

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
Дополнительного образования детей
«Детско-юношеская спортивная школа № 1»**

Творческая разработка

Конфликтология

Тренер-преподаватель по волейболу
Григораш Е.Е.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что каждый конфликт по - своему уникален, неповторим по причинам возникновения, формам взаимодействия двух или более сторон, исходу и последствиям. К тому же отдельный человек и любая общность обнаруживают свои способы налаживания и поддержания отношений с другими людьми, свой стиль поведения в конфликтных ситуациях. Но при всей несхожести стилей конфликтное поведение имеет некоторые общие признаки. Это связано в первую очередь с тем, что решение той проблемы, которая стала камнем преткновения в отношениях, в определенной мере значимо для каждой из оппонировавших сторон, делает их взаимодействующими партнерами.

У всякого конфликта есть некая стандартная схема развития непосредственная причина, приводящая к столкновению, несовместимость интересов и целей, несовпадение занимаемых позиций, предпринимаемых действий и используемых при этом средств. В большинстве случаев участникам конфликтов недостает взаимопонимания, осознания различий в оценках расхождений во взглядах сторон, достаточно полной осведомленности как о собственных желаниях и планах, так и об истинных намерениях оппонентов, знания того, как и посредством чего достичь своих целей, не отвергая интересов других людей, вовлеченных в конфликт.

Очевидно, что эффективное решение проблемы, приведшей к конфликтной ситуации, требует от каждого субъекта ясного представления об общей природе и специфике данного типа конфликтов, осмысленного стиля поведения, выбранного с учетом стилей, используемых другими сторонами. Стиль в этом контексте означает способ осуществления определенных интересов, образ действий по достижению намеченной цели и вместе с тем способ общения.

Поведение участников конфликта складывается по-разному. Оно может иметь конструктивную направленность, для которой характерен совместный поиск выхода из конфликтной ситуации, приемлемого для всех сторон. Возможно превосходство в силе (ранге) одной стороны, которой беспрекословно уступают другие. Не исключается и деструктивное поведение, проявляющее себя в действиях разрушительного характера.

Объект исследования: конфликты как существенная сторона социальных связей, взаимодействия и отношения людей, их поведения и поступков.

Предмет исследования — стратегии поведения в конфликте.

Цель работы рассмотреть стили поведения в конфликте:

- Уклонение;
- Приспособление;
- Конфронтация;
- Сотрудничество;
- Компромисс;

При написании данной работы использовалась информация различных источников: учебники, статьи, Интернет и др.

1. Стратегии поведения в конфликте.

Стратегия поведения в конфликте - это программа и план действий, направленные на реализацию поставленной в конфликте цели, решение задачи удовлетворения своей конкретной потребности, интереса в данном конфликте. Возможными стратегиями поведения в конфликте являются: уклонение, приспособление, конфронтация, сотрудничество, компромисс.

1.1. Уклонение

Уклонение как стиль поведения в конфликтах характеризуется явным отсутствием у вовлеченного в конфликтную ситуацию желания сотрудничать с кем-либо и приложить активные усилия для осуществления собственных интересов, равно как пойти навстречу оппонентам; стремлением выйти из конфликтного поля, уйти от конфликта.

Такой стиль поведения обычно выбирают в тех случаях, когда:

- проблема, вызвавшая столкновение, не представляется субъекту конфликта существенной, предмет расхождения, по его мнению - мелочный, основан на вкусовых различиях, не заслуживает траты времени и сил;
- обнаруживается возможность достичь собственных целей иным, неконфликтным путем;
- столкновение происходит между равными или близкими по силе (рангу) субъектами, сознательно избегающими осложнений в своих взаимоотношениях;
- участник конфликта чувствует свою неправоту или имеет оппонентом человека, обладающего более высоким рангом, напористой волевой энергией;
- требуется отсрочить острое столкновение, чтобы выиграть время, более обстоятельно проанализировать сложившуюся ситуацию, собраться с силами, заручиться поддержкой сторонников;
- желательно избежать дальнейших контактов с трудным по психическому состоянию человеком или крайне тенденциозным, чрезмерно пристрастным оппонентом, преднамеренно ищущим поводы для обострения отношений.

