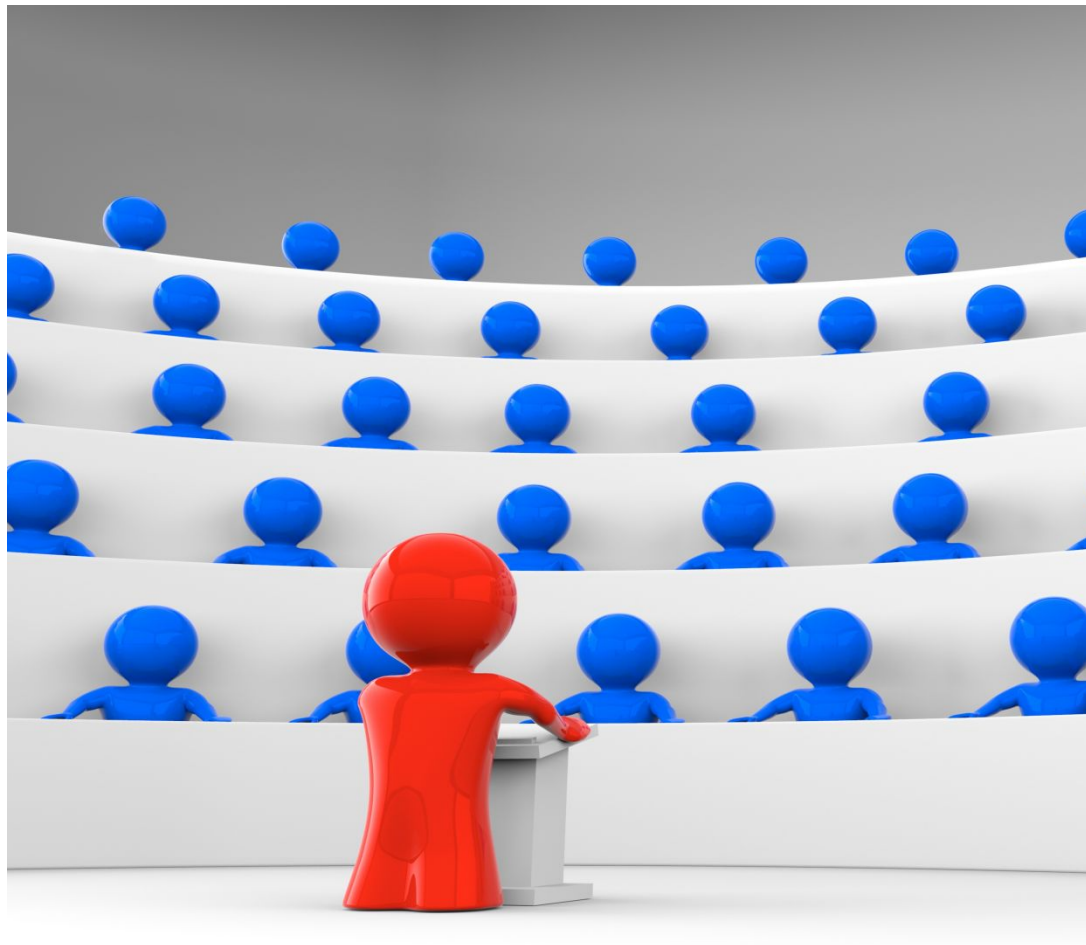


# Психологические особенности людей



**Гиппократ (жил в 4 веке до нашей эры) – знаменитый древнегреческий целитель и врач. Вошёл в историю как «отец медицины».**

**Он создал первую и до сих пор известную классификацию людей.**

**Сангвиник – живой, эмоциональный**

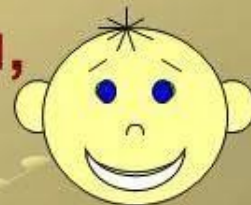
**Флегматик – медлительный, холодный**

**Холерик – гневливый, раздражительный**

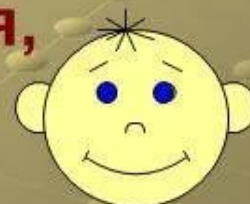
**Меланхолик – мрачный, пессимист**

# Типы темперамента

**Холерик:** нервная система сильная, неуравновешенная, подвижная.



**Сангвиник:** нервная система сильная, уравновешенная, подвижная.



**Флегматик:** нервная система сильная, уравновешенная, инертная.



**Меланхолик:** нервная система слабая.



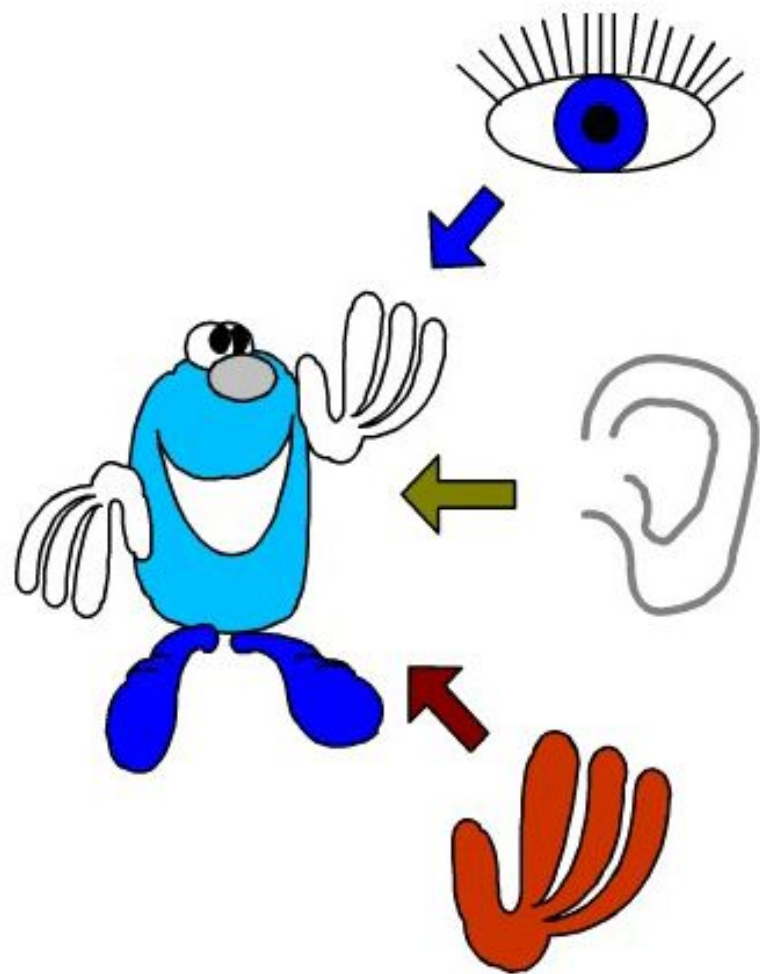
## Характеристика некоторых свойств личности

