

# ***Лекция 5***

***Общение как взаимодействие  
(интерактивная сторона  
общения)***

# План

- Общение как взаимодействие (интерактивная сторона общения)
- Типы взаимодействия
- Функциональные единицы взаимодействия.
- Теории межличностного взаимодействия
- Различные формы взаимодействия людей
- Взаимодействие в группе
- Психологические аспекты формирования организационного взаимодействия

# Интерактивная сторона общения

- характеристика тех компонентов общения, которые связаны с *взаимодействием* людей, с непосредственной организацией их совместной деятельности.

# Взаимодействие

как организация совместной

деятельности  
как организация совместной  
деятельности.



Участие одновременно многих людей в деятельности означает, что каждый должен внести свой особый вклад в нее

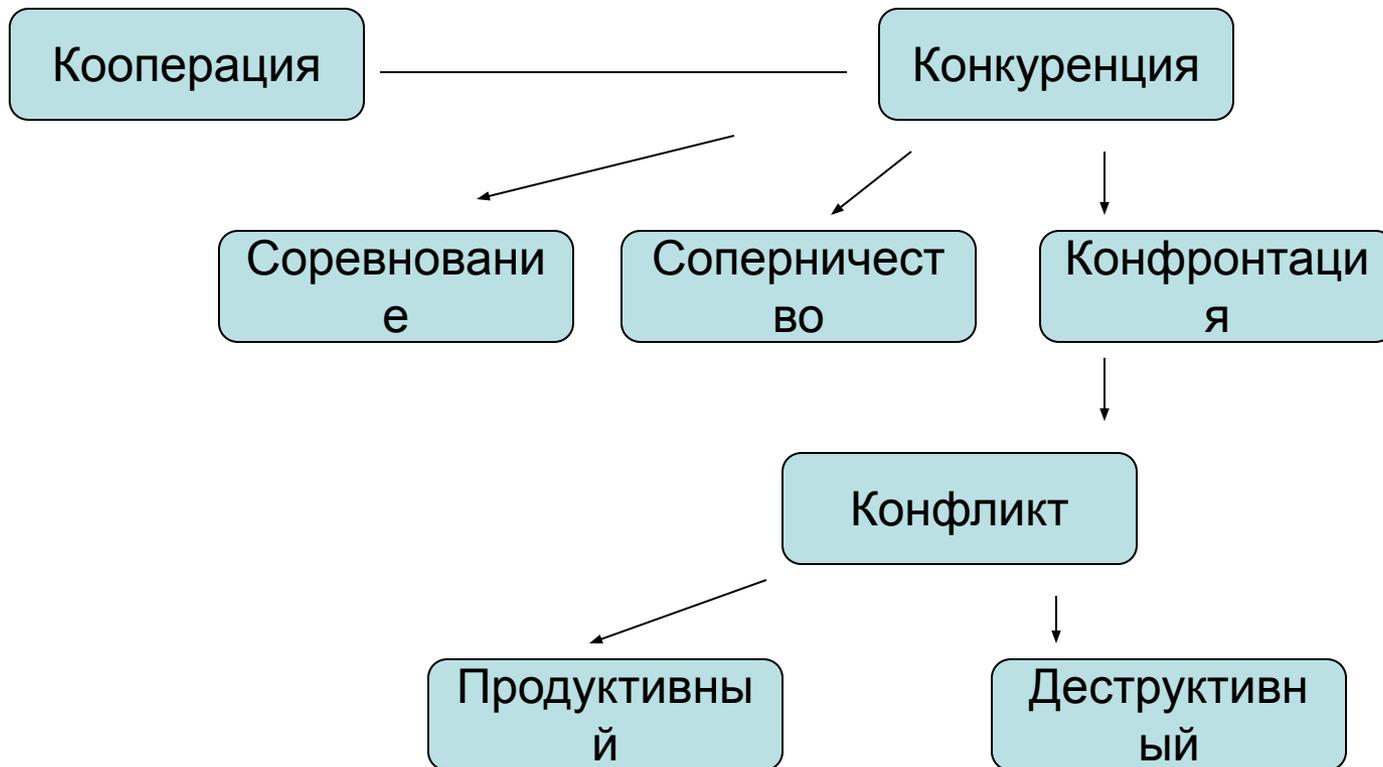
# Психологическое содержание процесса обмена действиями включает в себя три момента

