КОНФЛИКТ - дело серьезное

Как управлять течением конфликта?



Авторы: студенты второго курса ВГИПУ Шаганов Иван и Зуев Сергей

Гипотеза исследования:

Течением конфликта можно управлять, если знать его составляющие.



Задачи исследования:

- Проанализировать, почему возникают конфликты. Ознакомиться с научными представлениями.
- 2. Рассмотреть роль посредника в конфликтах.
- 3. Определить, каким должен быть посредник в конфликте.
- 4. Сформулировать правила управления конфликтом.

Ход (результаты) исследования:

- Мы проанализировали причины возникновения конфликтов и выделили основные:
- -конфликт целей, при котором участвующие в нем стороны по-разному видят желаемое состояние или результат деятельности в будущем;
- -конфликт понимания состоит в том, что взгляды, идеи участников конфликта по решаемой проблеме противоречивы, несовместимы;

— эмоциональный конфликт, наиболее трудноразрешимая форма, возникает, когда стороны испытывают личностные отрицательные чувства и эмоции.

Также можно выделить специфические конфликты, возникающие между различными уровнями управления из-за несовершенства российского законодательства, нераспределенности полномочий и др.

Научные определения конфликтов

враждебное отношение.

Конфликт (от лат. conflictus — столкновение), столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений; серьёзное разногласие, острый спор, приводящий к борьбе. Конфликт — столкновение или борьба,

Посредничество имеет хорошие перспективы, если:

- -стороны стремятся к урегулированию конфликта; они намерены выполнять принятые обязательства;
- -в основе конфликта не лежат проблемы распределения ограничения ресурсов;
- -обсуждаемые решения не требуют изменения каких-либо базовых, общих принципов и ценностей;
- -силы сторон примерно равны;
- -их не устраивает перспектива более жесткого вмешательства, лишающие их ряда полномочий (например, принуждающее решение или арбитраж)

Сформулируем Правила поведения в условиях конфликта

- 1. Помните, что в конфликте у человека доминирует не разум, а эмоции, что ведет к аффекту.
- 2. Придерживайтесь многоальтернативного подхода и, настаивая на своем предложении, не отвергайте предложение партнера.
- 3. Осознайте значимость разрешения конфликта для себя. Это позволит перенести центр тяжести с отношений на проблему.

- 4. Если вы и ваш собеседник раздражены и агрессивны, то необходимо снизить внутреннее напряжение.
- 5. Ориентируйтесь на положительное, лучшее в человеке, тогда вы обязываете и его быть лучше.
- 6. Предложите собеседнику встать на ваше место. Это снимает критический настрой и переключает собеседника с эмоций на осмысление ситуации.
- 7. Не преувеличивайте свои заслуги и не демонстрируйте знаки превосходства.

- 8. Не обвиняйте партнера и не приписывайте только ему ответственность за возникшую ситуацию.
- 9. Не зависимо от результатов разрешения противоречий старайтесь не разрушить отношения.

Вывод:

Исход конфликта зависит от многих факторов:

- 1. От источника возникновения, остроты конфликта.
- 2. От профессионализма посредника.
- от того, в какой степени участники конфликта придерживаются правил поведения в конфликте.

Следовательно, течением конфликта можно управлять.

Таким образом, наша гипотеза подтвердилась и мы должны придерживаться правил нами выработанных.

Информационные ресурсы:

- Образование в области профилактики аддиктивных форм поведения. Б.И. Хасан и др. М. – 2003г.
- 2. Классные часы в 10-11 классах. Е.П. Сгибнева. Ростов на Дону, 2003