



Конфликт

КОНФЛИКТ



ПРОТИВОСТОЯНИЕ СУБЪЕКТОВ
ПО ПОВОДУ ВОЗНИКШЕГО
ПРОТИВОРЕЧИЯ,
ДЕЙСТВИТЕЛЬНОГО ИЛИ
ВООБРАЖАЕМОГО.

ТИПЫ КОНФЛИКТОВ:



- ◆ ЛИЧНОСТНЫЕ
- ◆ ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЕ
- ◆ МЕЖГРУППОВЫЕ
- ◆ ВНУТРИГРУППОВЫЕ
- ◆ ГОРИЗОНТАЛЬНЫЕ
- ◆ ВЕРТИКАЛЬНЫЕ

Конструктивные функции конфликтов

1. Дает объективную информация о наличии противоречий и социальной напряженности;
2. Является источником развития личности, группы, межличностных отношений, самосовершенствование;
3. Снижает вероятность застоя и упадка группы; дает разрядку напряженности между сторонами;
4. Способствует развитию взаимопонимания между участниками взаимодействия, сплочению коллектива, группы
5. Способствует нормотворчеству, появлению новых правил, форм поведения;
6. Способствует решению управленческих проблем.

Деструктивные функции конфликтов

1. Требует больших эмоциональных, материальных затрат;
2. Способствует снижению дисциплины, ухудшению социально психологического климата в коллективе;
3. Формирует представление о побежденных группах как о врагах; наносит ущерб работе, созидательной деятельности; способствует росту недоверия и уменьшению степени сотрудничества;
4. Затрудняет восстановление добрых и деловых отношений.

КАК ВОЗНИКАЮТ КОНФЛИКТЫ



4 стадии прохождения конфликта:

1. Возникновение конфликта (появление противоречия)
2. Осознание данной ситуации как конфликтной хотя бы с одной стороны.
3. Конфликтное поведение.
4. Исход конфликта (конструктивный, деструктивный, замораживание конфликта)

Конфликтогены

(способствующие конфликту)



**ЭТО СЛОВА , ДЕЙСТВИЯ (ИЛИ БЕЗДЕЙСТВИЕ), ПРИВОДЯЩИЕ
К КОНФЛИКТУ.**

ТИПЫ КОНФЛИКТОГЕНОВ:

- ▣ СТРЕМЛЕНИЕ К ПРЕВОСХОДСТВУ;**
- ▣ ПРОЯВЛЕНИЯ АГРЕССИИ;**
- ▣ ПРОЯВЛЕНИЯ ЭГОИЗМА**

1 ФОРМУЛА КОНФЛИКТА



**КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ + ИНЦИДЕНТ
= КОНФЛИКТ**

КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ – ЭТО НАКОПИВШИЕСЯ ПРОТИВОРЕЧИЯ,
СОДЕРЖАЩИЕ ИСТИННУЮ ПРИЧИНУ КОНФЛИКТА.

ИНЦИДЕНТ – ЭТО СТЕЧЕНИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ПОВОДОМ
ДЛЯ КОНФЛИКТА.

КОНФЛИКТ – ЭТО ОТКРЫТОЕ ПРОТИВОСТОЯНИЕ КАК СЛЕДСТВИЕ
ВЗАИМОИСКЛЮЧАЮЩИХ ИНТЕРЕСОВ И ПОЗИЦИЙ.

РАЗРЕШИТЬ КОНФЛИКТ – ЭТО ЗНАЧИТ:



- ◆ УСТРАНИТЬ КОНФЛИКТНУЮ СИТУАЦИЮ;
- ◆ ИСЧЕРПАТЬ ИНЦИДЕНТ.

2 ФОРМУЛА КОНФЛИКТА



КС, КС1, КС2 – КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ

ДАННАЯ ФОРМУЛА ДОПОЛНЯЕТ ПЕРВУЮ ФОРМУЛУ, В СООТВЕТСТВИИ С КОТОРОЙ КАЖДАЯ ИЗ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ СВОИМ ПРОЯВЛЕНИЕМ ИГРАЕТ РОЛЬ ИНЦИДЕНТА ДЛЯ ДРУГОЙ.

