

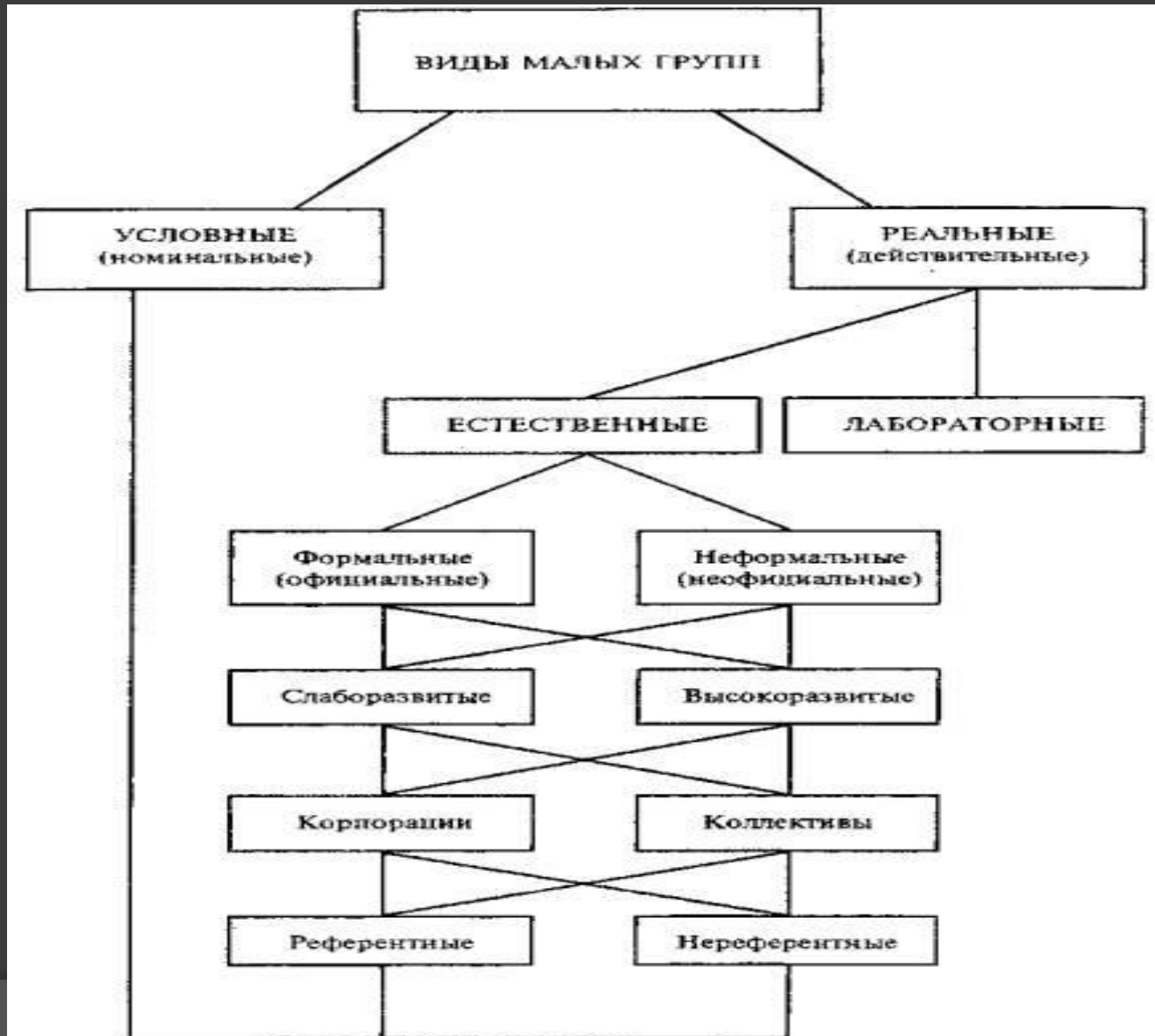
# Психология МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ



