Содержание

Введение

. Понятие и сущность межличностных отношений

. Социальные группы и их классификация

. Управление межличностными отношениями в различных группах и коллективах

Заключение

Список использованной литературы

# Введение

Данная реферативная работа посвящена теме: «Межличностные отношения в различных группах и коллективах».

Актуальность выбора темы подиктована тем, что ведущим принципом современной психологии и менеджмента является гуманизация и демократизация процесса общения, коммуникаций между людьми, внедрение технологий сотрудничества при управлении кадрами. Тем не менее, решение актуальных задач выстраивания эффективных отношений в социуме усложняется наличием недостатков и затруднений в межличностном взаимодействии, что в целом обуславливает рост конфликтности и снижение эффективности производственных и социальных процессов.

Проблема социальных конфликтов, прежде всего межличностных в системе «Я - Группа» является одной из важнейших для общей и прикладной психологии.

У межличностных конфликтов высокая психологическая и общественная цена - разнообразие отрицательных эмоций, стрессов, переживаний, разочарований, потерь, вины. В условиях конфликта изменяется система отношений и ценностей, по-иному воспринимается реальность. Все это негативно сказывается, как на отдельно взятой личности, так и на обществе в целом, замедляя прогресс и создавая новые проблемы.

Главную роль в предупреждении межличностных конфликтов играет поведение участников конфликтной ситуации. Чтобы управлять конфликтной ситуацией, необходимо хорошо понимать психологические механизмы эскалации и хода межличностных конфликтов, знать динамику их проявления, предусматривать возможные действия оппонентов. В научной литературе сказано довольно много и о межличностных отношениях, и о межличностных конфликтах, но мы в нашей работе пытаемся более узко рассмотреть проблему, изучая в основном специфику межличностных отношений в различных группах и коллективах, в т.ч в трудовых.

. Понятие и сущность межличностных отношений

Человек - существо социальное, и поэтому он не может существовать и развиваться в условиях изоляции. Человеческая личность в полной мере раскрывается в процессе общения с другими людьми, только так проявляется характер индивида, его личное «Я». При этом под термином отношения понимается достаточно широкий спектр явлений, начиная от общения индивидов, и заканчивая сложными производственными, деловыми, государственными и международными связями. Поэтому в психологии и ряде смежных дисциплин был внедрён термин «межличностные отношения», под которыми подразумевается взаимная связь между людьми и группами людей, возникающая в результате совместной деятельности по достижению общей цели, и проявляющаяся во взаимном психологическом влиянии участников этого процесса.

То есть человек, общаясь с людьми в семье, в учебном заведении, в трудовом коллективе, в группе по интересам в ситуативных группах в местах, где собирается общественность, как сам оказывает влияние на эмоции, а значит, и поведение людей, так и подпадает под ответное влияние.

Межличностное общение выполняет ряд разнообразных функций:

информационную - помогает людям обмениваться информацией, знаниями;

мотивационную - люди стимулируют друг друга к активности, личному и общественному самосовершенствованию;

интегративную - благодаря этим отношениям люди объединяются, вырабатывают совместные стратегии деятельности, достигают тех или иных целей;

психологическую - люди учатся устанавливать контакт, понимать друг друга, получают эмоции от общения, помогают друг другу реализовывать свои желания, побуждения, выплескивать чувства, а, значит, находить смысл жизни.

При этом межличностные отношения могут быть как конъюнктивными, то есть объединяющими личности, таки дизъюнктивными или разъединяющими. Можно спросить, что делает их таковыми? По мнению исследователей, характер ценностных ориентаций, социальных стереотипов и ожиданий людей. С такой точки зрения можно рассматривать межличностные отношения не только, как психологический, но и как философский феномен. Как написал в своей книге «Человеческие качества» А. Печчеи: «Главное - человеческая личность, она важнее любых дел и любых идей, ибо все они без людей ровным счетом ничего не значат. А главное в каждом из нас и в нашей жизни - узы любви; ведь только благодаря им наша жизнь перестает быть кратким эпизодом и обретает смысл вечности». Когда человеческая личность становится достаточно зрелой, чтобы принять различные точки зрения, она становится способной к полноценному общению и эффективным межличностным отношениям.