Уклонение бывает вполне оправданным в условиях межличностного конфликта, возникающего по причинам субъективного, эмоционального порядка. Этот стиль чаще всего используют реалисты по натуре. Люди такого склада, как правило, трезво оценивают преимущества и слабости позиций конфликтующих сторон. Даже будучи задетыми, за

живое, они остерегаются безоглядного ввязывания в «драку», не спешат принимать вызов на обострение столкновения, понимая, что нередко единственным средством выигрыша в межличностном споре оказывается уклонение от участия в нем.

Иное дело, если конфликт возник на объективной основе. В такой ситуации уклонение и нейтралитет могут оказаться неэффективными, поскольку спорная проблема сохраняет свое значение, причины, ее породившие, сами собой не отпадают, а еще более усугубляются.

1.2. Приспособление.

Приспособление как стиль пассивного поведения отличается склонностью участников конфликта смягчить, сгладить конфликтную ситуацию, сохранить или восстановить гармонию во взаимоотношениях посредством уступчивости, доверия, готовности к примирению.

В отличие от уклонения этот стиль предполагает в большей мере учитывать интересы оппонентов и не избегать совместных с ними действий. Обычно приспособлению дают выход в тех ситуациях, когда:

- участник конфликта не очень-то озабочен возникшей проблемой, не считает ее достаточно существенной для себя и потому проявляет готовность принять во внимание интересы другой стороны, уступая ей, если обладает более высоким рангом, или приспособившись к ней, если оказывается рангом ниже;
- оппоненты демонстрируют сговорчивость и намеренно уступают друг другу в чем-то, считаются с тем, что, мало теряя, приобретают больше, в том числе добрые взаимоотношения, обоюдное согласие, партнерские связи;
- создается тупиковая ситуация, требующая ослабления накала страстей, принесения какой-то жертвы ради сохранения мира в отношениях и предупреждения конфронтационных действий, не поступаясь, конечно, своими принципами, в первую очередь нравственными;
- имеется искреннее желание одной из конфликтующих сторон оказать поддержку оппоненту, при этом чувствовать себя вполне удовлетворенным своей добросердечностью;

проявляется соревновательное взаимодействие оппонентов, не направленное на жесткую конкуренцию, непременно нанесение ущерба другой стороне.

Приспособление применимо при любом типе конфликтов. Но, пожалуй, этот стиль поведения наиболее подходит к конфликтам организационного характера, в частности по иерархической вертикали: нижестоящий - вышестоящий, подчиненный - начальник и т.д.

В таких ситуациях бывает крайне необходимо дорожить поддержанием взаимопонимания, дружественного расположения и атмосферы делового сотрудничества, не давать простора запальчивой

полемике, выражению гнева и тем более угроз, быть постоянно готовым поступиться собственными предпочтениями, если они способны нанести урон интересам и правам оппонента.

Разумеется, стиль приспособления, выбранный в качестве образца конфликтного поведения, может оказаться и мало эффективным. Он вовсе не приемлем в ситуациях, когда субъекты конфликта охвачены чувством обиды и раздражения, не хотят отвечать друг другу доброжелательной взаимностью, а их интересы и цели не поддаются сглаживанию и согласованию.

1.3. Конфронтация.

Конфронтация по своей направленности ориентирована на то, чтобы, действуя активно и самостоятельно, добиваться осуществления собственных интересов без учета интересов других сторон, непосредственно участвующих в конфликте, а то и в ущерб им. Применяющий подобный стиль поведения стремится навязать другим свое решение проблемы, уповая только на свою силу, не приемлет совместных действий. При этом проявляются элементы максимализма, волевой напор, желание любым путем, включая силовое давление, административные и экономические санкции, запугивание, шантаж и т.п., принудить оппонента принять оспариваемую им точку зрения, во что бы то ни стало взять верх над ним, одержать победу в конфликте.

