



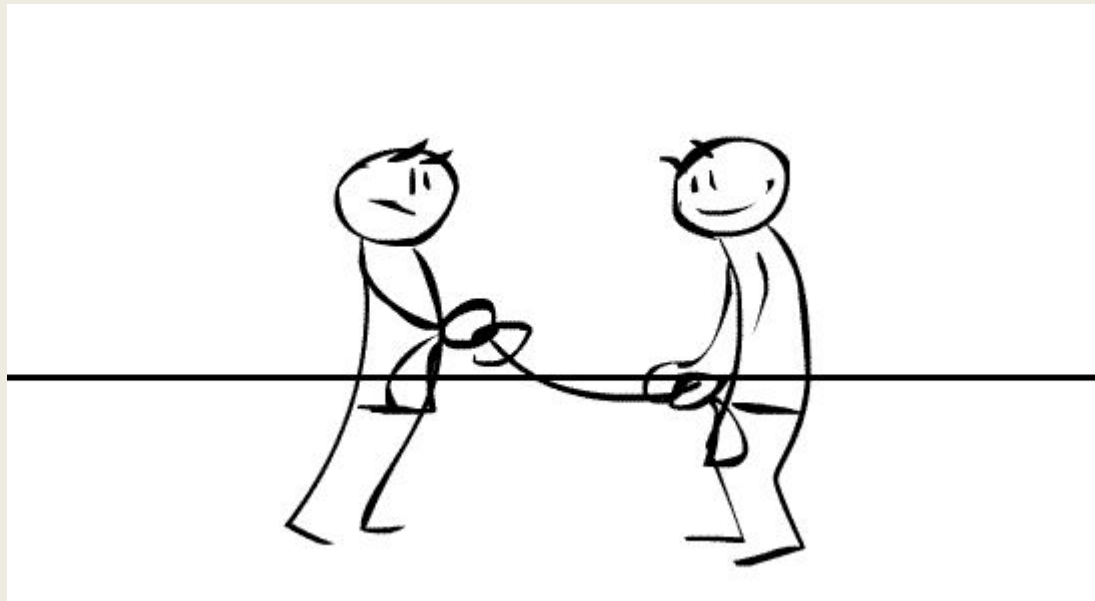
# «Мир без конфликтов»



*Check description for animation package!*

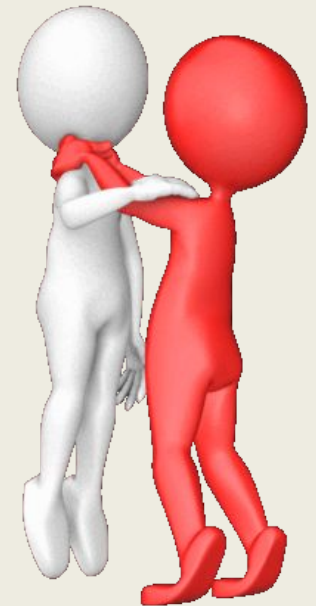
«Ленская ШСП»

**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

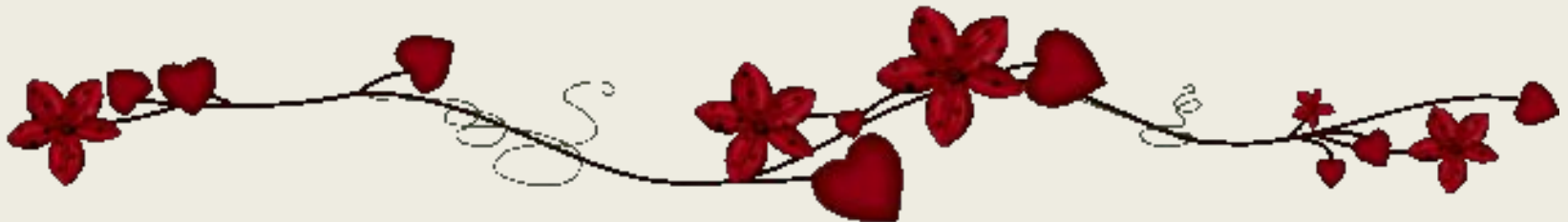
разделяют на:

<b>Конструктивные</b> (инциденты, приводящие в итоге к положительным последствиям. Ниже приведены их отличительные признаки)	<b>Деструктивные</b> (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"><li>• Разногласие разрешается способом, который всецело устраивает его участников.</li><li>• Участники инцидента находят взаимопонимание.</li><li>• Отношения между сотрудниками становятся теплее.</li><li>• Обе стороны смотрят на раздоры, как на вполне нормальные вещи.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• сопернические взаимоотношения между субъектами;</li><li>• нежелание идти на контакт;</li><li>• чужие взгляды – неверны, а свои – всегда правильны;</li><li>• желание к снижению или прекращению совместной работы с оппонентом;</li><li>• уверенность, что выигрыш в споре важнее, чем нахождение общих точек соприкосновения.</li></ul>
<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

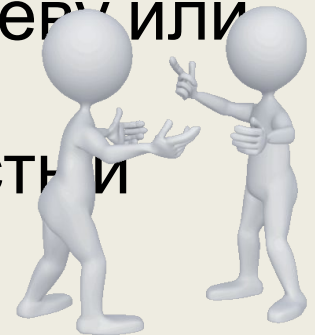
## конфликтов:

- **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.



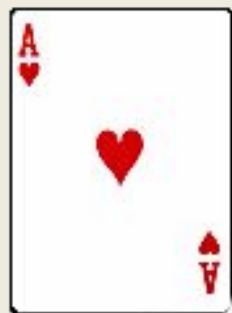
# Правила управления конфликтом:

- 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.