Однако, бывает и наоборот, тогда в межличностных отношениях столкновения различных ценностей и стереотипов порождают конфликты. Вместе с тем, различные группы людей, объединяются для совместной деятельности чаще всего как раз по принципу общности интересов, ценностей и тех самых целей, что и служит началом межличностных отношений.

Первый этап межличностных отношений - это установление контакта между людьми, продиктованное личными потребностями и общественным развитием. Так, первобытные люди стали объединятся в группы, чтобы вместе добывать пищу и защищаться. Позже появились первые племенные союзы и государства. На сегодняшний день человеческая цивилизация породила одно глобальное планетарное общество, состоящее из национальных обществ и входящих в их состав различных социальных групп. Люди обмениваются информацией, понимают друг друга, вырабатывают общую стратегию, как на уровне трудового коллективе, так и на уровне различных слоев населения и даже национальных объединений. Передачи информации становится все более простой, доступной и масштабной, общение переходит из реального в виртуальное, благодаря чему создаются предпосылки качественных трансформаций в межличностных отношениях. Однако, сохраняются и действуют все те же закономерности межличностного общения.

На втором этапе, после установления контакта, люди начинают воспринимать и понимать друга, вырабатывая чувство взаимной привлекательности, симпатии. А на третьем этапе осуществляют взаимообусловленное ролевое поведение. То есть результатом межличностных отношений становится ролевая модель поведения, как социальный регулятор совместной деятельности. А основными механизмами восприятия людей друг другом в межличностных отношениях являются идентификация, рефлексия и аттракция. В ходе идентификации человек ставит себя на место другой личности, сравнивает себя с другими людьми. Пытается на уровне чувств понять мотивы поведения окружающих. Рефлексия - это формирование представлений о том, как личность воспринимается другими людьми. То есть человек анализирует поведение окружающих по отношению к себе. Если человек неверно воспринимает своё положение или роль окружающих, то коммуникация в межличностных отношениях может быть затруднена. В итоге формируются оценочные и эмоциональные представления в группе или коллективе - аттракция. Между членами групп устанавливается симпатия, взаимное притяжение.

При этом ученые-психологи выделяют три основных составляющих межличностных отношений:

когнитивная составляющая: способность людей к развитию познавательных качеств в общении (представления, память, ощущения, восприятие и т.д.), влияющая на адекватность и идентификацию личности по отношению к другим индивидам;

эмоциональная составляющая: эмоциональная реакция человека на других людей, обусловленная как психофизиологическими процессами, так и опытом личности. Может проявляться в виде симпатии, антипатии и эмпатии, удовлетворённости или неудовлетворённости собой и окружающими;

поведенческая или интеракционная составляющая: конкретное поведение по отношению к другим людям, включающее как вербальное, так и невербальное общение, то есть мимику, жесты, позы.

Сумма всех этих трех составляющих и формирует взаимную привлекательность или отторжение участников межличностных отношений, что приводит к совместимости или несовместимости в группе людей.

Группа, как эмоционально-психологическое образование вырабатывает совместимость или несовместимость на основе мотивации. По мнению А.В. Петровского мотивация членов гриппы является ядром развития межличностных отношений. Для мотивации могут служить, как те ценности или установки о которых мы говорили, раньше так и ориентация на достижении временной цели. В одних группах и коллективах предпочтение будет отдаваться деловым качествам людей, в других - личным, в третьих - вообще внешности и манерам. Все зависит от типа группы, уровня ее развития и целей формирования.

В психологии и менеджменте очень важным вопросом остается определение психологической совместимости между членами группы, состояния психологической атмосферы и организационной культуры. Для этого используются специальные анкеты, опросники, эксперименты. Самым простым способом определения совместимости в межличностных отношениях является наблюдение. Этот способ используют в своей повседневной деятельности руководители с целью управления и контроля в коллективе.

Межличностное общение может быть различным, в зависимости от его субъектов:

интимно-личностное (общение с родственниками, друзьями в условиях психологической близости, сопереживания);

деловое (общение в трудовых коллективах и др. группах, основанное на оценке функциональных качеств друг друга, партнёрстве и психологической отстранённости);

социально-ролевое или ритуальное (привычное общение в социуме в стандартных бытовых ситуациях, как между знакомыми людьми, так и незнакомцами).

