

КОНФЛИКТ «РУКОВОДИТЕЛЬ — ПОДЧИНЕННЫЙ»

**Работу выполнили студенты 141 группы ИИЯ:
Ахмеджанова Галина, Ёлкина Наталья, Каншиева
Тамара, Бараусова Ксения**

ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРИЧИНЫ

- Субординационный характер отношений (противоречие между официальной и неофициальной сторонами отношений);
- Деятельность «человек-человек» сама по себе конфликтогенна;
- Конфликты детерминированы предметно-деятельностным содержанием межличностных отношений;
- Интенсивность совместной деятельности оппонентов;
- Звено «непосредственный руководитель-подчиненный» наиболее конфликтно;



- Разбалансированность рабочего места (обязанности и права должны быть взаимно уравновешены);
- Рассогласованность связей между рабочими местами в организации;
- Сложность социальной и профессиональной адаптации руководителя к должности управленца;
- Недостаточная обеспеченность по объективным условиям управленческих решений всем необходимым для их реализации.



СУБЪЕКТИВНЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ

- Неоптимальные и ошибочные решения;
- Излишняя опека и контроль подчиненных;
- Недостаточная профессиональная подготовка руководителей;
- Низкий престиж труда;
- Неравномерность распределения служебной нагрузки;
- Нарушения в системе стимулирования труда.



СУБЪЕКТИВНЫЕ ЛИЧНОСТНЫЕ ПРИЧИНЫ

- Низкая культура общения, грубость;
- Недобросовестное исполнение своих обязанностей;
- Стремление руководителя утвердить авторитет любой ценой;
- Неэффективный стиль руководства;
- Отрицательная установка руководителя по отношению к подчиненным;
- Психологические особенности участников взаимодействия.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПОДЧИНЕННОМУ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТОВ

- Не спешите противодействовать руководителю;
 - Будучи правым, старайтесь не уступать в главном;
 - Предлагайте несколько вариантов решения;
 - Не переходите на оскорбления и резкие выражения;
 - Используйте слабые места в позиции руководителя;
 - Если вы правы, то обосновывайте свою позицию один на один;
 - Будучи неправым, лучше сразу уступить в главном;
 - Изучайте индивидуально-психологические особенности руководства;
 - Чем ниже нравственные качества руководителя, тем сложнее решать конфликт с ним.
- 

РЕКОМЕНДАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЮ

- Учитывать заинтересованность подчиненного в том решении конфликта, которое предлагает руководитель;
- Аргументировать свои требования в конфликте;
- Совершенствовать умение слушать подчиненных в конфликте;
- Изучать состояние и характер забот подчиненного;
- Избегать отсутствия стремления идти на эскалацию конфликта;
- Избегать повышение голоса;
- Повышать культуру общения;
- Стремиться к демонстрации спокойствия;



- Использовать поддержку вышестоящих руководителей и общественности;
- Умело использовать должностное положение;
- Не затягивать конфликт;
- Быть готовым при необходимости идти на компромисс;
- При осознании неправоты в конфликте лучше его не затягивать и уступить подчиненному;
- Учитывать то, что конфликтный руководитель — это не всегда плохой руководитель;
- Помнить о том, что конфликтный руководитель — всегда неудобный руководитель



НЕКОТОРЫЕ ПРАВИЛА

- Не рассчитывайте на немедленные положительные результаты;
- Критикуйте после того, как похвалите, оценивайте не личность, а поступок;
- Реже наказывайте, чаще помогайте;
- Уважайте права подчиненных.

