

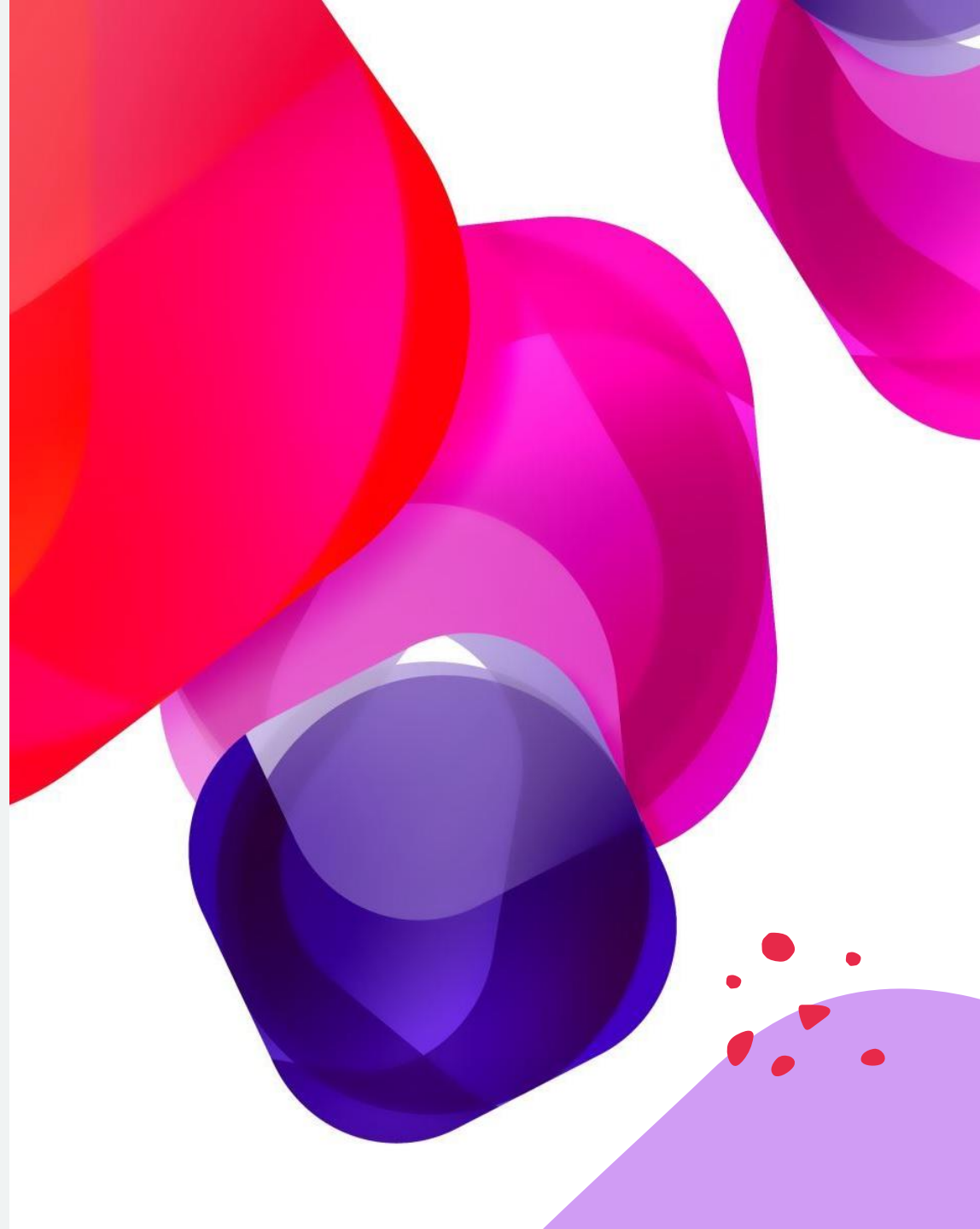
# УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

---

Шанова Е. А., обучающаяся группы М-б-о-211

Научный руководитель:

Высочина М. В., к.э.н., доцент  
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,  
Институт экономики и управления,  
г. Симферополь



## *Цель:*

---

Рассмотрение основных причин возникновения организационных конфликтов, а также определение эффективных подходов и стратегий разрешения конфликтных ситуаций.

