

Тема 5. Социальное взаимодействие

План

1. Социальный конфликт
2. Социальная группа

Виды конфликтов



Социальный



Внутриличностный

Социальный конфликт



Наиболее острый способ зарождения, развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и сопровождающийся негативными эмоциями по отношению друг к другу

Внутриличностный конфликт



Выраженное негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения

ЭТОЛОГИЯ

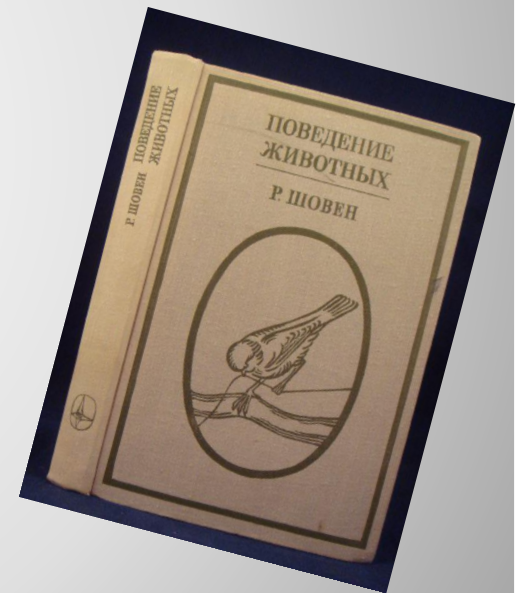
Наука о поведении животных и
социобиологии



Конрад Лоренц

австрийский зоопсихолог, один из
основоположников этологии

<http://www.klex.ru>



Виды конфликтов у животных

Межвидовые



Внутривидовые



ЭВОЛЮЦИОННАЯ СТРУКТУРА ПСИХИКИ ЧЕЛОВЕКА

(А. Анцупов, 1992)

**Жизнь человека определяется нашим бессознательным и подсознанием
в той же, если не в большей степени, чем сознанием**

Влияние бессознательного и подсознания на жизнь человека гораздо значительнее, чем это кажется на обыденный взгляд

В конфликтах и стрессовых ситуациях бессознательное и подсознание влияют на поступки человека намного сильнее, чем в обычных ситуациях



ОКОЛО 500 МЛН. ЛЕТ
ОКОЛО 50 МЛН. ЛЕТ
ОКОЛО 500 ТЫС. ЛЕТ
ОКОЛО 5 ТЫС. ЛЕТ

ПРИМЕРНОЕ ВРЕМЯ РАЗВИТИЯ

t э.с. ≈ 0,001 э.п.

t э.с. – время эволюции сознания

t э.п. – время эволюции психики

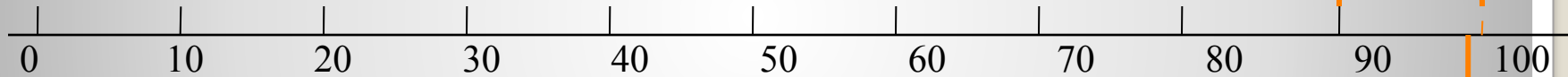
Время эволюции психики человека

Подсознание

500 млн. – это эволюция всей психики
 50 млн. – это эволюция подсознания
 100 см (1 м) – это эволюция всей психики
 $50 \text{ млн} : 500 \text{ млн} = 0,1$
 $100 * 0,1 = 10 \text{ см}$ (подсознание)

Сознание

500 млн. – это эволюция всей психики
 500 тыс. – это эволюция сознания
 100 см (1 м) – это эволюция всей психики
 $500 \text{ тыс} : 500 \text{ млн} = 0,001$ тысячная
 $100 * 0,001 = 0,1 \text{ см}$ 1 мм (сознание)

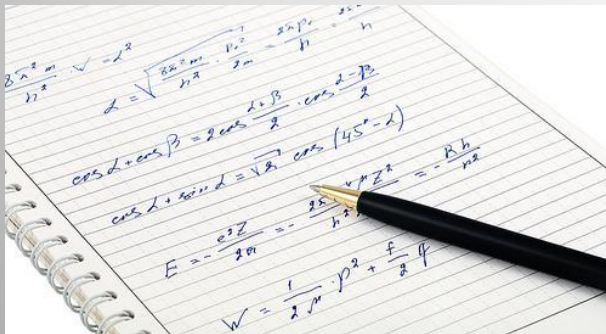


Подсознание

10 см

Сознание

1 мм



Модульный социотест А.Я. Анцупова, который позволяет



Доктор
психологических наук,
профессор
Анатолий Яковлевич
Анцупов

- Выявить ранг каждого работника в коллективе
- Определить насколько точно руководитель представляет положение дел в возглавляемом коллективе
- Количественно оценить общий характер взаимоотношений
- Выявить тенденции в динамике взаимоотношений
- Выявить неадекватное представление работников о самих себе
- Скорректировать самооценку сотрудника

| ФИО | Модуль 1. Моё отношение | Модуль 2. Отношение ко мне |
|------------|----------------------------|-------------------------------|
| 1. Иванов | | |
| 2. Петрова | | |
| 3. Сидоров | | |