Как правило, конфронтацию избирают в тех ситуациях, когда:

- проблема имеет жизненно важное значение для участника конфликта, считающего, что он обладает достаточной силой для ее быстрого решения в свою пользу;
- конфликтующая сторона занимает весьма выгодную для себя, по сути, беспроигрышную позицию и располагает возможностями использовать ее для достижения собственной цели;
- субъект конфликта уверен, что предлагаемый им вариант решения проблемы наилучший в данной ситуации, и вместе с тем, имея более высокий ранг, настаивает на принятии этого решения;
- участник конфликта в данный момент лишен другого выбора и практически не рискует что-либо потерять, действуя решительно в защиту своих интересов и обрекая оппонентов на проигрыш.

Конфронтация вовсе не означает, что непременно употребляется грубая сила или делается ставка лишь на власть и высокий ранг того, кто добивается возобладания своего мнения, собственных интересов. Возможно, что настойчивое стремление выиграть противостояние опирается на более убедительные аргументы, на умение одного из оппонентов искусно драматизировать свои идеи, подавать их в эффектном изложении, в манере броского вызова.

Нельзя, однако, забывать, что любое давление, в какой бы «элегантной» форме оно ни происходило, может обернуться взрывом необузданных эмоций, разрушением уважительных и доверительных отношений, чрезмерно негативной реакцией со стороны тех, кто окажется побежденным и не оставит попыток добиться реванша. Потому конфронтационность, желание считать себя всегда правым - мало пригодный стиль поведения в большей части межличностных конфликтов, не лучший вариант сохранения здоровой морально-психологической атмосферы в организации, создания условий, позволяющих сотрудникам ладить друг с другом.

1.4. Сотрудничество.

Сотрудничество, как и конфронтация, нацелено на максимальную реализацию участниками конфликта собственных интересов. Но в отличие от конфронтационного стиля сотрудничество предполагает не индивидуальный, а совместный поиск такого решения, который отвечает устремлениям всех конфликтующих сторон. Это возможно при условии своевременной и точной диагностики проблемы, породившей конфликтную ситуацию, уяснения как внешних проявлений, так скрытых причин конфликта, готовности сторон действовать совместно ради достижения общей для всех цели.

Стиль сотрудничества охотно используется теми, кто воспринимает конфликт как нормальное явление социальной жизни, как потребность решить ту или иную проблему без нанесения ущерба какой-либо стороне. В конфликтных ситуациях возможность сотрудничества появляется в тех случаях, когда:

проблема, вызвавшая разногласия, представляется важной для конфликтующих сторон, каждая из которых не намерена уклоняться от ее совместного решения;

- конфликтующие стороны имеют примерно равный ранг или вовсе не обращают внимания на разницу в своем положении;

- каждая сторона желает добровольно и на равноправной основе обсудить спорные вопросы, с тем чтобы, в конечном счете, прийти к полному согласию относительно взаимовыгодного решения значимой для всех проблемы;

- стороны, вовлеченные в конфликт, поступают как партнеры, доверяют друг другу, считаются с потребностями, опасениями и предпочтениями оппонентов.

Выгоды сотрудничества несомненны: каждая сторона получает максимум пользы при минимальных потерях. Но такой путь продвижения к положительному исходу конфликта по-своему тернист. Он требует времени и терпения, мудрости и дружеского расположения, умения выразить и аргументировать свою позицию, внимательного выслушивания оппонентов,

объясняющих свои интересы, выработки альтернатив и согласованного выбора из них в ходе переговоров взаимоприемлемого решения. Наградой за общие усилия служат конструктивный, всех устраивающий результат, совместно найденный оптимальный выход из конфликта, а также укрепление партнерского взаимодействия.

1.5. Компромисс.

Компромисс занимает срединное место в сетке стилей конфликтного поведения. Он означает расположенность участника (участников) конфликта к урегулированию разногласия на основе взаимных уступок, достижения частичного удовлетворения своих интересов. Этот стиль в равной мере предполагает активные и пассивные действия, приложение индивидуальных и коллективных усилий. Стиль компромисса предпочтителен тем, что обычно преграждает путь к недоброжелательности, позволяет, хотя и отчасти, удовлетворить притязания каждой из вовлеченных в конфликт сторон. К компромиссу обращаются в ситуациях, когда:

