



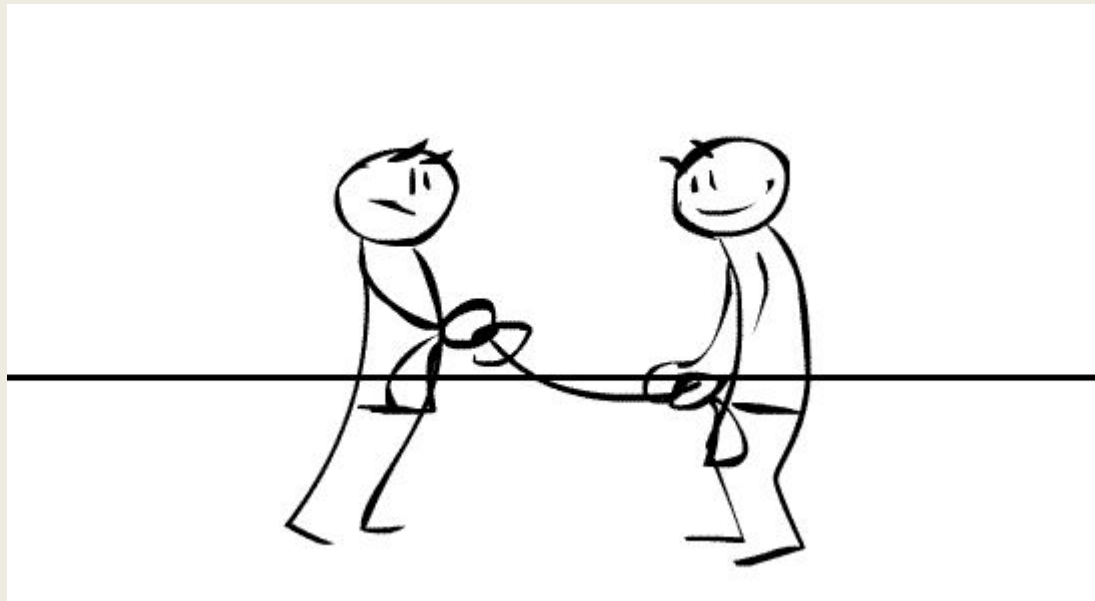
«Мир без конфликтов»



Check description for animation package!

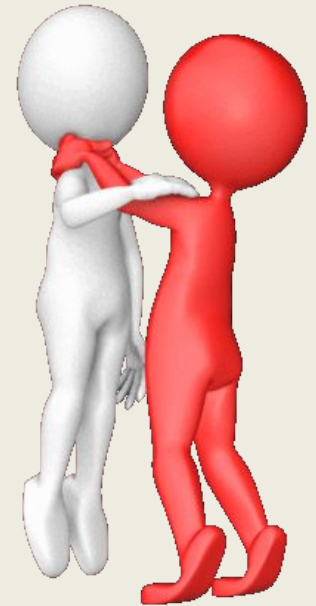
«Ленская ШСП»

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

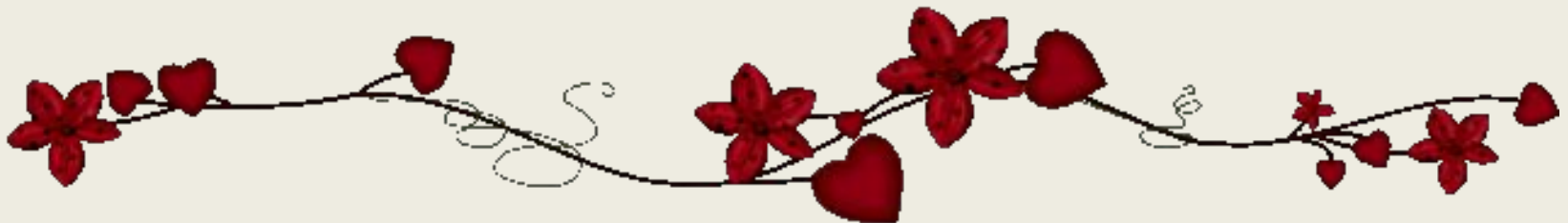
разделяют на:

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)
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<ul style="list-style-type: none">• 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.
<p>Работник не может найти общего языка с начальником. После открытого разговора им удается найти компромисс и улучшить взаимоотношения.</p>	<p>Военные противостояния, преступления, драки и т.п.</p>

Способы разрешения

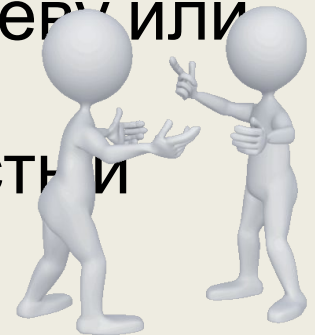
конфликтов:

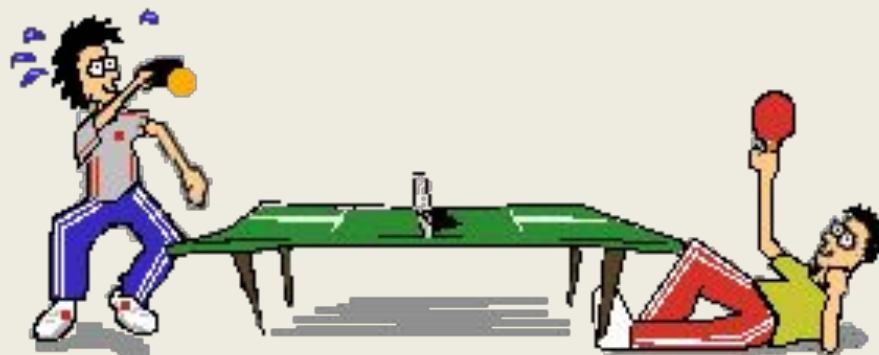
- **Противодействие.** Человек ориентирован здесь лишь на свои интересы и цели, не учитывает цели партнеров.
- **Избегание.** Здесь происходит уход от контакта, настоящего взаимодействия, своих целей.
- **Компромисс.** Сущность этой стратегии состоит в неполном достижении целей участниками взаимодействия 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.