Модуль 1. Моё отношение

| ФИО | Иванов | Петрова | Сидоров |
|------------|--------|---------|---------|
| 1. Иванов | | | |
| 2. Петрова | | | |
| 3. Сидоров | | | |

Конфликтоустойчивость

Способность человека оптимально организовывать свое поведение в трудных ситуациях социального взаимодействия, бесконфликтно решать возникшие проблемы в отношениях с другими людьми

Компоненты конфликтоустойчивости

- эмоциональная устойчивость
- волевой компонент
- познавательный компонент
- мотивационный компонент
- психомоторный компонент

Причины конфликта



ТИПИЧНЫЕ ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ



ОБЪЕКТИВНЫЕ



ЛИЧНОСТНЫЕ



ОРГАНИЗАЦИОННО-
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ



СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ

ТИПИЧНЫЕ ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ

конфликтогенные
характеристики материальной
среды обитания человека
(климатические и др.)

естественное столкновение
интересов людей в процессе
жизнедеятельности

образ жизни, связанный с
материальной неустроенностью
и радикальными, масштабными,
быстрыми переменами

слабая разработанность и
использование нормативных
процедур разрешения
противоречий

недостаток и несправедливое
распределение значимых для
нормальной жизнедеятельности
материальных и духовных благ

стереотипы конфликтного
разрешения социальных
противоречий и др.

ТИПИЧНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ

Структурно-организационные

несоответствие структуры организации требованиям деятельности

Личностно-функциональные

несоответствие качеств сотрудников требованиям занимаемой должности

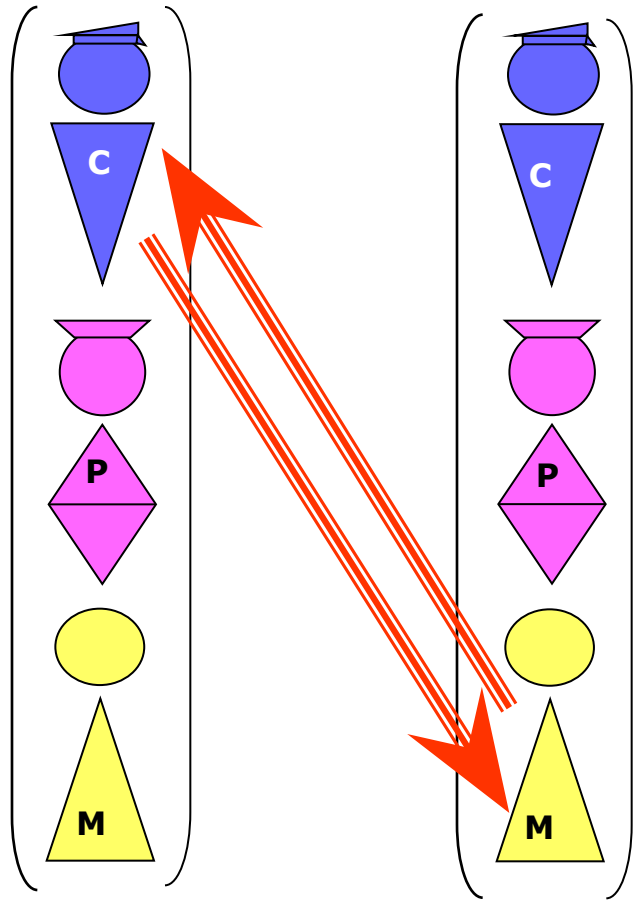
Функционально-организационные

неоптимальность связей между структурными элементами организации, организацией и внешней средой

Ситуативно-управленческие

принятие руководителями ошибочных или конфликтных решений в процессе выполнения конкретных задач