РАЗРЕШИТЬ КОНФЛИКТ ПО ЭТОЙ ФОРМУЛЕ



**ЭТО ЗНАЧИТ УСТРАНИТЬ
КАЖДУЮ ИЗ
КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ**

6 правил формулирования конфликтной ситуации



- 1. ПОМНИТЕ, ЧТО КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ – ЭТО ТО, ЧТО НАДО УСТРАНИТЬ.**
- 2. КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ ВСЕГДА ВОЗНИКАЕТ РАНЬШЕ КОНФЛИКТА.**
- 3. ФОРМУЛИРОВКА ДОЛЖНА ПОДСКАЗЫВАТЬ, ЧТО ДЕЛАТЬ.**
- 4. ЗАДАВАЙТЕ СЕБЕ ВОПРОСЫ «ПОЧЕМУ» ДО ТЕХ ПОР, ПОКА НЕ ДОКОПАЕТЕСЬ ДО ПЕРВОПРИЧИНЫ, ИЗ КОТОРОЙ ПРОИСТЕКАЮТ ДРУГИЕ.**
- 5. СФОРМУЛИРУЙТЕ КОНФЛИКТНУЮ СИТУАЦИЮ СВОИМИ СЛОВАМИ, ПО ВОЗМОЖНОСТИ НЕ ПОВТОРЯЯ СЛОВ ИЗ ОПИСАНИЯ КОНФЛИКТА.**
- 6. В ФОРМУЛИРОВКЕ ОБОЙДИТЕСЬ МИНИМУМОМ СЛОВ.**

Как избежать конфликтогенов



Правила бесконфликтного общения

1. Не употребляйте конфликтогены.
2. Не отвечайте конфликтогеном на конфликтоген.
3. Проявляйте эмпатию к собеседнику.
4. Делайте как можно больше благожелательных посылов.

Способы выхода из конфликтной ситуации (К. Томас):



- КОНКУРЕНЦИЯ**
- ИЗБЕГАНИЕ**
- КОМПРОМИСС**
- ПРИСПОСОБЛЕНИЕ**
- СОТРУДНИЧЕСТВО**

Типология конфликтных личностей



Виктор Шейнов выделил 6 характерных типов:

- «Демонстративные»
- «Ригидные»
- «Неуправляемые»
- «Сверхточные»
- «Рационалисты»
- «Безвольные»

Демонстративный тип

- Характеризуются стремлением быть всегда в центре внимания, пользоваться успехом. Даже при отсутствии каких-либо оснований могут пойти на конфликт, чтобы хоть таким способом быть на виду

Ригидный тип

- Слово "ригидный" означает негибкий, непластичный. Люди, принадлежащие к этому типу, отличаются честолюбием, завышенной самооценкой, нежеланием и неумением считаться с мнением окружающих.
- Раз и навсегда сложившееся мнение ригидной личности неминуемо приходит в противоречие с изменяющимися условиями и вызывает конфликт с окружающими. Это те люди, для которых "если факты нас не устраивают - тем хуже для фактов". Поведение их отличается бесцеремонностью, переходящей в грубость.

Неуправляемый тип

- Люди, относящиеся к этой категории, отличаются импульсивностью, непродуманностью, непредсказуемостью поведения, отсутствием самоконтроля.
- Поведение - агрессивное, вызывающее.

Сверхточный тип

- Это добросовестные работники, особо скрупулезные, подходящие ко всем (начиная с себя) с позиций завышенных требований. Всякого, кто не удовлетворяет этим требованиям (а таких большинство), подвергают резкой критике.
- Характеризуются повышенной тревожностью, проявляющейся, в частности, в подозрительности. Отличаются повышенной чувствительностью к оценкам со стороны окружающих, особенно руководителей. Все эти особенности нередко приводят к неустроенности личной жизни.

Рационалисты

- Расчетливые люди, готовые к конфликту в любой момент когда есть реальная возможность достичь через конфликт личных (карьеристских или меркантильных) целей. Долгое время могут исполнять роль беспрекословного подчиненного, например, до тех пор, пока не "закачается кресло" под начальником. Тут-то рационалист и проявит себя, первым предав руководителя.