В нашей работе мы преимущественно будем рассматривать деловое межличностное общение, так как оно чаще всего становится предметом изучения психологов и управленцев. И в отличие от других видов межличностного взаимодействия, на деловые отношения можно и нужно активно влиять, то есть управлять ими.

И если говорить о принципах построения межличностных отношений, то мы можем увидеть, что чаще всего в их качестве выступают принципы делового общения. Однако, в психологию из этики пришёл ряд общепринятых принципов общения: альтруизм то есть бескорыстие (в противоположность эгоизму), аскетизм и героизм, то есть самопожертвование (в противоположность себялюбию), стоицизм, то есть умение строго следовать моральным требованиям (в противоположность асоциальности и нигилизму), конформизм, самоотверженность, требовательность к себе и окружающим. Однако, применение этих принципов на практике будет существенно отличаться в интимно-личностных отношениях, деловых и ролевых межличностных отношениях. Для деловых межличностных отношений в различных группах и коллективах более характерно следование принципам утилитаризма и нравственного императива. Первый принцип сводится к тому, что конечная деятельность группы направленна на достижение положительный эффект, который может быть сопряжен с ущербом для этой или иной группы лиц. Приемлемым является то решение, при котором польза будет больше ущерба. А нравственный императив напоминает, что решение в группе или коллективе все же не должно целиком зависеть от ожидаемого результата, поэтому заведомо аморальные поступки (кража, взята, подлог и др.) неприемлемы.

Таким образом, мы можем прийти к выводу, что межличностные отношения - это отношения, формирующиеся на основе временного или регулярного общения двух и более личностей, каждая из которых вступает активным субъектом по отношению к другим частникам отношений. Уникальность, межличностных отношений заключается в неповторимости каждой личности, каждого «Я» вступающего во взаимодействии с другими «Я». Выделяются, как первичные межличностные отношения - в семье, между друзьями, коллегами, так и вторичные, например, в социальных коллективах, общественных группах, деятельность которых направленна на достижение специфической цели. Первые являются скорее неформальными, а последние - официальными с четко установленными правилами и нормами поведения.

. Социальные группы и их классификация

Итак, в предыдущем разделе нашей работы, мы убедились в том, что межличностные отношения - это сложный социальный, психологический и философский феномен, реализующийся преимущественно в социальных группах.

Под социальной группой в психологии принято понимать относительно устойчивую человеческую общность, включённую в типовую деятельность на основании совместных целей, ценностей, вкусов, обуславливающих взаимное психологическое влияние.

Основными характеристиками любой социальной группы являются ее:

состав, то есть количество членов, их характеристика (личностная, профессиональная и др.);

структура группы (руководство и подчиненные, иерархия и стиль управления, культура взаимоотношений и субординация);

групповые процессы (динамика группы, включающая ее организацию, распределение ролей, порядок принятия совместных решений и выработки общих норм, развитие группы);

нормы и ценности.

Классификация социальных групп проводится по различным признакам:

по качеству связей межличностных отношений: вымышленные (объединений людей в группы по условному критерию пола, возраста и т.д) и реальные группы;

по числу участников, размеру: малые (группы до 15 человек, трудовые коллективы) и большие группы (социальные прослойки, профессиональные группы, национальные группы, жители населенных пунктов и пр.);

по общественному статусу: формальные и неформальные группы;

по значимости для отдельных личностей: референтные (группы, с которыми индивид соотносит свои ценности и вкусы, например, секция, творческий коллектив), группы принадлежности (семья, круг друзей, рабочий коллектив);

по уровню развития:

диффузная группа (случайное не долгосрочное объединение (люди в кинозале, на концерте, подростковые досуговые группы);

ассоциативные группы (проявляется симпатия или антипатия, интеграция, выработка ролевого поведения, например, в кружке, клубе по интересам);

корпоративная группа (группа, объединенная общими целями и условиями, например предпринимательская группа с общей собственностью),

коллектив - наиболее совершенная форма развития социальных групп, для которой характерна высокая степень сплоченности на основе общих мотивов и ценностей, при этом общественные ценности совпадают с личными.