РОЛЕВЫЕ КОНФЛИКТЫ

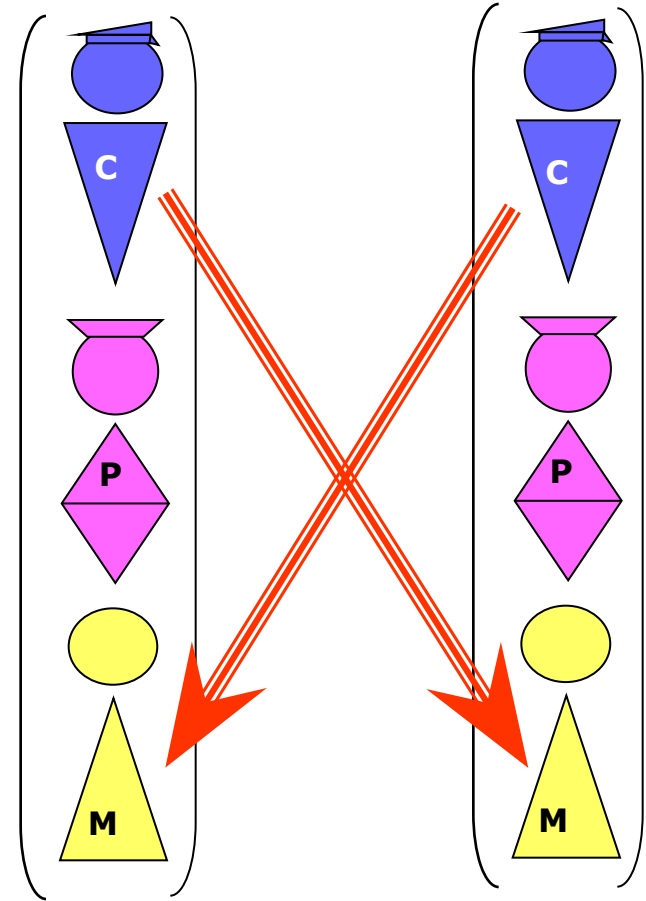


Партнер А

Партнер Б

С – старший, Р – равный, М - младший

ролевое взаимодействие
сбалансировано



Партнер А

Партнер Б

ролевое взаимодействие
несбалансировано

