
A photograph showing several hands of different skin tones pulling on a thick, light-colored rope. The hands are positioned on both sides of the rope, suggesting a team effort or a tug-of-war. The background is a solid, dark green color. The text is overlaid on the image in a yellow, serif font.

*Управление  
конфликтами*

*в*

*коллективе  
(педагогическом)*



**Конфликт =  
конфликтная  
ситуация +  
инцидент**

*Сущность конфликта,  
его понятие.*

## **Конфликт**

*столкновение*

*противоположных интересов,  
взглядов, стремлений;  
серьёзное разногласие, острый  
спор, приводящий к борьбе.*

# С точки зрения форм проявления конфликты бывают:

## Внутриличностный

Случается внутри индивида и часто по природе является конфликтом целей или конфликтом взглядов.

## Межличностный

вовлекает двух или более индивидов, если они воспринимают себя как находящихся в оппозиции друг к другу с позиций целей, расположений, ценностей или поведения.

Это самый распространенный тип конфликта

## Внутригрупповой

является больше чем простой суммой межличностных конфликтов.

Это, как правило, столкновение между частями или всеми членами группы, влияющее на групповую динамику и результаты работы группы в целом.



**Выделяются четыре разновидности этого конфликта: -вертикальный, -горизонтальный, -линейно-функциональный, -ролевой.**

# Основные причины конфликтов



«Давление» авторитета или лидера.



Взаимозависимость задач отдельных групп организации

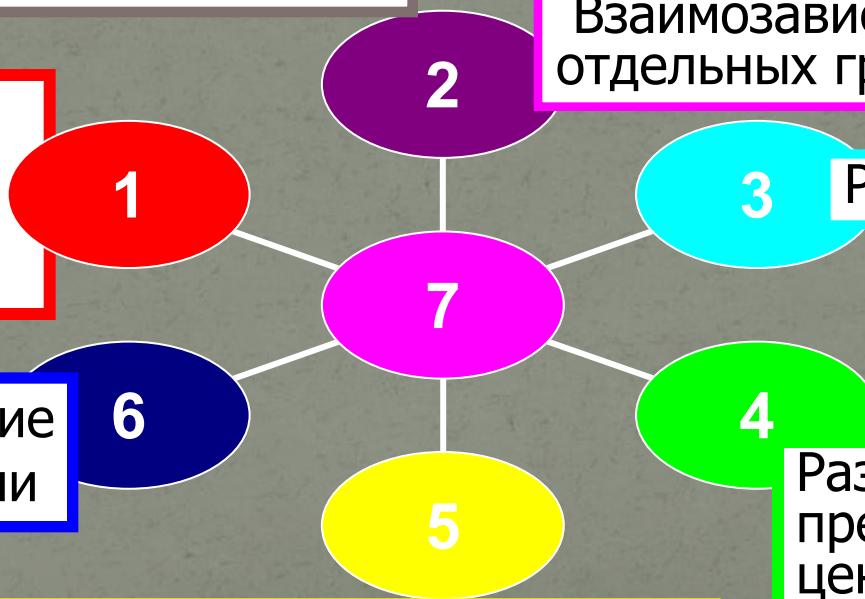
Ограниченность ресурсов между различными группами

Различия в целях

Плохие коммуникации

Различия в представлениях и ценностях

Различия в манере поведения, жизненном опыте и уровне образования, интеллекте.



# Функции конфликта:

## **Позитивные:**

1. Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами.
2. Получение информации об оппоненте.
3. Сплочение коллектива организации при противостоянии с внешним врагом.
4. Снятие синдрома покорности у подчиненных.
5. Ди агностика возможностей оппонента.



## **Негативные:**

1. Большие эмоциональные и материальные затраты на участие в конфликте.
2. Увольнение сотрудников, снижение уровня дисциплины. Ухудшение социально-психологического климата в коллективе.
3. Представление о побежденных группах как о врагах.
4. Сложное восстановление деловых отношений («шлейф конфликта»)

# Пять основных вариантов разрешения конфликтов:

1. Разрешение конфликта силой;
2. Разрешение конфликта через сотрудничество;
3. Уход от конфликта обеих сторон;
4. Войти в положение другой стороны;
5. Поиск компромисса.

# Управление конфликтом

Конфликт – это сложный и динамичный процесс.

Необходимо управлять им.

Управление конфликтами – это целенаправленное воздействие по устранению (минимизации) причин, породивших конфликт, или на коррекцию поведения участников конфликта

От эффективности управления конфликтом зависит его результат.

Если управление производилось вовремя и в нужном направлении, последствия конфликта станут функциональными.

