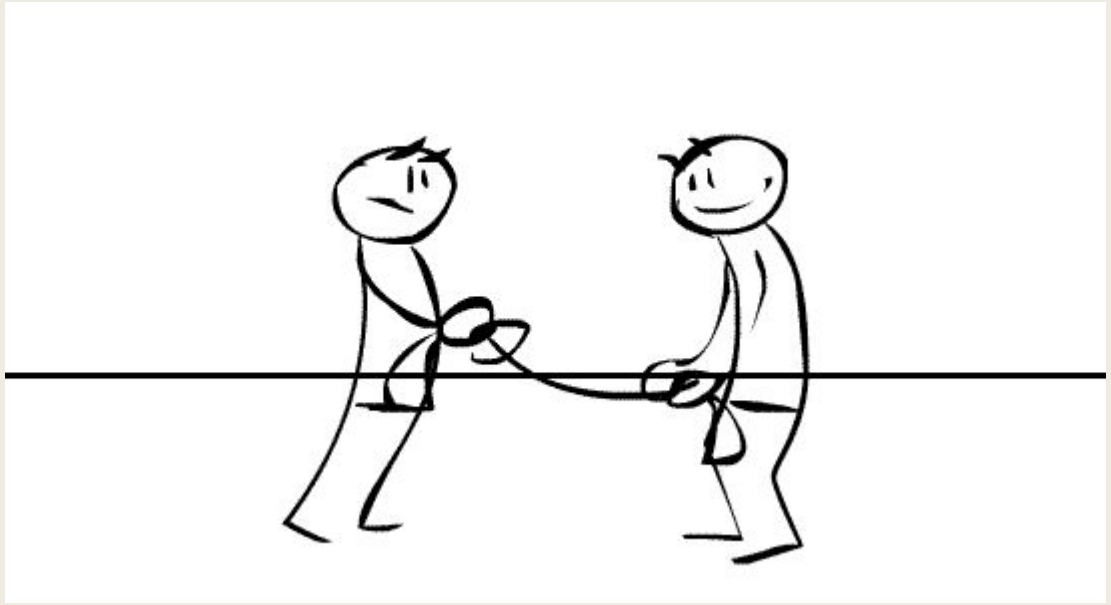
«Мир без конфликтов»

Check description for animation package!

«Ленская ШСП»

Конфликт – наиболее острый способ разрешения противоречий, обычно сопровождающийся негативными эмоциями и выходящий за рамки правил и норм.



Виды конфликтов:

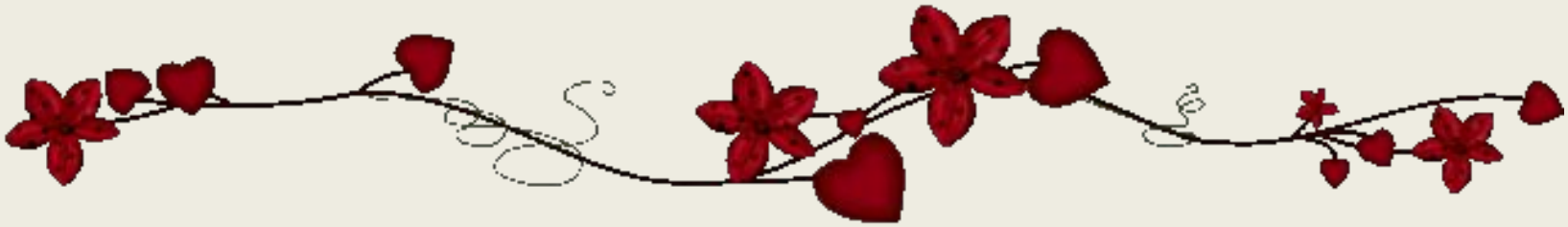
- Внутриличностные;
- Межличностные;
- Конфликты между человеком и группой (буллинг);
- Межгрупповые конфликты.

