

Межличностные
отношения в
коллективе





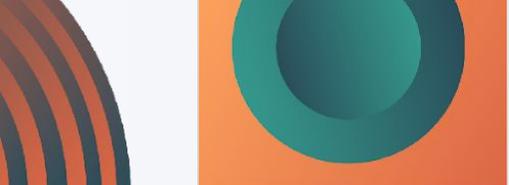
Отношения играют важную роль в нашей жизни. Являясь частью социума, мы ежедневно взаимодействуем с сотнями людей. А учитывая, что наибольшую часть времени мы проводим на работе, важность межличностных отношений в коллективе для многих из нас стоит на первом месте.

Большинство новичков, устраиваясь на новую работу, долго испытывают трудности коммуникативного плана. Редко когда социальная группа, состоящая из уже притершихся друг к другу людей, с радостью принимает в свой тесный круг нового и неизвестного человека. Однако зная особенности межличностных отношений в коллективе этой проблемы вполне можно избежать.



Социально- психологический климат

- это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценки условий жизни и работы личности в коллективе. Эти эффекты выражаются во взаимоотношениях, связанных с процессом труда и решением общих задач коллектива. Члены коллектива как личности определяют его социальную микроструктуру, своеобразие которой обуславливается социальными и демографическими признаками (возрастом, полом, профессией, образованием, национальностью, социальным происхождением). Психологические особенности личности способствуют или мешают формированию чувства общности, то есть влияют на формирование социальнопсихологического климата в трудовом коллективе.

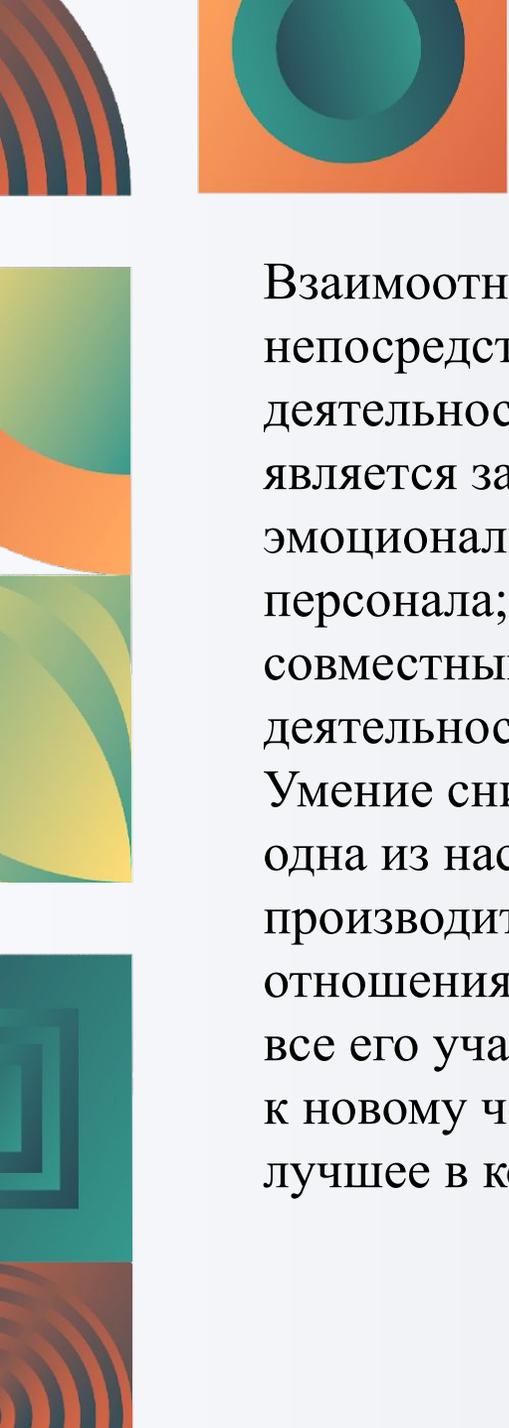


Основными показателями социально-психологического климата трудового коллектива являются стремление к сохранению целостности группы, совместимость, работанность, сплоченность, контактность, открытость, ответственность. Кратко рассмотрим сущность этих показателей.

Сплоченность — один из объединяющих подразделение процессов. Характеризует степень приверженности к группе ее членов. Определяется двумя основными переменными — уровнем взаимной симпатии в межличностных отношениях и степенью привлекательности группы для ее членов.

Ответственность — контроль над деятельностью с точки зрения выполнения принятых в организации правил и норм. В подразделениях с положительным социально-психологическим климатом сотрудники стремятся к принятию на себя ответственности за успех или неудачу совместной деятельности.

