Конфликты. Причины их возникновения.

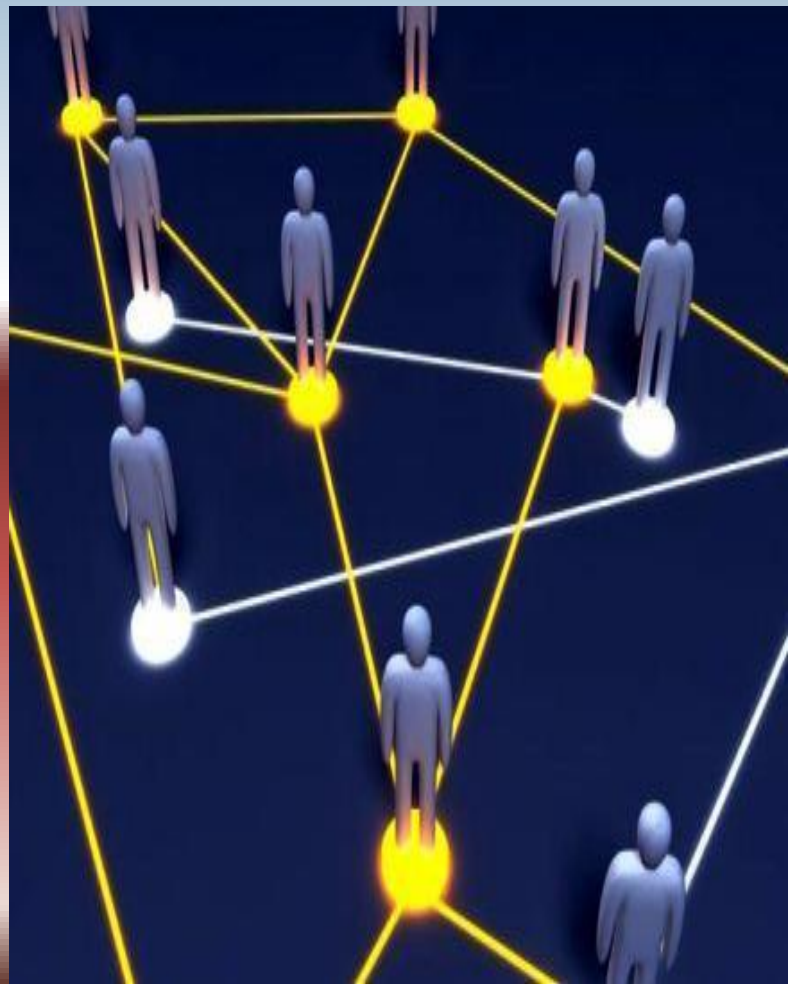
Презентацию подготовили:
Ажнов Андрей
Бочкарев Никита
Гришанович Дмитрий
Демянчук Никита
Охунов Мирзофахриддин
Хашимов Мирзоахрулло

Понятие конфликта

Конфликт - это отношения между субъектами социального взаимодействия, которые характеризуются противоборством при наличии противоположных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) или суждений (мнений, взглядов, оценок и т. п.).

Взаимосвязи людей в рамках их отношений в первичном производственном коллективе:

- взаимосвязи функционального характера;
- взаимосвязи, вытекающие из принадлежности работников к одному первичному производственному коллективу;
- взаимосвязи психологического характера.



Основные типы конфликтов

- конфликты, представляющие собой реакцию на препятствия достижению основных целей трудовой деятельности ;
- конфликты, возникающие как реакция на препятствия достижению личных целей работников в рамках их совместной трудовой деятельности;
- конфликты, вытекающие из восприятия поведения членов коллектива как несоответствующего принятым социальным нормам совместной трудовой деятельности;

Основные типы конфликтов

- сугубо личные конфликты между работниками, обусловленные несовместимостью индивидуальных психологических характеристик - резкими различиями потребностей, интересов, ценностных ориентаций, уровня культуры в целом.