**Организационный конфликт** – это ситуация, возникающая в организации, когда между ее членами возникают противоречия и разногласия в отношении целей, ресурсов, принятия решений, власти и других аспектов организационной жизни. Он может проявляться в виде конфликтов между отдельными сотрудниками, отделами, уровнями управления или с конкурирующими организациями



# Типы конфликтов



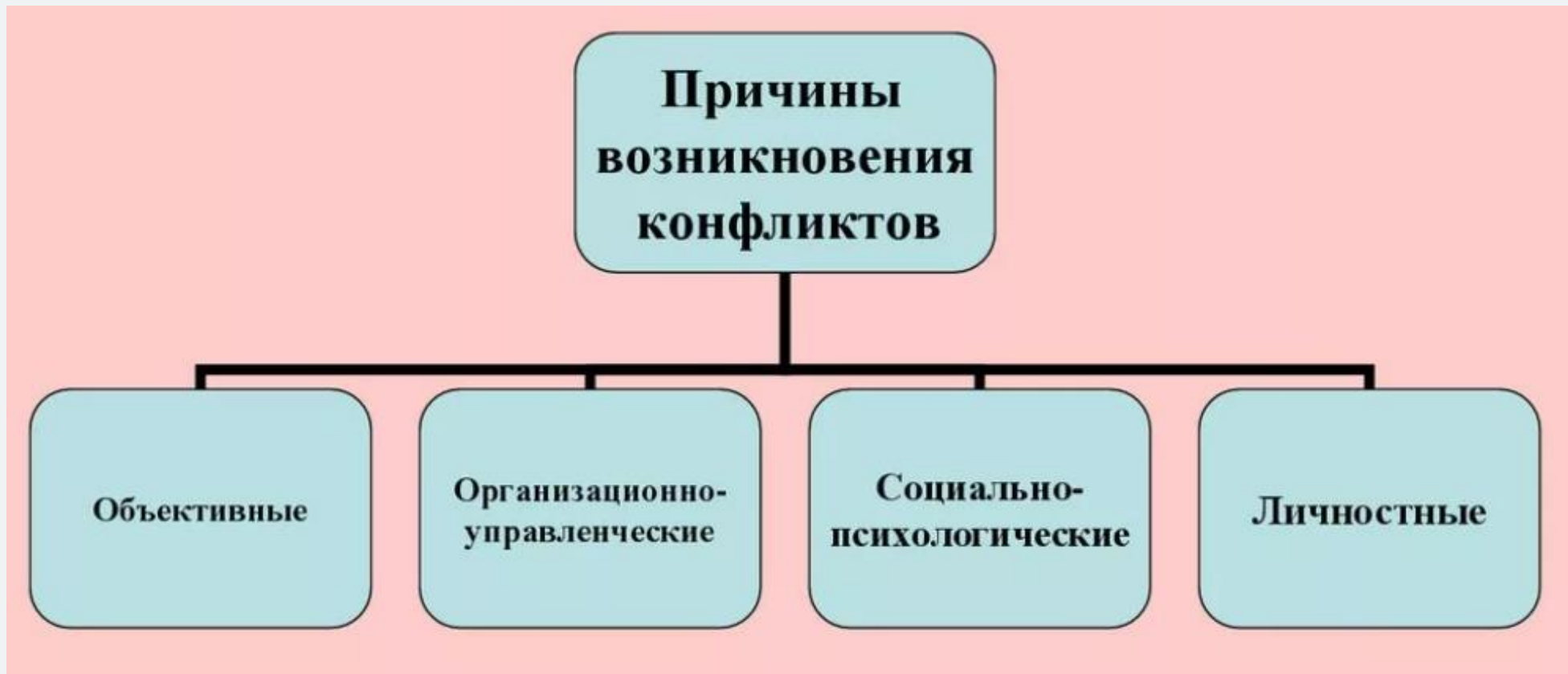
---

Конфликты могут быть разделены на два типа: конструктивные и деструктивные.

**Конструктивные конфликты** основаны на открытом обмене мнениями и идеями с целью достижения оптимального решения проблемы или улучшения ситуации. Они стимулируют рост и развитие, способствуют инновациям и повышению эффективности работы. Участники конструктивных конфликтов выражают свои взгляды, слушают друг друга, ищут компромиссы и способы совместной работы.

**Деструктивные конфликты**, наоборот, приводят к разрушению и дезорганизации. В них участники не умеют или не желают адекватно выражать свои интересы и проблемы, а вместо этого используют агрессию, манипуляции или игнорирование друг друга. Результатом таких конфликтов может быть потеря доверия, снижение продуктивности, недовольство и неприятие друг друга.

# Причины появления конфликтов



# ***Подходы к разрешению конфликтов***

---

1. Компромиссный подход
2. Конкурентный подход
3. Коллаборативный подход
4. Избегательский подход
5. Аккомодационный подход
6. Приспособительный подход



# ***Стратегии для эффективного управления конфликтами***

---

1. Проактивная стратегия
2. Умение слушать
3. Конструктивный диалог
4. Поиск взаимовыгодных решений
5. Профессиональное развитие
6. Проведение медиации
7. Постоянная оценка и улучшение





Управление конфликтами в организации требует постоянного внимания и усилий руководства. Успешное разрешение столкновений способствует здоровой и продуктивной рабочей среде и укрепляет командный дух и сотрудничество внутри организации.







**Спасибо за  
внимание!**