



Личностные причины конфликтов

Говорова Виктория
Студентка 4 курса
Группы М9-5




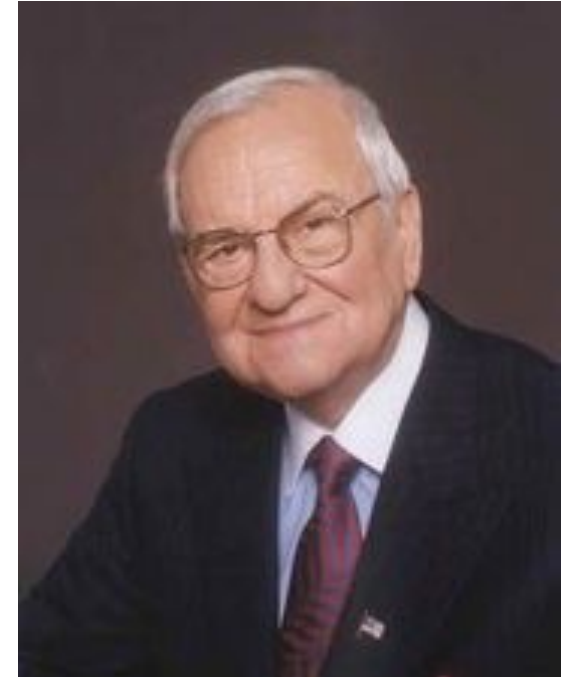
- 
- Источники (причины) конфликтов - это противоречия, возникающие между людьми, группами, организациями, государствами. Конфликт в отличие от спора имеет более обостренное, часто до предела обостренное противоречие.



Источниками конфликтных ситуаций

- Обостренные противоречия, несовпадение точек зрения, целей, подходов, видения способов решения производственных задач, которые так или иначе затрагивают личные интересы, включая и руководителя. *Большинство руководителей, к сожалению, не владеет глубокими знаниями о сущности и причинах конфликтных ситуаций, приемами и способами их конструктивного разрешения.*


- 
- Известный американский менеджер Ли Якокка не уставал повторять своим молодым коллегам, что *“всегда следует представлять себе в уме интересы того человека, с которым имеешь дело”*






Источниками конфликтных ситуаций :

- – целей, интересов, позиций;
- – мнений, взглядов, убеждений;
- – личностных качеств;
- – межличностных отношений;
- – знаний, умений, способностей;
- – функций управления;
- – средств, методов деятельности;
- – мотивов, потребностей, ценностных ориентаций;
- – понимания: интерпретации информации;
- – оценок и самооценок.



Проанализируем более подробно, какие черты характера, особенности поведения человека характерны для конфликта

- – стремление во что бы то ни стало доминировать, быть первым, сказать свое последнее слово;
- – быть настолько “принципиальным”, что это подталкивает к враждебным действиям и поступкам;
- – излишняя прямолинейность в высказываниях и суждениях, как известно, также не всем нравится;
- – критика, особенно критика необоснованная, недостаточно аргументированная не только раздражает, а часто просто порождает конфликт;
- – плохое настроение, если оно к тому же периодически повторяется, часто бывает благодатной почвой для конфликта;
- – консерватизм мышления, взглядов, убеждений, нежелание преодолеть устаревшие традиции в жизни коллектива, которые стали тормозом в его развитии, с неизбежностью приводят к конфликту;

- 
- – стремление сказать правду в глаза, бесцеремонное вмешательство в личную жизнь также создает сложную, порой драматическую ситуацию;
 - – стремление к независимости – хорошее качество, но до определенных пределов. Если стремление к независимости перерастает в стремление делать “все, что хочу” и сталкивается с желаниями и мнениями других, то это грозит неминуемым конфликтом;
 - – излишняя настойчивость; быть настойчивым, как известно, особенно в условиях конкуренции, очень важно, но если настойчивость граничит с навязчивостью, то это уже раздражает;
 - – несправедливая оценка поступков и действий других, умаление роли и значимости другого человека имеет, как правило, негативную реакцию;
 - – неадекватная оценка своих возможностей и способностей, особенно их переоценка, не всегда, но также приводит к конфликтным ситуациям;
 - – инициатива, особенно творческая, – это хорошо, но когда человек проявляет инициативу там, где его, как говорится, не просят, то это создает напряженную и даже конфликтную ситуацию.

Правила поведения для конфликтных людей:

- 1. Не стремитесь доминировать во что бы то ни стало.
- 2. Будьте принципиальны, но не боритесь ради принципа.
- 3. Помните, прямолинейность хороша, но не всегда.
- 4. Критикуйте, но не критиканствуйте!
- 5. Чаще улыбайтесь! Улыбка мало стоит, но дорого ценится.
- 6. Традиции хороши, но до определенного предела.
- 7. Сказать правду тоже надо уметь!
- 8. Будьте независимы, но не самоуверенны!
- 9. Не превращайте настойчивость в назойливость!
- 10. Не ждите справедливости к себе, если вы сами несправедливы.
- 11. Не переоценивайте свои способности и возможности.
- 12. Не проявляйте инициативу там, где в ней не нуждаются.
- 13. Проявляйте доброжелательность!
- 14. Проявляйте выдержку и спокойствие в любой ситуации.
- 15. Реализуйте себя в творчестве, а не в конфликтах!





- **Спасибо за внимание!**