- субъекты конфликта хорошо осведомлены о его причинах и развитии, чтобы судить о реально складывающихся обстоятельствах, всех «за» и «против» собственных интересов;
- равные по рангу конфликтующие стороны, имея взаимоисключающие интересы, сознают необходимость смириться с данным положением дел и расстановкой сил, довольствоваться временным, но подходящим вариантом разрешения противоречий;
- участники конфликта, обладающие разным рангом, склоняются к достижению договоренности, чтобы выиграть время и сберечь силы, не идти на разрыв отношений, избежать излишних потерь;
- оппоненты, оценив сложившуюся ситуацию, корректируют свои цели с учетом изменений, происшедших в процессе конфликта;
- все другие стили поведения в данном конфликте не приносят эффекта.

Способность к компромиссу признак реализма и высокой культуры общения, т.е. качество, особо ценное в управленческой практике. Не следует, однако, прибегать к нему без нужды, торопиться с принятием компромиссных решений, прерывать тем самым обстоятельное обсуждение сложной проблемы, искусственно сокращать время на творческий поиск разумных альтернатив, оптимальных вариантов. Каждый раз нужно проверять, эффективен ли в данном случае компромисс по сравнению, например, с сотрудничеством, уклонением или приспособлением.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В любом конфликте каждый участник оценивает и соотносит свои интересы и интересы соперника, задавая себе вопросы: что я выиграю, что я потеряю, какое значение имеет предмет спора для соперника. На основе такого анализа он сознательно выбирает ту или иную стратегию поведения (уход, принуждение, компромисс, уступка или сотрудничество). Часто отражение этих интересов происходит неосознанно, и тогда поведение в конфликтном взаимодействии насыщено мощным эмоциональным напряжением и носит спонтанный характер.

Особое место в оценке моделей и стратегий поведения личности в конфликте занимает ценность для нее межличностных отношений с противоборствующей стороной. Если для одного из соперников межличностные отношения с другим соперником (дружба, любовь, партнерство и т.д.) не представляют никакой ценности, поведение его в конфликте будет отличаться деструктивным содержанием или крайними позициями в стратегии (принуждение, борьба, соперничество). И наоборот, ценность межличностных отношений для субъекта конфликтного взаимодействия, как правило, является существенной причиной конструктивного поведения в конфликте или направленности такого поведения на компромисс, сотрудничество, уход или уступку.

Завершая данное описание, отметим, что не существует ни одной стратегии, однозначно приемлемой в любой ситуации. Каждая стратегия хорошо срабатывает в конкретных обстоятельствах, определенных выше как условия эффективности стиля поведения. Большинство людей склонны употреблять привычные сценарии конфликтного взаимодействия, имея в репертуаре одну - две стратегии поведения, тогда как высокая конфликтологическая компетентность состоит в том, чтобы уметь варьировать ими и адекватно осуществлять выбор необходимой для данных отношений именно здесь и сейчас.

Стратегии поведения в конфликте¹

Инструкция.

В таблице приведены описания возможных вариантов поведения в конфликтных ситуациях, сгруппированные в 30 пар. Выбери из каждой пары то суждение, которое является более типичным для характеристики твоего поведения (одно суждение из каждой пары). Некоторые формулировки, как ты заметишь, повторяются по несколько раз, но они все время находятся в разных сочетаниях друг с другом, так что выбор все равно нужно делать заново в каждой паре.

>	Вариант	Вариант
1	Я предпочитаю, чтобы ответственность за решение спорных вопросов брал не я, а кто-то Другой	Чем спорить о том, в чем наши мнения не совпадают, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны
2	Я стараюсь найти такие выходы из конфликтов, что каждый что-то теряет, но что-то и приобретает взамен	Я пытаюсь уладить дело с учетом как интересов другого, так и моих собственных
3	Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего	Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши
4	Я стараюсь найти компромиссное решение	Иногда я жертвую своими собственными интересами ради
5	Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у	Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности
6	Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя	Для меня важнее всего добиться своего
7	Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно	Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться чего-то другого
8	Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего	Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все
9	Разногласия, возникающие между мной и окружающими, меня не очень волнуют	Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего
10	Я твердо стремлюсь достичь своего	Я стараюсь найти такие выходы из конфликтов, что каждый что-то теряет, но что-то и приобретает взамен
11	Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все	Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши
12	Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры	Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу
13	Я предлагаю среднюю	Я настаиваю, чтобы было сделано по-
14	Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах	Я пытаюсь показать другому преимущества моих взглядов
15	Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши	Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности
16	В конфликтах я стараюсь не задеть чувств другого	Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции

«Методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению» К. Томаса, модификация Д. Г. Грецова.

