

Уход от конфликта

Подготовила: Наливайко М.И.

- Существует достаточно много методов управления конфликтами. Их можно разделить на несколько групп, каждая из которых имеет свою область применения. От эффективности управления конфликтом зависит многое: размер дисфункциональных последствий, устранение или сохранение причин конфликта, возможность последующих конфликтов и пр. Для этого у управления есть принципиальное преимущество, обеспечивающее ему стратегическое лидерство в конфликте и его разрешении: умение выработать цели, способы и методы их достижения, обеспечивать их реализацию, анализ результатов.

- Практика показала, что сложились три направления (способа) управления конфликтами: уход от конфликта, подавление конфликта и собственно управление конфликтом. Каждое из названных направлений реализуется при помощи специальных методов.
- Рассмотрим сущность одного из методов— *ухода от конфликта*. Этот метод является одним из наиболее популярных методов.

Уход от конфликта

- Его суть: группа стремится избежать конфликта, покидая “сцену” экономически, физически или психологически. Его преимущество: решение такого рода принимается очень быстро.

Уход от конфликта

- Обычно так действует субъект при слабой мотивации для участия в конфликте; когда выигрыш ему представляется не очень привлекательным или малореальным, либо выигрыш требует слишком больших усилий, а субъект не желает их прилагать и одновременно он не видит смысла пойти на встречу оппоненту.
- При таких обстоятельствах субъект делает вид, что проблемы не существует; он уходит от конфликта. Избегание делает конфликт односторонним с последующим его завершением, либо прерывает его, вернув субъектов к состоянию готовности к конфликту.

Применение

- Метод применяется в случае ненужности данного конфликта, когда он не подходит к ситуации, сложившейся в организации.
- Показание к его применению - очень высокая цена издержек возможного конфликта.

Применение

- **Среди других причин применения данного метода можно назвать:**
- тривиальность проблемы, лежащей в основе конфликта;
- давление более важных обстоятельств;
- охлаждение разгоревшихся страстей;
- сбор дополнительной информации и уход от принятия немедленного решения;
- более эффективный потенциал у другой стороны, способной разрешить конфликт;
- ситуацию, когда тема конфликта лишь косвенно затрагивает существо проблемы или когда указывает на другие и более глубокие причины;
- страх перед противоположной стороной;
- неудачное время надвигающегося конфликта.

Типичное поведение в этом случае:

- чаще всего отрицается существование проблемы конфликта вообще, в надежде на то, что проблема исчезнет сама собой;
- затягивание решения проблемы;
- применение замедленных процедур для подавления конфликта;
- использование секретности во избежание конфликта;
- обращение к существующим бюрократическим и юридическим нормам, как к основе разрешения конфликта.

Этот метод не следует применять в следующих случаях:

- важности проблемы, лежащей в основе конфликтов;
- наличия перспективы достаточно длительного существования основ данного конфликта;

- Считается, что результат конфликта при таком методе управления вмещается в схему “выигрыш-проигрыш”.