**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

# 1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА В ПРОЦЕССЕ ОБЩЕНИЯ

2. ОБЩЕНИЕ КАК ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

2.1 Взаимодействие как организация совместной деятельности

2.2 Ситуации взаимодействия и их стили

2.3 Типы взаимодействий

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

**ВВЕДЕНИЕ**

Интерактивная сторона общения - это условный термин, обозначающий характеристику тех компонентов общения, которые связаны с *взаимодействием* людей, с непосредственной организацией их совместной деятельности.

Исследование проблемы взаимодействия в психологии управления имеет давнюю традицию. Интуитивно легко допустить несомненную связь, которая существует между общением и взаимодействием людей, однако трудно развести эти понятия и тем самым сделать эксперименты более точно ориентированными.

Одни ученые просто отождествляют общение и взаимодействие, интерпретируя и то и другое как коммуникацию в узком смысле слова (т.е. как обмен информацией), другие рассматривают отношения между взаимодействием и общением как отношение формы некоторого процесса и его содержания. Иногда предпочитают говорить о связанном, но все же самостоятельном существовании общения как коммуникации и взаимодействия как интеракции. Часть этих разночтений порождена терминологическими трудностями, в частности тем, что понятие «общение» употребляется то в узком, то в широком смысле слова.

В процессе общения в коллективе формируется общность взглядов на принципиальные вопросы, что определяет все последующее взаимодействие субъектов совместной деятельности, их стратегию поведения, т.е. формируется общая позиция, что способствует интеграции сотрудников в единое социальное целое. Только в таких случаях коллектив способен успешно решать задачи той сложности, которая соответствует уровню компетентности его членов.

# 1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА В ПРОЦЕССЕ ОБЩЕНИЯ

В процессе общения в коллективе создается своеобразный общий банк идей, способов и приемов решения конкретных задач, которые используются в совместной деятельности для решения новых задач. Необходимо подчеркнуть, что деловое общение способствует не только решению чисто утилитарных задач, но и духовному взаимообогащению общающихся, ибо "именно в процессе совместной деятельности и общения наиболее рельефно проявляется как профессиональная, так и социальная дееспособность каждого конкретного человека".

В зависимости от меры вовлеченности человека в отношения, выделяют три его вида:

* *социально-ролевое общение,* в процессе которого индивид усваивает социальные нормы;
* *деловое общение,* объединяющее людей на основе общности деятельности, общности интересов дела;
* *интимно-личностное общение,* предполагающее особую психологическую близость, сопереживание партнеру по общению, проникновение в его внутренний мир.

Чтобы облегчить установление психологического контакта с другим человеком, работнику следует учитывать, к какому именно общению он стремится и на какой уровень понимания с его стороны рассчитывают. Способность выбрать вид, манеру общения, привести выражение своих эмоций и свое поведение в соответствие с ними, а также с поведением других людей - одно из необходимых условий плодотворности деловых отношений в коллективе.

Поведение участников совместной деятельности определяется их объективной взаимозависимостью, которая составляет необходимое условие всякого взаимодействия. Но для того чтобы установилось сотрудничество, нужна полная и всесторонняя информация об условиях, задачах, способах решения поставленных задач и других обстоятельствах, связанных с достижением общей цели.

Полная информация об условиях деятельности стимулирует сотрудничество и желание помочь друг другу. Особенно важно активизировать деловое общение в коллективе руководителю. При этом необходимо учитывать личностные качества сотрудников, поскольку каждый из них охотнее пойдет на какие-либо уступки, если будет уверен, что в других случаях коллеги примут во внимание его точку зрения, учтут его интересы. Важно лишь объективно учитывать интересы каждого работника, пытаться встать на его место, взглянуть на положение вещей его глазами, чтобы понять, не противоречит ли предлагаемый путь решения задачи его интересам.

Итак, в совместной деятельности необходимы:

1. искреннее сотрудничество;
2. информированность обо всем, связанном с достижением цели;
3. оптимальный стиль поведения.