Свойства личности	Типы темперамента			
	Сангвиник	Холерик	Меланхолик	Флегматик
Эмоции	Слабые, кратковременные	Сильные, кратковременные	Сильные, длительные	Слабые, длительные
Самооценка	Реальная	Завышенная	Средняя	Заниженная
Коммуникабельность	Умеренная	Высокая	Ниже средней	Низкая
Отношение к нововведениям	Преимущественно положительное	Положительное	Преимущественно отрицательное	Безразличное
Отношение к порученному делу	Ответственное	Поверхностное	Формальное	Равнодушное
Поведение в сложных ситуациях	Расчетливое	Непредсказуемое	Растерянное	Хладнокровное
Результативность труда	Высокая	Средняя	Умеренная	Средняя
Отношение к критике	Спокойное	Агрессивное	Обидчивое	Безразличное
Подверженность влиянию	Слабая	Умеренная	Высокая	Слабая

Примечание. Использованы данные работы [6; 50].

**Что вы знаете о способах восприятия информации из окружающего мира у разных людей?**





**Визуальный**

**Аудиальный**

**Кинестетический**

# **Способы восприятия информации.**

**Помочь в повышении эффективности общения может учет способов восприятия информации слушателями.**

**Выделяют три основных способа восприятия:**

- 1) визуальной (зрительной)**
- 2) аудиальной (слуховой)**
- 3) кинестетической (внутренние и внешние ощущения)**

**Они в разной степени присущи разным людям.**

**Чаще ведущим является один.**

# Визуалисты

**Визуалисты** — это люди, в большей степени ориентирующиеся на **зрительный канал** получения информации. Для понимания происходящего вокруг и лучшего усвоения знаний им необходимы художественные образы, картины, схемы, рисунки, таблицы, то есть то, что можно увидеть.

Лучше воспринимают напечатанный материал, который прочитали сами, чем тот, что слышали.



**Как можно по речи понять, что человек воспринимает мир глазами?**



# Визуалисты

**Визуалисты** употребляют  
выражения:

- видишь ли
- если посмотреть на это с другой стороны
- ясно себе представляю
- вижу проблемы, (перспективы, задачи)
- посмотри на это с другой стороны
- посмотри на это шире
- я это ясно вижу
- представь себе

не вижу ничего / проблем, ничего

## Вывод

Человек знает, что ему делать, когда он **ВИДИТ, как это выглядит.**



## **Аудиалисты**

**Аудиалисты** — это люди, в большей степени ориентирующиеся на **слуховой канал** получения информации. Они ориентируются на речь и язык говорящего, используемые при этом интонации. Мир для них состоит из звуков. Мир для них звучит.

Придают большое значение сказанным словам, интонации, с которой слова сказаны, лучше воспринимают и запоминают информацию на слух.

**Как можно по речи понять, что человек воспринимает мир на слух?**



# **Аудиалисты**

**Аудиалисты** употребляют  
выражения:

- послушай
- это мне созвучно
- ты меня не слышишь
- очень громкий человек
- от тебя уже в ушах звенит
- душа поет
- ваша трескотня мне надоела
- лаются как собаки
- прислушайся к себе