# Понятие о малой группе

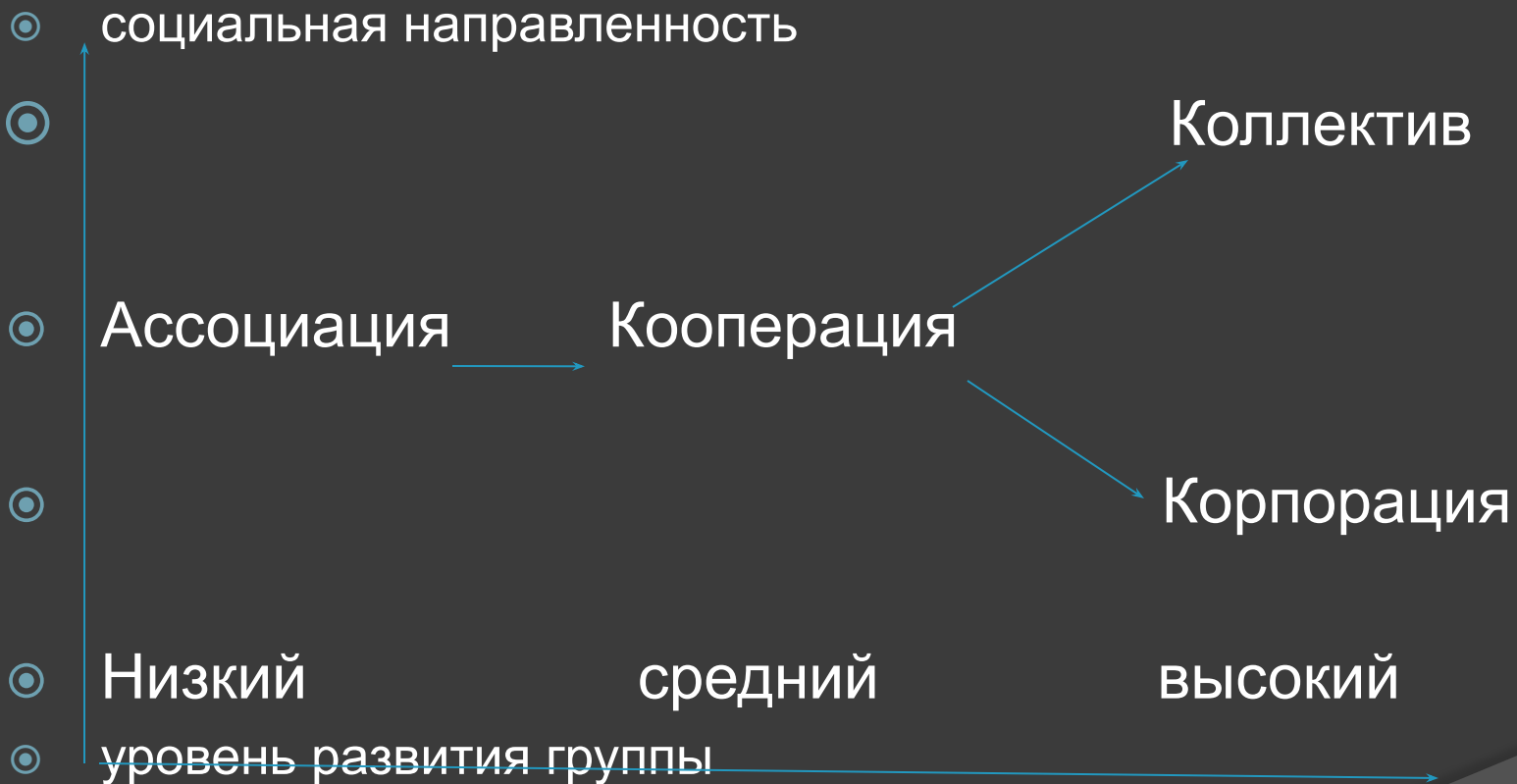
- Малые группы-
- это сравнительно небольшие по количественному составу (от 2-3 до 20-30 чел) и объединения людей существующее в обществе

# Понятие о группах и коллективах (стр 301-303)



# Структура реальной групп

(стр. 303-305)



# Взаимоотношения людей в группах

## *Межличностные отношения в малой группе*

<b>Официальные отношения</b>	→	Возникают на должностной основе. Устанавливаются нормами и правилами.
<b>Неофициальные отношения</b>	→	Складываются на базе личного отношения человека к человеку. Для них нет принятых норм.
<b>Деловые отношения</b>	→	Обусловлены должностным положением членов группы и выполнения ими своих обязанностей.
<b>Личные отношения</b>	→	Обусловлены симпатиями и антипатиями. Независимы от основной деятельности группы.
<b>Рациональные отношения</b>	→	На первый план выходят знания людей друг о друге.
<b>Эмоциональные отношения</b>	→	Основаны на индивидуальном восприятии.

