

Товмасын С.С., Рысева А.С., Антропова И.Ю. Управление конфликтами в коллективе// Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2018. – №4 (апрель). – АРТ 170-эл. – 0,1 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.99

Товмасын Сюзи Суреновна,
студентка 2 курса, факультета «МФИ»
Филиала ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет им.
ак. И.Г. Петровского» в г. Новозыбкове
г. Новозыбков, Россия

e-mail: syzi-12345@yandex.ru

Рысева Анастасия Сергеевна,
студентка 2 курса, факультета «МФИ»
Филиала ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет им.
ак. И.Г. Петровского» в г. Новозыбкове
г. Новозыбков, Россия

e-mail: nastjanastja98@yandex.ru

Антропова Ирина Юрьевна,
студентка 2 курс, факультет «СЭИГд»
Филиала ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет им.
ак. И.Г. Петровского» в г. Новозыбкове
г. Новозыбков, Россия

e-mail: irina.irinaantro@yandex.ru

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация: проблема конфронтации имеет глубокие корни. С древних времен по сегодняшнее время они нас сопровождают постоянно. Многие ученые считают конфликтные ситуации стимулом развития. Мы же думаем, что они несут в себе как положительное, так и отрицательное. Поэтому в данной статье попытаемся определить понятия конфликт и предложим рекомендации к его решению.

Ключевые слова: конфликт, конфликтная ситуация, управление конфликтом, факторы, рекомендации.

Tovmasyan S.S.,
student 2 courses, Faculty "MFI" Branch of FGBOU VO "Bryansk State
University. ac. I.G. Petrovsky " in Novozybkov
Novozybkov, Russia

Ryseva A.S.,
student 2 courses, Faculty "MFI" Branch of FGBOU VO "Bryansk State
University. ac. I.G. Petrovsky " in Novozybkov
Novozybkov, Russia

Antropova I.Yu.,
student 2 courses, Faculty of "SEIGD" Branch of FGBOU VO "Bryansk
State University. ac. I.G. Petrovsky " in Novozybkov
Novozybkov, Russia

MANAGEMENT OF CONFLICTS IN THE COLLECTIVE

Abstract: The problem of confrontation has deep roots. From ancient times to the present, they have accompanied us all the time. Many scientists consider conflict situations a stimulus for development. We think that they carry in themselves both positive and negative. Therefore, in this article, we will try to define the concepts of conflict and offer recommendations for its solution.

Keywords: conflict, conflict situation, conflict management, factors, recommendations.

В современном мире проблема управления конфликтами является актуальной. К решению данной проблемы многие подходят весьма интуитивно, полагаясь на свой личный опыт. Современная конфликтология является молодой наукой, но в ней уже содержатся достаточно практического и теоретического знания, которое помогает эффективно управлять конфликтными ситуациями.

Не малую роль в устранении конфликтов играет руководитель. Для того чтобы управлять конфликтами, он должен иметь представление о них и путях их решения.

Важным аспектом по управлению конфликтными ситуациями является способность определять характер конфликтных отношений, их субъектов и объектов.[2]

В нашем понимании, конфликты возникают тогда, когда одни не могут достичь взаимопонимания с другими. Но ведь конфликт, может быть, управляем, причём, таким образом, что его конечный результат будет удовлетворять обе стороны.

Итак, под управлением конфликтом, будем понимать, целенаправленное влияние на процесс конфликта, которое способно привести к конечному, устраивающему обе стороны, решению. Такое воздействие предполагает нормализацию деятельности субъектов коллектива и способствует эффективному достижению поставленных целей. Учёные выделяют большое количество факторов, влияющих на управление конфликтами.

Понимание субъектами присутствия конфликтной ситуации, то есть осознание отсутствия в их отношениях взаимопонимания, а также право сторон на своё собственное мнение, которое предполагает отказ от бессмысленного устранения причин конфликта.

В то же время, конфликт, может быть, не управляем, если:

1. стороны не могут решить конфликт, а продолжают усугублять его;
2. субъекты демонстративно показывают свою неприязнь друг к другу;
3. разрешение конфликтной ситуации имеет глубокие корни, в которой конфликт выступает лишь как следствие.

На практике можно проследить, что для управления конфликтом необходимо присутствие следующих условий:

1. истинное понимание конфликта (как оно есть на самом деле);
2. активное влияние субъекта на конфликт, в то же время он должен уметь саморегулировать и самокорректировать своё поведение;
3. необходимость присутствия благ (духовных, материальных, социальных), а также документальное согласование позиций, взглядов сторон.[1]

Рекомендации по управлению конфликтами

Существует множество различных рекомендаций по управлению конфликтами. Рассмотрим некоторые из них.

1. Для управления конфликтом необходимо учитывать специфику его развития. Так, например, С. Емельянов рассматривает управление конфликтами как достаточно сложный процесс, который включает в себя следующие этапы:

- 1) прогнозирование и анализ его направленности;
- 2) предупреждение и стимулирование;
- 3) регулирование;
- 4) разрешение.

В случае, адекватного и правильного поведения в процессе конфликтного взаимодействия, участники, постепенно проходят все этапы конфликта, то на него можно повлиять. Для того чтобы его устранить, нужно найти причину и попытаться нормализовать отношения.

2. Необходимо определить причины конфликта. При этом не стоит забывать, о том, что они могут быть открытые и скрытые. Для быстрого разрешения противоречий, стоит максимально правильно понимать скрытые причины.

3. Анализ и концентрация внимания не только на позициях, но и на интересах, которые скрываются за ними.

4. К «затейнику» конфликтной ситуации необходимо относиться объективно. Ведь за недовольством может стоять весьма серьёзная проблема.

5. Нужно пытаться сузить круг проблем. Это поможет разрешить некие проблемы и найти истинную причину конфликта.

6. Будьте эмоционально стабильны.[3]

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, о том что, управление конфликтами является достаточно сложным процессом, который включает в себя как внутренние, так и внешние условия, с которыми необходимо работать.

Не стоит забывать и об уважении мнения других. Лишь при помощи взаимопонимания и компромисса мы можем сделать нашу жизнь более гладкой и гармоничной.

Список использованной литературы:

1. Абульханова К.А. Психология и педагогика. Учебное пособие/ Под редакцией К.А. Абульхановой, Н.В. Васиной, Л.Г. Лаптева, В. А. Сласте-нина.— М.: Изд-во «Совершенство», 1998. — 300 с.
2. Зеленков, М.Ю. Конфликтология: Учебник / М.Ю. Зеленков. - М.: Дашков и К, 2015. - 324 с.
3. Емельянов С. М. Управление конфликтами в организации. – СПб.: Авалон, Азбука-классика, 2006.

Дата поступления в редакцию: 26.04.2018 г.

Опубликовано: 30.04.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2018

© Товмасын С.С., Рысева А.С., Антропова И.Ю., 2018