

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАРАНОВИЧСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

## **ПСИХОЛОГИЯ**

**Тема: «Межличностные отношения»**

*Составитель:*

Н.С. Тхорик,

магистр педагогических наук

преподаватель кафедры психологии

2017 г.

# ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ТЕМЫ ЗАНЯТИЯ

1. Понятие «межличностные отношения»
2. Понятие «аттракция»
3. Факторы и механизмы аттракции
4. Понятие о самопрезентации
5. Функции и стратегии самопрезентации
6. Понятие «конфликт»
7. Структура и динамика конфликта
8. Виды и причины конфликтов
9. Стратегии разрешения конфликта

## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Андреева, Г. М.* Социальная психология / Г. М. Андреева. — М. : Аспект Пресс, 2004. — 366 с.
2. *Аронсон, Э.* Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Э. Аронсон, Т. Уилсон, Р. Эйкерт. — СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. — 70 с.
3. *Белинская, Е. П.* Социальная психология личности / Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. — М. : Аспект Пресс, 2001. — 301 с.
4. *Бэррон, Р.* Социальная психология / Р. Бэррон, Д. Бирен. — СПб. : Питер, 2001. — 352 с.
5. *Малкина-Пых, И. Г.* Психология поведения жертвы / И. Г. Малкина-Пых. — М. : Изд-во Эксмо, 2006. — 1008 с.
6. *Семечкин, Н. И.* Социальная психология / Н. И. Семечкин. — СПб. : Питер, 2004. — 376 с.
7. *Столяренко, Л. Д.* Психология / Л. Д. Столяренко. — Ростов н/Д. : Феникс, 2003. — 544 с.
8. *Чеховских, М. И.* Психология / М. И. Чеховских. — М. : Новое знание, 2006. — 380 с.

# ВОПРОС 1. ПОНЯТИЕ «МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

## ***ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ***

это процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и  
СВЯЗЬ

## ***КОМПОНЕНТЫ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ***

- ✓ *межличностные отношения*
- ✓ *совместная деятельность*
- ✓ *общение*

## ***МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ***

это переживаемое, лично значимое, эмоционально-когнитивное отражение людьми друг друга в процессе межличностного взаимодействия

## ***СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ***

- ✓ **КОГНИТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ** (все познавательные психические процессы)
- ✓ **ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ** (симпатии или антипатии, удовлетворенности или неудовлетворенности, эмпатии или антипатии)
- ✓ **ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ** (мимика, жестикуляция, пантомимика, речь и действия)

# **ВОПРОС 1. ПОНЯТИЕ «МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ»**

## **ХАРАКТЕРИСТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

- ✓ *СИМПАТИЯ*
- ✓ *ПРИТЯЖЕНИЕ*
- ✓ *СОВМЕСТИМОСТЬ*
- ✓ *СРАБАТЫВАЕМОСТЬ*
- ✓ *ВЗАИМОПОНИМАНИЕ*

### ***ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ ВЗАИМОПОНИМАНИЯ***

- ✓ *АДЕКВАТНОСТЬ*
- ✓ *ИДЕНТИФИКАЦИЯ*

### ***СРАБАТЫВАЕМОСТЬ***

согласованность в работе между ее участниками

### ***ПРИЗНАКИ РАЗЛИЧИЯ СОВМЕСТИМОСТИ И СРАБАТЫВАЕМОСТИ***

- ✓ характер условий взаимодействия (связанных с удовлетворением партнерами потребности в общении или с решением деловых задач)
- ✓ относительная значимость параметров успешности совместной деятельности и субъективной удовлетворенности партнеров
- ✓ степень эмоционально-энергетических затрат лиц, решающих общие задачи (затраты фиксируются на физиологическом уровне)

## ВОПРОС 2. МЕЖЛИЧНОСТНАЯ АТТРАКЦИЯ

*от англ. attract – «привлекательность», «притягательность», «пленять», «прельщать»)*

**процесс предпочтения одних людей другим, вызывающий взаимное притяжение и симпатию**

### ***ФАКТОРЫ АТТРАКЦИИ***

- ✓ внешние факторы аттракции (экологические)
- ✓ внутренние (межличностные детерминанты аттракции)