# Факторы психологического климата в коллективе

- 1. Тип межличностных отношений-
- соотношение демократизма (коллегиальность в обсуждении и решении вопросов) и авторитарности (господство воли руководителя при решении всех вопросов).
- *Стиль отношений в коллективе (группе):*
  - демократический
  - авторитарный
  - нейтральный

(попустительский, либеральный)

# Факторы психологического климата в коллективе

- ① *2. Степень личной независимости каждого члена коллектива-*
- ② широта сферы, в пределах которой сотрудник (работник) имеет возможность действовать и принимать решения самостоятельно.
- ③ *3. Взаимопомощь и доброжелательность в отношениях.*

# Факторы психологического климата в коллективе

- ④ 4. *Степень терпимости*
- ④ к разным точкам зрения и мнениям по вопросам служебного, а тем более непроизводственного характера.
- ④ 5. *Справедливость и гибкость реально применяемой шкалы поощрения и порицания.*



# Факторы психологического климата в коллективе

- ⑥ *6. Сознание справедливости оценки нашего вклада-*
- ⑥ уверенность, что с нашим мнением считаются при решении производственных вопросов служат стимулом трудовой деятельности и способствуют созданию благоприятного психологического климата. Административные санкции являются антистимулами.
- ⑦ *7. Умение руководителя выявлять, развивать и использовать индивидуальные способности каждого человека, его заинтересованность.*

# Психологические эффекты искажения восприятия

- «Эффект ореола»
- влияние общего впечатления о другом человеке на восприятие и оценку частных свойств его личности. Первые впечатления создают определенный ореол - положительную или отрицательную установку на человека.

# Психологические эффекты искажения восприятия

## ● «Эффект бумеранга»

- Информация, которая человеку неприятна или передается тем, кто ему неприятен, может не только не переубедить его, а, напротив, еще больше укрепить в его «заблуждении».

# Психологические эффекты искажения восприятия

## ◎ «Эффект края»

- ◎ по отношению к незнакомому человеку наиболее существенными и особенно весомыми являются первые впечатления, а по отношению к знакомому – последние новости.

# Психологические эффекты искажения восприятия

## ○ «Эффект снисходительности»

- щедрая, иногда излишняя благожелательность при восприятии и оценивании другого человека.

## ○ Эмпатия

- Это способность эмоционально воспринять другого человека, проникнуть в его внутренний мир, принять его со всеми мыслями и чувствами.

## ○ «Эффект контраста»

или склонность подчеркивать у других противоположные себе черты.

# Качества влияющие на популярность человека

- Популярность связана с такими свойствами личности как общительность, сочувствие, спокойствие и доброжелательность, большой кругозор и желание помочь.
- Непопулярность вызывается эгоизмом, лживостью, заносчивостью, поверхностностью знаний в профессиональной области, скрытностью, плохим умением общаться.