Малые группы отличаются от больших тем, что их члены очень хорошо знают друг друга, находятся в непосредственном контакте. Поэтому малые группы характеризуются простотой структуры и групповых процессов. Их образование происходит вокруг одного формального и неформального лидера, например, руководителя трудового коллектива, старосты студенческой группы. Если имеет место формальное лидерство, то характер межличностных отношений будет формироваться под влиянием извне (нормы, стандарты поведения в группе, например, должностные обязанности). Если же в основе организации группы лежат неформальные отношения, то их характер буде зависеть от внутренних структурных особенностей, в частности от психологических отношений между индивидами по принципу совместимости-несовместимости. Считается, что трудовой коллектив можно отнести к малой группе, если в нем не больше 30- 40 человек, непосредственно контактирующих друг с другом. В противном случае, речь идет о средней группе. Если в малой группе существует формальный лидер, то он должен следить за формальными и неформальными межличностными отношениями, контролируя и регулируя их. Он не может допустить самопроизвольного возникновения отношений несовместимости, конфликтов. При этом, диагностируя групповые процессы, руководитель имеет право пользоваться различными подходами: общепсихологическом, психоаналитическим, системным, формально-модельным и т.д. Общепсихологической подход предполагает использование стандартных психологических методик изучения личности, используемых по отношению к малой группе. Психоаналитический метод сосредотачивает внимание на мотивационных и защитных механизмах личности, как детерминантах группового поведения. В рамках системного подхода малая группа рассматривается как простая система, а в рамках формально-модельного - как математическая система. В любом случае межличностные отношения в малой группе представляют собой особый род межличностных отношений, отдельный от отношений в социуме, как таковом. Межличностные отношения в малых группах - это, прежде всего эмоциональные объединяющие или разъединяющие отношения, формирующие психологический климат.

В большой группе, если она является реальной, нет непосредственных контактов. Но в ней путем сообщения отдельных малых и средних подгрупп формируются структурно-формальные (межгрупповые и групповые связи, нации, классы, союзы, партии, митинги) и социально-психологическое элементы (ценности, традиции, нормы, общественное мнение). Межличностные отношения в большой группе зависят от уровня интеграции личностей в группу. В случае типологической интеграции, например, принадлежность к числу безработных, вырабатывается социально-психологическая разрозненность, контакты и общие действия будут носить временный, ситуационный характер, люди не будут стремиться к глубокому пониманию и сопереживанию. При идентификационный интеграции, например, человек относит себя к нации, социальному классу, могут иметь место относительно устойчивые процессы идентификации и аттракции, но при этом лишь с ограниченным числом людей индивид сможет установить полноценные межличностные отношения, включающие и психологическую рефлексию. В случае установочной солидарности (например, политическая солидарность, единство земляков) межличностные отношения в большой группе могут строиться, также как и в средних и малых, но вместо психологического климата формируются массовые психологические явления. Наконец, непосредственная совместна деятельность в большой группе, приводит к выработке общественных отношений.

Управление межличностными отношениями в больших группах возможно при наличии специальных институтов, органов, например служб по связям с общественностью, средств массовой информации, образовательных учреждений, общественных организаций, формирующих общественное мнение. Реже на межличностные отношения в больших группах влияют формальные и неформальные лидеры. Вообще в неформальных группах межличностные отношения формируются скорее стихийно, в результате симпатий-антипатий, конфликтов, производится «естественный отбор», в ходе которого отсеиваются несовместимые члены группы. Эта закономерность облает положительными сторонами: нет искусственного сдерживания тенденций межличностных направлений, скрытого недовольства и латентных конфликтов, что делает группу более эффективной. Однако, с другой стороны слабый контроль в неформальных группах приводит к спонтанным деструктивным конфликтам и разрушению самой группы. Во многом эти процессы зависят от личности лидера группы, формального или неформального, его умения, определять состояние группы, влиять на ее членов, использовать доступные инструменты и ресурсы. Порой неформальное лидерство и управление в группе может привести больше пользы, чем официальное. При этом между членами группы могут устанавливаться отношения сотрудничества или конкуренции.

В референтной группе или группе принадлежности межличностные отношения выстраиваются на основании предпочтительности, тот индивид, который будет наиболее «предпочтителен», наибольше будет отражать стремление прочих членов к самопознанию и самовыражению, и станет ее лидером. В межличностных отношений в среде данных социальных групп главную роль играют идентификация и рефлексия, основанные на общих нормах и ценностях. С одной стороны индивиды стремятся выразить себя, с другой стороны - они ищут положительного отклика и оценки со стороны остальных членов группы. Референтные группы и группы принадлежности - это своеобразные психологические «зеркала». Когда изменяются нормы и ценности, изменяются и отношения, а вслед за ними, группы распадаются или трансформируются.

