**Процессы межличностного взаимодействия**

###### **Содержание**

Введение

1. Общение как основа межличностных отношений

2. Коммуникативная сторона общения

3. Типы информации и средства коммуникации

4. Психология межличностного общения

5. Социально-ролевые отношения

6. Социально-психологический климат в коллективе. Понятие и структура малых групп в психологии

Список литературы

**Введение**

С психологическими явлениями мы постоянно встречаемся в своей обыденной жизни. Можно с уверенностью сказать, что каждый человек в той или иной степени выступает как психолог, поскольку без определенного запаса психологического опыта и знаний невозможно жить среди людей. В практике живого общения люди постигают немало психологических знаний. Так, каждый из нас уже с детства умеет по внешним проявлениям - мимике и жестам, интонациям голоса, поступкам, реакциям и т.д. - определить особенности эмоционального состояния другого человека и подобрать соответствующую линию поведения. Каждый из нас в определенной степени умеет различать особенности характера других людей, судить об их возможностях, способностях и т.д.

Однако житейские психологические знания очень расплывчаты и приблизительны. В важных процессах межличностного взаимодействия они не редко нас подводят, и в частной жизни мы не редко делаем ошибки, совершая иной раз бестактность, приобретая врагов там, где могли бы быть друзья. Тем более часто такие ошибки совершаются в профессиональной деятельности руководителя, предпринимателя, преподавателя и т.д. Научное знание психологии отличается от житейского тем, что оно опирается на силу общечеловеческого опыта и многочисленных специальных исследований, и поэтому позволяет выявить закономерности в психологических процессах.

**1. Общение как основа межличностных отношений**

В современной психологии основой межличностных отношений является общение. Общение с людьми - это наука и искусство, которое человек постигает на протяжении всей жизни. Но здесь, безусловно, важны природные способности человека и его образование.

Изучением тех или иных сторон общения занимаются разные науки: философия, психология, психиатрия, социология и т.д. Каждая из них вкладывает в понятие «общение» свое содержание. Сложность достижения единства в понимании того, что же такое общение, с одной стороны, связана с его везде сущностью, а с другой стороны, попытки охватить всевозможные составляющие понятия «общение» приводят к тому, что само оно исчезает, растворяется, теряя свою живую ткань и переставая быть похожим на то, что мы связываем с этим понятием.

Существует множество определений понятия «общение», но, на мой взгляд, самым полным является следующее:

**Общение –** сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимания другого человека.

На практике часто путают и отождествляют два понятия «общение» и «отношение». Эти понятия не совпадают. Общение есть процесс реализации тех или иных отношений. Главным средством общения является язык

Также различают два вида общения: вербальное и невербальное. При невербальном общении средством передачи информации являются несловесные знаки (позы, жесты, мимика, интонация, взгляды и т.д.).

**2. Коммуникативная сторона общения**

Коммуникация в широком смысле этого слова обозначает смысловой аспект социального взаимодействия, т.е. процесс коммуникации может быть понят как процесс обмена информацией.

Специфика человеческого коммуникативного процесса, во-первых, состоит в том что, в этом процессе мы имеем дело с отношением двух индивидов, каждый из которых является активным субъектом.

Схематично коммуникация может быть изображена как процесс, при котором происходит обмен информацией: в ответ на посланную информацию будет получена новая информация, исходящая от другого партнера.

Во-вторых, характер обмена информацией между людьми, а не кибернетическими устройствами определяется тем, что посредствам системы знаков партнеры могут повлиять друг на друга. Иными словами, обмен такой информацией обязательно предполагает воздействие на поведение партнера. Коммуникативное влияние, которое здесь возникает, есть ничто иное, как психологическое воздействие одного коммуникатора на другого с целью изменения его поведения.

В-третьих, коммуникативное влияние как результат обмена информацией возможно лишь тогда, когда человек, направляющий информацию (коммуникатор), и человек, принимающий ее (реципиент) обладают единой или сходной системой кодификации и декодификации. Это особенно важно потому, что коммуникатор и реципиент в коммуникативном процессе постоянно меняются местами. Только принятие единой системы значений обеспечивает партнерам возможность понимать друг друга. Но все дело в том, что, даже зная значения одних и тех же слов, люди могут понимать их неодинаково: социальные, политические, возрастные особенности могут быть тому причиной. Поэтому у общающихся индивидов они должны быть идентичны.

