

КОНФЛИКТ И ПУТИ ЕГО РАЗРЕШЕНИЯ

Конфликт —

***одно из самых распространенных
явлений в жизни и общении людей.
На протяжении всей своей истории
люди не могли обойтись без того,
чтобы не конфликтовать, начиная
с незначительной ссоры между
соседями и кончая войной.***

***«Конфликты – это норма жизни.
Если в вашей жизни нет
конфликтов, проверьте, есть ли у
вас пульс».***

Чарльз Ликсон

КОНФЛИКТ

```
graph TD; A[КОНФЛИКТ] --> B[РЕАЛЬНЫЙ]; A --> C[НАДУМАННЫЙ (НЕРЕАЛИСТИЧЕСКИЙ)];
```

РЕАЛЬНЫЙ

противоречие, разногласие в интересах, желаниях, стремлениях, нарушающее нормальное взаимодействие людей, мешающее достигать цели и приводящее к противоборству. Разрешение такого конфликта направлено на *достижение определенного результата* — устранение противоречия.

НАДУМАННЫЙ (НЕРЕАЛИСТИЧЕСКИЙ)

целью конфликтующих сторон является *выражение отрицательных эмоций*, выяснение отношений, а не устранение реального препятствия, противоречия. Конфликт здесь лишь повод обидеть, уязвить, унижить собеседника; зачастую, если спросить у конфликтующих: «Что вы реально хотите выяснить, чего добиться?», то они сами не могут ответить на этот вопрос.

□ **КОНСТРУКТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ:**

- ✓ Конфликт вскрывает «слабое звено» в организации, во взаимоотношениях (диагностическая функция конфликта);
- ✓ Конфликт даёт возможность увидеть скрытые отношения;
- ✓ Конфликт даёт возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение;
- ✓ Конфликт- это толчок к пересмотру, развитию своих взглядов на привычное;
- ✓ Необходимость разрешения конфликта обуславливает развитие организации;
- ✓ Конфликт способствует сплочению коллектива при противоборстве с внешним врагом.

□ **ДЕКОНСТРУКТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ:**

- ✓ Отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям;
- ✓ Нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение дисциплины. В целом ухудшается социально-психологический климат;
- ✓ Ухудшение качества работы. Сложное восстановление деловых отношений;
- ✓ Представление о победителях или побежденных как о врагах;
- ✓ Временные потери. На одну минуту конфликта приходится 12 минут послеконфликтных переживаний.

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТА

▣ **Различия в целях, интересах, мнениях, взглядах на жизнь, способах достижения цели, в индивидуальных особенностях людей.**

▣ **На агрессию отвечаешь еще большей агрессией.**

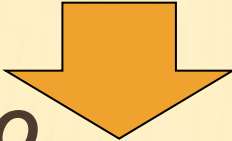
▣ **Конфликтогены:**
— проявления превосходства;
— проявления агрессивности;
— проявления эгоизма.

конфликт –

это нормальное проявление социальных связей и отношений между людьми, а также способ взаимодействия при столкновении несовместимых взглядов, точек зрения и интересов.

Это нормальное проявление связей и отношений.

ПУТИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА



ПАССИВНО

*уже после конфликта, можно
еще долго переживать,
что не сообразил, как
ответить на хамство или
обиду, не успел,
не заметил, не... и еще
много всяких «не»;
настроение испорчено,
чувствуешь себя
униженно, сомневаешься
в своих силах, недоволен
собой. Налицо —
моральный ущерб.*



АКТИВНО

*есть серьезная опасность
пострадать физически
(или морально), если
противник окажется
сильнее. Опять-таки —
моральная или физическая
травма.*

СПОСОБЫ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ

- Давление
 - Уход
- Подчинение
- Компромисс
- Сотрудничество

▣ **ДАВЛЕНИЕ**

Стремление добиться своего за счет другого, «силовой» способ разрешения конфликта.

Эта стратегия оправдана в критических ситуациях, когда решаются жизненные вопросы. Выигрывает тот кто сильнее.

Цена победы – разрыв отношений, страдания проигравшего.

Чаще всего эту стратегию используют люди, уверенные в себе, агрессивные, амбициозные.



▣ УХОД

Уклонение от принятия решений. Эта стратегия используется в том случае, когда цена вопроса не велика или нужна пауза для принятия окончательного решения. Достоинством этой стратегии можно считать сохранение отношений, однако в этом случае ни одна из сторон не получает преимущества, конфликт не разрешен, а только притушен.

Чаще всего стратегию «избегания» используют люди, неуверенные в себе или находящиеся в тисках непреодолимых обстоятельств.



▣ ПОДЧИНЕНИЕ

Принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого. Эта стратегия уместна в том случае, когда ради видимости сохранения партнерских отношений человек готов жертвовать своей выгодой. В этом случае сторона, идущая на уступки, проигрывает другой стороне. Сохранение истинных партнерских отношений в этом случае проблематично.

Данная стратегия характеризует мирного, уступчивого человека.



▣ КОПРОМИСС

Метод взаимных уступок.

Компромисс дает возможность частично учесть интересы обеих сторон. Стратегия уместна в том случае, если сохранение отношений с партнером важнее выгоды или когда другие способы разрешения конфликта не эффективны.