# Вывод

Человек знает, что ему делать,  
когда **слышит объяснение.**



# Кинестетики

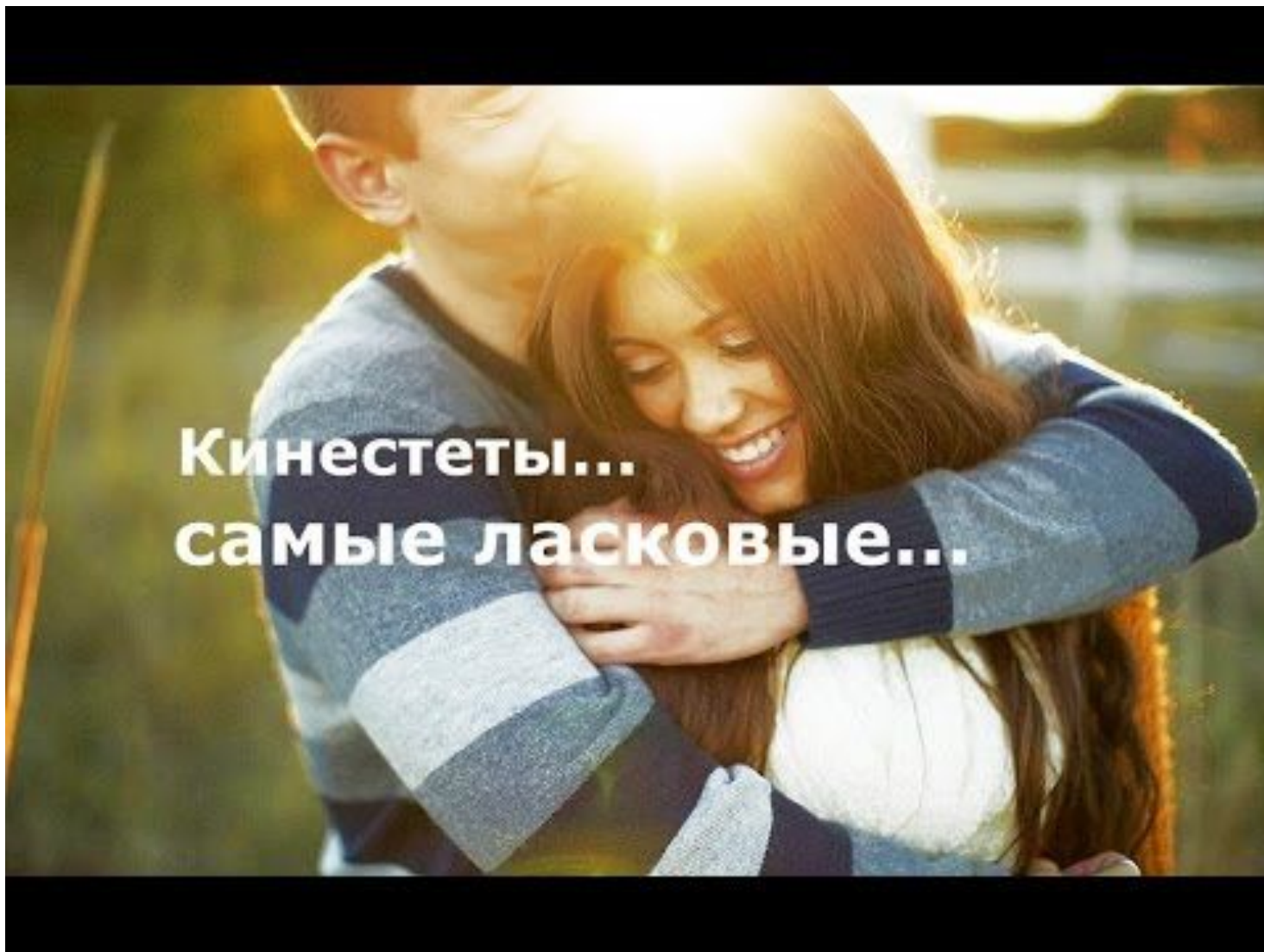
**Кинестетики** в большей степени ориентируются на собственные чувства и переживания относительно получаемой информации, постигая окружающий мир через переживание эмоций, ощущений, которые у них возникают.

Они лучше понимают и запоминают эмоционально окрашенную информацию.

Также склонны прикасаться к людям, животным, предметам, чтобы поучить дополнительную



# Как можно по речи понять, что перед нами кинестетик?



Кинестеты...  
самые ласковые...

