

Учебно - методическое пособие
по теме:

Конфликт



Конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) – противоречивых или несовместимых сил. Более полное определение: **конфликт** - противоречие, возникающее между людьми, коллективами в процессе их совместной трудовой деятельности из-за непонимания или противоположности интересов, отсутствие согласия между двумя или более сторонами.

Конфликт – это факт человеческого существования.

Типы конфликтов:



Конфликт может быть

- **внутри личностным** (между родственными симпатиями и чувством служебного долга руководителя);
- **межличностным** (между руководителем и его заместителем по поводу должности и др.причинам);
- **между личностью и организацией**, в которую она входит;
- **между организациями или группами** одного или различного статуса.

Конфликты различают и по их значению для организации, а также по способу их разрешения.

• Внутриличный конфликт.

Внутриличный конфликт проявляется внутри индивида и часто по природе является конфликтом целей или взглядов. Его интенсивность повышается с увеличением количества вариантов решения, с достижением баланса между положительным и отрицательным исходом конфликта и восприятием важности его источника. Например, конфликт действий человека с его внутренними ценностями и т.д.



• Межличностный конфликт:

В межличностный конфликт вовлекаются два или более индивида, если они воспринимают себя находящимися к друг другу в оппозиции относительно целей, расположений, ценностей или поведения каждого из них. Распространенный тип конфликта - (между руководителем и его заместителем).



Межгрупповой конфликт. Например, конфликты между линейным и штатным персоналом, старшим и младшим поколением, группами с различными целями и т. п.; Межгрупповой конфликт предполагает противостояние или столкновение двух или более групп в организации. Развитие межгруппового конфликта приводит к внутриорганизационному конфликту.



• **Внутригрупповой конфликт** — как правило, это столкновение между частями или членами группы, влияющее на групповую динамику и результаты работы всей группы. Может возникать в результате изменения баланса сил в группе: смена руководства, появление неформального лидера, развитие групповщины и т. д.



- **Конфликт между группой и личностью** проявляется как противоречие между ожиданиями отдельной личности и сложившимися в группе нормами поведения и общения.



Виды конфликтов:



- **Конструктивные конфликты.**



Для конструктивных конфликтов характерны разногласия, которые затрагивают принципиальные стороны, проблемы жизнедеятельности организации и ее членов, разрешение которых выводит организацию на новый высокий и эффективный уровень развития.

- **Деструктивные конфликты.**



Приводят к негативным, часто разрушительным действиям, которые иногда перерастают в склоку, другие деструктивные конфликты и негативные явления, что резко снижает эффективность работы группы или организации.

СТРУКТУРА КОНФЛИКТА:

Каждый конфликт имеет также более или менее четко выраженную структуру:

- конфликтная ситуация - это накопившиеся противоречия
- инцидент - это стечение обстоятельств (искра)

Формула конфликта:

Конфликт = конфликтная ситуация +
инцидент

Конфликтогены - это

слова, действия (или бездействия), способствующие возникновению и развитию конфликта.

Типы конфликтогенов:

- стремление к превосходству;
- проявление агрессии;
- проявление эгоизма.

Разрешить конфликт – это значит:

- устранить конфликтную ситуацию
- исчерпать инцидент



Причины возникновения конфликта.

- 1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЕСУРСОВ** - необходимость деления ограниченных ресурсов неизбежно ведет к появлению «обиженных» и к различным видам конфликтов
- 2. ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ ЗАДАЧ** - человек или группа зависят в выполнении задачи от другого человека или группы, значит всегда есть кто-то кого можно обвинить
- 3. РАЗЛИЧИЯ В ЦЕЛЯХ** - специализированные подразделения сами формулируют свои цели и могут уделять больше внимания из достижению, чем достижению целей всей организации
- 4. РАЗЛИЧИЯ В МАНЕРЕ ПОВЕДЕНИЯ, ЖИЗНЕННОМ ОПЫТЕ, ЦЕННОСТЯХ, ОБРАЗОВАНИИ, СТАЖЕ, ВОЗРАСТЕ, СОЦИАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ** - уменьшает степень взаимопонимания и сотрудничества между людьми
- 5. НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ** - действует как, катализатор конфликта, мешая человеку или группе понять точку зрения других.
- 6. НЕЛОПОНИМАНИЕ**

1. Неадекватная самооценка своих возможностей и способностей, которая может быть как завышенной, так и заниженной.
2. Стремление доминировать, во что бы то ни стало, где это возможно и невозможно ; сказать свое последнее СЛОВО.
3. Консерватизм мышления, взглядов, убеждений, нежелание преодолеть устаревшие традиции.
4. Излишняя принципиальность и прямолинейность высказываний и суждений.
5. Критический настрой, особенно не обоснованный и не аргументированный;
6. Определенный набор эмоциональных качеств личности: тревожность, агрессивность, упрямство, раздражительность.

ПОЛЕЗНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- * **УЛУЧШЕНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ** (*разрядка сильных эмоций, возможность понять, почему неудачно складываются отношения*)
- * **УСКОРЕНИЕ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ** (*конфликт помогает выяснить личные устремления и планы членов группы и скорректировать на этой основе групповые цели, нормы и процедуры. Пример: коллега, открыто высказывающий свое несогласие может поощрить членов группы изменить свое поведение и активнее выдвигать свои идеи*)
- * **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИДЕЙ И ПРАКТИКИ** (*необходимость обосновывать свои предложения во время дискуссии может заставить более глубоко продумать и уяснить собственные идеи. Выслушивание альтернативных предложений может помочь группе прийти к наилучшему решению проблемы. конфликт помогает выявить скрытые недостатки структуры или процедур, требующие исправлений*)

Стратегии поведения в конфликтной ситуации:

- Соперничество
- Избегание
- Компромисс
- Сотрудничество
- Приспособление

Коллеги, давайте придем к взаимному сотрудничеству...



Стадии протекания конфликта.

- **1. Зарождение или возникновение.** На этой стадии конфликт имеет скрытый для стороннего наблюдения характер и проявляется как недовольство, выражаемое в словесной форме или недоброжелательном поведении (замкнутость, недоверие, распространение слухов и пр.).



• **2. Формирование.** На этой стадии происходит консолидация сторон конфликта и выдвижение требований к оппоненту.



- **3 Расцвет.** Стороны переходят к активным действиям, блокируя друг другу возможность достижения целей и намерений.



• **4. Угасание или преобразование.** Это стадия полного или частичного разрешения конфликта, которое происходит в результате либо исчерпания ресурсов одной или обеими сторонами, либо достижения между ними соглашения, либо «устранения» одной из сторон.



Практические задания урока.

1. Изучите практические рекомендации:

- «Восемь основных правил поведения в конфликтных ситуациях»

2. Решение ситуационных задач:

- определите типы конфликтов.

Восемь основных правил поведения в конфликтных ситуациях.

1. Дайте партнеру “выпустить пар”. Если он раздражен и агрессивен, нужно помочь ему снизить внутреннее напряжение. Пока это не случится, договориться с ним трудно или невозможно. Во время его “взрыва” следует вести себя спокойно, уверенно, но не высокомерно.



2. Потребуйте от него спокойно обосновать свои претензии.

Сбивайте агрессию неожиданными приемами:

- попросите доверительно у конфликтующего совета.
- задайте неожиданный вопрос, совсем о другом, но значимом для него.
- сделайте комплимент.
- выразите сочувствие.

3. Не давайте ему отрицательных оценок, а говорите о своих чувствах. Не говорите: “Вы меня обманываете”, лучше звучит: “Я чувствую себя обманутым”. Не говорите: “Вы грубый человек”, лучше скажите: “Я очень огорчен тем, как вы со мной разговариваете”.

4. Не бойтесь извиниться если чувствуете свою вину:

- это обезоруживает клиента
- это вызывает у него уважение.

Помните: способны к извинению только зрелые личности.

5. Ничего не надо доказывать.

В любых конфликтных ситуациях никто никогда и никому ничего не может доказать и даже силой.

Отрицательные эмоциональные воздействия блокируют способность понимать, учитывать и соглашаться с “врагом”.

6. За молчите первым. Не от “противника” требуйте: “Замолчи!... Прекрати!”, а от себя!

7. Уходя не хлопайте дверью. Ссору можно прекратить, если спокойно и без всяких слов выйти из комнаты. Но если при этом хлопнуть дверью или перед уходом сказать что-то обидное, можно вызвать эффект страшной, разрушительной силой.



Практические задания урока.

1. Изучите практические рекомендации:

- «Восемь основных правил поведения в конфликтных ситуациях»

2. Решение ситуационных задач:

- определите типы конфликтов.

Ситуация А.



Администрация торгового предприятия предъявляет контролеру - кассиру противоречивые требования к конечному результату его работы за контрольно-кассовым аппаратом, и он не знает, как поступить.

Вариант ответа:

А) конфликт между группой и личностью.

Конфликт между группой и личностью
проявляется как противоречие между
ожиданиями отдельной личности и
сложившимися в группе нормами
поведения и общения.

Ситуация Б.



Администратор
магазина не
оценил работу
продавца и ЭТИМ
обидел его.

Вариант ответа:

Б) внутриличностный.

Внутриличностный конфликт
возникает из-за состояния неудо-
летворенности
человека какими-либо
обстоятельствами его жизни,
связанного с наличием у него
противоречащих друг другу
интересов, стремлений и
потребностей.

Ситуация В.



При принятии решений в коллективе торгового предприятия происходит столкновение взглядов и характеров.

Вариант ответа:

в) межличностный

Межличностный конфликт является самым распространенным типом конфликта; он возникает между людьми из-за несовместимости их взглядов, интересов, целей, потребностей.

Закрепление материала урока.

Ответьте на вопросы:

1. Раскройте понятие «конфликт».
2. Сформулируйте формулу конфликта.
3. Назовите стратегии поведения в конфликте.
4. Что запрещено в конфликте?
5. Назовите причины конфликта с позиции вашей будущей профессии.
6. Проведите анализ правил поведения в конфликте с позиции вашей будущей профессии.