Что же определяет эффективность взаимодействия руководителя с подчиненными? Как проявляется это взаимодействие в процессе делового общения?

Руководитель обычно вступает в управленческое общение, чтобы:

* отдать распоряжение, указание, что-либо порекомендовать, посоветовать;
* получить "обратную связь", т.е. контрольную информацию от подчиненного о выполнении задания;
* дать оценку выполнения задания тем или иным подчиненным.

При этом руководитель стремится:

* оказать влияние на подчиненного, чтобы сделать его своим единомышленником в вопросах о способах наиболее успешного достижения общей их цели;
* побудить его к определенным действиям и поступкам или к воздержанию от них;
* изменить или скорректировать свои представления о путях решения стоящих перед коллективом задач.

На каждом этапе управленческого общения руководитель оказывает разное психологическое воздействие: отдавая распоряжения, он во многом *предопределяет* поведение подчиненного; получая сведения о ходе выполнения работы, он *взаимодействует* с ним.

Когда действия и поступки руководителя соответствуют системе социальных ожиданий, его авторитет в глазах подчиненных повышается, и он быстрее и легче оказывает действенное влияние на них, не пользуясь своим должностным преимуществом. Однако любой коллектив не состоит из абсолютных единомышленников, и в нем неизбежно возникнут противоречивые представления о допустимом и недопустимом. И тогда перед руководителем непременно встанет непростая задача - определить, на какие же силы ориентироваться в первую очередь. Волевой руководитель решит такую задачу легко и скоро, хотя, может статься, и не совсем верно. Но излишне рефлектирующий шеф всегда рискует оказаться в состоянии конфликта с самим собой, что очень скоро почувствуют подчиненные и не преминут этим воспользоваться.

Не будет большим открытием сказать, что в общении каждый хочет, чтобы его поняли, но не каждый стремится понять другого, и зачастую таким "непонятливым" оказывается именно волевой руководитель, который не очень-то озабочен тем, чтобы принять все доводы подчиненных, а просто навязывает им свою волю, подавляя их "авторитетом кресла". Такой стиль руководства, как известно, именуют авторитарным. Этот стиль руководства ныне уже можно считать устаревшим, ибо он, как это тысячекратно подтверждено мировой практикой, резко снижает эффективность делового общения. Действительно, авторитарная личность, даже в лучшем ее варианте, выслушивая аргументы подчиненных и почти принимая их, все-таки из ложных амбиций не может отказаться от прежних своих распоряжений. В таких случаях психологи говорят, что руководитель не может "присоединиться" к своему оппоненту. Что значит "присоединиться"? Присоединиться - это не просто подсесть к веселой компании, оставаясь по сути отъединенным от нее. Нет, присоединение в психологическом смысле - это всегда нечто гораздо большее. Присоединение в психологическом смысле - это *духовное взаимодействие*, искренний поиск *духовной* *гармонии* во взаимоотношениях с партнером в коллективе.

**2. ОБЩЕНИЕ КАК ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ**

**2.1 Взаимодействие как организация совместной деятельности**

Общение в широком смысле слова (как реальность межличностных и общественных отношений) включает в себя коммуникацию в узком смысле слова как обмен информацией.

Если коммуникативный процесс рождается на основе некоторой совместной деятельности, то обмен знаниями и идеями по поводу этой деятельности неизбежно предполагает, что достигнутое взаимопонимание реализуется в новых совместных попытках развить далее деятельность, организовать ее. Участие одновременно многих людей в этой деятельности означает, что каждый должен внести свой особый вклад в нее, что и позволяет интерпретировать взаимодействие как *организацию совместной деятельности.*