**Кинестетики** употребляют  
выражения:

**-я чувствую**

**-я ощущаю**

**-холодные отношения**

**-горячие чувства**

**-предчувствую**

**-моя интуиция мне говорит**

**-приятно к телу**

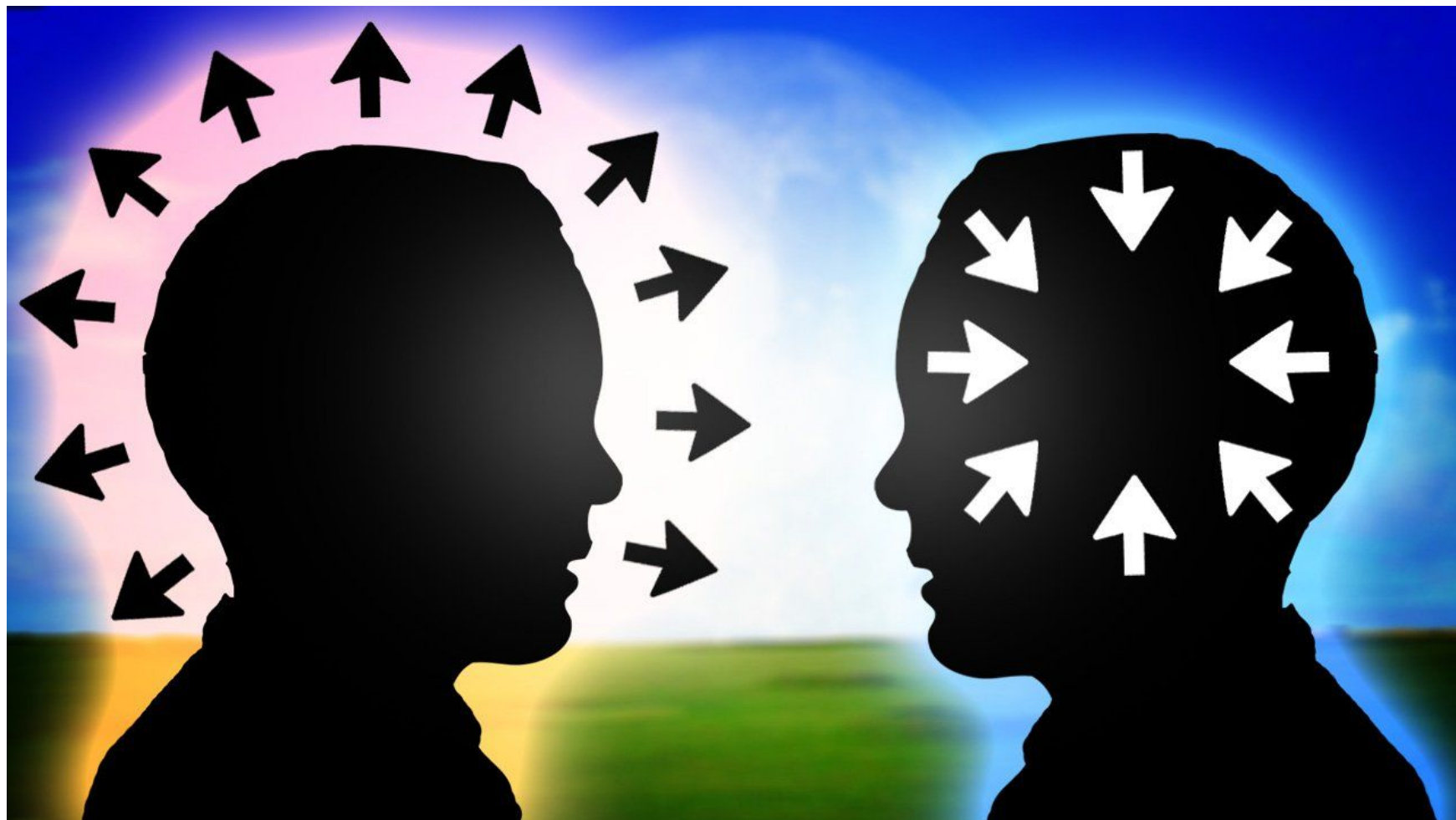
**-уютно**

**-удобно**

**Кинестетику в общении необходимы  
ощущения, положительные эмоции и  
комфорт**



# Кто такие экстраверты и интроверты? Чем они отличаются?



# Экстраверты

**Экстраверсия** – направленность во вне, восприимчивость к внешним воздействиям, ориентация на внешнее.

**Экстраверты** общительны, легко вступают в контакт. Предпочитают активную деятельность, дающую возможность общаться.

# **Интроверты**

**Интроверты** не особо общительны, сосредоточены на своем внутреннем мире. Проявляют избирательность в общении.

У них приоритет своей точки зрения по сравнению с внешними оценками.

Во время общения могут внешне не проявлять заинтересованности, не участвовать в беседе, но слушать будут внимательно, информацию усвоят хорошо, могут запомнить большой объем из сказанного.


**Метапрограммы** – это тип мышления и восприятия действительности, поведенческие привычки и убеждения



## **Внешняя референция**

- Ориентируется на мнение окружающих
- Старается оценить информацию объективно
- Легко поддается чужому влиянию
- Можно переубедить
- Не создаст трудностей в общении

## **Внутренняя референция**


- Ориентируется на собственное мнение
  - Жестко отстаивает свою точку зрения
  - Не приемлет другое мнение
  - Переубедить сложно или невозможно
  - В возникшем споре не уступит, чем создаст сложности в общении
- 



## **Детальный**

- Фокусирует внимание на деталях
- Может захотеть узнать мельчайшие детали того, о чем говорится в беседе
- Все как под микроскопом
- Задает много вопросов, пока не поймет все досконально

## **Глобальный**

- Воспринимает общий обзор обсуждаемой темы
  - Фокусирует внимание на глобальной информации
  - Информацию не уточняет
  - Задает мало вопросов, даже если не понял конкретные детали сообщения
- 

## **Проактивный**

- Важно что-то делать, чтобы что-то происходило, чтобы дела шли
- Иницирует действия
- Может кидаться что-то делать, не ощущая необходимости понимать
- Качество работы может быть невысоким

## **Рефлексивный**

- Ориентирован на поиск ошибок или негатива
- Успешен в контролирующих видах работ
- Склонен многократно все перепроверять
- Избегает риска
- Важен анализ, понимание, знание
- Стремление выполнить работу на

## **Внимание на процесс**

- Любит стабильность, спокойствие
- Любую работу делает тщательно, получая удовольствие от ее выполнения
- Может медленно идти к цели
- Строго соблюдает процедуры, технологии.

## **Внимание на результат**

- Любит работу, имеющую реальный видимый результат
- Задания выполняет быстро, но не всегда качественно
- Быстро разрешает конфликтные ситуации
- Может не соблюдать технологии процессы
- Всегда доделывает →

## **Внимание на себя**

- мысли только о себе
- действия исключительно в своих интересах
- на первом месте личное благополучие
- ЭГОИСТ
- о других не думает, не волнуется, не заботится

## **Внимание на других**

- для него на первом месте другие, их чувства, интересы
- человек ставит интересы, потребности и желания других людей выше своих собственных
- будет делать для других все возможное даже в ущерб себе.



**Люди с полярными, крайними величинами данных качеств встречаются редко, но в реальной жизни люди определенно относятся к той или иной группе и это можно учитывать при взаимодействии с ними.**

**Чем лучше вы понимаете метапрограммы людей, тем счастливее будут ваши отношения с ними! И тем больше будет в мире граблей, которые вы обошли стороной!**

# Ситуация конфликта



**Иногда во время взаимодействия людей может возникнуть конфликт или разногласия между участниками.**

**Главную роль в развитии конфликтов играют **конфликтогены**. Это **слова или действия**, которые приводят к конфликту.**

**Что может быть конфликтогеном?**

# Конфликтогены

- стремление подчеркнуть свое превосходство
- прямые проявления превосходства
- снисходительное отношение
- хвастовство
- категоричность высказываний
- перебивание собеседника
- насмешка, издевка
- замечание
- любая отрицательная оценка



# Конфликтогены

- подшучивание
- обман или попытка обмана
- нарушение этики – даже непреднамеренное
- и так далее

