық ресурстар, өндіріс орындары, жабдықты пайдалану уақыты, жұмыс күші және т. б.

**Әлеуметтік жанжал**

Бейресми топтар өздерінің мінез-құлық, қарым-қатынас нормаларын белгілейді. Мұндай топтың әр мүшесі оларды сақтауы керек.

**Топ аралық жанжалдар**

**Жеке тұлға мен топ арасындағы қақтығыс**

Ұйым қақтығыстар туындауы мүмкін көптеген ресми және бейресми топтардан тұрады.

Бұл "өзара әрекеттесудің тараптары (субъектілері) бір-біріне қайшы келетін немесе бір-бірін жоққа шығаратын өз мақсаттарын көздейтін жағдай".

**Тұлға ішілік қақтығыс**

1. ......... бұл әртүрлі әлеуметтік субъектілер арасындағы нақты қарама-қайшылыққа объективті негіз болатын адамның қажеттіліктері мен мүдделерінің үйлесімі.
2. ............. бұл негізгі қарама-қайшылық, оны шешу үшін тараптар күресуге кіріседі.
3. «Қақтығыс дегеніміз – **екі жақтың өзара әрекеттесуі, егер бір мақсатқа жету екіншісінің мақсаттарына жетуге кедергі келтірсе,** яғни бәсеке, бақталастық қақтығыстың объективті жағдайы ретінде әрекет етеді, ал екінші жағынан, басқа адамның эмоционалды қабылдамауы, адамдардың бәсекеге қабілетті өзара әрекеттесу тенденциясы, олардың психологиялық ерекшелігі ретінде, жанжал мінез-құлқына ықпал етеді» деген:.......................
4. Ұйымдардағы осы қақтығыстардың ықтималдығы ұйым мамандандырылған бөлімшелерге бөлінген сайын артады. Жеке жұмысшылар да басқалардың мақсаттарына сәйкес келмейтін өз мақсаттарын көздейтіні белгілі. Бұл ........................
5. Ұйымдардағы қақтығыстар көбінесе қанағаттанарлықсыз қарым-қатынастармен байланысты. Ақпараттың толық емес немесе дұрыс берілмеуі немесе ақпараттың болмауы тек қақтығыстың себебі ғана емес, сонымен бірге дисфункционалды салдары болып табылады: .................
6. Қақтығыс мүмкіндігі тапсырманы орындау кезінде бір адам (немесе топ) басқа адамға (немесе топқа) тәуелді болатын жерде болады. Бұл...............
7. Бұл қақтығыстардың тағы бір себебі. Әрбір қалыпты адамның белгілі бір темпераменті, мінезі, қажеттіліктері, көзқарастары, әдеттері және т.б. бар. Аталған жанжалдың түрі: ..........................

**Ұйым үшін қақтығыстардың келесі негізгі функционалды (оң) салдары бар:**

1. Мәселе барлық тараптарға сәйкес келетін жолмен шешіледі, нәтижесінде адамдар олар үшін маңызды мәселені шешуге қатысады.
2. Бірлесіп қабылданған шешім тезірек және жақсырақ жүзеге асырылады.
3. Тараптар даулы мәселелерді шешу кезінде ынтымақтастық тәжірибесіне ие болады және оны болашақта пайдалана алады.
4. Көшбасшы мен бағыныштылар арасындағы қақтығыстарды тиімді шешу "кішіпейілділік синдромы" деп аталатын жағдайды бұзады — өз пікірін ашық білдіруден қорқу, үлкендердің пікірінен өзгеше
5. Адамдар арасындағы қарым-қатынас жақсарады.

6. Адамдар келіспеушіліктерді "зұлымдық" деп санамайды, бұл әрқашан жаман салдарға әкеледі.

**Жанжалдардың негізгі дисфункционалды (теріс) салдары:**

1. Адамдар арасындағы өнімсіз, бәсекеге қабілетті қатынастар.
2. Ынтымақтастыққа, жақсы қарым-қатынасқа ұмтылудың болмауы.
3. Қарама-қарсы жақтың идеясы "жау" ретінде, оның позициясы — ерекше оң, қарсыластың позициясы-тек теріс ретінде.
4. Қарама-қарсы тараппен өзара әрекеттесуді азайту немесе толығымен тоқтату, бұл өндірістік мәселелерді шешуге кедергі келтіреді.
5. Қақтығыстағы "жеңіс" нақты мәселені шешуден гөрі маңызды деп сену.
6. Реніш, қанағаттанбау, жаман көңіл-күй, кадрлардың ауысуы.

Ойын шарты: парақтағы жауапты жанжалдың қандай салдар екенін айту

**Ситуациялық тапсырма**

Екі топ алып немесе екі қатысушыны шығарып, біріншісі экстраверттік типке, екіншісін интроверттік типке бөлу. Қақтығыс туындататын тапсырма беріп, аталған типтердің сол қақтығысқа қалай әрекет ететінін айтып беру. Типтердің ерекшеліктеріне байланысты шешу жолдарын қарастырады.

***Жағдай 1.*** Конструкторлық бюрода бөлім бастығының ұжыммен қарым-қатынасы дамымаған. Бөлім бастығы екі ай бұрын қызметке тағайындалды. Бұған дейін ол басқа бөлімде жұмыс істеген және маман ретінде жақсы беделге ие болған. Көптеген өнертабыстары бар; ол басқа бөлімдегі алдыңғы лауазымның жетекші инженері ретінде басқарған ғылыми жобалардың бірі халықаралық көрмеде жоғары баға алды.

Жаңа бастық пен команда арасындағы қайшылықтың негізінде қандай себептер болуы мүмкін екенін талдаңыз?

***Жағдай 2.*** Сіз бөлім бастығысыз. Тапсырма алып, іссапарға бара жатырсыз. Әуежайда сіз екі аптадан бері жұмыс істемейтін жас қызметкерді кездейсоқ кездестіресіз. Сізге оның ауырып жатқанын айтқан. Сіз оның денсаулығында ғана емес, жақсы демалған түрін де көресіз. Ол әуежайда біреуді асыға күтіп алады. Сізге сеніп тапсырылған бөлімде толық қиындықтар бар, қызметкерлер жетіспейді, жұмыс уақыты бұзылады...

Қызметкерге не айтасыз? Әңгімені неден бастайсыз? Бұл оқиға немен аяқталуы керек?

***Жанжалдарды шешу бойынша қысқаша ұсыныстар***

*Экстроверттерге (Е).* Тоқтаңыз, қараңыз және тыңдаңыз. Мүмкін сіз тоқтаусыз сөйлесетін болсаңыз, кез-келген жанжалдан шығудың жолы табылады деп сенесіз. Сіз үшін ең қиын нәрсе, мүмкін, бұл жағдайда ең қажет, атап айтқанда, басқа адамның көзқарасын тыңдау.

*Интроверттерге (I).* Өзіңіздің пікіріңізді білдіріңіз. Көбінесе бұл өте қиын және шамадан тыс болып көрінуі мүмкін, дегенмен, сіз өзіңіздің ісіңізге деген көзқарасыңызды және басқа адамның сізді естігеніне көз жеткізгенше бірнеше рет айту өте қажет. Қақтығысқа келетін болсақ, қауіпсіз жақта болу күнә емес. Айтып отырғаныңыз басқа адамға жеткеніне көз жеткізіңіз.