

Межличностные отношения в коллективе

ПРАВИЛА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С КОЛЛЕГАМИ

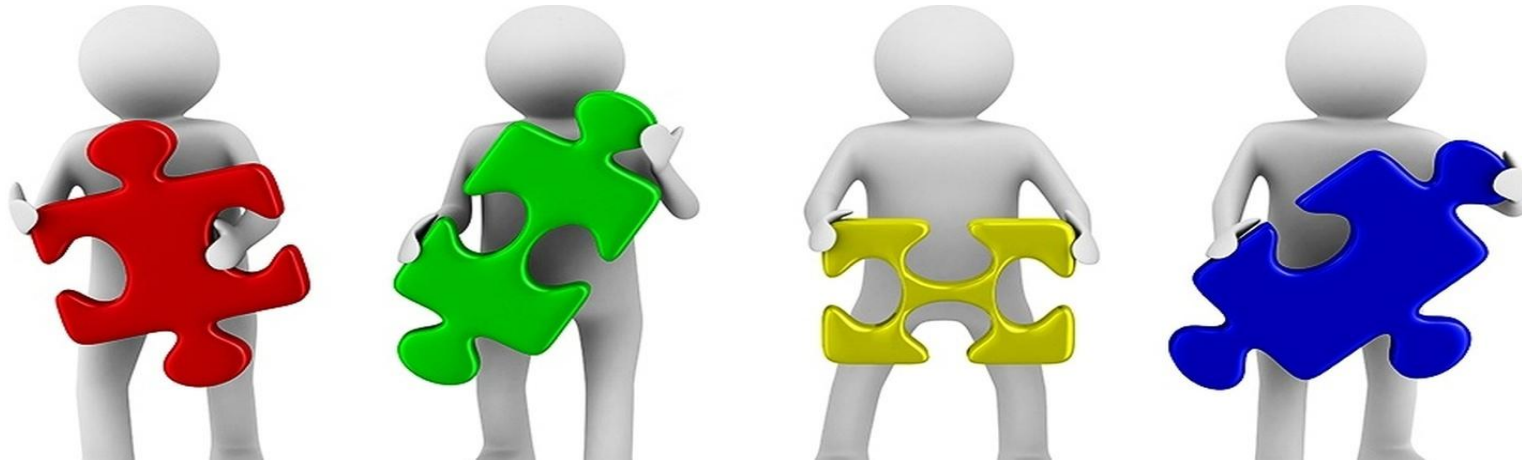
Отношения в коллективе имеют колоссальное влияние на эффективность рабочего процесса — об этом знает каждый. Для многих работа давно стала вторым домом. Именно поэтому знание психологии отношений в коллективе играет важную роль.

Каждый сотрудник индивидуален, имеет свой, порой непростой, характер, предпочтения и пожелания. Поэтому неудивительно, что нередко внутри коллектива происходят конфликты и ссоры. Как их избежать и создать атмосферу взаимопонимания?

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ КОЛЛЕКТИВА

Коллектив на работе – это социальная среда. Она состоит из множества разных людей. У них отличные друг от друга взгляды на жизнь, воспитание, цели на будущее и способности. Однако им приходится некоторое время находится вместе и решать общие вопросы. Взаимодействие в этом случае – прямой путь к успеху в коллективе.

Человек учится находить общий язык с коллективом с раннего детства. Сначала идет детский сад, потом школа, далее обучение в образовательном учреждении и наконец, работа. И каждый раз приходится приспособливаться к новым людям. Однако не всегда это легко делать. Как часто уже в более взрослом возрасте, люди уходят с работы из-за того, что не прижились в коллективе. И такие случаи нередки.



ПСИХОЛОГИЯ НА РАБОТЕ И ОТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

Раздел психологии, изучающий отношения в коллективе, по праву считается самым сложным. И это не удивительно, потому что между коллегами постоянно возникает недопонимание. Есть несколько причин такого положения вещей:

- сомнения в профессиональных качествах другого человека;
- подставы перед руководством;
- сплетни и доносы.

Подобные проблемы случаются в каждом без исключения коллективе. От них можно не только легко избавиться, но и обернуть в свою пользу. Для этого нужны минимальные знания психологии общения и отношений с коллегами.



ТИПЫ ОТНОШЕНИЙ НА РАБОТЕ

Отношения с коллегами по работе бывают разными. Они строятся по трем главным схемам, каждая из которых имеет свои особенности, преимущества и недостатки.



1 ПСИХОЛОГИЯ РАВНЫХ ИЛИ ДРУЖЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Это наиболее близкое общение. Люди хвалят друг друга, но при необходимости сделают замечание. Такой тип отношений не подходит для руководителя и кого-то из сотрудников. И на это есть свои причины. Дружба начальника и одного из членов коллектива выделяет последнего на фоне остальных. Он занимает, если так можно сказать, привилегированное положение, что точно не понравится остальным. Это прямой путь к конфликтам.



