

Деловая игра «Конфликт на промышленном предприятии»

Цель: ознакомить с конфликтными ситуациями, возникающими на промышленных предприятиях в период их реконструкции, научить распознавать причины и виды конфликтов, а также находить возможные варианты их решения.

Этапы игры:

1. Информирование: акционерное предприятие, выпускающее продукцию химического профиля (например, моющие средства), оказалось на грани банкротства. Продукция предприятия из-за низкого качества и высокой себестоимости не выдерживает конкуренции на рынке сбыта. Для рентабельной работы предприятия необходимо принять следующие меры:

- 1.1 заменить устаревшее оборудование на новое;
- 1.2 сократить примерно на половину число работников;
- 1.3 повысить квалификацию оставшимся работникам;
- 1.4 найти (привлечь) дополнительное финансирование;
- 1.5 радикально перестроить всю структуру предприятия.

На предприятии работают 100-150 человек. Все работники подразделяются на следующие категории:

- а) административно-управленческий аппарат;
- б) работники предпенсионного возраста;
- в) женщины, имеющие малолетних детей;
- г) все остальные работники.

Все работники являются акционерами своего предприятия.

2. Участники игры.

- 2.1. Генеральный директор предприятия.
- 2.2. Технический директор.
- 2.3. Менеджер по финансам.
- 2.4. Управляющий персоналом.
- 2.5. Председатель профсоюзного комитета.
- 2.6. Представители всех категорий работников (а, б, в, г).
- 2.7. Группа экспертов.

3. Условия игры: проходит общее собрание работников предприятия, на котором разворачивается дискуссия о путях и методах реконструкции предприятия.

- 3.1. Генеральный директор открывает собрание и в общих чертах докладывает о сложившейся ситуации.
- 3.2. Технический директор говорит о необходимости внедрения прогрессивной технологии, предлагает свои варианты реконструкции предприятия.

3.3. Менеджер по финансам предлагает возможные варианты привлечения дополнительного финансирования, необходимого для проведения реконструкции предприятия и решения кадровых вопросов.

3.4. Управляющий персоналом высказывает свое мнение о путях решения кадровых проблем.

3.5. Председатель профкома отстаивает права работников предприятия и предлагает свои варианты решения проблемы.

3.6. Представители всех категорий работников стремятся защитить своих коллег и высказывают свою точку зрения по поводу реконструкции предприятия.

3.7. Генеральный директор подводит итоги прошедшей дискуссии.

Обсуждение игры: Высказывания экспертов по проблемам реформирования предприятия и о ходе прошедшей дискуссии. Общее обсуждение прошедшей игры.