Межличностные отношения в диффузной группе не определяются совместными целями и деятельностью. Они формируются только на основе первых впечатлений, поверхностной избирательной аттракции и редко переходят в другие более глубокие продуктивные формы межличностных отношений. Так как в диффузной группе отсутствует четко выраженная структура, то в ней может быть несколько или не одного лидера, могут быть пропущены этапы налаживания межличностных отношений. Поэтому невозможно говорить об управлении отношениями в диффузной группе, это просто нецелесообразно.

В ассоциативной группе межличностные отношения развиваются вокруг совместной деятельности, например трудовой или учебной. Уровень сплоченности в группе влияет на конечный результат деятельности, а значит, каждый из членов группы заинтересован в регулировании и оптимизации межличностных отношений, в создании благоприятного психологического климата. Поэтому члены ассоциативных, как и кооперативных групп без глубокого понимания и сопереживания выстраивают отношения доверия, подчиняясь избранному лидеру или группе руководителей в иерархическом порядке.

В коллективе именно интересы организации, совпадающие с личными интересами, являются важными для его членов, поэтому межличностные отношения формируюсь, как отношения совместной деятельности, направленной на достижение общих значимых целей, задач и воплощение значимых принципов. В коллективе одинаково важен, как эмоциональный, так и когнитивный, поведенческий компонент межличностного взаимодействия. В нем в одинаковой мере развиваются общие нормы и ценности, влияющие на психологический климат, как бы дополняя друг друга. А управление межличностными отношениями осуществляется, как лидером, так и членами коллектива, путем применения принципов конформизма, альтруизма и т.д.

. Управление межличностными отношениями в различных группах и коллективах

межличностный конфликт коллектив контакт

Итак, мы поняли, что в различных социальных группах и коллективах межличностные отношения выстраиваются по-разному, в зависимости от характера отношений, цели объединения людей в группы. Однако, вполне логично заявить, что целью любой группы является достижение общего благополучия, но это благополучие может быть нарушено конфликтами. Конфликты - неотъемлемая часть любых межличностных отношений, проявляющиеся в столкновении личностей, их потребностей, идей, интересов. Однако, очень важно научится их предотвращать, избегать и прекращать. В нашей работе мы рассмотрим управление конфликтам, как часть управления межличностными отношениями трудовых коллективов, малых и средних групп.

Межличностные конфликты в межличностных отношениях возникают в форме конфликта личности и группы, а также одной части группы или коллектив с другой частью. Причиной межличностного конфликта являются несовместимые цели, ценности, нормы у сторон конфликта, возникающие в процессе совместной деятельности.

Для конфликтов в межличностном общении характерны:

непосредственный контакт сторон;

наличие, как объективных, так и субъективных причин конфликта;

значительная эмоциональная окраска противостояния;

распространение влияния конфликта не только на его участников, но и на всю группу, коллектив;

раскрытие истинного характера, ценностей, целей у участников конфликта, у членов группы или коллектива.

Межличностный конфликт в трудовом коллективе может возникать при обсуждении путей решения той или иной проблемы, выборе стратегии деятельности, при распределении функциональных обязанностей. Глубинной причиной конфликта может быть несовместимость членов группы, неблагоприятный психологический климат. Совместимость может проявляться в социальной группе на трех уровнях: физическом, психофизическом и социально-психологическом. Физическая совместимость людей включает одинаковый уровень здоровья и физических сил, вполне очевидно, что в бригаде, занятой тяжёлым физическим трудом слабый и нетренированный работник вызовет недовольство со стороны коллег.

Психофизическая совместимость предполагает благоприятное сочетание типов нервных систем, взаимосвязь анализаторных систем людей. Желательно, чтобы в коллективе при тесном взаимодействии подбирались люди с совместимыми темпераментами, характерами, способностями. Руководитель при подборе и расстановке кадров должен учитывать тип нервной деятельности работников, их личные психологические особенности.

Социально-психологическая совместимость заключается в наличии у членов группы, коллектива схожих или близких социальных ценностей, способствующих удачному распределению социальных, профессиональных ролей.