### ***ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ АТТРАКЦИИ***

- ✓ степень выраженности у человека потребности в аффилиации
- ✓ эмоциональное состояние партнеров по общению
- ✓ пространственная близость

### ***АФФИЛИАЦИЯ***

это потребность создавать и поддерживать удовлетворительные отношения с другими людьми, желание нравиться, привлекать внимание, интерес, чувствовать себя ценным и значимым

### **ВОПРОС 3. ФАКТОРЫ И МЕХАНИЗМЫ АТТРАКЦИИ ВНУТРЕННИЕ (МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ) ФАКТОРЫ АТТРАКЦИИ**

- ✓ физическая привлекательность партнеров по общению
- ✓ демонстрируемый стиль общения
- ✓ фактор сходства между партнерами по общению
- ✓ фактор дополнения
- ✓ выражение личного отношения к партнеру в процессе общения (фактор поддержки)

#### ***МЕХАНИЗМЫ АТТРАКЦИИ***

- ✓ межличностная привлекательность, основанная на сходстве характеристик участников общения (близость установок, убеждений, ценностей, внешнее подобие или сходство, психологическая близость, доступность для контактов, непринужденность, общительность, чувство юмора, отзывчивость и т.д.)
- ✓ увеличение числа невербальных реакций симпатии (улыбки, взгляды, жесты, прикосновения и пр.) и использование расстояния и расположения партнеров друг относительно друга в процессе общения

### ВОПРОС 3. ФАКТОРЫ И МЕХАНИЗМЫ АТТРАКЦИИ

#### *МЕХАНИЗМЫ АТТРАКЦИИ (ПРОДОЛЖЕНИЕ)*

- ✓ — воздействие на органы чувств с помощью запахов (парфюмерии), цвета  
(в одежде и интерьере), звуков (звучания и содержания речи);
- ✓ частоту встреч, повышение их эмоциональной насыщенности и усиление личностной значимости;
- ✓ использование таких приемов, как «помогающее поведение», демонстрация «сопричастности к чему-либо» и пр.;
- ✓ организация совместной деятельности на основе общих интересов, целей и т.д.

*Механизмы взаимопритяжения можно разделить на две группы:*

- ✓ личностные
- ✓ социальные

*Личностные* – это, например, привязанность, симпатия, любовь.

К *социальным* относятся популярность, авторитет, преклонение или почитание



## ***ВОПРОС 4. ПОНЯТИЕ О САМОПРЕЗЕНТАЦИИ***

Человек осознанно или неосознанно определенным образом предьявляет себя окружающим людям, а те, в свою очередь, формируют о нем определенное впечатление на основе поступающей информации. Это самопредьявление включает то, что осознанно создает сам человек (*самопрезентация*), и то, что отражает его подлинное содержание (*самовыражение*).

Термин *самопрезентация* используется как синоним управления впечатлением для обозначения многочисленных стратегий и техник, применяемых индивидом при создании и контроле своего внешнего имиджа и впечатления о себе, которое он демонстрирует окружающим

Кроме термина *самопрезентация* (калька с англ. *self-presentation*), для отечественной традиции долгое время более характерными были понятия *самоподача* и *самопредьявление*, используемые как синонимы.

Этимологически близкое понятие – *самораскрытие* – имеет более широкое значение

### ***ВИДЫ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ***

- ✓ природная самопрезентация (свойственна всем людям, приобретает человеком с рождения)
- ✓ искусственная самопрезентация, главная цель которой – завоевание лояльности со стороны группы людей, значимой для «предентуемого»

## ***ВОПРОС 4. ПОНЯТИЕ О САМОПРЕЗЕНТАЦИИ ТИПЫ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ***

- ✓ соответствует собственной самооценке – в качестве основной цели такой самопрезентации выступает стремление субъекта воздействия к идеалу себя, сформированному в своем сознании
- ✓ соответствует ожиданиям и предпочтениям аудитории – наиболее часто встречающийся тип самопрезентации, который направлен на формирование образа субъекта воздействия в глазах окружающих

Неоспоримым фактом является выразительность самопрезентации, что обусловлено стремлением людей создавать себе образ, соответствующий их личной идентичности. Но часто, идентификацию субъекта общество контролирует из-за существования условных правил поведения в каждой сфере. Реакция субъекта на такой контроль может быть провокационной. Этому примером является «дочь церковнослужителя», у которой в следствие особенностей профессиональной деятельности отца подавлены идентичность личности и эмоции. В таких условиях она не может самопрезентовать себя в каком-то ином, несвойственном для «дочери проповедника» качестве. В конечном итоге, вызывает негативную реакцию в ее семье и обществе