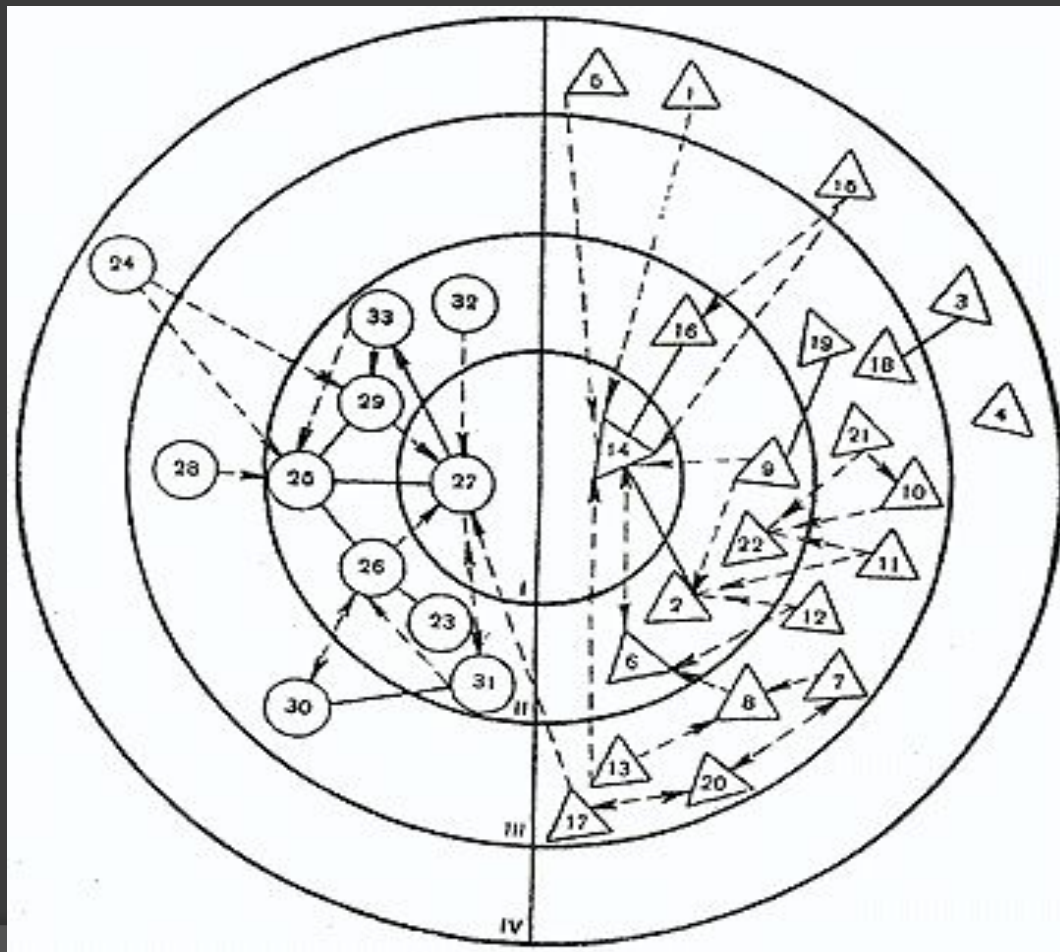
# Социометрия – метод выбора

## Дж. Морено

### социоматрица

Имя, Ф.	№ п/п	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Архипенко А.	1		2	3															1	
Букаркин З.	2	1		3				2												
Гузев М.	3		2			3					1									
Грибков А.	4	3		2																1
Горбаченко Д.	5						2						1					3		
Емельянов Ж.	6			2		1		3												
Карпенко К.	7					1												3	2	
Козляковский К.	8						3	2											1	
Решега В.	9	2				1											3			
Шеметов М.	10			1			2	3												
Горбик В.	11																2		1	3
Дмитриева К.	12					3		1							2					
Жук С.	13			2				1												3
Кравченко Д.	14									1								3	2	
Маркосян А.	15																1	3	2	
Мамаева Д.	16					2	1											3		
Меркулова Ж.	17							2									3		1	
Сазкина Ю.	18										1						1	2		
Шуская А.	19			1														3	2	
<b>Число полученных выборов</b>		3	1	7	0	6	4	7	0	1	1	1	1	0	1	0	5	7	8	3
<b>Число взаимных выборов</b>		1	2	2	0	3	1	2	0	0	1	1	1	0	0	0	1	2	2	1

# Социометрия – метод выбора Дж. Морено социограмма





# Структура класса:

## Социометрические статусы:



- **«Звезды»**  
(1(2) человека)
- **«Предпочитаемые»**  
( 2-4 и человека)
- **«Принятые»**  
(10 – 15 человек)
- **«Непринятые»**  
(1-3 человека)
- **«Пренебрегаемые»**  
(1(2) человека)

# Массовые социально-психологические явления

- ◎ Общественное мнение.
- ◎ отражает идеологию того или иного политического направления или государства в целом;
- ◎ отражает мнение о том или ином работнике на производстве, преподавателе в вузе, ученике в школе и пр.

## Виды

- ◎ положительное
- ◎ отрицательное

# ***Массовые социально-психологические явления***

- ◎ Коллективное переживание-
- ◎ захватывает большое количество людей
- ◎ радостные переживания – настроение, увлеченность, азарт и т.д.
- ◎ переживания горя, страха, гнева.

# Массовые социально-психологические явления

## ◎ Паника

это один из видов поведения неорганизованной массы людей, толпы.

Причины:

-психологические

крайнее удивление, большая неуверенность, внезапный страх, и т.д.

-социально-психологические

отсутствие групповой солидарности, утрата доверия к руководству, дефицит информации.

# **Массовые социально-психологические явления**

## **Подражание**

- ◎ сознательное или неосознанное копирование образца.
- ◎ Позволяет автоматизировать действия.
- ◎ Помогает выработать определенные формы поведения, действия личности