

ВИБІР СТРАТЕГІЇ УНИКНЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ

Історія людства засвідчує нам, що соціальні конфлікти існували завжди тому проблеми конфліктів і конфліктних ситуацій завжди цікавили науковців. Будь-яка філософія, світові релігії оперують поняттями конфлікту між силами добра і зла, порядку і хаосу. Конфлікт не обов'язково є об'єктивним протиріччям між сторонами. Якщо одна зі сторін вважає, що існує конфлікт, вона використовує одну із стратегій конфліктної поведінки, і в кінцевому підсумку ми маємо конфлікт, хоча з самого початку об'єктивного протиріччя могло не існувати.

Першим хто ввів в у науковий обіг термін «соціологія конфлікту», був німецький соціолог Георг Зіммель який вважав що конфлікт в суспільстві неминучий і вважав однією з його основних форм конфліктів між індивідом і суспільством. Конфлікт розуміється Г.Зіммеlem не просто як зіткнення інтересів, але більш психологізовано, як вираження певної притаманної тільки людям і їх відносинам ворожості. Соціологи Чиказької школи, видатними представниками якої були Роберт Езра Парк, Ернест Уотсон Берджесс та Албїон Вудбері Смолл, розглядали конфлікти у суспільстві в аспекті чотирьох основних взаємопов'язаних типів взаємодії: конкуренції, конфлікту, пристосування й асиміляції.

Тому в конфліктній ситуації важливо вчасно розпізнати суперечність і вміти передбачити динаміку конфлікту та правильно і вчасно реагувати. Наприклад, конфлікт між начальником і підлеглим. Якщо вчасно не помітити його існування, спробуйте «заплющити очі» на нього, воно може погіршитися і перейти в стадію агресії. Якщо такий конфлікт вчасно виявити, є шанс його пом'якшити, почати переговори та зрушити в конструктивне русло.

Нині існує багато варіантів припинення конфліктів, але найпопулярнішими є чотири варіанти. Перший варіант – уникання конфлікту, адже коли людина ігнорує конфліктну ситуацію, вона удає вигляд, що її не існує, не вживає жодних дій – така стратегія є правомірною. Другий варіант – адаптація, оскільки дії часто стають поворотним моментом у напруженій ситуації, змінюючи її перехід на позитивний. Третій варіант – компроміс, оскільки компроміс іноді допомагає прийняти рішення. Четвертий варіант – співпраця, оскільки протиріччя в процесі співпраці відкрито обговорюються, а також разом з іншою стороною шукають шляхи та засоби для узгодження спірних питань.

Попри те що, на перший погляд ці стратегії виглядають ідеальними в плані вирішення конфлікту, але це не так адже кожна з цих стратегій має власні особливості. Ухилення буде дієвим лише якщо наслідок конфлікту не особливо важливий, або у разі якщо управлінець або керівник відчуває напруження у взаєминах в колективі і виникає потреба знизити його. Адаптація підходить, якщо збереження добрих стосунків з опонентом є важливішим за вирішення конфлікту на свою користь або коли внесок індивіда не дуже великий, а можливість програти очевидна. Компроміс – це як правило є тимчасовим вирішенням проблеми. Співпраця допомагає сторонам конфлікту винести на обговорення деякі ідеї і попрацювати над виробленням рішення.

Але проблемою є те, що багато ідей для вирішення конфліктів мають недоліки. Наприклад уникнення конфлікту у довгострокових відносинах не надто корисне, адже важливим моментом є відкриті обговорення усіх спірних питань, а уникнення наявних труднощів призведе лише до накопичення невдоволення та напруги. У конфлікті вперте відстоювання власних інтересів, одночасно завдає шкоди інтересам іншої людини. Однак цей метод не підходить для тривалих відносин. При використанні стратегії адаптації, недоліком є схожа ситуація що і в протистоянні а саме якщо конфлікт стосується важливих питань, які впливають на почуття сторін у спорі, то цю стратегію не можна назвати ефективною.

Проаналізувавши стратегії конфліктів та їх недоліки можна зробити висновок, що найефективнішою стратегією є співпраця. Найбільшою перевагою даної стратегії серед інших стратегій є те що вона дозволяє максимально реалізувати інтереси конфліктних сторін та зберегти, а часом навіть покращити стосунки з опонентами. Звичайно за одну годину конфлікт не вирішити, адже потрібен час щоб піти на співпрацю. Якщо сторони конфлікту готові йти на співпрацю, то результат буде позитивним.

Опираючись на сукупність вищевикладених фактів, конфлікт це зіткнення протилежних інтересів та поглядів що може виникнути через будь-яку причину. Дізнавшись причину виявлення конфлікту потрібно його врегулювати через певну стратегію, але потрібно вибрати стратегію яка не принесе проблем в продовженні співпраці.