По воздействию на работу группы или организации конфликты разделяют на:

Конструктивные (инциденты, приводящие в итоге к положительным последствиям. Ниже приведены их отличительные признаки)	**Деструктивные** (инциденты, приводящие к негативным последствиям. В таких случаях обе стороны не в состоянии найти какой-либо компромисс, чтобы решить проблему)
• Разногласие разрешается способом, который всецело устраивает его участников. • Участники инцидента находят взаимопонимание. • Отношения между сотрудниками становятся теплее. • Обе стороны смотрят на раздоры, как на вполне нормальные вещи.	• сопернические взаимоотношения между субъектами; • нежелание идти на контакт; • чужие взгляды – неверны, а свои – всегда правильны; • желание к снижению или прекращению совместной работы с оппонентом; • уверенность, что выигрыш в споре важнее, чем нахождение общих точек соприкосновения.
Работник не может найти общего языка с начальником. После открытого разговора им удается найти компромисс и улучшить взаимоотношения.	Военные противостояния, преступления, драки и т.п.

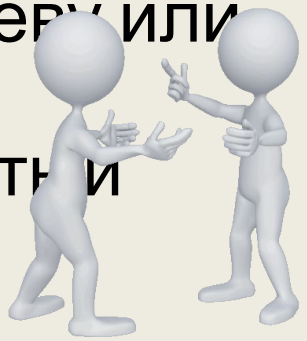
Способы разрешения конфликтов:

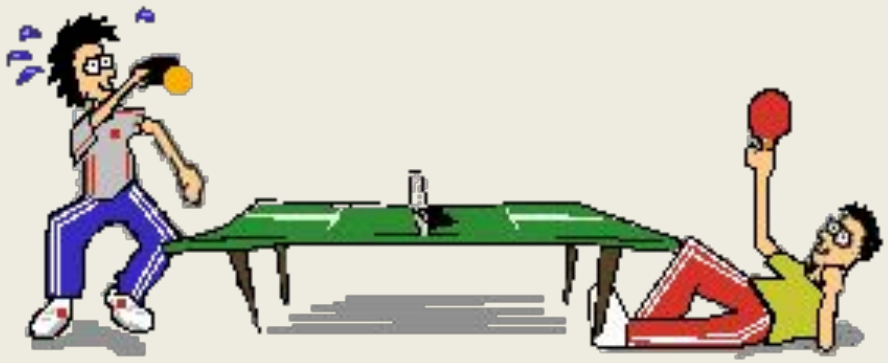
- **Противодействие.** Человек ориентирован здесь лишь на свои интересы и цели, не учитывает цели партнеров.
- **Избегание.** Здесь происходит уход от контакта, настоящего взаимодействия, своих целей.
- **Компромисс.** Сущность этой стратегии состоит в неполном достижении целей участниками взаимодействия ради достижения условного равенства.
- **Сотрудничество.** Концентрируется на полном удовлетворении участниками собственных социальных потребностей. Сотрудничество — максимально эффективная стратегия во взаимодействии, но очень трудна реализации. Уважение к интересам партнера.
- **Уступчивость.** Здесь люди могут жертвовать своими целями для достижения целей партнера. Происходит приспособление к другому человеку и к ситуации в целом.



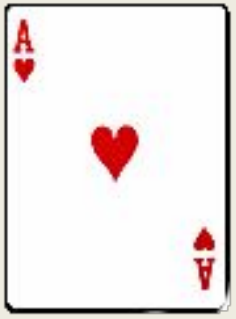
Правила управления конфликтом:

- Относиться к другим с уважением;
- Выслушать точку зрения другого человека до конца;
- Контролировать себя! Не позволяйте гневу или страху насилия победить Вас;
- Говорить тихо, не переходить на личности и оскорбления;
- Дать другому человеку шанс отступить;
- Сдерживать импульсивные действия, например, лучше уйти, извинившись при этом;
- Идти на компромисс;
- По возможности использовать юмор.





Давайте поиграем!



«Конфликт любой всегда уладит мудрец, владеющий собой»

Александров Г.