

КОНФЛИКТЫ



□ **Конфликт** — это проявление объективных или субъективных противоречий, выражающихся в противоборстве сторон.

□ **Конфликт** — это наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями.

СТРУКТУРА



- объект (предмет спора);
- субъекты (отдельные индивиды, группы, организации);
- условия протекания конфликта;
- масштаб конфликта (межличностный, локальный, региональный, глобальный);
- стратегии и тактики поведения сторон;
- исходы конфликтной ситуации (последствия, результаты, их осознание).

Всякий реальный конфликт представляет собой сложный динамический процесс, включающий следующие основные стадии:

- предметная ситуация — возникновение объективных причин конфликта
- конфликтное взаимодействие — инцидент или развивающийся конфликт
- разрешение конфликта (полное или частичное).

ФУНКЦИИ

- **диалектическая** — служит для выявления причин конфликтного взаимодействия;
- **конструктивная** — вызываемое конфликтом напряжение может быть направлено на достижение цели;
- **деструктивная** — появляется личностная, эмоциональная окраска взаимоотношений, которая мешает решению проблем. Управление конфликтом можно рассматривать в двух аспектах: внутреннем и внешнем. Первый из них заключается в управлении собственным поведением в конфликтном взаимодействии. Внешний аспект управления конфликтами предполагает, что субъектом управления может выступать руководитель (менеджер, лидер и т. п.)

□ Управление конфликтом —

это

целенаправленное □

обусловленное

объективными

законами

воздействие на его

динамику в

интересах

развития или

разрушения той

социальной

системы, к

которой имеет

отношение

данный



По уровню конфликтующих сторон

- Межличудивидуальные конфликты
- Межгрупповые конфликты и их типы:
 - группы интересов
 - группы этнонационального характера
 - группы, объединенные общностью положения;
- конфликты между ассоциациями
- внутри и межинституциональные конфликты
- конфликты между государственными образованиями
- конфликты между культурами или типами культур

КЛАССИФИКАЦИЯ

- **По источникам возникновения** (конфликты интересов, ценностей, идентификации).
- **По социальным последствиям** (успешные, безуспешные, созидательные или конструктивные, разрушительные или деструктивные).
- **По масштабности** (локальные, региональные, межгосударственные, глобальные, микро-, макро-, и мегаконфликты).
- **По формам борьбы** (мирные и немирные).
- **По особенностям условий происхождения** (эндогенные и экзогенные).
- **По отношению субъектов к конфликту** (подлинный, случайный, ложный, латентный).
- **По использованной сторонами тактике** (сражение, игра, дебаты).



□ Виды конфликтов по отношению к отдельному субъекту:

- внутренние (личностные конфликты);
- внешние (межличностные, между личностью и группой, межгрупповые).

□ **Виды конфликтов по характеру:**

- объективные, связанные с реальными проблемами и недостатками;
- субъективные, обусловленные различными оценками тех или иных событий и поступков.

□ **Виды конфликтов по последствиям:**

- конструктивные, предполагающие рациональные преобразования;
- деструктивные, разрушающие организацию.

- **Чтобы эффективно управлять конфликтами необходимо:**
- определить его вид конфликта
- его причины
- его особенности,
- а затем применить необходимый для данного типа конфликта способ разрешения.

- Для разрешения и сохранения позитивных взаимоотношений лучше последовать таким советам:
- Остыньте
- Проанализируйте ситуацию
- Объясните другому человеку, в чем состоит проблема
- Оставьте человеку “выход”

□ Способов

разрешения **внутриличностных конфликтов** существует много:

компромисс, уход,

сублимация, идеализация,

вытеснение,

переориентация, коррекция

и т.д. Но вся сложность состоит в

том, что самому человеку очень

трудно констатировать, выявить и

управлять **внутриличностным**

конфликтом.

□ Межличностные конфликты охватывают практически все сферы человеческих отношений.

□ Управление межличностными конфликтами можно рассматривать в двух аспектах — внутреннем и влиянием.