2 ПСИХОЛОГИЯ ОТНОШЕНИЙ СТАРШЕГО К МЛАДШЕМУ (С ПОЗИЦИИ СТАРШЕГО)

Такой вид взаимоотношений на работе делится на два подвида:

Наставник — ученик. Первый помогает второму советами, но никак не руководит им, тем более, не участвует в его работе. Ученик вряд ли прислушается к советам, если они идут непосредственно от начальника, который плохо разбирается в рабочих процессах. Наставник же дает возможность улучшаться и двигаться в правильном направлении.

Руководитель – подчиненный. Начальник оценивает работу сотрудников, контролирует ее, при необходимости наказывает или поощряет. Здесь речь не идет о близких отношениях, потому что они разрушат дисциплину в коллективе.

Стоит отметить, что один и тот же человек не может быть руководителем и наставником.



3 ПСИХОЛОГИЯ ОТНОШЕНИЯ МЛАДШЕГО К СТАРШЕМУ (С ПОЗИЦИИ МЛАДШЕГО)

Как и предыдущий вид отношений, делится на подвиды:

Подчиненный – руководитель. Главная задача первого – ответственно относиться к обязанностям и выполнять указания второго. Также ему нужно уважать руководителя, независимо от того, какой он есть.

Ученик – наставник. Отношения в коллективе по такому типу предполагает, что первый прислушивается к советам второго. И не только слушает их, но обдумывает и старается применять на практике. Если ученик спорит и отказывается слушать наставника по работе, он не готов учиться. В этом случае все разговоры бесполезны.

Каждая из перечисленных схем развития отношений дает возможность построить в коллективе здоровую атмосферу и наладить общение.

ПРАВИЛА ХОРОШЕГО ТОНА

Отношения на работе с коллегами должны строиться согласно нескольким простым правилам. Первое касается приветливости. Не стоит из-за плохого настроения грубить или хамить окружающим. Быть вежливыми и благодарными не так уж и сложно. Эти качества располагают людей.

Второе правило является логичным продолжением первого. Не стоит рассказывать коллегам по работе личную информацию о себе. Хорошие побуждения и доверие легко превращаются в сплетни, домыслы и зависть. Достаточно рассказать общеизвестный минимум.

Третье правило созвучно с выражением «не бежать впереди паровоза». Конечно, хорошо, если способности позволяют выполнять работу быстро и при этом качественно. Однако коллектив состоит из разных людей. Кто-то работает быстрее, кто-то, наоборот, тратит на выполнение задач больше времени. Не стоит пытаться исправить или переучить коллег. Они могут принять это за вызов.

И, наконец, четвертое правило. Оно призывает не игнорировать ритуалы и традиции коллектива. Совместные обеды и праздники только улучшат отношения.



МЫ ТАКИЕ РАЗНЫЕ И ВСЕ-ТАКИ МЫ ВМЕСТЕ

Построить здоровые отношения на работе непросто. Все из-за того, что каждый человек индивидуален. Существует несколько видов сотрудников
Злюки или ворчуны. Неприветливые люди, которые всегда чем-то недовольны и легко выходят из себя. Каждое слово или реакция окружающих для них — возможность выплеснуть негатив. У таких людей нет желания говорить о хорошем.

Завистники. Любимое занятие таких членов коллектива — разносить сплетни, причем как на

ЧТО МОЖЕТ ПРОВОЦИРОВАТЬ КОЛЛЕГ НА КОНФЛИКТЫ

Иногда здоровые отношения в коллективе находятся под угрозой. Причин этому много:

- необщительность, нежелание идти на контакт;
 - жалобы и доносы на коллег;
 - плохое настроение, выплескиваемое на окружающих;
 - излишняя уверенность в своей правоте и прямолинейность;
 - страх перетрудиться;
 - сравнение бывшей работы с нынешней;
 - лишнее любопытство к коллегам;
 - громкие разговоры по телефону, повышенный тон в общении с окружающими, сильный аромат парфюма.
- Еще одна причина возможного конфликта кроется в трудоголизме. Порой стремление качественно выполнить работу со стороны воспринимается как желание выслужиться перед руководством или выделиться из общей массы.

КАК ПОСТРОИТЬ ОТНОШЕНИЯ ПОСЛЕ КОНФЛИКТА

Знание психологии отношений в коллективе на работе не является гарантией полного отсутствия конфликтов. Что делать, если он произошел?

Успокоиться, расслабиться. Сосредоточить мысли на хороших качествах провокатора или обидчика. Это поможет, если не забыть ситуацию, то хотя бы вернуть хорошие отношения.

Посмотреть на спорную ситуацию со стороны. Благодаря этому можно контролировать себя, не давая оппоненту нарушить равновесие и достичь, тем самым, желаемого.

Обезоружить человека, который планирует и дальше продолжать конфликт, можно только спокойствием и уравновешенностью. Эти качества вместе с трезвым взглядом позволяют уничтожить все намерения обидчика.

Итак, какими бывают взаимоотношения в коллективе? Обычно сложными, поскольку каждый человек является сформировавшейся личностью. У всех свои взгляды на жизнь и происходящее вокруг. В коллективе есть советники, провокаторы, завистники, педанты и даже артисты. Если найти к каждому из них индивидуальный подход, отношения станут гармоничными и здоровыми.

Спасибо за внимание!