В-четвертых, в условиях человеческой коммуникации могут возникать совершенно специфические коммуникативные барьеры. Эти барьеры не связаны с уязвимыми местами в каком-либо канале коммуникации или с погрешностями кодирования и декодирования. Они носят социальный или психологический характер.

**3. Типы информации и средства коммуникации**

Сама по себе информация, исходящая от коммуникатора,

может быть двух типов: побудительная и констатирующая.

 Побудительная информация выражается в приказе, совете, просьбе и т.д. Она рассчитана на то, чтобы стимулировать какое-то действие. Констатирующая информация выступает в форме сообщения, она имеет место в различных образовательных системах и не предполагает непосредственного изменения поведения, хотя, в конечном счете, и в этом случае общее правило коммуникации действует.

Передача любой информации возможна лишь посредствам знаков, точнее знаковых систем. Существует несколько знаковых систем, которые используются в коммуникативном процессе. В зависимости от вида знаковой системы различают **вербальную коммуникацию** (в качестве знаковой системы используют речь) и **невербальную коммуникацию** (используют различные не речевые знаковые системы).

В основе речи лежит умение пользоваться определенным видом знаков, а именно знаками – символами. **Знаком** называют такой предмет, который выступает в качестве представителя некоторого другого предмета, свойства или отношения, и используется для приобретения информации, знаний, состояний и т.д.

В **невербальной коммуникации** вся совокупность средств призвана выполнять следующие функции: дополнение речи, передача эмоциональных состояний партнеров по коммуникативному процессу. Первым среди названных средств с уверенностью можно назвать оптико-кинетическую систему знаков, что включает в себя жесты, мимику, пантомимику.

 **4 .Психплогия межличностного общения**

Исследование психологии масс, дают немало для понимания психологии межличностного общения в соответствующей обстановке. Живя в обществе, человек сталкивается с деятельностью этих массовых собраний, испытывает на себе их влияние, оказывается их участником. Все это оказывает психологическое воздействие на него, в том числе как на субъект деятельности и общения с другими людьми.

Межличностное общение также можно назвать гуманистическим. Это в наибольшей степени личностное общение, позволяющее удовлетворить такую человеческую потребность как потребность в понимании, сочувствии, сопереживании. Цели гуманистического общения не закреплены, не запланированы изначально. Его важной особенностью является то, что ожидаемым результатом общения является не поддержание социальных связей, не изменяя точку зрения партнера, а совместное изменение представлений обоих партнеров, определяемое глубиной общения.

Межличностное общение детерминируется не сколько с наружи, сколько изнутри. Однако при таком виде общения прослеживается зависимость от индивидуальности.

Основным механизмом воздействия в межличностном общении является внушение. Важно помнить, что это обоюдное внушение, т.к. оба партнера доверяют друг другу и поэтому результатом является не изменение точки зрения одного из них, а взаимное совместное изменение представлений обоих партнеров.

**5. Социально-ролевые отношения**

Социально-ролевые и социально-политические отношения в группе определяются рядом параметров. Для более точной характеристики места каждого индивида в структуре внутригрупповых отношений используются такие понятия как «статус», «престиж» и «роль».

**Статус**- это положение индивида в системе межличностных отношений, определяющее ее право, обязанности и привилегии. Статус связан с официальным положением, занимаемым индивидом в группе. От этого положения зависит степень влияния на остальных членов группы.

**Престиж**- это отражение в групповом сознании реального положения того или иного индивида, характеризуется степенью влияния, доверия и уважения, которым он пользуется в группе. Статус является следствием официального положения человека в группе. Престиж же – это результат соотнесения социально – значимых характеристик со шкалой ценности сложившейся в данной группе. Высоким престижем может обладать любой формально рядовой член группы.