### ***ФУНКЦИИ САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ***

- ✓ защитная (намеренное произведение на окружающих определенного впечатления)
- ✓ смысловая (подтверждение своей «Я»- концепции или самопознание)

## ВОПРОС 5. СТРАТЕГИИ И ТЕХНИКИ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ И. ДЖОНСА И Т. ПИТТМАНА

Стратегия	Техника	Цель
Старание понравиться ( <i>ingratiating</i> )	Выражать согласие. Лстить. Оказывать благосклонность	Казаться привлекательным (власть обаяния)
Самопродвижение, самореклама ( <i>self-promotion</i> )	Хвастать. Демонстрировать знания. Демонстрировать умения	Казаться компетентным (власть эксперта)
Запугивание ( <i>intimidation</i> )	Выдвигать требования. Угрожать неприятностями	Казаться опасным (власть страха)
Пояснение примером ( <i>exemplification</i> )	Хвастать. Демонстрировать свои достоинства	Казаться достойным подражания (власть наставника)
Мольба ( <i>supplication</i> )	Умолять. Демонстрировать слабость и зависимость (самозатруднение – <i>self-handicapping</i> )	Казаться слабым (власть сострадания)

## ВОПРОС 6. ПОНЯТИЕ «КОНФЛИКТ»

### *КОНФЛИКТ*

*столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями*

### *СТРУКТУРА КОНФЛИКТА*

- ✓ конфликтная ситуация – объективная основа конфликта, фиксирующая возникновение реального противоречия в интересах и потребностях сторон;
- ✓ объект конфликта – реальный или идеальный предмет, являющийся причиной спора;
- ✓ стороны конфликта (участники). Каждый участник конфликта имеет:
  - внешнюю позицию в конфликте – мотивировку, которая открыто предъявляется
  - внутреннюю позицию – она скрыта не только от оппонентов, но часто и от самих участников (неосознаваема)

## ВОПРОС 7. СТРУКТУРА И ДИНАМИКА КОНФЛИКТА

### *ДИНАМИКА КОНФЛИКТА*

развитие конфликта во времени

### *ЭТАПЫ ДИНАМИКИ КОНФЛИКТА*

***Первый этап*** – возникновение конфликтной ситуации (противоречия).

Противоречия – это результат развития организации как системы.

Возникновение противоречий – закономерный процесс, и избежать его невозможно. Противоречие возникает постепенно, поэтому конфликт «зреет» задолго до того, как произойдет собственно конфликтное поведение

***Второй этап*** – осознание конфликта. Конфликтная ситуация, т.е. объективное противоречие, не всегда осознается участниками конфликта. Причиной чаще всего является включение психологических защитных механизмов. Но именно представление участников о конфликте, а не сама реальная ситуация определяет их поведение

***Третий этап*** – переход к конфликтному поведению. В конфликтной ситуации ее участники оказываются перед необходимостью выбора одной из трех принципиальных возможностей своих действий в данной ситуации:

- 1) путь «борьбы», направленной на то, чтобы всеми доступными средствами добиться желаемого
- 2) уход от конфликта
- 3) ведение переговоров с целью найти приемлемое решение возникшей проблемы

## ВОПРОС 7. СТРУКТУРА И ДИНАМИКА КОНФЛИКТА

### *ДИНАМИКА КОНФЛИКТА*

### *ЭТАПЫ ДИНАМИКИ КОНФЛИКТА*

*Четвертый этап* – разрешение конфликта. Варианты разрешения конфликта:

- ✓ преобразование ситуации
- ✓ преобразование образов ситуации – реструктурирование имеющихся мотивов, ценностей, установок

*Полное разрешение* – устранение противоречия.

*Частичное разрешение* – устраняется конфликтное поведение, но побуждение к нему сохраняется и только сдерживается. Возникает, когда стороны не заинтересованы в продолжении конфликтных действий, хотя стремление достичь цели у них остается (запреты, санкции).