Несбалансированное ролевое взаимодействие

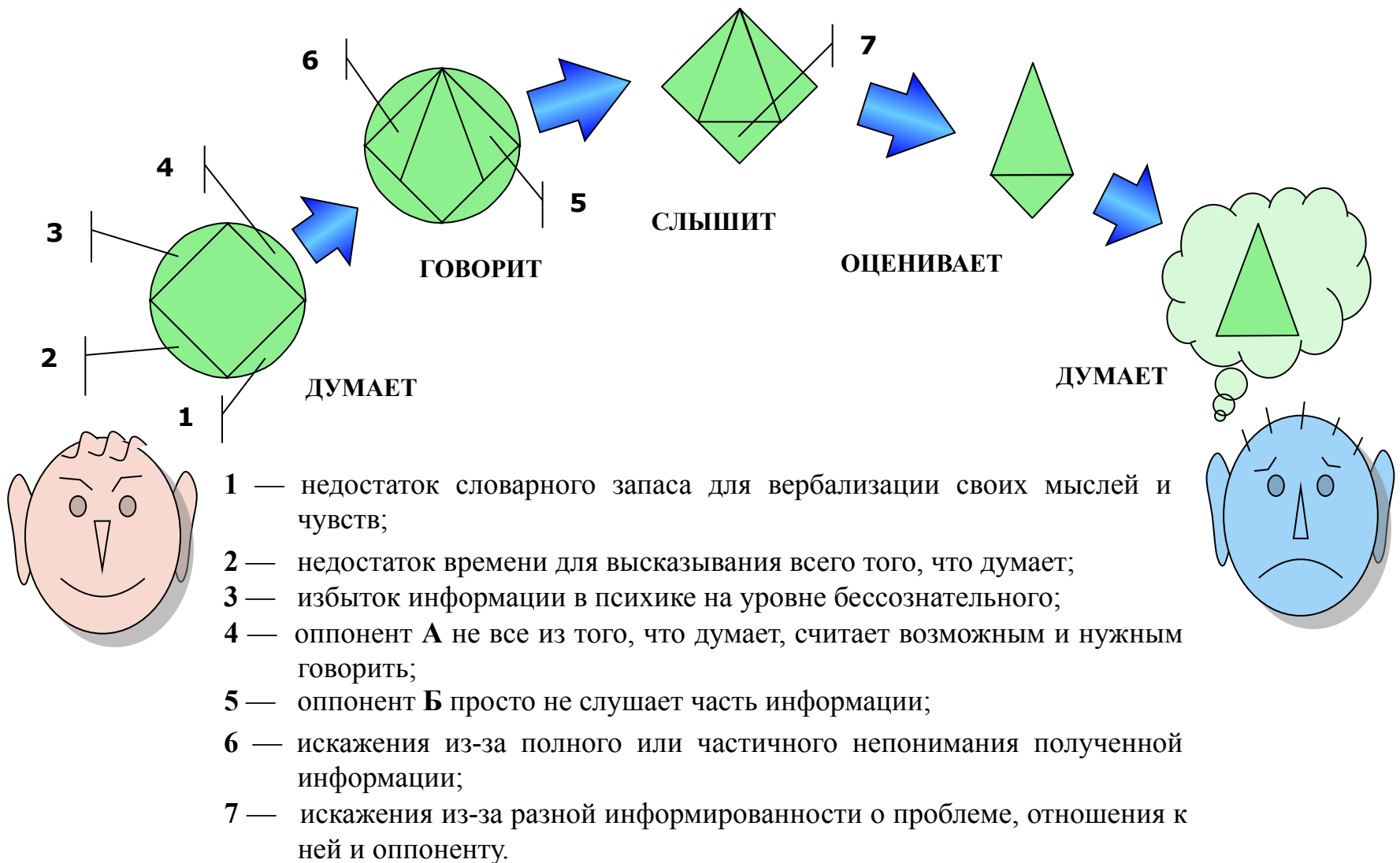
Э. Берн Транзактный анализ

- Р – родитель
- В – взрослый
- Рб -ребенок

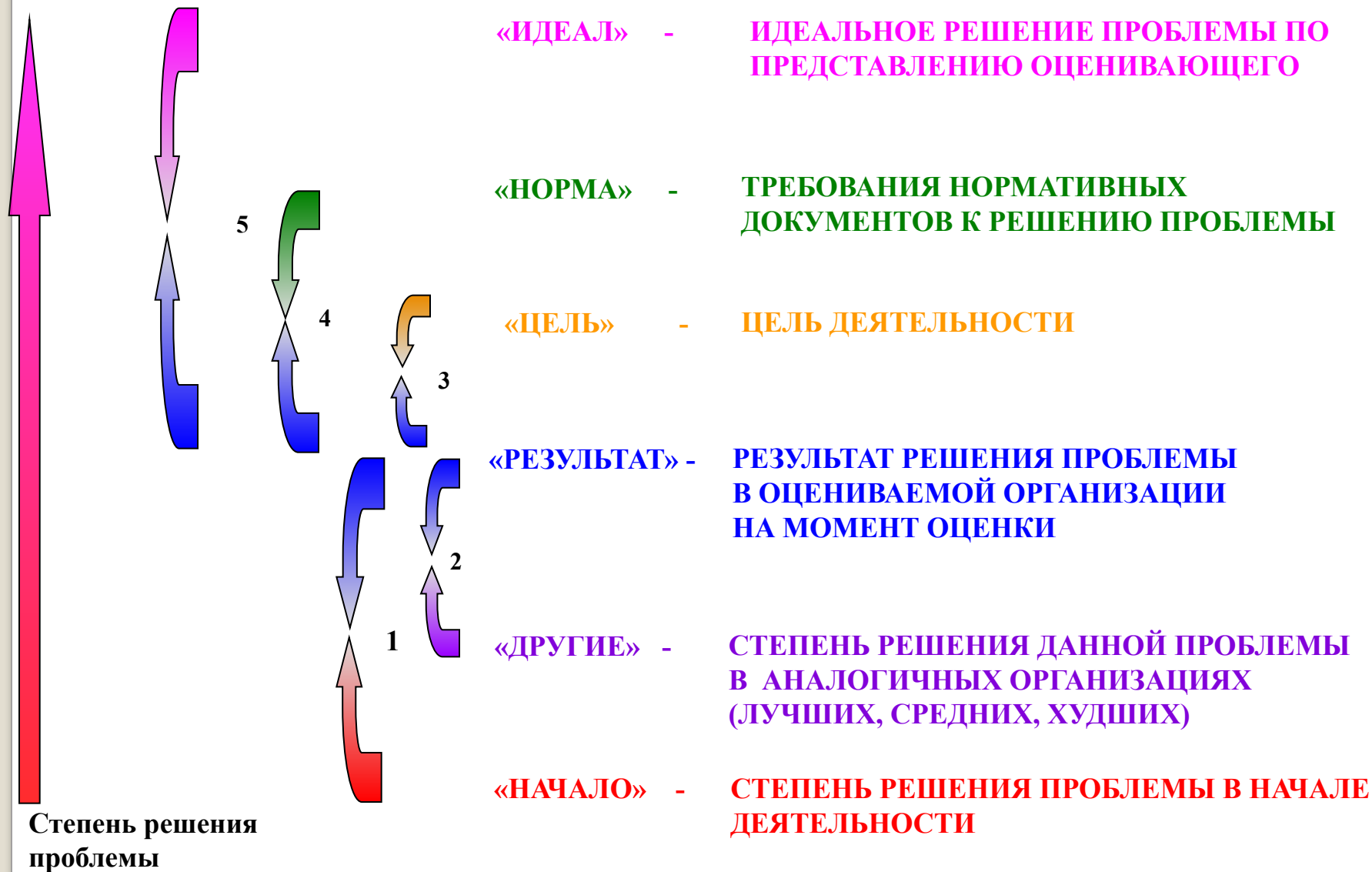
Жена обращается к мужу: «Я ПОРЕЗАЛА ПАЛЕЦ»