учет планов, «созревших  
в голове  
другого», и  
сопоставление  
их с собственными  
планами

анализ «вкладов»  
каждого участника  
взаимодействия

осмысление меры  
включенности во  
взаимодействие  
каждого из партнеров

# 2. Типы взаимодействия



# Типология конфликтных ситуаций

С точки зрения субъектов  
взаимодействия



# По представлениям участников конфликта



### **3. Функциональные единицы взаимодействия.**

Процесс взаимодействия людей состоит из функциональных единиц взаимодействия - актов, или действий :

- *фаза побуждения,*
- *фаза уточнения ситуации,*
- ***фаза непосредственного действия***
- *фаза завершения*

- **Трансакция** представляет собой взаимодействие двух эго-состояний индивидов, где под *эго-состояние*.» понимается актуальный способ существования .Я-субъекта

# Эго-состояния (Э.Берн)

- «Родитель»
- «Ребенок»
- «Взрослый»

# *Трансактный анализ*

- при взаимодействии эго-состояния субъектов общения могут совпадать или не совпадать

# Стратегии поведения в конфликтной ситуации

- Соперничество
- Компромисс
- Сотрудничество
- Приспособление

# ТЕОРИЯ ОБМЕНА (Хоманс, Дойч, Блау, Тиббо)

- А) Люди взаимодействуют, обмениваясь друг с другом информацией, какими-то благами.
- Б) Человек стремится к «максимуму выигрыша»
- В) Закон агрессии — если человек не получает вознаграждения, на которое рассчитывал, то агрессия становится более ценной для него, чем взаимодействие
- Г) «Закон насыщения» — чем чаще человек получал некое вознаграждение, тем менее ценным будет для него повторение этой награды
- Д) «Принцип наименьшего интереса» — человек, который менее заинтересован в продолжении социальной ситуации обмена и общения, обладает большей способностью диктовать свои условия обмена, получает власть
- Б) «Принцип монополии» — если человек обладает монопольным правом на некое вознаграждение, которое хотят получить другие, участники обмена, то он навязывает им свою волю — отношения власти
- Ж) Люди стремятся к симметричному обмену, чтобы награды участников были пропорциональны их затратам.

# ТЕОРИЯ СИМВОЛИЧЕСКОГО ИНТЕРАКЦИОНИЗМА (Мид)

- А) Люди наблюдают, осмысливают намерения друг друга, ставят себя на место другого человека, приспособливают свое поведение к ожиданиям и действиям других людей
- Б) Люди реализуют социальные ожидания — «инспектации» друг друга, нормы поведения, права и обязанности своей социальной роли
- В) Люди реализуют социальные роли через «подражание» в детстве, через «исполнение» и «выбор» тех ролей и групп, где человека ценят

# ТЕОРИЯ АТТРАКЦИИ

А) Люди взаимодействуют друг с другом, если испытывают друг к другу симпатию, расположение, аттракцию

Б) Симпатия возникает, если:

- частота контактов
- физическая привлекательность
- «ровня» по привлекательности и интеллекту, статусу
- сходство интересов, мнений,
- сходство происхождения
- для продолжения отношений важно взаимодополнение
- нам нравятся те, кому мы нравимся
- нравятся те, кто доброжелательно внимателен к нам, понимает нас
- физическое сексуальное влечение