**КОНФЛИКТОГЕНОМ МОЖЕТ БЫТЬ ВСЕ!**

**Также конфликтогеном является  
проявление агрессивности**

**Можно говорить о 2-х видах  
агрессивности**

**1. Ситуативная агрессивность (ответ на  
неприятности, плохое настроение и  
самочувствие, ответ на конфликтоген)**

## **2. Природная агрессивность**

**Человек с повышенной агрессивностью является ходячим конфликтогеном. Он выплескивает негатив на окружающих, разрешая свои внутренние проблемы. Он является как бы «вампиром», поглощающим положительную энергию и эмоции окружающих.**

**Но при этом человек с агрессивностью ниже средней рискует добиться в жизни намного меньше, нежели он достоин.**

## **Конфликтоген - проявление эгоизма**

- преобладание своекорыстных потребностей**
- игнорирование интересов других людей**
- отношение к людям как к средству достижения своих целей**
- равнодушие к внутреннему миру других людей**
- завышенная самооценка, концентрация на собственном Я**

## Как избежать конфликтогенов?

- **ПОСТОЯННО ПОМНИТЬ, ЧТО ВСЯКОЕ НЕОСТОРОЖНОЕ ВЫСКАЗЫВАНИЕ МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К КОНФЛИКТУ**
- **ПРОЯВЛЯТЬ ЭМПАТИЮ К СОБЕСЕДНИКАМ**  
(эмпáтия — осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека)

## **Как избежать конфликтогенов?**

- Не говорите постоянно только о себе
- Не меняйте темы во время разговора
- Не советуйте, если не просят совета
- Не занимайтесь диагнозом, поощрениями, критикой или поддевками
- Не упускайте из виду такие немые проявления чувств, как слезы в глазах, неконтролируемые движения и т.п.
- Спросите собеседника о его нуждах, заботах, тревогах и трудностях

**В психологии существуют понятия **Ты** - позиция и **Я** - позиция. Одна ведет к конфликтной ситуации. Другая помогает прийти к взаимопониманию. В соответствии с этими позициями мы строим свою речь и, следовательно, отношения.**

**Что это за позиции?**

**Которая из них ведет к взаимопониманию?**

**В Ты-сообщениях  
используются  
слова  
ты, тебя, тебе**

**Ну что у тебя за  
вид!**

**Ты не мог бы  
потихше?**

**Ты-сообщение**

**Я- сообщения  
содержат  
местоимения я, мне,  
меня.**

**Меня смущает твой  
внешний вид**

**Я плохо себя  
чувствую, потому что  
ты шумишь**

**Я - сообщение  
позволяет выразить  
свои чувства в**



# **Поменять Ты- позицию на Я- позицию**

**(использовать слова я, мне, меня вместо ТЫ)**

- Ты меня разозлил**
- Ты меня обидел**
- Ты меня не уважаешь**
- Ты никогда не выполняешь свои обещания**
- Ты всегда споришь по пустякам**
- Ты думаешь только о себе**
- Ты хоть когда-нибудь пришел бы вовремя...**

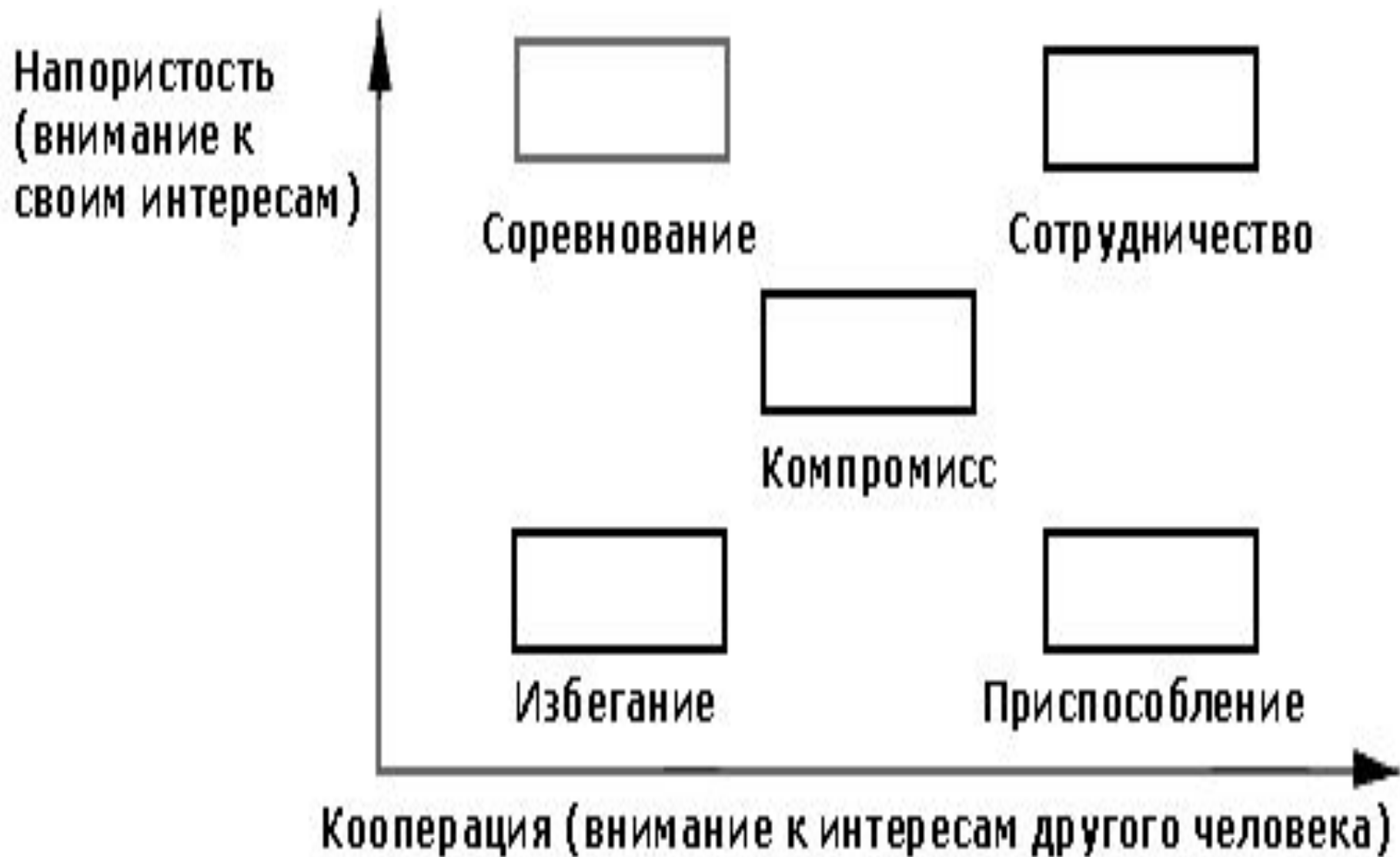
# Между стимулом и реакцией всегда есть свобода выбора