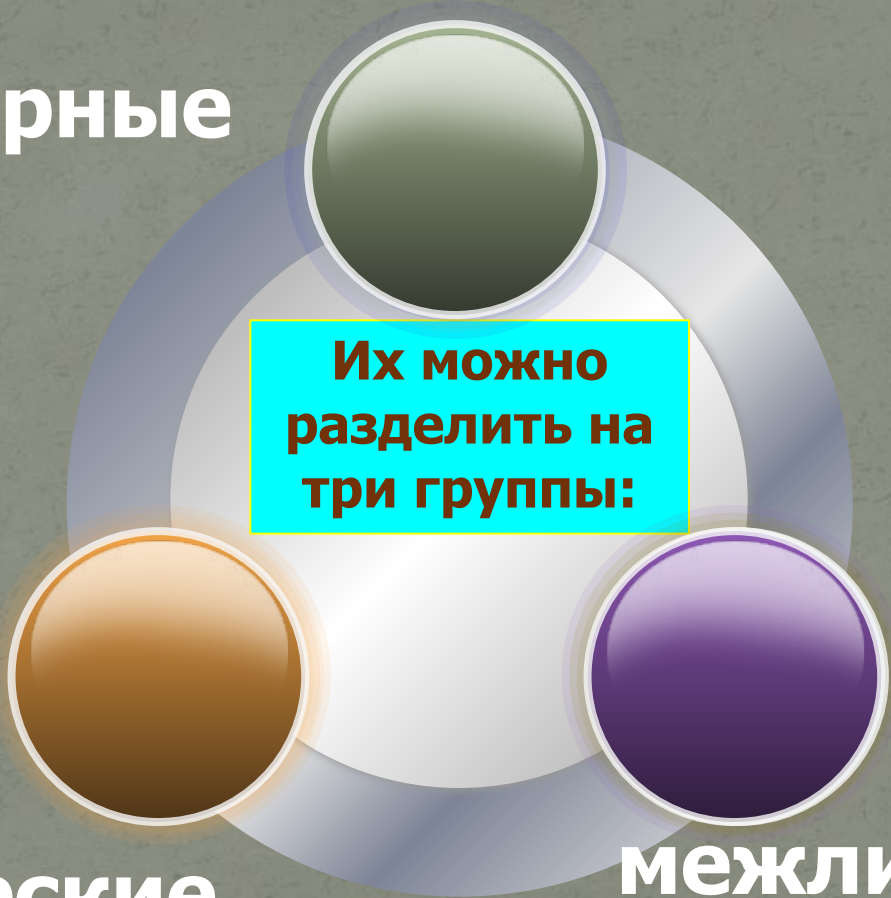
От этого во многом зависит возможность возникновения или не возникновения будущих конфликтов, так как характер последствий конфликта устраняет или создает предпосылки для нового конфликта.





Существует несколько эффективных способов управления конфликтной ситуацией.

**структурные**



**Их можно  
разделить на  
три группы:**

**аналитические**

**межличностные**

# Структурные методы

- направлены на снижение интенсивности конфликта
- связаны с использованием изменений в структуре организации для разрешения конфликтов, уже получивших развитие.

основные структурные методы разрешения конфликтов:

1. разъяснение и обоснование требований к работе;
2. использование координационных и интеграционных механизмов;
3. установление общих организационных комплексных целей;
4. использование системы вознаграждений.

(М. Мескон и Ф. Хедоури «Основы менеджмента» )

# Аналитические методы

Основаны на анализе ситуационных конфликтов и нахождении оптимальных решений выхода из них.

Решение ситуационных задач относится к активным методам обучения в выходе из конфликтных ситуаций.

**Ситуационный анализ целесообразно проводить в четыре этапа:**

- 1. Введение в задачу в устной или письменной форме;**
- 2. Подготовка решений. Необходимо самостоятельно выбрать решение из перечня возможных вариантов;**
- 3. Дискуссия;**
- 4. Принятие окончательного решения.**

**Цель решения  
ситуационных задач –  
развитие навыков  
лидерства и руководства.**

# Межличностные стили

## Уклонение

Этот стиль предполагает уход от конфликта. Он связан с отсутствием настойчивости и желания общаться с другими для разрешения конфликтной ситуации.

## Сглаживание

Сторона, пытающаяся сгладить конфликтную ситуацию, старается сгладить признаки конфликта и ожесточенности, взывает к солидарности противников.

## Принуждение.

Это стиль разрешения конфликта силой.

## Компромисс.

Этот стиль заключается в таком поведении при разрешении межличностного конфликта, которое умеренно учитывает интересы каждой стороны.

## Решение проблемы.

Этот стиль целесообразен, когда есть готовность сторон ознакомиться с разными точками зрения, понять причины конфликта.

*Выбор подходящего стиля разрешения конфликта поможет избежать проблемной ситуации.*

*Знание всех существующих способов приемов устранения и предупреждения конфликтов поможет организации успешно функционировать и процветать.*

A close-up photograph of two hands shaking in a firm grip. The hands are positioned in the center of the frame, with the fingers interlocked. The background is blurred, showing a window with light coming through. The overall tone is professional and positive.

**Всем спасибо!!!**