Безвольный тип

- Отсутствие собственных убеждений и принципов может сделать безвольного человека орудием в руках лица, под влиянием которого тот оказался. Опасность этого типа происходит из того, что чаще всего безвольные имеют репутацию добрых людей, от них не ждут никакого подвоха.
- Поэтому выступление такого человека в качестве инициатора конфликта воспринимается коллективом так, что его "устаами глаголет истина".
- В отличие от первых четырех типов этот тип (как и предыдущий) является "ситуативным", т.е. проявляется только при создании определенной ситуации. В данном случае - это наличие отрицательного влияния на безвольного человека. Представители всех остальных типов идут на конфликт сами.

Демонстративный тип



1. Хочет быть всегда в центре внимания.
 2. Любит хорошо выглядеть в глазах других.
 3. Его отношение к людям определяется тем, как относятся к нему.
 4. Он чувствует себя уверенно при неглубоких конфликтах.
 5. Хорошо приспосабливается к различным ситуациям.
 6. Рациональное поведение выражено слабо, поведение исключительно эмоциональное.
 7. Планирование своей деятельности осуществляет эпизодически.
 8. Избегает кропотливой, систематической работы.
 9. Не уходит от конфликтов, но в ситуации спора чувствует себя плохо.
 10. Часто оказывается зачинщиком споров, но не считает себя таковым.
- Даже при отсутствии каких-либо оснований может пойти на конфликт, чтобы хоть таким способом быть на виду.

Ригидный тип



1. Подозрителен.
2. Обладает завышенной самооценкой.
3. Постоянно требует подтверждений собственной значимости.
4. Слабо реагирует на изменения ситуации и обстоятельств.
5. Прямолинеен и негибок.
6. С большим трудом принимает во внимание точку зрения окружающих, мало считается с их мнением.
7. Ожидает проявления почтения со стороны окружающих.
8. Выражение недоброжелательства со стороны окружающих воспринимаются им с обидой.
9. Некритичен по отношению к своим поступкам.
10. Болезненно обидчив, повышенно чувствителен по отношению к действительным или мнимым несправедливостям.

Раз и навсегда сложившееся мнение ригидной личности неминуемо приходит в противоречие с изменяющимися условиями и вызывает конфликт с окружающими. Это те люди, чьим жизненным кредо является установка "если факты нас не устраивают, тем хуже для фактов". Поведение их отличается бесцеремонностью, переходящей в грубость.

Неуправляемый тип



1. Импульсивен, недостаточно контролирует себя.
2. Его поведение плохо предсказуемо.
3. Ведет себя вызывающе, агрессивно.
4. Часто нарушает общепринятые нормы.
5. Обладает завышенной самооценкой.
6. Постоянно требует подтверждения собственной значимости.
7. В неудачах, неприятностях склонен обвинять других.
8. Не может грамотно спланировать свою деятельность и претворять планы в жизнь.
9. Плохо соотносит свои поступки с целями и обстоятельствами.
10. Из прошлого опыта (даже горького) не делает надлежащих выводов.

Сверхточный тип



1. Скрупулезно относится к работе.
 2. Предъявляет повышенные требования к себе.
 3. Предъявляет повышенные требования к окружающим, причем делает это так, что людям, которые с ним работают, кажется, что он придирается.
 4. Обладает повышенной тревожностью.
 5. Чрезмерно чувствителен к деталям.
 6. Болезненно реагирует на замечания окружающих.
 7. Может порвать отношения с друзьями, знакомыми из-за кажущейся обиды.
 8. Страдает, переживая свои просчеты, неудачи, расплачиваясь за них болезнями (бессонницей, головными болями и т. п.).
 9. Сдержан во внешних, особенно эмоциональных, проявлениях. 10. Неадекватно оценивает реальные взаимоотношения в группе.
- Все эти особенности нередко приводят к неустроенности личной жизни.

Бесконфликтный тип



1. Неустойчив в оценках и мнениях.
2. Легко внушаем.
3. Внутренне противоречив.
4. Отличается некоторой непоследовательностью поведения.
5. Ориентируется на сиюминутный успех.
6. Не умеет видеть перспективу.
7. Зависит от мнения окружающих, особенно лидеров.
8. Всегда стремится к компромиссу.
9. Не обладает силой воли.
10. Не задумывается над последствиями своих поступков и причинами поступков окружающих.

Отсутствие собственных убеждений и принципов может сделать бесконфликтного человека орудием в руках лица, под влиянием которого он оказался. Опасность, которую представляют люди этого типа, заключается в том, что чаще всего они имеют репутацию добрых людей, от них не ждут никакого подвоха. Поэтому выступление такого человека в качестве инициатора конфликта воспринимается коллективом как объективное и беспристрастное.