 **Роль**-это нормативно заданный и коллективно одобренный образец поведения, ожидаемый от человека, занимающего в группе определенный статус и пользующийся определенным престижем. Человек в группе, как правило, выполняет множество ролей. Эти роли в какой-то мере могут быть заданы официальным положением, но в еще большей мере они избираются самим членом группы. В малой группе каждый ее член в соответствии со своими деловыми и личностными качествами занимает определенное положение в системе групп новых межличностных отношений. Из этого следует, что каждый индивид имеет определенный статус и престиж, и играет определенную роль.

**6. Социально-психологический климат в коллективе. Понятие и структура малых групп в психологии**

Малая группа - это немногочисленные по составу объединения людей, члены которого имеют общую цель и находятся друг с другом в непосредственных личных контактах. Малую группу характеризует психологическая и поведенческая общность её членов, которая выделяет и обособляет её, придаёт её относительную социально-психологическую автономию, отличает данную группу от остальных. Малые группы могут быть разными по количественному составу: от 2-3 до 30-40 человек; различными по структуре отношений, существующих между их членами; неодинаковыми по индивидуальному составу, характеру ценностей, норм и правил, которых придерживаются их члены, межличностным отношениям, целям и содержанию деятельности. Условными номинальными называются группы, которые объединяют людей, не входящих в состав ни одной малой группы. В противоположность им выделяются реальные группы. Они представляют собой действительно существующие объединения людей, полностью отвечающие определению малой группы.

Естественными называют такие группы, которые складываются сами по себе, независимо от желания экспериментатора. Они возникают и существуют исходя из потребностей общества или включённых в эти группы людей. Естественные группы бывают формальными и не формальными. Формальные создаются и существуют лишь в рамках официально признанных организаций. Также все естественные группы можно разделить на слаборазвитые и высокоразвитые. Слаборазвитые малые группы характеризуются тем, что в них нет достаточной психологической общности, налаженных деловых и личных отношений, сложившейся структуры взаимодействия, чёткого распределения обязанностей, признанных лидеров, эффективной совместной работы.

Коллектив, каковым и является по существу рабочая группа, потенциально мощный стимул трудовой активности, приносит удовлетворение своим членам, ставит высокие цели, создает творческую атмосферу. В рабочей группе лучше решаются смежные проблемы, сглаживаются возможные последствия нечеткого распределения обязанностей и неправильного руководства, конфликты на межличностном уровне.

Основой успеха любой современной коллективной деятельности - отношение сотрудничества и взаимопомощи в противовес конфликту и конфронтации. Поведение, ориентирующееся на совместную деятельность, предполагает наличие определенных предпосылок.

Рабочая группа в своем внешнем выражении – это социальная группа, общность людей, объединенных совместной деятельностью, единством целей и интересов, взаимной ответственностью, отношениями товарищества и взаимопомощи с другими социальными группами. Рабочую группу сближает постоянное общение и взаимодействие ее членов друг с другом, чувство принадлежности к данной группе, наличие общих интересов, потребностей и мотивов. В то же время она обладает рядом черт, отсутствующих у других социальных групп: общественно значимой целью деятельности и наличием органов управления и руководства. Рабочие группы различают по форме, по характеру деятельности, по формам связи, по значимости, времени действия, степени формализованности. В рабочей группе диалектически объединены два компонента – материальный и духовный.

Психология рабочей группы – это совокупность определенных социально-психологических явлений, возникающих в процессе ее формирования и функционирования на основе становления внутренних связей в коллективе, форм и способов взаимоудовлетворения потребностей его членов. Сюда же относится морально-психологический климат, способы общения, общественное мнение и настроение, обычаи и традиции, проблема лидерства, природа внутригрупповых конфликтов и т. д.

Сфера межличностных отношений связана с реализацией потребности в общении и самоутверждении личности в рамках коллектива, степенью удовлетворенности своей профессиональной деятельностью, формальным и неформальным статусом.

**Список литературы**

1. Введение в общую теорию конфликтов. Дмитриев, Кудрявцев Москва 1993г.

2. Социальная психология Андреева Г.М. 1994г.

3. Психология коллектива Донцов 1984г.

4. Личность и общение. Водонев А.А. 1983г.

5. Психология Немов Р.Е. 1994г.

6. Обратная связь в межличностном общении Соловьева О.В. 1992г.

7. Принципы и пути развития психологии Рубинштейн С.Л. 1990г.