**А если конфликт все же произошел,  
важно выбрать правильную  
стратегию поведения в конфликте**

**Какие стратегии поведения в  
конflikте вы используете?**

# Стратегии в конфликте



# Избегание



## **Избегание (уход)**

**Человек не отстаивает свои права, уклоняется от решения конфликта, не сотрудничает для выработки решения. Для этого используются уход от проблемы (выход из комнаты, смена темы и т.п.), игнорирование проблемы, перекладывание ответственности за решение проблемы на другого, отсрочка решения и т.п.**

**В результате может произойти переход на чисто деловые отношения, игнорирование оппонента и полный отказ от отношений с ним.**

**Когда это выгодно?**

## **Когда это выгодно**

- **Очень эффективно при взаимодействии с трудными конфликтными людьми**
- **Нет ресурсов решить конфликт в свою пользу**
- **Нет физических и эмоциональных сил бороться**
- **Отношения с оппонентом в будущем не важны**
- **Результат разрешения конфликта не имеет большого значения**
- **Есть необходимость выиграть время с целью изучения ситуации и сбора**

# Приспособление





## **Приспособление**

**Действия совместно с другим человеком без попытки отстаивать собственные интересы. В отличие от уклонения при этом стиле имеет место участие в ситуации и согласие делать то, чего хочет другой. Это стиль уступок, согласия и принесения в жертву собственных интересов. Для таких ситуаций характерны установки: «лишь бы меня не трогали» и «мир любой ценой».**

**Происходит подавление эмоций, делается вид, что ничего не произошло, но оппоненты могут вынашивать планы мести**

## **Когда это выгодно**

- **Добрые отношения с человеком важнее, чем удовлетворение собственных интересов**
- **Отстаивание своей точки зрения требует слишком много времени и сил**
- **Предмет разногласий несущественный**
- **В процессе разбора ситуации выяснено, что правда на стороне оппонента**
- **Мало шансов одержать победу**
- **Нет власти для решения вопроса в свою пользу**

# Компромисс



## Компромисс

Обе стороны немного уступают в своих интересах. Это делается путем торга, обмена, уступок. Сохраняются хорошие отношения, идет поиск справедливого решения. При этом причины конфликта не затрагиваются. Компромисс достигается на поверхностном уровне, стороны делают уступки, и в результате появляется возможность прийти к общему решению.

Идет не поиск путей устранения конфликта, а нахождение решения, удовлетворяющего сиюминутные интересы обеих сторон. **Когда это выгодно?**

## **Когда это выгодно**

- **Навыки нахождения компромисса высоко ценятся при проведении переговоров**
- **Нет времени и надо быстро решить ситуацию**
- **Есть необходимость сохранить взаимоотношения и «лицо» обеих сторон**
- **Стороны устраивает временное решение**
- **Стороны имеют одинаковую силу и взаимоисключающие интересы**

# Соперничество (конкуренция)



# Конкуренция

**Человек активен и предпочитает идти к разрешению конфликта собственным путем. Он не заинтересован в сотрудничестве с другими и достигает цели, используя свои волевые качества. Он старается в первую очередь удовлетворить свои собственные интересы в ущерб интересам других, вынуждая их принимать нужное ему решение проблемы.**

**Могут быть попытки перекричать, перехитрить, физическое насилие, призыв на помощь союзников, шантаж разрывом отношений. Когда это выгодно?**

## **Когда это выгодно**

- **Нужно действовать быстро и у вас есть ресурсы для победы**
- **Вы уверены твердо в своей правоте**
- **Требуются быстрые и решительные меры в непредвиденной и опасной ситуации**
- **Вы чувствуете, что у вас нет выбора и вам нечего терять.**
- **Отношения с оппонентом для вас не важны**
- **Вы обладаете достаточным авторитетом для принятия решения и**



# Сотрудничество



## **Сотрудничество**

**При разрешении конфликта и отстаивании интересов стороны стараются сотрудничать друг с другом. Сначала выдвигаются нужды, заботы и интересы обеих сторон, затем идет их обсуждение. Требуется понимание причин конфликта, а затем поиск решения.**

**Сотрудничество – самая трудная, но наиболее эффективная стратегия в сложных и важных конфликтных ситуациях. Также она требует более продолжительных затрат времени, чем другие.**

**Когда это уместно?**

## **Когда это выгодно**

- У вас тесные и длительные отношения с другой стороной, а обсуждаемый вопрос очень важен
- У вас есть время для разрешения конфликта и отношения с партнером для вас важны
- Стороны хотя и имеют разный уровень власти, но не замечают разницы в положении
- Стороны объективно отделяют проблему от личности, ищут неординарные решения, не щадят проблему, щадят людей

# Кен Томас и Ральф Килманн - профессора менеджмента Питтсбургского университета



# Тест Томаса-Килменна

Стратегии (К.Томас и  
Р.Килменн)