17	Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего	Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности
18	Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем	Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу
19	Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.	Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно
20	Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия	1. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих
21	Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого	Я всегда, склоняюсь к прямому обсуждению
22	Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого	Я отстаиваю свои желания
23	Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас	Я предпочитаю, чтобы ответственность за решение спорных вопросов брал не я, а кто-то другой
24	Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям	Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу
25	Я пытаюсь показать другому преимущества моих взглядов.	Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого
26	Я предлагаю среднюю позицию	Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас
27	Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры	Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем
28	Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего	Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого
29	Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого	Разногласия, возникающие между мной и окружающими, меня не очень волнуют
30	В конфликтах я стараюсь не задеть чувств другого	Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха

Ключ

Подсчет баллов выполняется с помощью приведенной ниже таблицы. Столбцы ее пронумерованные от «1» до «5», — это пять стратегий поведения в конфликтных ситуациях. Каждый из вариантов ответа оценивается в 1 балл в пользу той стратегии, к которой он относится (т. е. баллы нужно подсчитывать по каждому из столбцов в отдельности).

№	1	2	3	4	5
1				Л	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		Л		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	

8	Л	Б			
9	Б			Л	
10	Л		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	Л			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21					А
22	Б		Л		
23		Л		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		5	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			Л	Б	
30		Б			А

Максимально возможное значение по каждому из показателей теста— 12 баллов, среднее— 6. Если по какому-то параметру набрано больше 8 баллов— это твоя предпочитаемая стратегия поведения в конфликтных ситуациях, меньше 4 — избегаемая стратегия. Интерпретация результатов:

Вот стратегии поведения в конфликтных ситуациях, склонность к которым позволяет определить эта методика:

1. Соперничество - стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.
2. Сотрудничество - выбор альтернативы, максимально отвечающей интересам обеих сторон.
3. Компромисс- выбор, при котором каждая сторона что-то выигрывает, но что-то и теряет.
4. Избегание - уход от конфликтных ситуаций, отсутствие как стремления к кооперации, так и попыток достижения собственных целей.
5. Приспособление- принесение в жертву собственных интересов ради другого.

Эти стратегии можно отразить графически в системе координат «свои интересы — интересы другого участника конфликта» (см. рис. 3).



Рис. 3.

Давай поразмышляем о «плюсах» и «минусах» разных стратегий разрешения конфликтов. Как и в обсуждении любых характеристик личности, попробуем избежать категорий «хорошо» или «плохо», потому что одна и та же стратегия поведения может быть и плохой, и хорошей: смотря для кого, смотря для чего, смотря в какой конкретной ситуации.

Вот некоторые рекомендации о том, когда к какой стратегии поведения лучше прибегать. Сотрудничество может состояться, когда у тех, кто вступил в конфликт, есть возможность найти некие общие точки интересов, позволяющие удовлетворить потребности и одного, и другого. Примерно как в притче о двух людях, которые поссорились из-за того, что не могли поделить лимон. А на самом деле одному из них нужна была мякоть, чтобы испечь пирожок, а другому - кожура, чтобы сварить компот. Определись они сразу, что кому нужно, - и никакого конфликта бы не было.

Сотрудничество - лучший способ решения конфликтов, но оно, к сожалению, возможно не всегда, в жизни довольно много ситуаций, когда достижение нелей одним означает поражение другого (классические примеры - два парня «делят» девушку, или две спортивные команды играют матч на выбывание).

Соперничество - это стратегия, к которой имеет смысл прибегать при совпадении двух условий:

- Повод конфликта для тебя важнее, чем дружеские отношения с тем, с кем ты конфликтуешь.
- Ты уверен в превосходстве своих сил. Ведь если ты затеял соперничество, тебе, скорее всего, ответят тем же.