В ходе ее для участников чрезвычайно важно не только обменяться информацией, но и организовать «обмен действиями», спланировать общую стратегию. При этом планировании возможна такая регуляция действий одного индивида «планами, созревшими в голове другого», которая и делает деятельность действительно совместной, когда носителем ее будет выступать уже не отдельный индивид, а группа. Таким образом, на вопрос о том, какая же «другая» сторона общения раскрывается понятием «взаимодействие», можно теперь ответить: та сторона, которая фиксирует не только обмен информацией, но и организацию совместных действий, позволяющих партнерам реализовать некоторую общую для них деятельность. Такое решение вопроса исключает отрыв взаимодействия от коммуникации, но исключает и отождествление их: коммуникация организуется в ходе совместной деятельности, «по поводу» ее, и именно в этом процессе людям необходимо обмениваться *и информацией, и самими действиями.*

Психологическое содержание процесса обмена действиями включает в себя три момента: а) учет планов, «созревших в голове другого», и сопоставление их с собственными планами; б) анализ «вкладов» каждого участника взаимодействия; в) осмысление меры включенности во взаимодействие каждого из партнеров. Но прежде чем характеризовать каждый из обозначенных психологических процессов, необходимо как-то описать ***структуру*** взаимодействия.

В истории психологии существовало несколько попыток дать такое описание. Так, например, большое распространение получила так называемая *теория действия,* или *теория социального действия,* в которой в различных вариантах предлагалось описание индивидуального акта действия. К этой идее обращались и социологи (М. Вебер, П. Сорокин, Т. Парсонс), и психологи. Все фиксировали некоторые компоненты взаимодействия: люди, их связь, воздействие друг на друга и, как следствие этого, их изменения. Задача всегда формулировалась как поиск доминирующих факторов мотивации действий во взаимодействии.

Примером того, как реализовалась эта идея, может служить теория Т. Парсонса, в которой была предпринята попытка наметить общий категориальный аппарат для описания структуры социального действия. В основе социальной деятельности лежат межличностные взаимодействия, состоящие из единичных действий. Единичное действие есть некоторый элементарный акт; из них впоследствии складываются системы действий. Каждый акт берется сам по себе, изолированно, с точки зрения абстрактной схемы, в качестве элементов которой выступают: а) деятель; б) «другой» (объект, на который направлено действие); в) нормы (по которым организуется взаимодействие); г) ценности (которые принимает каждый участник); д) ситуация (в которой совершается действие). Деятель мотивирован тем, что его действие направлено на реализацию его установок (потребностей). В отношении «другого» деятель развивает систему ориентации и ожиданий, которые определены как стремлением к достижению цели, так и учетом вероятных реакций «другого». Может быть выделено пять пар таких ориентации, которые дают классификацию возможных видов взаимодействий. Предполагается, что при помощи этих пяти пар можно описать все виды человеческой деятельности.

Эта попытка оказалась неудачной: схема действия, раскрывающая его «анатомию», была настолько абстрактной, что никакого значения для эмпирического анализа различных видов действий не имела. Несостоятельной она оказалась и для экспериментальной практики: на основе этой теоретической схемы было проведено одно-единственное исследование самим создателем концепции. Методологически некорректным здесь явился сам принцип - выявление некоторых абстрактных элементов структуры индивидуального действия. При таком подходе вообще невозможно схватить *содержательную* сторону действий, ибо она задается социальной деятельностью в целом. Поэтому логичнее начинать с характеристики социальной деятельности, а от нее идти к структуре отдельных индивидуальных действий, т.е. в прямо противоположном направлении. Направление же, предложенное Парсонсом, неизбежно приводит к утрате социального контекста, поскольку в нем все богатство социальной деятельности (иными словами, всей совокупности общественных отношений) выводится из психологии индивида. Другая попытка построить структуру взаимодействия связана с описанием ступеней его развития. При этом взаимодействие расчленяется не на элементарные акты, а на стадии, которые оно проходит. Такой подход предложен, в частности, польским социологом Я. Щепаньским. Для Щепаньского центральным понятием при описании социального поведения является понятие социальной связи. Она может быть представлена как последовательное осуществление: а) пространственного контакта, б) психического контакта (по Щепаньскому, это взаимная заинтересованность), в) социального контакта (здесь это - совместная деятельность), г) взаимодействия (что определяется как «систематическое, постоянное осуществление действий, имеющих целью вызвать соответствующую реакцию со стороны партнера»), наконец, д) социального отношения (взаимно сопряженных систем действий). Хотя все сказанное относится к характеристике «социальной связи», такой ее вид, как «взаимодействие», представлен наиболее полно. Выстраивание в ряд ступеней, предшествующих взаимодействию, не является слишком строгим: пространственный и психический контакты в этой схеме выступают в качестве предпосылок индивидуального акта взаимодействия, и потому схема не снимаем погрешностей предшествующей попытки. Но включение в число предпосылок взаимодействия «социального контакта», понятого как совместная деятельность, во многом меняет картину: если взаимодействие возникает как реализация совместной деятельности, то дорога к изучению его содержательной стороны остается открытой.