Конфронтация

Сотрудничество

Компромисс

Уклонение

Приспособление

# Трудные люди

**Вы сталкивались в жизни с людьми, которые являются трудными, так и хотят втянуть вас в конфликт?**



## **Тип «Паровой каток»**

**Люди грубые и бесцеремонные, все им должны уступать дорогу. Они всегда правы. Самое страшное для них – подрыв их имиджа, правоты, авторитета.**

**Эффективно – уклониться, избежать, уступить в малом.**

**При конфликте – дать им высказаться, «выпустить пар», потом спокойно и уверенно высказать свою точку зрения. Стать миротворцем, стоящим над конфликтом.**

**Главное – не заразиться эмоционально. Можно представить жабу, открывающую рот в трехпитровой**

## **Тип «снайпер»/«скрытый агрессор»**

**Его приемы: колкости, злые комментарии. Можно уклоняться от конфликта.**

**Можно по конкретным фактам **очень спокойно** и четко спрашивать:**

**С какой целью вы сделали данный комментарий? Почему задали этот вопрос? Чего вы этим добиваетесь?**

**В результате нападки могут прекратиться, так как маска будет сорвана, а на открытый конфликт человек может не пойти, а может и пойти.....**



## **Тип «разгневанный ребенок»/ «взрывной человек»**

**Не злой человек по природе. Он взрывается как ребенок, у которого плохое настроение. Конфликтует, когда испуган, беспомощен и пытается взять ситуацию под контроль.**

**По возможности терпеливо выслушать, проявить понимание его опасений и обид.**

**Возможно он после этого почувствует себя неловко, будет извиняться.**

**Лучше вести себя с ним спокойно, как будто ничего и не было.**

**При контроле ситуации он снова будет казаться спокойным и рассудительным.**

## **Ригидный (негибкий)**

**Эти люди подозрительны и при этом обладают завышенной самооценкой.**

**Постоянно требуют подтверждения собственной значимости. С большим трудом принимают точку зрения окружающих, не считаются с их мнением.**

**Болезненно обидчивы, повышено чувствительны по отношению к мнимым или действительным несправедливостям.**

**Могут устроить истерику.**

**Лучше сразу успокоить, в чем-то согласиться, эмоционально погладить, сделать комплимент, похвалить, уйти от**

## **Неуправляемый**

**Поведение такого человека плохо предсказуемо. Ведет себя вызывающе, агрессивно. Часто в запале не обращает внимания на общепринятые нормы поведения. Характерен высокий уровень притязаний, несамокритичен.**

**Общение с таким человеком требует большого терпения и выдержки. Конфликты с ним носят деструктивный характер. Главное – не заразиться эмоционально.**

## **Очень трудные люди**

**Люди, которые то провоцируют вас на конфликт, то идут на уступки. Остерегайтесь тех, кто сначала ищет компромисс, а потом нарываясь на конфликт — а затем, когда вы уже готовы к конфликту, снова выказывает готовность к компромиссу, а потом снова провоцирует.**

**Такое поведение свидетельствует о том, что другая сторона никогда не будет удовлетворена. Такие люди хотят не урегулировать ситуацию с помощью переговоров, они жаждут контроля — над самим процессом и над вами. Время и энергия, которые вы потратите на них, в конечном итоге могут не окупиться.**

# **Очень трудные люди**

**Люди, которые оценивают людей в терминах абсолютного зла и абсолютного добра.**

**Остерегайтесь тех, кто описывает людей либо как идеальных и непорочных, либо как ужасных и ответственных за все беды.**

**Поскольку этот человек хочет, чтобы злые люди были привлечены к ответственности и наказаны, а вы находитесь в конфликте с ним, вы можете попасть в эту категорию.**

**И с ним будет крайне сложно договориться. ОН ИСПОЛЬЗУЕТ ВСЕ**

## **Садисты. Иногда их называют энергетическими вампирами.**

**Данная категория людей получает удовольствие от причинения эмоциональной боли другим. Это состояние на грани психического расстройства. Чаще может проявляться у руководителей, врачей, педагогов.**

# Что такое моббинг?



**Моббингом называется явление, когда коллектив или его часть ополчаются на одного или нескольких своих членов с целью их изгнания.**





**Под *моббингом* в служебном коллективе понимается коллективный психологический террор, травля в отношении кого-либо из работников со стороны его коллег, подчиненных или начальства, осуществляемые с целью заставить работника уйти с места работы или ослабить степень его социального или профессионального влияния в коллективе.**

**Жертвой моббинга может стать и молодой специалист, и профессионал со стажем, и женщина предпенсионного возраста. При этом моббинг в организации возможен как по вертикали (начальник — подчиненный), так и по горизонтали (работники одного ранга).**

**Если подчиненного терроризирует начальник, такое проявление моббинга часто называют *боссингом*. Около трети случаев моббинга — это именно боссинг, нацеленный на изоляцию, отстранение и, в конечном**

**Чаще для сохранения психического и физического здоровья подвергшийся моббингу сотрудник сам находит другое место работы, или ему настоятельно предлагают уйти по собственному желанию, или серьезно проблематизируется его профессиональная состоятельность.**

**В Европе проблеме моббинга в служебных коллективах придают очень большое значение. Так, в Германии и скандинавских странах моббинг оговаривается в трудовых договорах, и в случае, если он действительно имел место, работодатель платит объекту психологического террора немалое материальное возмещение. Этой проблемой занимаются психологи, существуют клиники, специализирующиеся на лечении жертв моббинга, консультационные центры, в которых людям помогают выходить из кризисных состояний. Жертвам моббинга**

