**7 способов разрешения конфликтов в организации**

**Из этого материала вы узнаете:**

* Природа и виды конфликтов
* 7 стандартных способов разрешения конфликтов в организации
* 5 методов предотвращения конфликтов в коллективе
* 10 рекомендаций руководителю по предотвращению конфликтных ситуаций

Любой разумный руководитель обязан четко представлять себе, какие существуют способы разрешения конфликтов. Дело в том, что хочется нам того или нет, но в любой сфере человеческой деятельности иногда происходит столкновение интересов разных сторон, что и порождает конфликтные ситуации. А их нужно уметь разрешать.

Более того, опытный лидер способен не только нормализовать ситуацию, но даже извлечь из нее определенную выгоду для компании. Если же это изначально не представляется возможным, то существуют методы предупреждения конфликтов, которые также следует уметь применять на практике.

**Природа и виды конфликтов**

Конфликт (с латинского conflictus – столкновение) – ситуация, при которой сталкиваются противоположные по направленности, несовместимые между собой интересы и мнения, сопровождающаяся возникновением острых отрицательных эмоций и переживаний. Конфликты между различными людьми возникают довольно часто вследствие каких-либо организационных перемен, спорных вопросов, при рабочих и межличностных отношениях. И каждый человек воспринимает все это субъективно, серьезно переживая данные моменты на психологическом уровне.

Как правило, причиной возникновения конфликта в различных ситуациях является столкновение интересов. К примеру, ссора могла произойти между руководителем и сотрудником из-за неначисленной премии, между коллегами по школе из-за разницы в точках зрения о воспитании детей, с административным отделом в вопросах бюджета и так далее. Все перечисленное является самым часто встречающимся межличностным типом противостояний.

Существуют также конфликты между группами людей (руководителями и сотрудниками отдела, бездельниками и работягами, консерваторами и новаторами и так далее) – такой тип называется межгрупповым и является наиболее сильным и разрушительным.



Встречаются и внутренние конфликты у одной конкретной личности – к примеру, в ситуации, когда уже куплены билеты и собраны вещи в семейное путешествие, но внезапно возникает потребность присутствовать на работе для решения срочных вопросов.

Каждый конфликт имеет объекты (причины), субъекты (действующие стороны), главных и косвенных участников, при этом может происходить смена ролей.

Любое противостояние может быть деструктивным или конструктивным. При первом варианте ждать хорошего исхода бессмысленно, во втором случае важно адекватно оценивать ситуацию, стремиться к открытому общению и созданию доверительной атмосферы и сотрудничества.

Каждый человек применяет в конфликтных ситуациях выбранные для себя стратегии и тактики. Для успешного управления происходящим следует определить линию поведения и установки других участников конфликта, а также вносить коррективы в собственную тактику.

**7 стандартных способов разрешения конфликтов**

Существует великое множество различных способов избежать конфликтных ситуаций. И применение каждого из них будет результативным в определенных условиях. Дадим характеристику основных способов разрешения конфликтов.

**Метод соперничества**

Суть в том, чтобы навязать оппоненту выигрышное для себя решение. Применять метод соперничества целесообразно в следующих случаях: выбранное решение точно является конструктивным; результат будет полезным для целой группы или фирмы, а не отдельных ее участников или микрогруппы; итог противостояния должен быть важен тому, кто принимает выбранную стратегию; невозможность прийти к соглашению с другой стороной ввиду отсутствия времени.