Наконец, еще один подход к структурному описанию взаимодействия представлен сегодня в ***транзактном анализе*** *-* направлении, предлагающем регулировать действия участников взаимодействия через регулирование их *позиций,* а также учета характера *ситуаций* и *стиля* взаимодействия. С точки зрения транзактного анализа каждый участник взаимодействия в принципе может занимать одну из трех позиций, которые условно можно обозначить как *Родитель, Взрослый, Ребенок.* Эти позиции ни в коей мере не связаны обязательно с соответствующей социальной ролью: это лишь чисто психологическое описание определенной стратегии во взаимодействии (позиция Ребенка может быть определена как позиция «Хочу!», позиция Родителя как «Надо!», позиция Взрослого - объединение «Хочу!» и «Надо!»). Взаимодействие эффективно тогда, когда транзакции носят *«дополнительный»* характер, т.е. совпадают: если партнер обращается к другому как Взрослый к Взрослому, то и тот отвечает с такой же позиции. Если же один из участников взаимодействия адресуется к другому как к Взрослому, а тот отвечает ему с позиции Родителя, то взаимодействие нарушается и может вообще прекратиться. В данном случае транзакции являются *«пересекающимися».* Второй показатель эффективности - адекватное понимание *ситуации* (каки в случае обмена информацией).

**2.2 Ситуации взаимодействия и их стили**

В психологии управления существует много классификаций ситуаций взаимодействия.

Каждая ситуация диктует свой *стиль* поведения и действий: в каждой из них человек по-разному «подает» себя, а если эта самоподача не адекватна, взаимодействие затруднено. Если стиль сформирован на основе действий в какой-то конкретной ситуации, а потом механически перенесен на другую, то, естественно, успех не может быть гарантирован. Различают три основных стиля действий: *ритуальный, манипулятивный* и *гуманистический.*

***Ритуальный*** стиль обычно задан некоторой культурой. Его цель - не изменить другого в общении, а просто подтвердить свое присутствие в данной культуре, в данной ситуации, заявить о своей компетентности в ней: например, стиль приветствий, вопросов, задаваемых при встрече, характера ожидаемых ответов. Так, в американской культуре принято на вопрос: «Как дела?» - отвечать: «Прекрасно!», как бы дела ни обстояли на самом деле. Для нашей культуры свойственно отвечать «по существу», притом не стесняться негативных характеристик собственного бытия («Ой, жизни нет, цены растут, транспорт не работает» и т.д.). Человек, привыкший к другому ритуалу, получив такой ответ, будет озадачен, как взаимодействовать дальше. Несоблюдение ритуала порождает предположение о некомпетентности человека, о его неумении соблюдать «правила игры» (например, длительное топтание гостя в прихожей, когда встреча давно уже закончена, может вызвать негативную оценку поведения с точки зрения принятых норм).

Что касается использования ***манипулятивного*** стиля взаимодействия, то цель при его использовании состоит в намерении *управлять, обучать, оказать влияние, навязать свою позицию.* Ради осуществления манипуляции применяется широкий набор средств, таких, как отвлечение внимания, перехват инициативы, «эксплуатация» личных качеств объекта манипуляции. Широко известен феномен «нога-в-дверях», когда воздействие на партнера оказывается порциями: вначале ему предлагается пойти на небольшую уступку, а затем незаметно подчинить его навязанному мнению. Умение противостоять манипулятивному стилю зависит от целого ряда факторов: достаточно высокой самооценки, твердости сложившихся убеждений, умения противостоять чужому мнению и т.п.