| | 1 в | | | 2 в | | | 3 в | | |
|----|-----|----|--|-----|---|----|-----|----|----|
| Р | | Р | | Р | | Р | | Р | Р |
| В | → | В | | В | → | В | → | В | |
| Рб | | Рб | | Рб | | Рб | | Рб | Рб |
| Ж | | М | | Ж | | М | | Ж | М |

ПОТЕРИ И ИСКАЖЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ОБЩЕНИЯ КАК ПРИЧИНА КОНФЛИКТА



ПЯТЬ СПОСОБОВ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Психологическая несовместимость

4 уровня

- **психофизиологический** (запахи, вес, рост, телосложение, невербальные проявления, психосексуальная несовместимость мужчины и женщины)
- **индивидуально-психологический** (неудачное сочетание темпераментов и характеров)
- **социально-психологический** (противоречие в жизненных ценностях, идеалах, мотивах, целях деятельности)
- **социальный** (несовпадение мировоззрения, убеждений, идеологических установок, религиозных предпочтений, образовательная, социальная принадлежность)

Личностные причины конфликтов

- Субъективная оценка поведения партнера как недопустимого
- Недостаточная соц.-психол. компетентность
- Низкая конфликтоустойчивость
- Плохое развитие эмпатии
- Неадекватный уровень притязаний
- Холерический тип темперамента
- Акцентуации характера

Стратегии выхода из конфликта

1. Соперничество
2. Компромисс
3. Приспособление
4. Избегание
5. Сотрудничество

Функции конфликта

Виды функций

1. Конструктивные функции конфликта по отношению к личности
2. Конструктивные функции конфликта по отношению к социуму
3. Деструктивные функции конфликта

Периоды конфликтов

- Латентный период (предконфликт)
- Открытый период (конфликт)
- Послеконфликтный период

Латентный период предконфликт)

1. Возникновение объективной проблемной ситуации: противоречие между субъектами, которое неосознанно, ситуация хар-ся как проблемная
2. Осознание объективной проблемной ситуации: понимание необходимости предпринять какие-то действия для разрешения противоречия
3. Попытки сторон разрешить объективную проблемную ситуацию неконфликтными способами: убеждением, разъяснением, просьбами, информированием
4. Возникновение предконфликтной ситуации: действия оппонента рассматриваются не как потенциальная угроза, а как непосредственная

Открытый период (собственно конфликт)

1. Инцидент: первое столкновение сторон, проба сил, попытка с помощью силы решить проблему в свою пользу
2. Эскалация: резкая интенсификация борьбы оппонентов
3. Сбалансированное противодействие: интенсивность борьбы снижается, стороны осознают, что продолжение конфликта силовыми методами не дает результата
4. Завершение конфликта: переход от конфликтного противодействия к поиску решения проблемы и прекращению конфликта

Формы завершения конфликта: разрешение, урегулирование, затухание, устранение или перерастание в другой конфликт

Послеконфликтный период

1. Частичная нормализация отношений происходит, когда не исчезли негативные эмоции. Этап характеризуется переживанием, осмыслением своей позиции. Происходит коррекция самооценок, уровней притязания, отношения к партнеру. Обостряется чувство вины за свои действия.
2. Полная нормализация отношений наступает при осознании сторонами важности взаимодействия. Этому способствует преодоление негативных установок, участие в совместной деятельности, установление доверия