В отличие от первых четырех типов этот тип (как отчасти и предыдущий) является "ситуативным", то есть проявляется только при возникновении определенной ситуации. В данном случае – это наличие целенаправленного отрицательного влияния на такого человека. Представители всех остальных типов вступают в конфликт по собственной инициативе.

Расчетливый тип



1. Рассматривает конфликт как средство достижения собственных целей.
2. Часто выступает активной стороной в развязывании конфликтов.
3. Склонен к манипуляциям во взаимоотношениях.
4. В конфликте действует рационально, просчитывает варианты, оценивает силы и позиции сторон.
5. Владеет хорошо отработанной техникой общения в горячем споре.

Долгое время может исполнять роль беспрекословно подчиненного, например, до тех пор, пока не "закачается кресло" под начальником. Тут-то рационалист и проявит себя, первым предав руководителя.

Дженни Грехем Скотт (1991) считает, что у каждого человека в зависимости от жизненного опыта есть собственная классификация трудных в общении людей. Он приводит одну из классификаций, предложенных Робертом М Бремсоном.

- ✓ «ПАРОВОЙ КАТОК»
- ✓ «СКРЫТЫЙ АГРЕССОР»
- ✓ «РАЗГНЕВАННЫЙ РЕБЕНОК»
- ✓ «ЖАЛОБЩИК»
- ✓ «МОЛЧУН»
- ✓ «СВЕРХПОКЛАДИСТЫЙ»

Паровой каток

- Люди этого типа считают, что все должны уступать им, они убеждены в собственной правоте. Главная угроза для них – подрыв их имиджа, поэтому они могут вести себя грубо, бесцеремонно по причине того, что боятся ошибки, после которой произойдет подрыв их имиджа. Поэтому при общении с таким партнером, если предмет спора не очень для вас важен, лучше использовать такие способы выхода из конфликта, как уклонение или приспособление. Уступив такому челу веку в малом, вы поможете ему успокоиться. Если же вы решили бороться за свои права, желательно дать («паровому катку» выпустить пар, снизить эмоциональное напряжение. Не перечьте ему в это время. А за тем спокойно и уверенно изложите свою точку зрения, ни в коем случае не критикуя его подход, иначе вместо конструктивного спровоцируете враждебное отношение к себе. Ярость, «парового катка» можно подавить только собственным спокойствием.

Скрытый агрессор

- Такие люди стремятся причинить нам неприятности с помощью закулисных махинаций. Причем они вполне убеждены в своей правоте, в том, что именно они выполняют роль тайного мстителя, что они восстанавливают справедливость. Иногда их поведение вызвано тем, что они не обладают властью, чтобы действовать открыто. При возникновении трудностей общения с подобным «оппонентом» при возможности лучше уклониться от общения с ним, но в случае необходимости взаимодействия желательно выявить конкретный факт причинения зла и сказать такому человеку, что вам известно, что именно он совершил то или иное действие против вас. Приведите ему доказательства, если он будет оспаривать ваши факты. Однако сохраняйте при этом спокойствие, не давайте ему повод для агрессивного нападения. После того как вы разоблачили его, попытайтесь определить скрытые причины подобного поведения. Если вы поймете их, то вам легче будет прийти к общему решению. Быть может, он считает вас конкурентом, стремится получить то, что вовсе не нужно для вас (например, должность, внеочередной отпуск).

Разгневанный ребенок

- Эти люди не злы по своей природе, но время от времени взрываются подобно детям, у которых плохое настроение. Как правило, также вспышки бывают спровоцированы ощущением беспомощности, испугом, что в настоящий момент у них «земля уходит из-под ног» и они теряют контроль над ситуацией. Будь то родитель, который кричит на сына-подростка, или начальник, топающий ногами на подчиненного, причина вспышки может быть одна и та же: разгневанный ребенок» боится потерять авторитет, власть, боится не справиться с ситуацией.
- Если у вас нет возможности уклониться от контакта с таким человеком, то лучше всего в момент вспышки не перечить ему, дать накричаться, убедить его в том, что вы слушаете его. То есть он должен быть уверен, что по-прежнему контролирует ситуацию, это его успокоит. После вспышки он, скорее всего, будет ощущать дискомфорт, смущение, раскаяние, поэтому лучше всего не заостряйте внимание на случившемся, не напоминайте и не упрекайте его в содеянном. Переведите разговор решение проблемы, не настаивайте на извинении перед вами, а если извинения последовали без вашей просьбы, примите их тут же, без анализирования случившегося. Помогая «разгневанному ребенку» вновь почувствовать себя спокойно, уверенно, вы тем самым приблизите обоих к моменту конструктивного решения проблемы.