***Гуманистический*** стиль проявляется тогда, когда цель взаимодействия - не изменение *другого,* а изменение представлений обоих партнеров относительно *объекта* взаимодействия. Относительно же друг друга целью выступает взаимная *поддержка.* Гуманистический стиль предполагает соответствующее осознание и даже переживание ситуации взаимодействия. Естественно, особое внимание исследованию этого стиля уделяется в гуманистической психологии, в частности, в работах К. Роджерса.

При использовании каждого стиля применяются разные приемы *самоподачи -* от стремления понравиться до запугивания. Нельзя однозначно сказать, какой из названных стилей «хорош» или «плох»: в разных ситуациях и при различных позициях участников взаимодействия возможны разнообразные комбинации стилей поведения. Самым же главным для эффективного взаимодействия остается адекватное согласование всех трех компонентов - позиции, ситуации и стиля.

Важно сделать общий вывод о том, что расчленение единого акта взаимодействия на такие компоненты, как позиции участников, ситуация и стиль действий, также способствует более тщательному психологическому анализу этой стороны общения, делая определенную попытку связать ее с содержанием деятельности.

**2.3 Типы взаимодействий**

Существует еще один описательный подход при анализе взаимодействия - построение *классификаций* различных его видов. Наиболее распространенным является дихотомическое деление всех возможных видов взаимодействия на два противоположных вида: *кооперация* и *конкуренция.* Разные авторы обозначают эти два основных вида различными терминами. Кроме кооперации и конкуренции, говорят о согласии и конфликте, приспособлении и оппозиции, ассоциации и диссоциации и т.д. За всеми этими понятиями ясно виден принцип выделения различных видов взаимодействия. В первом случае анализируются такие его проявления, которые способствуют организации совместной деятельности, являются «позитивными» с этой точки зрения. Во вторую группу попадают взаимодействия, так или иначе «расшатывающие» совместную деятельность, представляющие собой определенного рода препятствия для нее.

***Кооперация,*** или кооперативное взаимодействие, означает координацию единичных сил участников (упорядочивание, комбинирование, суммирование этих сил). Атрибутами кооперации являются такие процессы, как взаимопомощь участников, их взаимовлияние, их включенность во взаимодействие. Кооперация - необходимый элемент совместной деятельности, порожденный ее особой природой. А. Н. Леонтьев называл две основные черты совместной деятельности: а) разделение единого процесса деятельности между участниками; б) изменение деятельности каждого, так как результат деятельности каждого не приводит к удовлетворению его потребности, что на общепсихологическом языке означает, что «предмет» и «мотив» деятельности не совпадают.

Каким же образом соединяется непосредственный результат деятельности каждого участника с конечным результатом совместной деятельности? Средством такого соединения являются развившиеся в ходе совместной деятельности отношения, которые реализованы, прежде всего, в кооперации. Важным показателем «тесноты» кооперативного взаимодействия является включенность в него всех участников процесса. Поэтому экспериментальные исследования кооперации чаще всего имеют дело с анализом вкладов участников взаимодействия и степени их включенности в него.

Что касается другого типа взаимодействий - ***конкуренции,*** то здесь на обыденном уровне чаще всего предлагаются негативные характеристики этого процесса (включающие в себя даже отождествление его с враждой), что и было отмечено в приведенном определении. Однако более внимательный анализ конкуренции позволяет наделить его и позитивными чертами. В ряде исследований вводится понятие *продуктивная конкуренция,* характеризуемая как гуманная, честная, справедливая, созидательная, в ходе которой у партнеров возникает *конкурентно-созидательная мотивация.* В этом случае во взаимодействии хотя и сохраняется единоборство, но оно не перерастает в конфликт, а обеспечивает лишь подлинную состязательность.

