

Конфликты




Шабалиной Викторией
Ученицы 6-А класса

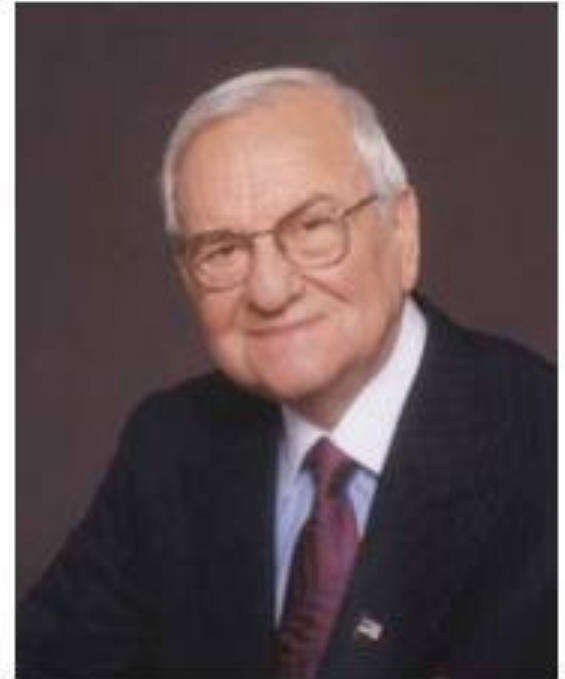
- 
- Источники (причины) конфликтов - это противоречия, возникающие между людьми, группами, организациями, государствами. Конфликт в отличие от спора имеет более обостренное, часто до предела обостренное противоречие.



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.

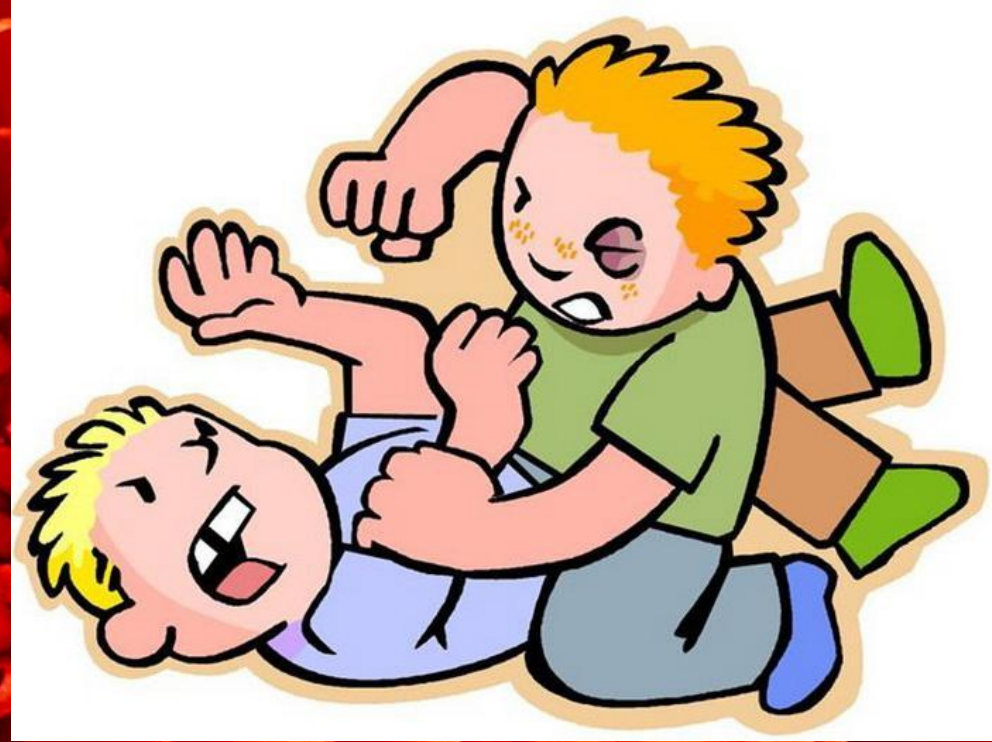


Проанализируем более подробно, какие черты характера, особенности поведения человека характерны для конфликта

- - 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.

НЕ ДОВОДИ КОНФЛИКТ ДО ДРАКИ!



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!*

Внимание!