

Конфликт в межличностных отношениях





Проблематику конфликтов изучают различные науки: социология, политология, социальная психология, юриспруденция, философия, логика и др. В результате интеграции перечисленных наук появилась специальная область знания — конфликтология.

ПОНЯТИЕ О КОНФЛИКТЕ

Участники (противостоящие стороны, оппоненты) – это субъекты (отдельные личности, группы, организации, государства), непосредственно вовлеченные во все фазы конфликта непримиримо оценивающие сущность и протекание одних и тех же событий.

Оппонент – это участник конфликтной ситуации, имеющий точку зрения, которая противоположна вашей.

Конфликтный человек – это человек, который чаще других создает и вовлекает других в конфликтные ситуации и конфликты.

Объект конфликта – это предмет, событие, действие, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию и конфликт.

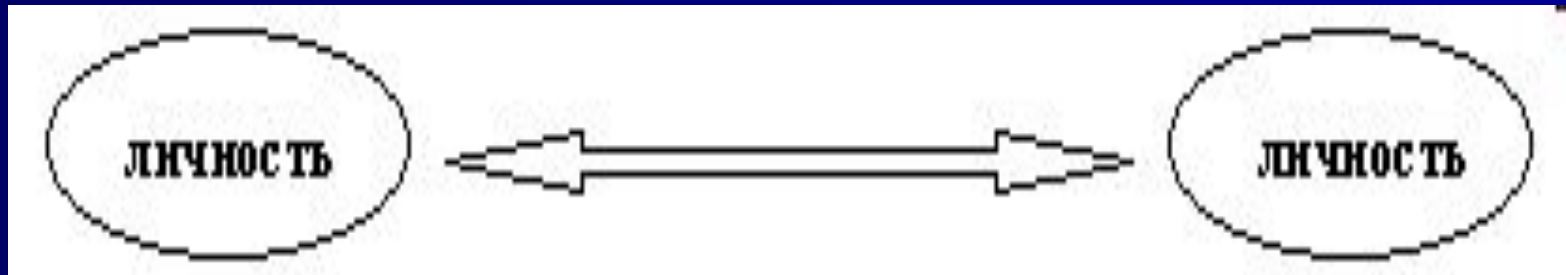
Конфликтная ситуация – это ситуация скрытого или открытого противоборства двух или нескольких участников. **Инцидент** – это практические (конфликтные) действия участников (сторон) конфликтной

Инцидент – это практические (конфликтные) действия участников (сторон) конфликтной

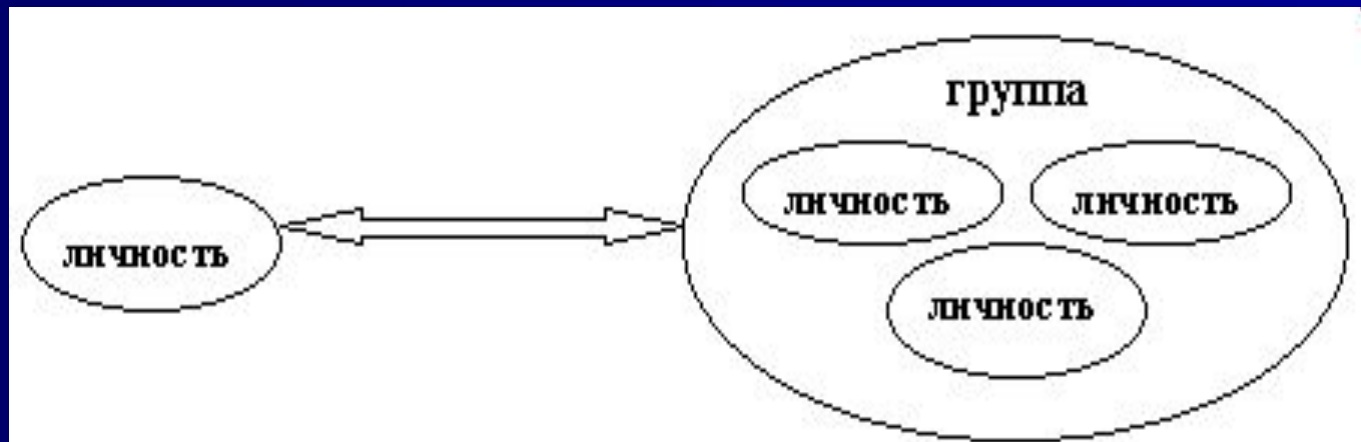
*Конфликт =
участники + объект +
конфликтная ситуация +
инцидент*

МЕЖЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ

Самый распространенный тип
конфликта



Конфликт между личностью и группой



ЛИЧНОСТНЫЕ ИСТОЧНИКИ (ПРИЧИНЫ) КОНФЛИКТОВ

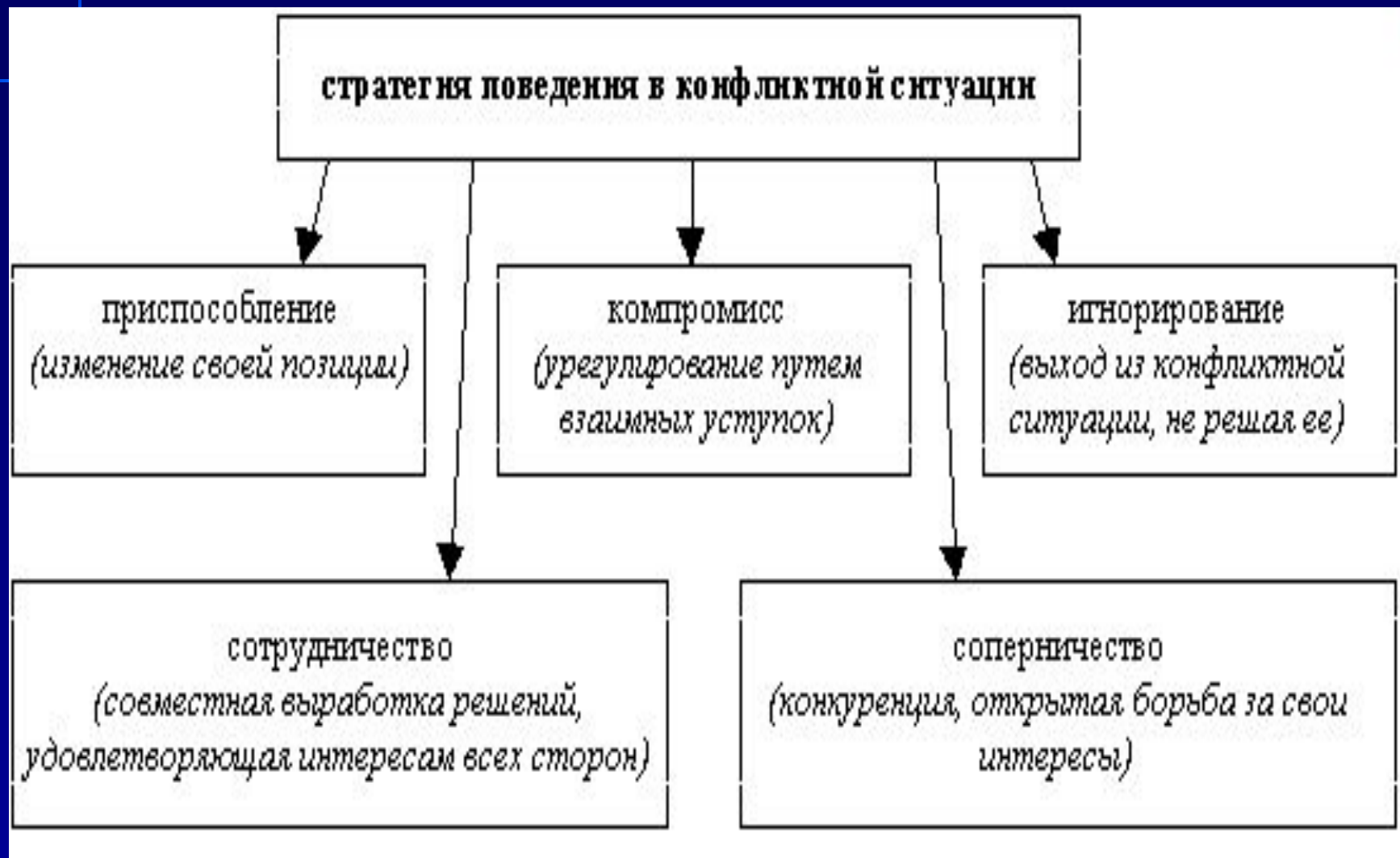
Источниками конфликтных ситуаций являются обостренные противоречия, несовпадение точек зрения, целей, которые так или иначе затрагивают личные интересы.



Черты характера, особенности поведения человека характерные для конфликта:

- стремление во что бы то ни стало быть первым, сказать свое последнее слово;
- излишняя прямолинейность в высказываниях и суждениях;
- критика, особенно необоснованная
- плохое настроение, если оно к тому же периодически повторяется;
- стремление сказать правду в глаза, бесцеремонное вмешательство в личную жизнь;
- излишняя настойчивость (навязчивость);
- умаление роли и значимости другого человека;
- неадекватная оценка своих возможностей и способностей, особенно их переоценка;

СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ



ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ И КОНФЛИКТОВ

*Конфликт = участники + объект +
конфликтная ситуация + инцидент*

Нужно уметь определять:

- Кто потенциальные участники возможной конфликтной ситуации и способны ли они спровоцировать инцидент?
- Имеется ли проблема (объект)?
- Назревает ли и в каком направлении развивается конфликтная ситуация по разрешению проблемы?
- Какова вероятность возникновения инцидента?



Правила поведения и общения:

- Не поступай по отношению к другим так, как ты хотел бы, чтобы они поступали по отношению к тебе.
- Дайте людям ощутить свою значимость.
- Разрешая конфликт, четко определите свои цели.
- Кто делает первый шаг к примирению, тот и выигрывает.



Несколько правил разрешения конфликта:

- Конфликтуйте не спеша
- Анализируя конфликтную ситуацию, ищите причину и не “зацикливайтесь” на самом факте конфликта.
- Мысленно проиграйте все “позитивные” и “негативные” стороны, моменты тех или иных вариантов развития конфликта.
- Конфликт не стремитесь “замять”, а доведите его до логического конца, если убеждены, что вы правы, что вас поймут и поддержат в коллективе, если не все, то наиболее прогрессивная часть коллектива.
- Не конфликтуйте по пустякам.