Различают несколько ***степеней*** продуктивной конкуренции, различающихся мерой такого ее качества, как «мягкость/жесткость»: а) *соревнование,* когда партнер не несет угрозы и проигравший не гибнет (например, в спорте проигравший не выбывает, а просто занимает более низкое место в рейтинге); б) *соперничество,* когда только победитель оказывается безусловно выигравшим, другой партнер оказывается в абсолютном проигрыше (например, ситуация шахматного чемпионата мира), что означает нарушение партнерства, возникновение элементов конфликта; в) *конфронтация,* когда со стороны одного участника взаимодействия возникает намерение нанести другому ущерб, т.е. соперники превращаются во врагов. Границы между этими степенями, конечно, условны, но важно, что последняя степень непосредственно может перерасти в *конфликт.*

*Конфликт* иногда рассматривается как особая форма (или вид) взаимодействия и определяется как *наличие противоположных тенденций у субъектов взаимодействия, проявляющихся в их действиях.* Специфика социально-психологического угла зрения на конфликт заключается в одновременном анализе двух составляющих: *конфликтной ситуации* и ее представленности в *сознании* участников. Это дало основания для обсуждения важнейшей общетеоретической проблемы конфликта - понимания его природы как психологического феномена. В самом деле: есть ли конфликт лишь форма *психологического антагонизма* (т.е. представленности противоречия в сознании) или это обязательно наличие конфликтных *действий.* Подробное описание различных конфликтов в их сложности и многообразии позволяет сделать вывод о том, что оба названных компонента есть обязательные признаки конфликта.

Задачи его изучения могут быть успешно решены лишь при наличии адекватной понятийной схемы исследования конфликта. Она фиксирует как минимум четыре основные характеристики конфликта: *структуру, динамику, функцию* и *типологию конфликтов*. Хотя структура конфликта описывается по-разному разными авторами, основные ее элементы практически принимаются всеми. Это - *конфликтная ситуация, позиции участников (оппонентов), объект, «инцидент» (пусковой механизм), развитие и разрешение конфликта.* Эти элементы ведут себя различно в зависимости от *типа* конфликта. Обыденное представление о том, что всякий конфликт обязательно имеет негативное значение, опровергнуто рядом специальных исследований. Большинство ученых в этой области обычно называют две разновидности конфликтов: деструктивные и продуктивные.

Определение *деструктивного* конфликта в большей степени совпадает с обыденным представлением. Именно такого типа конфликт ведет к рассогласованию взаимодействия, к его расшатыванию. Деструктивный конфликт чаще становится не зависимым от причины, его породившей, и легче приводит к переходу «на личности», чем и порождает стрессы. Для него характерно специфическое развитие, а именно расширение количества вовлеченных участников, их конфликтных действий, умножение негативных установок, выражаемых в адрес друг друга, остроты высказываний («экспансия» конфликта). Другая черта - «эскалация» конфликта означает наращивание напряженности, включение ложного восприятия все большего числа как черт и качеств оппонента, так и самих ситуаций взаимодействия, рост предубежденности против партнера. Понятно, что разрешение такого типа конфликта особенно сложно.

*Продуктивный* конфликт чаще возникает в том случае, когда столкновение касается не несовместимости *личностей,* а порождено различием точек зрения на какую-либо *проблему,* на способы ее решения. В таком случае сам конфликт способствует формированию всестороннего понимания проблемы, а также мотивации партнера, защищающего другую точку зрения - она воспринимается как более «легитимная». Сам факт допущения другой аргументации, признания ее законности способствует развитию элементов кооперативного взаимодействия внутри конфликта, обозначает возникновение элементов дружественной атмосферы и тем самым открывает возможности его регулирования и разрешения.

*Способы разрешения конфликта* - важнейшая часть проблемы. Так же как и при коммуникации, большую роль здесь играет *обратная связь,* т.е. выявление реакции партнера на совершенное действие. Обратная связь служит средством регулирования поведения участников конфликта, что особенно проявляет себя при ведении *переговоров.* Цель переговоров - достижение соглашения, основной способ которого - *компромисс,* т.е. согласие *каждой* стороны в равной мере отступить от своей прежней позиции с целью их сближения. В осуществлении такой стратегии велика роль *посредника* или *арбитра-* представителя третьей, нейтральной стороны, способствующего успеху переговоров.