Приспособление, напротив, более оправданно тогда, когда для тебя сохранение хороших отношений важнее, чем повод для конфликта. Или когда ты столкнулся с давлением грубой превосходящей силы. С тремя злыми

грабителями, вооруженными ножами и пистолетами, одинокому безоружному прохожему лучше не соперничать, сам понимаешь...

Компромисс уместен тогда, когда то, что стало поводом для конфликта, можно поделить таким образом, чтобы хотя бы частично удовлетворить потребности всех втянутых в противоречие.

Избегание же наиболее оправданно, когда собственное спокойствие тебе дороже повода конфликта, а еще тогда, когда конфликт тебе навязывают, пытаясь удовлетворить какие-то свои потребности. Глупо конфликтовать с торговым агентом, пытающимся «втюхать» тебе какую-нибудь дрянь; куда проще просто захлопнуть перед его носом дверь квартиры (а еще лучше — вообще не открывать!) или молча уйти от него на улице.

А теперь разберем такой пример: в темном переулке на тебя напал грабитель, который требует отдать ему все деньги. Возможные сценарии действия:

1. Соперничество - оказать физическое сопротивление.
2. Сотрудничество - попытаться «навести» этого грабителя на более богатого знакомого, поставив условие: вырученные таким путем деньги поделить.
3. Компромисс - договориться с грабителем, что он берет только часть имеющихся денег в обмен на обещание жертвы не обращаться с заявлением в милицию.
4. Избегание - попытаться убежать.
5. Приспособление - безропотно отдать всю имеющуюся наличность.

Когда предпочтителен первый способ? Когда есть гарантия, что грабитель слабее и трусливее соперника. А если грабитель вооружен, а вступающий в соперничество дрожит как осиновый лист? Разрешение такого конфликта может стать трагическим. Второй способ для описанной ситуации приемлем только в том случае, если и жертва окажется грабителем (есть все основания надеяться, что они оба когда-нибудь плохо кончат). Третий способ (дипломатический) в общении с грабителем, пожалуй, не вполне уместен, хотя чудачки бывают всякие. Попытаться убежать в описанной выше ситуации - стратегия очень хорошая для умеющих быстро бегать и знающих, куда бежать. А вот безропотно отдать всю имеющуюся наличность очень обидно, но иногда именно это абсолютно оправдано. Думается, в этом примере самая выгодная стратегия все-таки четвертая - избегание, но не в смысле «делать ноги», а в смысле по максимуму избегать возможности Б такую ситуацию попасть. Как, впрочем, и в другие подобные ситуации.

Источник: Грецов А. Г., Азбель А. А. Узнай себя. Психологические тесты для подростков. -СПб., Питер, 2006.-с. 116-124.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Учебник для ВУЗов. [Текст] - М.: ЮНИТИ, 1999.
2. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н., Социально-психологический климат коллектива и личность. [Текст] - М.: Мысль, 1983. - 207 с.
3. Вишневская А.В. курс лекций "Конфликтология". Лекция 8 Стратегия поведения в конфликте. [Интернет ресурс] 24.11.2003 21:09 | РУДН
4. Гришина Н.В., Я и другие: Общение в трудовом коллективе. [Текст] - Лениздат, 1990.-171с.
5. Грецов А.Г., Азбель А.А. Узнай себя. Психологические тесты для подростков. [Текст] - СПб., Питер, 2006. - с. 116-124.
6. Ершов А.А., Личность и коллектив: Межличностные конфликты в коллективе, их разрешение. [Текст] - Л., 1976 .
7. Кибанов А.Я, Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К. Коновалова В.Г. Конфликтология: Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. И доп.[Текст] - М.: ИНФРА-М, 2006.- 302с. - (высшее образование).
8. Скотт Д.Г., Конфликты: пути их преодоления. [Текст]-Киев, 1991.-191 с.
9. Трунев Н.Н. Управление конфликтами. [Текст] М., 1999 - 189с.
- Ю.Чумиков А.Н. Управление конфликтами. [Текст] М., 1995.-193с.