При возникновении межличностного конфликта руководитель должен:

установить истинные его причины;

определить, кто и в какой мере учувствует в конфликте;

принять меры по решению конфликта;

исчерпать конфликт и предотвратить возможное повторение инцидента.

При решении конфликта его стороны могут быть частично удовлетворены в требованиях, полностью разъединены (например, путем переведения работников по разным подразделениям), но лучше всего, если участники конфликты будут полностью примирены, как путем изменения их образа действий, так и выработки мотивации, заинтересованности в недопущении конфликта.

При решении межличностного конфликта в малой группе, в трудовом коллективе могут использоваться такие методы построения межличностных отношений, как сотрудничество, приспособление, компромисс, уклонение и конкуренция.

Сотрудничество заключается в совместной деятельности для общего блага. Для того, чтобы достичь этого членам группы или коллектива необходимо объяснить, что межличностный конфликт явление неизбежное, так как любой разумный человек имеет свою точку зрения, но нельзя добиваться своих целей за счет других личностей. Важно, чтобы стороны конфликта сами осознали истинные его причины и попытались найти «общий язык». Оппонентам можно предложить совместно обсудить возникшие проблемы и пути их решения, объяснив, что группе в любом случае придётся добиваться своих целей, которые важны для всех членов. Подобная тактика приемлема для малых, средних и даже больших групп, для трудовых коллективов, для корпоративных групп, для формальных и неформальных объединений, референтных групп и групп принадлежности.

Приспособление также подходит для копроративных, ассоциативных групп, коллективов, малых и средних групп. Оно включает совместную деятельность без отстаивания собственных интересов, точек зрения. Важно донести до участников межличностных отношений идею о том, что они вполне могут пожертвовать своими взглядами, когда это не принципиально и общий успех не зависит от совпадения ценностей.

Если участники конфликта в определенной мере способны принять чужую точку зрения, то возможен компромисс. Он особенно важен в группах, где общие ценности и нормы значимы для достижения общих целей, где люди не могут уклоняться или приспосабливаться в меру объективных и субъективных причин.

В отдельных случаях руководитель, лидер группы и ее участники могут использовать стратегию уклонения. Чаще всего уклонение применяется в неформальной группе или небольшой формальной диффузной, ассоциативной, корпоративной группах, если на ближайшую перспективу нет возможностей для разрешения и исчерпания конфликта, а предмет разногласий не является важным для отдельных индивидов и достижения общей целей. Однако, злоупотреблять уклонениям вряд ли стоит, ведь нерешенный вовремя межличностный конфликт становится со временем только острее и разрешить его не так просто, особенно понять его причины. Уклонение хорошо использовать в момент наивысшего эмоционального напряжения в межличностных отношениях группы или коллектива.

Конкуренция - очень важный компонент межличностных, особенно трудовых отношений. Однако, конкуренция должна быть здоровой, без излишнего эмоционального компонента. Поэтому руководителю или лидеру группы важно следить за конкурентными отношениями подчиненных: когда это необходимо поощрить отстающего участника группы, когда необходимо позволить принимать решение боле опытному или авторитетному.

Говоря о формальных руководителя групп и коллективов и неформальных лидерах, следует заметить, что они по-разному влияют на межличностные отношения подчинённых. Руководитель целенаправленно управляет группой для достижения общих целей и комфорта всех ее участников. А вот лидер может ситуационно влиять на группу, часто в собственных интересах. Очень плохо, если в формальной группе лидер и руководитель являются разными людьми, тогда, скорее всего, на фоне неформального лидерства межличностные отношения будут усугубляться, ведь любые деловые отношения всегда носят личный, эмоциональный, неформальный оттенок. И очень хорошо, если руководитель, то есть формальный лидер выступает и неформальным лидером группы, то есть его авторитет закреплен на социально-психологическом уровне.

Для достижения такого статуса в группе или коллективе руководитель может использовать различные стили руководства: демократический, либеральный и авторитарный. Демократический стиль руководства наиболее приемлем для формальных групп и коллективов любого размера. Он включает уважение к подчинённым (совместные совещания перед принятием решения, не приказы, а просьбы при выдаче заданий), разделение ответственности между членами группы, мотивацию коллектива, личное самосовершенствование, благожелательное отношение к людям. Недостатком авторитарного стиля управления являются угнетение инициативности среди работников, поощрение их к безответственности, отношение превосходства по отношению к подчиненным, частые смены настроения руководителя. Все это не способствует построению эффективных межличностных отношений в группе или коллективе. Не способствует этому и либеральный стиль с его чрезмерным грузом ответственности и свободы.