При анализе различных типов взаимодействия принципиально важна проблема содержания деятельности, в рамках которой даны те или иные виды взаимодействия. Так, можно констатировать кооперативную форму взаимодействия не только в условиях производства, но, например, и при осуществлении каких-либо асоциальных, противоправных поступков - совместного ограбления, кражи и т.д. Кооперация и конкуренция лишь формы «психологического рисунка» взаимодействия, содержание же и в том и в другом случае задается более широкой системой деятельности, куда кооперация или конкуренция включены. Поэтому при исследовании как кооперативных, так и конкурентных форм взаимодействия недопустимо рассматривать их вне общего контекста деятельности.

Конкретным содержанием различных форм совместной деятельности является определенное соотношение индивидуальных «вкладов», которые делаются участниками. Так, одна из схем предлагает выделить три возможные формы, или модели:

1) когда каждый участник делает свою часть общей работы независимо от других - «совместно-индивидуальная деятельность» (пример - некоторые производственные бригады, где у каждого члена свое задание);

2) когда общая задача выполняется последовательно каждым участником - «совместно-последовательная деятельность» (пример - конвейер);

3) когда имеет место одновременное взаимодействие каждого участника со всеми остальными - «совместно-взаимодействующая деятельность» (пример - спортивные команды, научные коллективы или конструкторские бюро)

Таким образом, психологический рисунок взаимодействия в каждой из этих моделей своеобразен в каждом конкретном случае.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Совместная деятельность - это постоянно действующий фактор общения членов в коллективе. Деловое общение способствует не только решению чисто утилитарных задач, но и духовному взаимообогащению общающихся. При анализе коммуникативной стороны общения установлено, что существует определенная зависимость между характером коммуникации и отношениями, существующими между партнерами.

Межличностные отношения определяют как *тип* взаимодействия, который возникает при данных конкретных условиях (будет ли это сотрудничество или соперничество), так и полученный *результат* (будет ли это более успешное или менее успешное сотрудничество). В процессе совместной деятельности присущая межличностным отношениям эмоциональная основа, порождающая различные оценки, ориентации, установки партнеров, определенным образом «окрашивает» взаимодействие.

Но вместе с тем такая эмоциональная (положительная или отрицательная) окраска взаимодействия не может полностью определять факт его наличия или отсутствия: даже в условиях «плохих» межличностных отношений, заданных определенной социальной деятельностью, взаимодействие обязательно существует.

В какой мере оно определяется межличностными отношениями и, наоборот, в какой мере оно «подчинено» требованиям выполняемой деятельности, зависит, в том числе, от характера социальных отношений, в которой эта деятельность осуществляется.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Современная зарубежная социальная психология. М., 2001.
2. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М., 2001.
3. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Пер. с англ. М., 1988.
4. Бородкин Ф.М., Каряк Н.М. Внимание: конфликт! Новосибирск, 2003.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., 2000.
6. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение. СПб., 2001.
7. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. М., 1972.
8. Ломов Б.Ф. Общение как проблема психологии // Методологические проблемы социальной психологии. М., 1995.
9. Майерс Д. Социальная психология. СПб., 1997.
10. Обозов Н.Н. Межличностные отношения. Л., 2005.
11. Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и взаимоотношения/ THESIS: Теория и история экономических и социальных институтов и систем. Альманах. – 1993, т. I, Вып. 2.
12. Психология управления: учебник для вузов. М.,
13. Соловьева О.В. Обратная связь в межличностном общении. М., 1992.
14. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления. – Ростов н/Д: «Феникс», 2001. – 512 с.
15. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности. М., 1980.
16. Шострам Э. Анти-Карнеги, или Человек-манипулятор / Пер. с англ. М., 1992.
17. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии / Пер. с польск. М., 1969.