**Последствия конфликта** зависят от адекватности выбора способа поведения в конфликте и средств его разрешения

Основной критерий оценки последствий конфликта – степень разрешения противоречия

- ✓ Функциональные последствия возникают в случае разрешения противоречия
- ✓ Дисфункциональные последствия возникают в случае деструктивно протекающего конфликта, если не найден эффективный способ управления конфликтами

## ВОПРОС 8. ВИДЫ И ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ

### *ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЕ, МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ,МЕЖГРУППОВЫЕ*

- ✓ **Внутриличностный конфликт** возникает тогда, когда возникает противоречие и столкновение почти равных по силе, но противоположно направленных интересов, потребностей и мотивов человека. В этом виде конфликта всегда присутствуют сильные эмоциональные переживания
- ✓ **Межличностный конфликт** в основном возникает в организациях между руководителями и сотрудниками. В большинстве случаев это происходит из-за разногласия на предприятии рабочего процесса

Очень часто межличностные конфликты возникают при смене руководства. А возникают они из-за того, что происходят изменения в стиле и методе управления сотрудниками. Предыдущий руководитель был более гуманным в своих требованиях, а нынешний придерживается к авторитарному стилю. Это не вписывается в укрепившиеся отношения между работниками и руководителем. При отвержении новых условий, которое установило «новое» начальство обязательно возникает конфликт

- ✓ **Межгрупповой конфликт** это конфликт между формальными и неформальными организациями, партиями, религиями. Межгрупповые конфликты объединяют людей одной группы, но как только конфликт исчезает, сплоченность тоже может исчезнуть

## **ВОПРОС 8. ВИДЫ И ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ**

### ***ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ***

важный компонент в вопросе урегулирования любого конфликта  
Причины возникновения конфликта являются движущей силой развития  
и эскалации конфликта.

Природа причин может иметь объективный или субъективный характер

Сами причины могут иметь структуру, поэтому необходимо уметь  
отделять изменения параметров внутри причин от причины конфликта  
в целом

### ***ОСНОВНЫЕ ГРУППЫ ПРИЧИН***

- ✓ объективные причины
- ✓ структурно-управленческие, или организационные
- ✓ социально-психологические факторы
- ✓ субъективные причины



## ВОПРОС 9. СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

**Уклонение (избегание, уход)** . Данная форма поведения выбирается тогда, когда индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции, уклоняется от спора. При таком стиле предполагается тенденция ухода от ответственности за решения. Данное поведение возможно, если исход конфликта для индивида не особенно важен, либо если ситуация слишком сложна и разрешение конфликта потребует много сил у его участников, либо у индивида не хватает власти для решения конфликта в свою пользу

**Конкуренция (противоборство)** характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей власти, принуждения, иных средств давления на оппонентов, использованием зависимости других участников от него. Ситуация воспринимается индивидом как крайне значимая для него, как вопрос победы или поражения: предполагаются жесткая позиция по отношению к оппонентам и непримиримый антагонизм к другим участникам конфликта в случае их сопротивления

**Приспособление (уступчивость)**. Действия индивида направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений с оппонентом путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов. Данный подход возможен, когда вклад индивида не слишком велик или когда предмет разногласия более существен для оппонента, чем для индивида. Такое поведение в конфликте используется, если ситуация не особенно значима, если важнее сохранить хорошие отношения с оппонентом, чем отстаивать собственные интересы, если у индивида мало шансов на победу, мало власти

## ВОПРОС 9. СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

**Сотрудничество** означает, что индивид проявляет активность в поисках решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, но не забывает при этом и свои интересы. Предполагаются открытый обмен мнениями, заинтересованность всех участников конфликта в выработке общего решения. Данная форма требует положительной работы и участия всех сторон. Если у оппонентов есть время, а решение проблемы имеет для всех важное значение, то при таком подходе возможны всестороннее обсуждение вопроса, возникших разногласий и выработка общего решения с соблюдением интересов всех участников

**При компромиссе** действия участников направлены на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особенно никто не выигрывает, но и не теряет. Такой стиль поведения применим при условии, если оппоненты обладают одинаковой властью, имеют взаимоисключающие интересы, у них нет большого резерва времени на поиск лучшего решения, их устраивает промежуточное решение на определенный период времени

**Благодарим за внимание**