



Проблема конфликтов, теоретическое осмысление сущности, рекомендации практической работы с конфликтами являются важными для администрации любого образовательного учреждения. Характер и содержание переживаемых учреждением противоречий, определяют его конструктивный или деструктивный сценарий деятельности, служат фундаментальной основой объяснительных моделей управления конфликтами.

В современном мире менеджмент занимает одно из лидирующих положений, раскрывающих проблематику конфликтов. Тем не менее, в менеджменте сложилась определенная неравномерность в изучении различных видов конфликтов в образовательной организации. Конфликты в системе руководства - неизбежное явление общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы. В результате научно-технического и социального прогресса - происходит непрерывное усложнение деловых взаимосвязей между людьми в процессе совместной деятельности. Вместе с этим неизмеримо возрастает и роль психологического фактора, человеческих отношений и общения в трудовых педагогических коллективах. Личность преподавателя, руководителя педагогического коллектива - вот что определяет благоприятный климат в образовательном учреждении. Однако руководителю приходится разрешать конфликты не только в деловой форме, но и в личностно-эмоциональной сфере. При их разрешении применяются иные методы, поскольку в них, как правило, трудно выделить объект разногласий, отсутствует столкновение интересов. Как же себя вести руководителю с «конфликтной личностью»? Существует единственное средство - «подобрать ключик». Для этого попытайтесь увидеть в нем друга и лучшие черты (качества) его личности, поскольку вы уже не сможете изменить ни систему его взглядов и ценностей, ни его психологические особенности и особенности нервной системы. Если же не смогли «подобрать к нему ключ», то остается одно-единственное средство - перевести такого человека в разряд стихийного действия. Таким образом, в конфликтной ситуации следует использовать такой подход, который в большей степени соответствовал бы конкретным обстоятельствам и при котором вы могли бы чувствовать себя наиболее комфортно. Наилучшими советчиками в выборе оптимального подхода разрешения конфликта являются жизненный опыт и желание не усложнять ситуацию и не доводить человека до стресса. Можно, например, добиться

компромисса, приспособиться к нуждам другого человека; настойчиво добиваться осуществления своих истинных интересов в другом аспекте; уклониться от обсуждения конфликтного вопроса, если он не очень важен для вас; использовать стиль сотрудничества для удовлетворения наиболее важных интересов обеих сторон. Наиболее лучшим способом разрешения конфликтной ситуации является сознательный выбор оптимальной стратегии поведения. Многие считают, что работа руководителя в значительной степени состоит из разрешения постоянно возникающих противоречий. Однако далеко не все они доходят до конфликтов, многие из них руководитель успевает своевременно разрешить.

Способы разрешения конфликтов:

1. Беседа,
2. Просьба,
3. Убеждение,
4. Принципиальные переговоры
5. И т.д.

На работе важно, чтобы конфликт не дошел до суда, потому как иначе у одного из сторон начнутся проблемы.

Еще способ, перевести конфликтующих на другие работы, если уж совсем «запахло жареным»

Конфликт, чаще всего вырастает из недопонимания или одна сторона очень упряма, чтобы сказать, что виновата, а другой гнет свою линию. Порой люди во время таких споров могут и не слышать о том, что их пытаются разнять, они бывают очень вовлечены в свой спор. Конфликт доходит до суда, если начинаются рукоприкладства, угрожающие жизни.

Причины возникновения СК:

- наличие противоположных ориентаций,
- идеологические причины;
- различные формы социального неравенства;
- субъективные, психологические, несовместимость, мировоззрения;

объективные причины, не зависящие от воли и сознания.

Способы разрешения СК:

сглаживание (убеждение);

- быстрое разрешение, за короткие сроки;

- метод скрытых действий;

- метод компромисса (путем переговоров);

- сотрудничество;

- метод насилия (навязывание одной из сторон своей позиции).

Вывод:

Конфликтующим может быть любой из нас. Наступили на ногу в транспорте и если тот, кто наступил не извинился, многие могут такой шум поднять, будто ему не на ногу наступили, а конечности отрезали. Все конфликты в голове, и кто-то с ними может справиться и адекватно смотреть на ситуацию, а кто-то нет. Если руководитель может спокойно оценить ситуацию и поговорить с конфликтующими, то конфликта не будет, если тот, кому мало, опять начнет свое, бывают такие, которые специально злят людей, потому что им этого не хватает, то такому лучше сначала сказать, потом сделать выговор и если он не уберет это желание, а оно берется не просто так, то штраф, а после и увольнение. Потому как всем нужны адекватные сотрудники, которые будут держать эмоции под контролем и не будут нарушать рабочий процесс.