**ДОПОВІДІ ТА ПРЕЗЕНТАЦІЇ**

1. “Основні підходи до прогнозування конфліктів в організаціях: аналіз ефективності та перспективи розвитку”
2. “Моделі профілактики конфліктів у сучасних компаніях: інноваційні методи та міжнародний досвід”
3. “Причини виникнення конфліктів в організаціях: аналіз факторів і стратегій управління ризиками”
4. “Роль корпоративної культури в запобіганні конфліктів: від теорії до практики”
5. “Превентивне управління конфліктами: практичні рекомендації для менеджерів і лідерів команд”
6. “Антикризові підходи до вирішення конфліктних ситуацій в компанії: що обрати – адаптацію чи зміни?”
7. “Система соціального партнерства в організаціях: механізми, які сприяють розвитку співробітництва”
8. “Соціальне партнерство як фактор зниження конфліктів у трудових колективах”
9. “Впровадження соціального діалогу в організаціях: успішні приклади підтримки співробітництва”
10. “Інструменти зміцнення співробітництва між різними рівнями управління”
11. “Соціальне партнерство як основа соціальної стабільності: перспективи в сучасних організаціях”
12. “Психологічні аспекти підтримки співробітництва в організації: що працює найкраще”
13. “Соціально-трудові конфлікти: причини та наслідки для працівників і роботодавців”
14. “Види соціально-трудових конфліктів і їх особливості в різних галузях”
15. “Порівняння методів вирішення трудових конфліктів: від арбітражу до медіації”
16. “Соціально-трудові конфлікти в умовах економічної кризи: як уникнути загострення?”
17. “Роль профспілок у вирішенні трудових конфліктів: ефективність та обмеження”
18. “Сучасні стратегії для подолання соціально-трудових конфліктів в Україні та світі”

**Завдання 1:**

Сформуйте план управління потенційним конфліктом в організації на основі обраного підходу (наприклад, превентивного, структурного або когнітивного).

1. **Опис організаційного середовища:** Уявіть ситуацію в компанії, де підвищене навантаження на відділи викликає напругу між працівниками. Опишіть потенційні конфліктні ситуації, які можуть виникнути (наприклад, конфлікт за ресурси, розбіжності у виконанні завдань).
2. **Прогноз конфлікту:** Розробіть прогноз розвитку конфлікту, враховуючи такі аспекти:
   * його можливі причини;
   * етапи загострення;
   * участь різних сторін.
3. **Заходи профілактики:** Розробіть комплекс заходів для уникнення цього конфлікту. Наприклад:
   * проведення тренінгів із розвитку навичок комунікації;
   * впровадження гнучкого розподілу ресурсів;
   * зміцнення корпоративної культури.
4. **Результати та очікуваний ефект:** Опишіть, як ці заходи вплинуть на запобігання конфліктам у майбутньому.

**Завдання 2:**

Розробіть концепцію соціального партнерства в компанії з метою підтримки співробітництва між різними відділами.

1. **Визначення учасників та їх інтересів:** Перелічіть учасників процесу (роботодавець, відділ кадрів, профспілки або представники трудового колективу) та визначте їх основні інтереси та потреби.
2. **План дій для підтримки співробітництва:** Сформуйте конкретні кроки для побудови та підтримки співробітництва, наприклад:
   * проведення регулярних спільних зустрічей для обговорення результатів;
   * впровадження прозорої системи оцінки та заохочень.
3. **Методи соціального партнерства:** Оцініть, як застосування принципів соціального партнерства (переговори, договірні відносини, медіація) може поліпшити комунікацію та розв'язати можливі конфлікти.
4. **Очікувані результати:** Опишіть, як соціальне партнерство допоможе створити атмосферу підтримки і взаємодії.

**Завдання 3:**

На прикладі конкретної ситуації проаналізуйте форми прояву соціально-трудового конфлікту та запропонуйте способи його подолання.

1. **Опис конфлікту:** Створіть короткий сценарій конфліктної ситуації, наприклад, затримка заробітної плати або введення нових правил, які не були погоджені з працівниками.
2. **Аналіз форми конфлікту:** Визначте форму конфлікту (відкритий страйк, переговори або інші форми) і його етапи.
3. **Методи подолання конфлікту:** Розробіть план вирішення цього конфлікту:
   * медіація або арбітраж як посередницькі методи;
   * можливість колективного договору;
   * інші методи, як-от переговори та консультації.
4. **Оцінка ефективності методів:** Опишіть, який ефект ці методи можуть мати на обидві сторони конфлікту та як вони сприятимуть його завершенню.