

БИБЛИОТЕКА КНИГИКРАТКО

**КРАТКОЕ
СОДЕРЖАНИЕ
«КОНФЛИКТЫ НА
РАБОТЕ. ИСКУССТВО
ПРЕОДОЛЕНИЯ
РАЗНОГЛАСИЙ»**

КнигиКратко

Библиотека КнигиКратко

**Краткое содержание «Конфликты
на работе. Искусство
преодоления разногласий»**

«Акция управление и финансы»

КнигиКратко Б.

Краткое содержание «Конфликты на работе. Искусство преодоления разногласий» / Б. КнигиКратко — «Аktion управление и финансы», — (КнигиКратко)

Этот текст — сокращенная версия книги «Конфликты на работе. Искусство преодоления разногласий». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты. В состоянии конфликта мы говорим не то, что думаем. Мы редко бываем искренними, потому что хотим скрыть от других свои слабости. Конфликт обладает гипнотической разрушительной силой – он толкает нас на бессмысленную борьбу, не позволяет вовремя остановиться, рождает в душе злобу. Нас захватывают эмоции, с которыми мы не способны справиться, и мы перестаем контролировать ситуацию. Авторы книги 20 лет изучали природу конфликтов и не раз наблюдали, как боль и разочарование в разгар конфликта сменялись на очищение и творческие преобразование после него. Так они стали различать в конфликте две силы – разрушение и преобразование. Их главный совет – не избегать конфликтов, не довольствоваться их улаживанием и тем более не отвечать агрессией. Самая продуктивная тактика в конфликте – сотрудничество. Трудность заключается в том, что идти на сотрудничество гораздо сложнее, чем прибегнуть к тактике уклонения, согласия, компромисса или агрессии. Искусство уклонения мы освоили еще в раннем детстве. Соглашаться со старшими нас заставляли в семье. Науку компромисса мы познали в школе. Агрессии же нас научили сверстники, старшие братья и сестры. А вот сотрудничать многих из нас никто никогда не учил. Универсальных способов разрешения конфликтов не существует, нужно выработать собственную тактику. Главное помнить, что конфликт – это не война, это путешествие навстречу друг к другу. Чтобы дорога была приятной, учитесь правильно выражать свои мысли и чувства и проявлять сочувствие к другим. В книге «Конфликты на работе», изданной издательством «Претекст», описаны восемь основных путей, которые помогут вам разработать собственный подход к разрешению конфликтов. Читайте в Библиотеке «Главная мысль» краткий обзор по этой книге. Напоминаем, что этот текст — краткое изложение книги

© КнигиКратко Б.
© Акцион управление и финансы

По материалам книги «Конфликты на работе. Искусство преодоления разногласий» Кеннет Клок, Джоан Голдсмит

Автор краткого обзора: Библиотека «Главная мысль»

8 способов обратить рабочий конфликт себе и другим на пользу

«Мы принимаем войну за активный образ жизни, а мир считаем пассивным существованием. А на самом деле все наоборот».

Мэри Паркер Фоллетт

Авторы книги 20 лет изучали природу конфликтов и не раз наблюдали, как боль и разочарование в разгар конфликта сменялись на очищение и творческие преобразование после него. Так они стали различать в конфликте две силы – разрушение и преобразование. Их главный совет – не избегать конфликтов, не довольствоваться их улаживанием и тем более не отвечать агрессией. Самая продуктивная тактика в конфликте – сотрудничество. Каждый раз надо разбираться, почему возникла спорная ситуация и для каких изменений пришло время. Если вы не готовы к трансформации, высок риск, что однажды вы окажетесь в безвыходном положении.

Трудность заключается в том, что идти на сотрудничество гораздо сложнее, чем прибегнуть к тактике уклонения, согласия, компромисса или агрессии. Искусство уклонения мы освоили еще в раннем детстве. Соглашаться со старшими нас заставляли в семье. Науку компромисса мы познали в школе. Агрессии же нас научили сверстники, старшие братья и сестры. А вот сотрудничать многих из нас никто никогда не учил.

Культура сотрудничества при возникновении конфликта не развита в наше время. В одних организациях приветствуется избегание конфликта во что бы то ни стало, в других – приспособление и компромисс. В целом в обществе правыми в конфликте чаще оказываются те, кто проявляет агрессию, избегает конфликта или приспособляется к нему. Их реже призывают к ответу. Оправдываться же приходится тем, кто стремится к открытому обсуждению ситуации и сотрудничеству. Разжигает страсть к конфликтам массовая поп-культура. Именно она создает чарующий образ агрессии и предлагает искаженные образы:

стремление к миру преподносится как пассивность, вдумчивость кажется глупостью, агрессия – силой, а жестокость принимается за серьезность.

Пожалуй, пришло время самостоятельно учиться сотрудничать и конструктивно реагировать на чужие и свои негативные эмоции. К конфликту надо относиться как к объекту изучения. Если мы станем разбираться в причинах возникшей неприятной ситуации и ответим себе на вопрос, почему мы на самом деле злимся, то сможем глубже понять себя. Недосказанность разрушает. К примеру, двое коллег конфликтуют из-за распределения нагрузки. Противостояние не закончится, пока они не выскажут друг другу напрямую свои сомнения. Если же они выслушают друг друга, то, скорее всего, обнаружат взаимозависимость. Тогда появится шанс распределить рабочие обязанности так, чтобы каждый счел это справедливым.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.