Жалобщик

- «Жалобщики», как реалистичные, так и параноидальные (они жалуются на воображаемые обстоятельства), как правило, охвачены какой-либо идеей и обвиняют всех окружающих. Если «жалобщик» говорит вам о ком-то другом, можно либо поддакивать, либо возразить ему. Но лучше сначала просто его выслушать, причем совсем не обязательно соглашаться с тем, что он говорит. Может, единственное, что ему необходимо – быть выслушанным, и вы тем самым возвратите ему ощущение собственной значимости. Выслушав, используйте технику резюмирования: изложите кратко суть его жалобы, дайте ему понять, что вы услышали его слова. Затем лучше всего перевести разговор на другую тему. Если же он вновь и вновь будет возвращаться к теме своей жалобы, спокойно и уважительно прервите его, переключите на решение проблемы, а не на ее описание. Можно спросить его: «Что бы вы хотели сделать в данной ситуации?» Скорее всего, у «жалобщика» нет готового рецепта, тогда вы спросите: «Чем Я могу вам помочь?» Если и тут ситуация не прояснится, попробуйте вместе с ним придумать, какой конкретный человек (или люди) может помочь в этой ситуации.

Молчун

- Причины скрытности таких людей могут быть самыми разными (враждебное отношение, плохое самочувствие, природная интровертированность и др.), и успех вашего общения будет зависеть оттого, известна ли вам эта причина. Лучше всего с целью выяснения этого задать «молчуну» несколько открытых вопросов (например: «Что выдумаете по этому поводу?»). Но не перегибайте палку: если вопросов будет слишком много, «молчун» еще больше может замкнуться, ибо ваш разговор будет похож на допрос. Причем необходимо учитывать и возможные природные особенности человека: если он обычно малоразговорчив и медленно действует, то вы, задав ему какой-либо вопрос, не торопите его с ответом, не подгоняйте (ему необходимо больше времени для ответа). Если этот человек заговорил с вами, не старайтесь тут же заполнять возможные в этом случае паузы в разговоре. Не торопите его, дайте обдумать и высказать ему все, что он хочет, в удобном для него темпе. В противном случае он вряд ли захочет продолжать общение с вами. Главное при взаимодействии с такими людьми – доброжелательное отношение к ним.
- Соблюдайте чувство меры: если вы видите, что общение с вами тяготит «молчуна», не настаивайте, не вовлекайте его в разговор против его воли. Возможен вариант, когда вы, размышляя вслух, говорите о причине молчания партнера: «Мне кажется, что вы чем-то расстроены...». однако такой способ помогает далеко не всегда: если человеку неприятно то, что вы сказали, или вы ошиблись в своем предположении, он может прекратить общение вовсе.

Сверхпокладистый

- Когда такие люди встречаются нам, они кажутся приятными во всех отношениях: поддерживают любую нашу идею, всегда уступают в спорах, стараясь по нравиться всем окружающим. Но, как правило, их слова расходятся с делом: вы полагаетесь на такого человека, а он в ответственный момент подводит вас, не выполнив того, что обещал. Если вы вынуждены общаться с таким человеком, скажите ему, что для вас самое главное – правдивость. Пусть он обещает сделать для вас только то, что действительно в его силах. Объясните, что вы будете относиться к нему лучше не в том случае, когда он соглашается с вами во всем и обещает помочь во всем, а когда он будет говорить вам правду о том, что он думает и что делает. Однако этот человек должен видеть и с вашей стороны подобное поведение.

