



**Конфликтілердің
алдын алу**

Конфликтіні басқару

- Конфликтінің пайда болуының, дамуының, аяқталуының барлық сатыларында конфликт қатысушылардың немесе үшінші жақтың жүзеге асатын оған қатысты саналы іс-әрекеті.
- Конфликтология басқару симптоматикадан, диагностикадан, болжаудан, алдын-алудан, ескеруден, әлсіреуден, реттеуден және шешуден тұрады.

Конфликтілердің алдын алу



Конфликтіні басқарудың маңызды тәсілі.
Конфликтіні болдырмауды ескерту.

Конфликттердің алдын-алуға байланысты іс-әрекетті
әлеуметтік өзараәрекеттесуге қатынасшылардың
өздері, ұйым басшылары, конфликтологтар жүзеге
асыра алады.

- Конфликтілердің алдын-алуы әлеуметтік өзара әрекет субъектілерінің өмірлік іс-әрекеттерінідегі конфликтілердің пайда болуының минимум ықтималдығын көрсетеді.
- Конфликтілердің алдын-алу оларды конструктивті шешуге қарағанда әлде қайда жеңіл.



Конфликтінің алдын алу 4 негізгі бағыт бойынша жүргізілуі мүмкін:

Бұл конфликт алдындағы ситуациялардың пайда болуына және деструктивті дамуына кедергі келтіретін объективті жағдайлар туғызу

Конфликттердің алдын-алудың маңызды объективті-субъективті алғышарты ұймның құрылуы мен қызмет атқаруының ұйымдық-басқарушылық жағдайларын оңтайландыру

Конфликттердің көпшілігінің алдын алу бір мезетте барлық төрт бағытта жүргізілуі тиіс.

Әлеуметтік-психологиялық себептерін жою

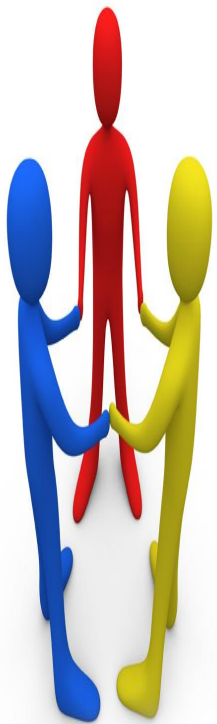
Конфликттердің пайда болуының тұлғалық себептерін оқшауланған жөн

Диструктивті конфликттердің алдын алуға мүмкіндік беретін негізгі объективті жағдайдар:

- ұйым жұмысшыларының іс-әрекеттері үшін жағымды жағдай жасау;
- ұжымда материалдық және рухани байлықтарды әділ бөлу;
- конфликтіні алдыналу үшін нормативті процедуралар өңдеу;
- Адамды қоршаған материалды ортаның қолайлы болуы;



Конфликтілердің алдын-алудың келесідей ұйымдастыру – басқару факторлары болады.



- құрылымдық- ұйымдық шарттары ұйымдық және әлеуметтік топтардың құрылымдарын шешілетін мәселеге сәйкес кезеңмен келтірумен байланысты. Ұжымның формалды және фармалды емес құрылымының максималды түрде сәйкес болуы қайшылықтардың төмендеуін қамтамасыз етеді;



- Функционалдык ұйымдык шарттар – ұйым және қызметкерлердің құрылымдык элементтер арасындағы функционалдык өзара байланыстарды оптималдау;

- тұлғалык-функционалдык шарттар- тұлғаның өз дәрежесіне сәйкес келетін максималды талаптарына сәйкес келу принципін ескеру; Қызметтің кәсіби, адамгершілік өзге де психологиялық және физикалық сапаларға сәйкес келмеуі басшымен, бағыныштымен, қызметтестермен конфликтінің пайда болуына әкеледі

- ситуациялық басқару шарттары – оптималды басқару шешімдерін қабылдау және қызметкерлердің іс-әрекет нәтижелерін дұрыс бағалау;