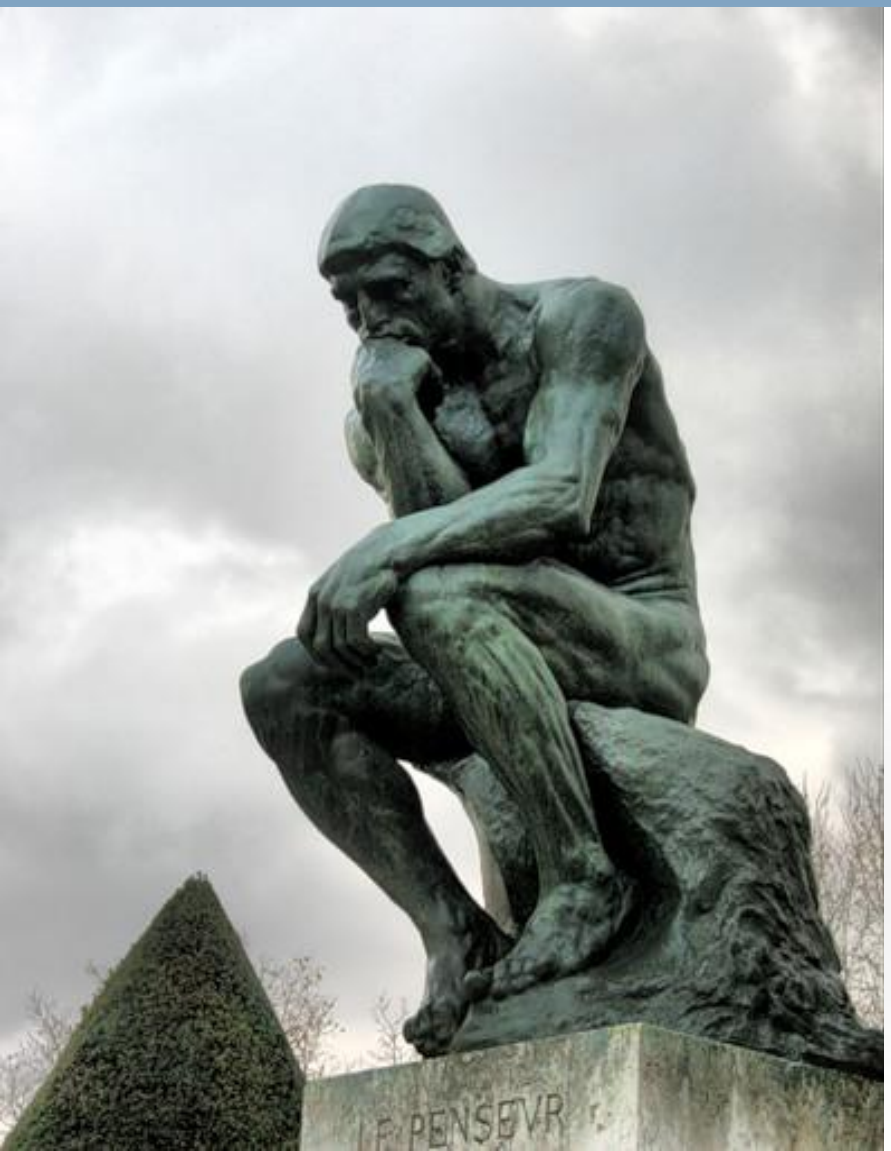
Причины возникновения конфликтов

- *Распределение ресурсов*;
- *Взаимозависимость задач*;
- *Различия в целях;*
- *Различия в способах достижения целей*;
- *Неудовлетворительные коммуникации*;
- *Различие в психологических особенностях* .

Основные ошибочные типы поведения в конфликте

<u>Тип “Собеседник”</u>

Тип “ Мыслитель”



Тип “Практик”

Виды выхода из конфликта

- уход от разрешения возникшего противоречия, когда одна из сторон, к которой предъявлено "обвинение", переводит тему разговора в другое русло. При этом "обвиняемый" ссылается на недостаток времени, несвоевременность спора, и "оставляет поле брани“;

- сглаживание, когда одна из сторон либо оправдывает себя, либо соглашается с претензией, но только в данный момент;
- компромисс;
- неблагоприятный и малопродуктивный исход конфликта, когда никто из участников не принимает во внимание позицию другого;
- самый неблагоприятный – принуждение;

План разрешения споров – 3 фазы конструктивного спора.

1 фаза - вводная. "Пострадавший" должен сказать, что хочет спросить. Например: "Я хочу выяснить то-то и то-то, почему вы поступили так-то и не сделали того-то? "

2 фаза - средняя (собственно спор). Говорите о сути дела, а не вокруг да около. Обязательно отреагируйте на высказанное недоразумение, критику. Изложите свое мнение конкретно и четко.

<u>3 фаза</u> **-** ***<u>заключительная</u>***, когда принимается решение по вопросу, вызвавшему противоречие. Признайте свою ошибку или докажите обратное. Найдите у другого что-нибудь приятное, положительно его характеризующее.

Предупреждение конфликтов

- не стоит спешить объективировать конфликт, предавать гласности, публичной оценке;
- полезно знать о темпераментах;
- запрещение конфликтов на работе;
- загрузка работников большим объемом работы для предотвращения конфликтных ситуаций.

Вывод

В завершение вышеперечисленного можно добавить, что умелое поведение и, как следствие, разрешение конфликта может быть получено при учете менеджером личностных качеств каждого члена коллектива, его темперамента, характера, интересов. Таким образом, в нашем реферате мы рассмотрели различные стороны конфликтных ситуаций, причины их возникновения, методы выхода и предупреждения. Мы вместе пришли к выводу, что только сознательным образом каждый человек в организации, при управлении и даже в обыденной жизни, зная причины возникновения конфликтов и их психологию, способен избежать их, уменьшить риск возникновения и действовать как разумный индивид.

Спасибо за внимание!