**Согласно исследованиям, проведенным на Западе, в странах с высоким уровнем безработицы психотеррору на рабочем месте подвергается до 17% населения. Один из крупных профсоюзов Германии *IG Metall* установил, что в 33% случаев моббинга на предприятиях металлургической отрасли нападающей стороной является шеф. При этом установлено, *чем престижнее занимаемое сотрудником место, тем больше вероятность, что он подвергнется психотеррору.***

**Моббинг на работе приводит к сильным физическим и психическим травмам. Сотрудника терзают сомнения и усиливающийся страх. Человек тратит всю энергию на то, чтобы постоянно доказывать трудовому коллективу свою профессиональную и социальную состоятельность. Далее, если психотеррор усиливается, то у человека появляются сопутствующие стрессу психосоматические симптомы — мигрени, простуды, нарушения концентрации, бессонница, нарушения кровообращения и т. п. Жертва моббинга начинает часто болеть.**

**В многочисленных исследованиях приводятся различные советы и рекомендации как себя вести, чтобы избежать моббинга на рабочем месте. В обобщенном виде эти рекомендации можно представить сл**



- **Будьте доброжелательны со всеми сотрудниками. На обаятельных моббинг не направляют.**
- **Не сплетничайте, а услышав сплетню, не пересказывайте ее другим.**
- **Никого не унижайте. Напротив, старайтесь хвалить человека, возвышать его в собственных глазах и в глазах других.**
- **Постарайтесь найти золотую середину между тем, чтобы сохранить свое лицо и не выделяться из коллектива.**
- **Не позволяйте унижать себя. Иногда НУЖНО «показать зубы».**



- **Соблюдайте традиции коллектива. Участвуйте в корпоративных мероприятиях.**
- **Если кто-то из сотрудников пытается вас «достать», не нервничайте, спокойно поговорите с ним, выясните, чего он добивается. Старайтесь не реагировать на обидные слова. Помните, что обижают тех, кто обижается.**
- **Не фамилльярничайте с начальником. Даже если вы с ним друзья, не афишируйте это, а лучше — дружите за пределами организации.**
- **Добросовестно выполняйте свои обязанности. В случае конфликта**

**Жизнь требует умения  
предотвращать конфликты или  
выходить из них с наименьшими  
потерями для душевного и  
физического спокойствия.**



## **5 Почему?**

**Японцы всеми силами избегают конфликтов.**

**На предприятиях Тойоты при обнаружении дефекта на автомобиле или при проступке работника не задается вопрос: Кто виноват?**

**5 раз задается вопрос: Почему?**

**Тем самым выявляется суть случившегося и находятся пути решения проблемы.**

<b>Фаза конфликта</b>	<b>Этап конфликта</b>	<b>Возможность и разрешения конфликта, %</b>
<b>Начальная фаза</b>	<b>Возникновение и развитие конфликтной ситуации; осознание конфликтной ситуации</b>	<b>92</b>
<b>Фаза подъема</b>	<b>Начало открытого конфликтного взаимодействия</b>	<b>46</b>
<b>Пик конфликта</b>	<b>Развитие открытого конфликта</b>	<b>Менее 5</b>

**Каким образом можно себе помочь  
сохранить психическое равновесие?**



- **самая короткая дорога к энергии и здоровью- быть наполненным радостными мыслями**
- **старайтесь сознательно вносить позитив в семейные отношения**
- **отмечайте даже самые маленькие успехи свои и своих близких**
- **не жалуйтесь, не сплетничайте, не обвиняйте**
- **планируйте новые проекты**
- **ставьте перед собой новые цели**
- **не засиживайтесь в своей зоне комфорта, выходите из нее, учитесь, пробуйте новое**

- **много положительных эмоций дают домашние животные**
- **хобби, даже если оно не приносит материального дохода или другой выгоды, дает возможность реализовать наши способности и таланты, доставляет много счастливых минут**
- **чаще хвалите себя, мозгу неважно, кто хвалит, другие или сам человек себя, положительные эмоции все равно появляются**

- **чтение для пользы и удовольствия**
- **просмотр развлекательных передач и комедий, хотя есть люди, которые для снятия стресса смотрят фильмы ужасов**
- **не меньше часа в день хорошей музыки и веселого смеха**
- **находите плюсы как в положении подчиненного, так и в положении руководителя**
- **ищите даже мелкие признаки уважения к себе со стороны окружающих**



- **дружите с веселыми, позитивными, энергичными людьми**
- **ходите в гости, зовите гостей к себе**
- **хвалите окружающих, доброе слово ничего не стоит, а возвращается добром**
- **не отдавайте свое время хронофагам: пустой болтовне, телевизору, интернету**
- **отслеживайте «энергетических вампиров»: хвастунов, нытиков, завистников, грубиянов, злобных обличителей, принижающих ваши достоинства**

- **водные процедуры (бассейн, обливания, контрастный душ, моржевание)**
- **физическая активность: ежедневные прогулки, зарядка по утрам, занятия спортом**
- **можно изучить различные дыхательные гимнастики (например, дыхательная гимнастика Стрельниковой)**
- **необходимо заботиться о своем здоровье**
- **надо стараться, чтобы сон был полноценным**

# **Мозгу необходимы новые впечатления**

- путешествуйте**
- пробуйте новые блюда**
- знакомьтесь с новыми людьми**
- ходите на выставки, в театры, в кинотеатры**
- участвуйте в мастер-классах**
- общайтесь в социальных сетях**
- участвуйте в конкурсах**
- учитесь дистанционно через интернет**

- **можно произносить аффирмации: короткие жизнеутверждающие предложения ( я здоров, я очень спокоен, у меня все хорошо и тому подобное)**
- **не будьте чересчур самокритичны**
- **безусловная любовь к себе – залог высокой энергичности**
- **необходимо иметь высокую самооценку**
- **жизнь парадоксальна, вознаграждайте себя за неудачи и ошибки**