Для построения эффективных межличностных отношений в социальной группе или коллективе руководителю необходимо не только устранять, но и предотвращать конфликты. С этой целю можно использовать такие механизмы психологического влияния на участников группы, как имитация, навеивание, комфортность и убеждение. Имитация это не всегда осознаваемое повторение модели поведения другого человека (руководитель и сотрудники выступают примером друг для друга). Навеивание и комфортность выступают, как способы изменения личностных ценностей, установок норм, при этом навеивание опирается на подсознательную часть психики, а комфортность - сознательную. Завершает процесс смены установок - убеждение. Все вместе они направленны на поддержание совместных ценностей, мира и конструктивного диалога в межличностных отношениях.

# Заключение

Итак, мы смогли убедиться, что межличностные отношения представляют собой взаимную связь между людьми и группами людей, возникающую в результате совместной деятельности по достижению общей цели, и проявляющуюся во взаимном психологическом влиянии участников этого процесса. Межличностные отношения - неотъемлемая часть человеческой жизни, они возникают в семье, переходят в сферы общественной и трудовой деятельности. Также им присущи собственная сущность, принципы, функции, механизм и т.д.

В различных социальных группах межличностные отношения могут выстраиваться по-разному, хотя в их основе и лежат неизменные закономерности психологической совместимости и привлекательности. В малых группах, где люди тесно контактируют, они являются более эмоционально насыщенными, более сложными; в неформальных группах межличностные отношения выстраиваются более стихийно, нередко нет четкой цели совместной деятельности, что приводит к разногласиям и т.д.

Мы в нашей реферативной работе в основном рассматривали межличностные отношения в малых и средних трудовых группах и коллективах. И пришли к выводу, что большая роль в формировании эффективных межличностных отношений и благоприятного психологического климата отводится руководителю. Руководитель должен изначально диагностировать степень совместимости подчиненных и на этой основе формировать коллектив. Также он призван разрешать и предотвращать конфликты, убеждать подчиненных принимать необходимую точку зрения. Желательно, чтобы он обладал авторитетом и применял демократический стиль руководства. Однако, нам также кажется, что подчинённые, как участники группы и сами должны прикладывать свои усилия для поддержания нормальных межличностных отношений: заниматься самодисциплиной, выработать компромиссный подход и т.д.

# Список использованной литературы

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. - СПб.: Питер, 2013. - 512 с.

. Березина Т.Н. Социальная креативность в больших группах // Психология и психотехника. 2010. № 1. С. 25-31.

. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. - М.: Эксмо, 2013. - 592 с.

. Болотова А.К. Время и пространство в межличностных отношениях // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9. № 3. С. 22-36.

. Захарова Л.М. Психология управления. - М.: Логос, 2010. - 376 с.

. Иьин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. - СПб.: Питер, 2013. - 576 с.

. Клаус В. Фопель групповая сплочённость- .М: Генезис, 2010. - 36 с.

. Коломинский Я.Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах. - М.: АСТ, 2010. - 448 с.

. Майерс Д. Социальная психология. - М.: Питер, 2014. - 80 с.

. Назаренко С.В. Социология. - М.: Питер, 2009. - 496 с.

. Нестерук И.В., Грекова Т.Н. Межличностные отношения как синтез психологических проблем // Дизайн и технологии. 2011. № 21. С. 87-95.

. Панфилова А.П. Психология общения. - М.: Академия, 2013. - 368 с.

. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология. - М.: Академия, 2009. - 512 с.

. Печчеи А. «Человеческие качества». - Электронный ресурс, http://val--s.narod.ru/pec\_main.htm.

. Руденко А.М., Смыгин С.И. Конфликтология. - М.: Феникс, 2013. - 320 с

. Шеламова Г.М. Этикет деловых отношений. - М.: Академия, 2011. - 64

. Шириев А.А. Структурные компоненты психологии коллектива // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2010. № 1 (43). С. 58-60.