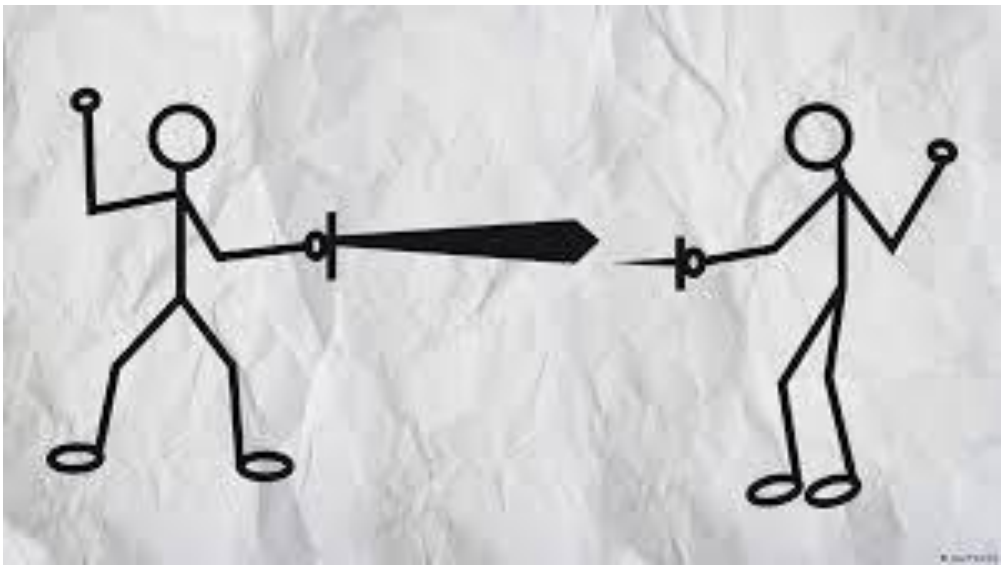
Рекомендации администрации по предупреждению

конфликтных ситуаций в коллективе

Материал подготовлен
педагогом-психологом
МБУ «Центр ППМС «Ресурс»
Аношкиной Е. В.



Прежде чем реагировать на действие подчиненных необходимо выяснить:

- Почему данные люди поступили так, а не иначе.
- Побудить участников конфликта на установление прямого контакта друг с другом, на открытое обсуждение конфликтной ситуации.
- Исключить негативные суждения, которые прямо или косвенно могут ущемить честь и достоинство конфликтующих. Даже если одна из сторон не права и готова сдать свои позиции, у неё должна быть возможность сделать это с «сохранением своего лица». Такая возможность существенно облегчает контакт в настоящем и снижает риски противоборства и интриг в будущем.
- Необходимо больше внимания уделять совпадающим позициям. Упор на разногласия, особенно если они не поддаются корректировке, увеличивают дистанцию между оппонентами.
- Важно определить истинную причину конфликта. Для этого необходимо проанализировать интересы, потребности, мотивы конфликтующих сторон и сформировать предложение по урегулированию отношений, затрагивающие сущность противоречия.
- Создать условия для работы конфликтующим людям, чтобы они длительное время не контактировали друг с другом.

- Не злоупотреблять официальной властью.
- Предупреждать и устранять межличностные конфликты (многие конфликты можно избежать, если вовремя остановить, лучший вариант это извиниться).
- Уметь учитывать интересы друг друга.
- Воспринимать критику своих коллег.
- Проявлять вежливость, тактичность, уважение по отношению друг к другу.
- Дисциплинированность в работе.
- Можно обойти конфликт, если ответить улыбкой. Люди с чувством юмора редко конфликтуют, а уж если спорят, то всегда приятно, с шуткой, улыбкой (не с сарказмом, злой иронией, а с доброй, остроумной шуткой).