Публичное выступление (монолог). Уровень 1.

(информация отбирается на основе источника).

Прочитайте справку о результатах исследования последствий конфликтов на работе.

**Выступите перед одногруппниками. В выступлении изложите результаты исследования и сообщите свое мнение о том, целесообразно или нет вступать в открытый конфликт с руководством. Обоснуйте свое мнение, приведя два или три аргумента.**

Вы можете использовать аргументы, приведенные в справке, или предложить свои аргументы.

Во время подготовки выступления вы можете сделать заметки: план выступления и/или данные, которые вы собираетесь упоминать в выступлении. При подготовке заметок вы не можете переписывать текст справки.

После выступления будьте готовы ответить на вопросы.

Регламент выступления – 3 минуты.

*Справка о результатах исследования последствий конфликтов на работе*

Замечено, что люди выбирают один из двух возможных способов выхода из разногласий: 1) уход от столкновения мнений; 2) открытый конфликт.

Психологи считают, что если человек уходит от столкновения, при этом долго копит в себе недовольство и никак его не проявляет, то это рано или поздно скажется на здоровье. Распространено мнение о том, что сдерживание эмоций приводит к возникновению сердечно-сосудистых заболеваний, депрессиям.

Чтобы понять, каковы на самом деле последствия открытых конфликтов, исследовательский центр портала Superjob.ru в 2015 г. провел исследование того, насколько часто происходят конфликты между начальниками и подчиненными и чем такие конфликты заканчиваются.

Выяснилось, что участниками конфликтов были чуть больше трети россиян. Интересно, что инициаторами конфликтов были в основном руководители. А те из участников опроса, кто не принимали участия в конфликтах, утверждают, что у них или есть дипломатические способности и умение не доводить разногласия до конфликта, или что при разногласиях они предпочитают сменить место работы.

Каковы же последствия конфликтов с руководством? Половина конфликтовавших подчиненных сменили место работы, причем 38% были вынуждены покинуть работу по собственному желанию, а 12% уволили за несоблюдение трудовой дисциплины. Еще 7% получили замечание или выговор. Во всех этих случаях инициаторами конфликта были начальники.

На материальном положении сотрудников конфликты тоже сказываются. У 8% сразу после конфликта понизили заработную плату, 7% сказали, что им зарплату и вовсе не выплатили. Еще 3% выплатили штраф. Это при том, что большая часть конфликтов была, по мнению работников, связана именно с недостаточной заработной платой.

Интересно, что 4% получили повышение заработной платы и 2% - премии. Эти люди утверждают, что если работник не отстаивает свою позицию перед начальством, то никто его не будет принимать всерьез, а значит, не стоит ожидать увеличения зарплаты.

3% конфликтовавших повысили в должности, а другие 3%, напротив, понизили. Еще 8% считают, что у них после конфликта карьерный рост замедлился. Те, кого повысили, считают, что только открытое противостояние позволило им высказать свою позицию и, в конечном итоге, начальство заметило и оценило их профессионализм.

Обращает на себя внимание то, что во всех случаях карьерного роста или увеличения заработной платы инициаторами конфликта были работники.

Примерно пятая часть участвовавших в конфликте подчиненных считают, что никаких особых последствий конфликта не было.

Инструмент проверки

|  |  |
| --- | --- |
|  | балл |
| *Содержание сообщения* | Сообщено, что 50% конфликтовавших увольняются | 1 |
| Сообщено, что у части сотрудников ухудшилось материальное положение (8% столкнулись с понижение заработной платы сразу после конфликта, а 7% - с невыплатой зарплаты, а еще 3% выплатили штраф) | 1 |
| Сообщено, что у части сотрудников улучшилось материальное положение (4% получили повышение заработной платы и 2% - премии) | 1 |
| Сообщено, что у части сотрудников произошел карьерный рост (3%) | 1 |
| Сообщено, что у части сотрудников карьерный рост замедлился (8%) или случалось понижение в должности (3%) | 1 |
| Сообщено, что примерно пятая часть участвовавших в конфликте подчиненных считают, что никаких особых последствий конфликта не было | 1 |
| Сообщено мнение о целесообразности / нецелесообразности конфликтов на работе | 1 |
| Приведены 2 или 3 аргумента в поддержку мнения | 2 |
| *Приведен 1 аргумент в поддержку мнения* | *1* |
| Отсутствуют аргументы, противоречащие мнению | 1 |
| Даны ответы на 2 вопроса на понимание | 2 |
| *Дан ответ на 1 вопрос на понимание* | *1* |
| ***максимально за содержание*** | ***12*** |
| *Организация сообщения* | Произношение отчетливое, голос достаточной громкости | 1 |
| Соблюден регламент (2 мин. – 3 мин. 15 сек.) | 1 |
| Смысловые блоки выступления отделены паузами | 1 |
| Смысловые блоки выступления выделены с помощью вербальных средств (средств логической связи) | 2 |
| ***максимально за организацию*** | ***5*** |
| ***Максимальный балл*** | ***17*** |

Шкала может быть дополнена разделом «грамотность речи», который оценивается, согласно параметрам единой шкалы для оценки устных ответов (максимум – 3 балла).

*Для справки (аргументы, содержащиеся в источнике)*

Аргументы в пользу участия в конфликтах на работе:

* сдерживание эмоций приводит к возникновению сердечно-сосудистых заболеваний, депрессиям,
* если работник не отстаивает свою позицию перед начальством, то никто его не будет принимать всерьез, а значит, не стоит ожидать увеличения зарплаты,
* открытое противостояние позволяет заявить свою позицию.

Аргументы против участия в конфликтах на работе:

* в половине случаев конфликты обернулись увольнением,
* участники конфликта чаще теряют в деньгах, чем приобретают,
* у участников конфликта чаще проблемы с карьерой, а не карьерный рост.