Конфликт – это явление, возникающее в результате столкновения противоположных действий, взглядов, интересов, стремлений, планов различных людей или мотивов и потребностей одного человека. Конфликты являются естественной частью нашей жизни. Они могут ожидать нас при встрече с новым человеком или новой ситуацией. В какой-то мере они даже необходимы для развития ситуаций и отношений, для роста личности, иначе может наступить застой. Хотя, чаще всего, конфликтную ситуацию мы переживаем как серьёзную неприятность. Есть различные виды конфликтов – внешний и внутренний. Первый виден всем, а второй происходит в душе самого человека, когда он не может разобраться, чего же он хочет. Ведь, внутри у него тоже происходит столкновение интересов, стремлений и планов.

Большинство из нас не любит конфликты. Мы стараемся избегать их, ведь жить или работать в состоянии конфликта очень сложно.

Но без конфликтов в нашей жизни не обойтись. Невозможно вырасти и стать взрослым человеком без того, чтобы не вступить хотя бы в один. И это нормально, через это проходят все люди.

Конфликтные ситуации можно повернуть в свою пользу, не нужно их избегать, нужно знать, как правильно из них выйти. Сегодня мы рассмотрим основные способы выхода из конфликтных ситуаций.

Английские социологи, специалисты в области конфликтологии, У. Томас и Р. Килмен выделили шесть основных способов решения конфликта:

* силовой;
* конкуренция;
* уклонение;
* приспособление;
* компромисс;
* сотрудничество.

**Силовой способ решения конфликта**

В этом случае один из участников конфликта навязывает свою волю и решение другому (другим участникам). Конфликт разрешается с помощью силы (власть, давление, санкции и т. п.).

Силовой стиль обычно используют, когда есть явное преимущество в силе и ресурсах у одного из участников, высокая значимость у достигаемой цели, специфичность объекта конфликта (то, что нельзя поделить).

У этого способа решения есть много недостатков. Когда применяют силовой стиль, проблема конфликта не исчезает, слабый лишь подчиняется сильному, со временем расстановка сил может измениться, и конфликт разгорится с новой силой.

**Конкуренция**

В этом варианте разрешения конфликта участниками используются индивидуальные действия, они стремятся добиться своего за счет другого. Этот способ может принести пользу только тогда, когда один из участников знает верное решение проблемы и обладает достаточным уровнем власти, чтобы настаивать на своем.

Конкуренция помогает быстро найти решение конфликта, но может нести негативные последствия. Если это происходит в рабочем коллективе, то между сотрудниками возникает отчужденность, превышаются должностные полномочия, возникает нездоровая и ненужная активность в рабочих процессах.

**Уклонение**

Участники конфликта выбирают пассивное поведение, не желая сотрудничать и уклоняясь от решения проблемы. Этот способ решения можно выбрать, если вы заведомо слабая сторона, если проблема, из-за которой возник спор, не так уж и важна для вас, или просто нет времени на то, чтобы участвовать в конфликте.

Уклонение может привести к положительным результатам, конфликт может утихнуть сам по себе, в таком случае. Но есть и неприятный момент – можно потерять авторитет, с вашим мнением могут перестать считаться.

**Приспособление**

Кто-то из участников конфликта жертвует своими интересами в пользу другого, отказывается от собственных целей и выполняет чужие требования.

Приспособление – это вынужденная мера, но если участник, который «приспосабливается», понимает свою неправоту, к негативным последствиям это привести не может. Это хороший способ, если вам, как участнику конфликта, важно сохранить хорошие отношения с другой стороной, а победа в споре не так уж и важна.

Главное неприятное последствие «приспособленческого» поведения – вами могут начать беззастенчиво пользоваться.

**Компромисс**

Один из участников конфликта делает некоторые уступки (в определенной степени) другому участнику, надеясь, что в ответ тоже получит некие уступки. Острые моменты конфликта, таким образом, сглаживаются, сам спор может разрешиться без больших потерь для всех сторон.

Но у компромисса тоже есть негативные моменты: не будет найден источник проблемы, не ищутся оптимальные пути ее решения, возникает взаимное недовольство.

Вы можете выбрать компромисс, как способ решения конфликта, в том случае, когда понимаете, что удовлетворить потребности всех сторон, участвующих в споре, невозможно.

**Сотрудничество**

В этом варианте все стороны конфликта пытаются найти решение, которое будет приемлемым для всех. Выясняется причина конфликта, одна сторона отказывается от своих целей в пользу другой стороны, ищутся пути решения и совместно реализуются.

Этот способ выхода из конфликта основан на том, что одна сторона может отстаивать свои интересы, но в тоже время должна найти взаимопонимание с другой стороной конфликта.

Вы выбираете сотрудничество, если вам важно сохранить хорошие отношения с другим участником конфликта, при этом соблюсти собственный интерес. Вы идете на открытый разговор, пытаясь найти решение, которое бы удовлетворило всех.

К сожалению, такой способ заводит иногда в тупик, поскольку реализовать потребности одной стороны зачастую возможно только за счет потерь другой стороны спора. Зато можно выяснить причину конфликта и постараться в будущем избежать подобных ситуаций.