Периоды конфликтов

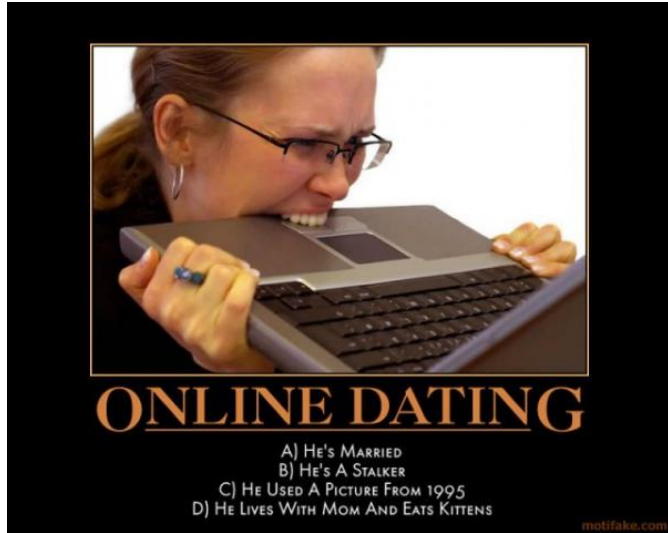
- Латентный период (предконфликт)
- Открытый период (конфликт)
- Послеконфликтный период

Характеристики стресса



- это психофизиологическое состояние человека, возникающее в экстремальных для него ситуациях
- это реакция человека на трудную для него ситуацию (трудность – понятие субъективное)

Виды стресса



- физиологический
- психологический (информационный и эмоциональный)

Человек, находящийся в состоянии стресса, чаще способен пойти на конфликт

Вопрос 2. Социальная группа

Социальная группа

Это совокупность индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других и воспринимающихся другими как члены этой группы

Функции социальной группы

- Социализация
- Инструментальная
- Экспрессивная
- Поддержка

Квазигруппа

Это спонтанная,
неустойчивая группа.
Она может перерасти в
социальную группу.

Виды квазигрупп

1. Социальные круги
2. Толпа
3. Аудитория

1. Социальные круги

Группы, созданные с целью обмена информацией между их членами;
группы дискутирующих людей

Виды соц. кругов

- Контактные круги (спортивные состязания, транспорт, очередь)
- Профессиональные круги (симпозиумы, встречи, совещания)
- Статусные круги (аристократы, бомжи, пенсионеры)
- Дружеские круги (компании, собирающиеся и осуждающие насущные проблемы)

2. Толпа

Временное собрание людей,
объединенных в замкнутом физическом
пространстве общностью интересов

Виды толп

- Случайная (авария на дороге)
- Обусловленная (стадион)
- Экспрессивная толпа (танцы)
- Действующая толпа (бунт)

3. Аудитория

Совокупность людей, объединенная взаимодействием с коммуникатором, владеющим информацией и доводящим ее до группы (оратор в лекционном зале, СМИ)

**I. По характеру
взаимоотношений между
членами группы**

1. Первичные группы

Группы, в которых социальные контакты
носят интимный, личностный,
всеобщий характер

2. Вторичные группы

Группы, в которых социальные контакты носят безличный, односторонний, утилитарный характер

II. Группы по размеру

1. Малая группа

Группа людей, объединенная общей целью, деятельностью, члены группы находятся в непосредственном межличностном контакте

Признаки малой группы

- 2-3 человека (до 40)
- Групповое мнение как постоянно действующий фактор социального контроля
- Конформизм – изменение мнения и поведения таким образом чтобы оно соответствовало мнению и поведению других людей

Виды малых групп

Метод изучения малой группы



Социометрия Дж. Морено

Отвечает на вопросы:

- кто?
- сколько?

Не отвечает на вопрос:

- почему?

2. Большие группы

- Свыше 40 человек
- Рациональные целеориентированные действия
- Контроль осуществляется сверху вниз

III. Группы по членству

1. Ингруппы

То некоторое множество групп, которое индивид определяет как «свое»

Признаки ингруппы

- Родственные отношения
- Свой социальный класс, слой
- Общие политические взгляды
- Общие интересы, единомышленники

От ингруппы индивид ожидает признания, лояльности, взаимопомощи

2. Аутгруппы

«Другие»

- Ожидается враждебность
- Менее дружелюбное отношение
 - Индифферентность