Она свидетельствует о гибкости, дипломатичности применяющих ее людей.



▣ СОТРУДНИЧЕСТВО

Поиск решения, устраивающего обе стороны. Эта стратегия является самой эффективной, потому что в этом случае выигрывают обе стороны.

Этой стратегии обычно придерживаются сильные, зрелые, уверенные в себе люди. Стратегия укрепляет отношения и дает взаимные выгоды.



❑ **Правила поведения в конфликтной ситуации**

- ❑ Не стремитесь доминировать во чтобы то ни стало.
- ❑ Будьте принципиальны, но не боритесь за принципы.
- ❑ Помните, принципиальность хороша, но не всегда.
- ❑ Критикуйте, но не критиканствуйте.
- ❑ Чаще улыбайтесь. Улыбка мало стоит, но дорого ценится.
- ❑ Традиции хороши до определенного предела.
- ❑ Сказать правду тоже надо уметь.
- ❑ Будьте независимы, но не самоуверенны.
- ❑ Не превращайте настойчивость в назойливость.
- ❑ Не переоценивайте свои способности в возможности.
- ❑ Не проявляйте инициативу там, где в ней не нуждаются.
- ❑ Проявляйте доброжелательность
- ❑ Проявляйте выдержку и спокойствие в любой ситуации.
- ❑ Реализуйте себя в творчестве, а не в конфликтах.

□ **ВО ВРЕМЯ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ МОЖНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ ДВА ВИДА УТВЕРЖДЕНИЙ:**

□

1. **«Я-утверждение»** - один из наиболее эффективных средств выражения своих эмоций, это понимание своих чувств и способность об этом сказать своему сопернику. Используя «я-утверждение» мы концентрируем свое внимание на том, что мы сами думаем или чувствуем в конфликтной ситуации.

2. **«Ты-утверждение»** ведёт к углублению конфликта, при этом предъявляем обвинение и осуждаем других людей.

ТЕХНИКА «Я-ВЫСКАЗЫВАНИЕ»

Помогает нам удерживать свою позицию, не превращая другого человека в нашего оппонента.

«Я-высказывание»:

- объективно и нейтрально называет (описывает) ситуацию, которая представляет для вас проблему;
- описывает ваши чувства в связи с этим;
- сообщает о том, что вам нужно для того, чтобы чувствовать себя лучше.

Структура (рецепт) «Я-высказывания».

1. Событие,
2. Ваша реакция,
- 3 Предпочитаемый вами исход

Это может выглядеть примерно так.

- 1. Когда я вижу, что ...*
- 2. Я чувствую...*
- 3. Мне бы хотелось ...*

ТЕХНИКА «ЗАЕЗЖЕННОЙ ПЛАСТИНКИ»

Инструкция: что бы ни говорил собеседник, раз за разом повторять свою точку зрения.

«Заезженная пластинка» — это прием, который обычно ассоциируется со словом «нет». Формулируйте свою позицию ясно и продуманно, так чтобы ваше «нет» было совершенно определенным и не оставляло собеседнику никаких сомнений в смысле сказанного. Секрет в том, чтобы быть дружелюбно настроенным, но твердо стоять на своих позициях.

ТЕХНИКА «БЕСКОНЕЧНОГО УТОЧНЕНИЯ»

Инструкция: Когда тебя обвиняют – не начинай сразу же оправдываться или обвинять в ответ, а уточни, в чем конкретно состоят претензии.

Это способ защиты от конфликтов, при котором человек, не переходя на разговор по существу, раз за разом задает уточняющие вопросы по поводу тех претензий, с которыми к нему обращается собеседник.

Рассерженному человеку нужно дать выговориться. Для этого полезно задавать ему уточняющие вопросы.

Кодекс или алгоритм решения конфликта

- ▣ **ПАУЗА.** Оценка ситуации и собственных эмоций.
- ▣ **ПОЧЕМУ.** Анализ мотивов и поступков соперника.
- ▣ **ЧТО.** Что я хочу получить в результате своего воздействия. Воздействия не против личности, а против поступка.
- ▣ **КАК.** Как достичь результата. Продумать варианты, способы и средства воздействия. Выбор за соперником.
- ▣ **ДЕЙСТВИЯ.**
- ▣ **АНАЛИЗ** воздействия, оценка эффективности воздействия.

Притча «Солнце и ветер».

Однажды солнце и ветер поспорили, кто из них сильнее. Вдруг они увидели путешественника, что шагает по дороге, и

решили: кто быстрее снимет его плащ, тот сильнее.

Начал ветер. Он стал дуть, что есть силы, стараясь сорвать

плащ из человека. Он задувал ему под ворот, в рукава, но у него ничего не выходило. Тогда ветер собрал последние силы и дул на человека сильным порывом, но человек только лучше застегнул плащ, съежился и пошел быстрее.

Тогда за дело взялось солнце. «Смотри, - сказало оно ветру.

- Я буду действовать по-иному, ласково». И, действительно,

солнце начало нежно пригревать путешественнику спину, руки. Человек расслабился и подставил солнцу свое лицо. Он

расстегнул плащ, а потом, когда ему стало жарко, то и совсем