## **5. Различные формы взаимодействия людей характеризуются специфическими позициями.**

- Ритуальное взаимодействие — одна из распространенных форм взаимодействия, которое строится по определенным правилам, символически выражая реальные социальные отношения и статус человека в группе и обществе. *Ритуал — это жестко фиксированная последовательность транзакций*
- времяпрепровождение, обеспечивающие хотя бы минимум приятных ощущений, знаков внимания, «поглаживания» между взаимодействующими людьми. Времяпрепровождение — фиксированная форма транзакций, призванная удовлетворять потребность людей в признании

## 6. Взаимодействие в группе

- Совокупность индивидов, находящихся в психическом взаимодействии, составляет социальную группу, и это взаимодействие сводится к обмену различными представлениями, чувствами, хотениями, психическими переживаниями
- *Началом любой интеракции является возникновение влияния одной стороны на поведение и психологию другой. Интеракция продолжается до тех пор, пока это влияние существует, при этом неважно — встречаются индивиды или нет*

# Интеракции

- Неорганизованные
- Организованно-солидарные
- Организованно-смешанная
- Солидарно-антагонистическая

В длительно существующих  
организованных группах Сорокин  
выделял три типа взаимоотношений

- Семейный
- Договорный
- Принудительный

# **7. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

Среди многочисленных детерминант  
внутригруппового взаимодействия  
особая роль принадлежит личности

взаимосвязанное и организованное функционирование индивидуальных систем психики членов группы обеспечивается рядом механизмов

- а) взаимной рефлексией;
- б) общением;
- в) «живым движением» взаимодействующих членов группы;
- г) изменением семантического пространства взаимосвязей личностных смысловых систем членов группы, за которым стоит соответствующее ему движение мотивов.

Уровень СОСТОЯНИЯ группового субъекта деятельности	Качественная характеристика группового субъекта деятельности в условиях действия эмоциональных факторов	Особенности влияния механизмов групповой психологии на индивидов
НИЖНИЙ (группы низкого уровня организованности)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Резкое снижение безошибочности. Деятельность индивидов носит некоординируемый характер.</li> <li>2. Согласование функций и действий осуществляется стихийно, члены группы не стремятся к их упорядочению и согласованию.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Влияние групповых мотивов ослаблено. Эффективность деятельности обеспечивается только индивидуальной мотивацией.</li> <li>2. В деятельности индивидов снижается удельный вес ориентации на совместную деятельность.</li> <li>3. Уровень потерь в эффективности может достигать 20-40% от оптимального.</li> </ol>
СРЕДНИЙ группы среднего уровня организованности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Увеличенный диапазон разброса результатов деятельности.</li> <li>2. Увеличивается уровень затрат на координацию деятельности операторов.</li> <li>3. Наблюдается снижение качества в особо мотивированной деятельности. Группа в основном мотивирована на оптимальные условия деятельности. Согласование функций вызывает трудность и носит в значительной мере стихийный характер.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Деятельность индивида в целом мотивирована поиском оптимального способа взаимодействия с другими членами групп, однако эти связи носят неформальный характер.</li> <li>2. Эффективность деятельности во многом определяется индивидуальными свойствами индивидов. Динамика их основных референтов результативности противоречива.</li> </ol>
ВЫСОКИЙ Группы высокого уровня организованности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Характерно уменьшение разброса результатов деятельности.</li> <li>2. Увеличивается доля координирующих воздействий руководителя.</li> <li>3. В соответствии с планом совершенствуется функциональная структура группы.</li> <li>4. Увеличивается роль неформальных отношений.</li> <li>5. В целом группа способна к производительной саморегуляции в соответствии с идеальным образом результата.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Увеличивается влияние групповых мотивов, группового самосознания, лидеров и референтных групп на деятельность индивида.</li> <li>2. Ощущается эмоциональный подъем.</li> <li>3. Увеличивается производительность и осуществляется учет возможных последствий от изменений, вносимых во взаимодействие с другими членами группы</li> </ol>