Техники, повышающие напряжение:



- **ПЕРЕБИВАНИЕ ПАРТНЕРА.**
- **ИГНОРИРОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ: СВОЕГО И ПАРТНЕРА.**
- **ПОДЧЕРКИВАНИЕ РАЗЛИЧИЙ МЕЖДУ СОБОЙ И ПАРТНЕРОМ, ПРЕУМЕНЬШЕНИЕ ВКЛАДА ПАРТНЕРА В ОБЩЕЕ ДЕЛО И ПРЕУВЕЛИЧЕНИЕ СВОЕГО.**
- **ДЕМОНСТРАЦИЯ НЕЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ В ПРОБЛЕМЕ ПАРТНЕРА.**
- **ПРИНИЖЕНИЕ ПАРТНЕРА, НЕГАТИВНАЯ ОЦЕНКА ЛИЧНОСТИ ПАРТНЕРА.**
- **ОТТЯГИВАНИЕ МОМЕНТА ПРИЗНАНИЯ СВОЕЙ НЕПРАВОТЫ ИЛИ ОТРИЦАНИЕ ЕЕ.**
- **ПОИСК ВИНОВАТЫХ И ОБВИНЕНИЕ ПАРТНЕРА.**
- **ПЕРЕХОД НА «ЛИЧНОСТИ».**
- **РЕЗКОЕ УБЫСТРЕНИЕ ТЕМПА РЕЧИ.**

• **ИЗБЕГАНИЕ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ БЛИЗОСТИ И НАКЛОНА ТЕЛА**

Техники, снижающие напряжение:



- **ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПАРТНЕРУ ВОЗМОЖНОСТИ ВЫГОВОРИТЬСЯ**
- **ВЕРБАЛИЗАЦИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ**
- **ПОДЧЕРКИВАНИЕ ОБЩНОСТИ С ПАРТНЕРОМ (СХОДСТВО ИНТЕРЕСОВ, МНЕНИЙ, ЕДИНСТВО ЦЕЛИ И ДР.)**
- **ПРОЯВЛЕНИЕ ИНТЕРЕСА К ПРОБЛЕМАМ ПАРТНЕРА**
- **ПОДЧЕРКИВАНИЕ ЗНАЧИМОСТИ ПАРТНЕРА, ЕГО МНЕНИЯ В ВАШИХ ГЛАЗАХ**
- **В СЛУЧАЕ ВАШЕЙ НЕПРАВОТЫ – НЕМЕДЛЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ ЕЕ**
- **ПРЕДЛОЖЕНИЕ КОНКРЕТНОГО ВЫХОДА ИЗ СЛОЖИВШЕЙСЯ СИТУАЦИИ**
- **ОБРАЩЕНИЕ К ФАКТАМ**
- **СПОКОЙНЫЙ УВЕРЕННЫЙ ТЕМП РЕЧИ**
- **ПОДДЕРЖАНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ ДИСТАНЦИИ, УГЛА ПОВОРОТА И КОНТАКТА ГЛАЗ**

Базовые психологические установки личности



- «Я уважаю себя, равно как и уважаю Вас» (Я+ Ты+). Это самая продуктивная установка, поскольку в большинстве случаев нам причиняют зло не по умыслу, а по недомыслию, в силу своей нравственной незрелости. Люди с этой установкой знают себе цену и ожидают, что другие воздадут им должное. Они трудятся и сотрудничают конструктивно. Это победители, они выигрывают.
- «Вас я уважаю меньше, чем себя» (Я+ Ты-). Эта установка характерна для тех, кто не способен к созидательному самоутверждению. Они спихивают ответственность за свои проблемы на другого и пытаются в случае неудачи найти козла отпущения среди коллег и подчиненных. В этом случае мнимое самоутверждение происходит за счет унижения других, что аморально и малопродуктивно.
- «Вас я уважаю больше, чем себя» (Я - Ты+). Такая установка типична для людей с комплексом неполноценности, чувствующих себя бессильными по сравнению с другими. Они часто стремятся избегать тесных контактов с окружающими либо прилипают, как паразиты, к сильным личностям.
- «Вас я не уважаю, равно, как не уважаю и себя (Я- Ты-). Эта установка ведет к саморазложению личности, избеганию взаимодействия. Человек как бы ясно дает вам понять: «Да, я ничтожество, но и ты не лучше». Установка - доказать всем и каждому, что они не заслуживают большего уважения к себе, чем снискал он. Люди с такой установкой легко раздражаются, подвержены депрессиям и непредсказуемы.