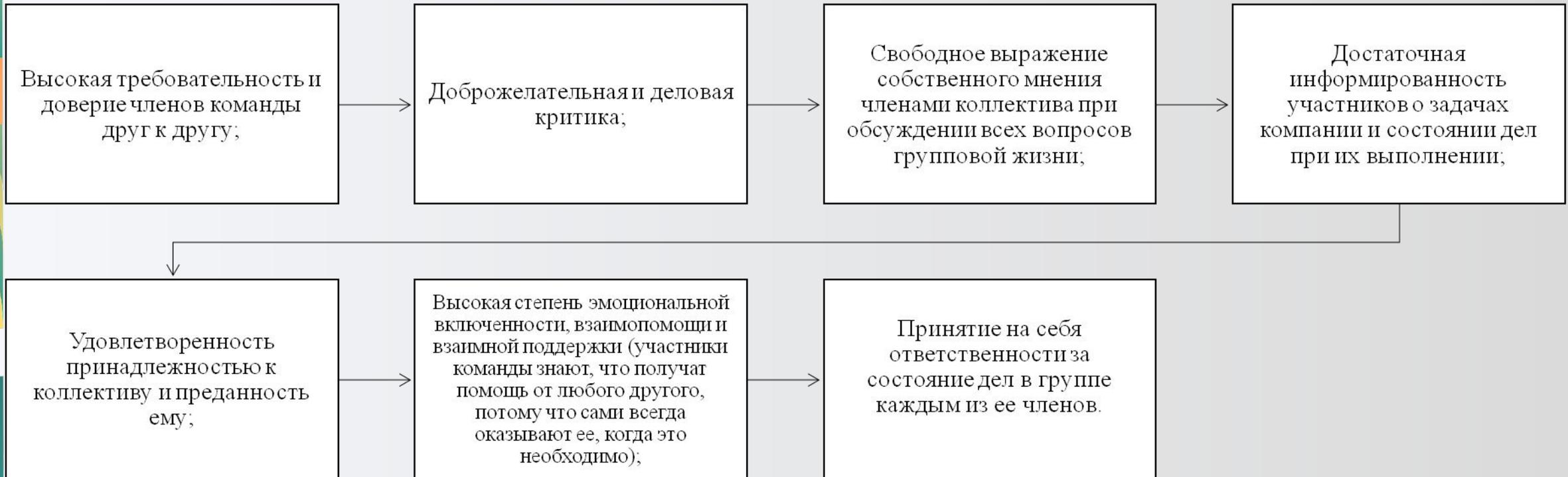
Контактность и открытость — определяют степень развития личных взаимоотношений сотрудников, уровень психологической близости между ними.



Взаимоотношения работников, другими словами, психологический климат в компании непосредственно влияет на производительность труда и отношение персонала к своей деятельности, друг к другу, к руководителю. Доброжелательная обстановка в коллективе является залогом успешного функционирования всей организации. Благоприятный эмоциональный климат привлекает клиентов и партнеров, создает комфорт в работе персонала; влияет на самочувствие членов команды, выработку, принятие и осуществление совместных решений и, как следствие, на достижение эффективности совместной деятельности.

Умение снизить социальную напряженность и создать хорошее настроение в коллективе — одна из насущных задач управленческой системы, так как это равносильно умножению производительной силы труда. Настроение людей зависит от самих членов команды, их отношения друг к другу. В коллективе с нормальным морально-психологическим климатом все его участники, как правило, отличаются доброжелательным, товарищеским отношением к новому человеку. Уважение и доверие, оптимистическая оценка, желание и умение увидеть лучшее в коллеге являются правилами, привычками.

Низкую социальную напряженность в коллективе отличают:



В настоящее время существует множество стратегий по формированию благоприятного социально-психологического климата, то есть снижению социальной напряженности. Они предусматривают следующие мероприятия:

При комплектовании рабочего коллектива необходимо учитывать психологическую совместимость сотрудников. В зависимости от целей надо сочетать разные типы поведения людей. Очень во многих ситуациях группа с представителями одного характера окажется мало работоспособной, например, если соберутся только сотрудники, ждущие указаний и не умеющие проявлять инициативу или только любители командовать;

Оптимальный подбор, расстановка, обучение и периодические аттестации руководящих кадров;

Приемлемое ограничение числа сотрудников, подчиненных одному руководителю (5-7 человек);

Отсутствие лишних работников и вакансий. Как недостаток, так и избыток членов коллектива ведут к его неустойчивости. Появляется почва для возникновения напряженности и конфликтов в связи с желанием нескольких кандидатов занять должность и получить продвижение по службе или из-за возникающей неравномерности трудовой нагрузки при наличии «лишних рук»;

Опора в работе на наиболее авторитетных, активных членов коллектива (неформальных лидеров), пользующихся доверием персонала;

Управление процессом формирования содержательных психологических компонентов климата (норм, ожиданий, ценностей, установок, группового мнения и настроения);

Предупреждение и разрешение межличностных конфликтов;

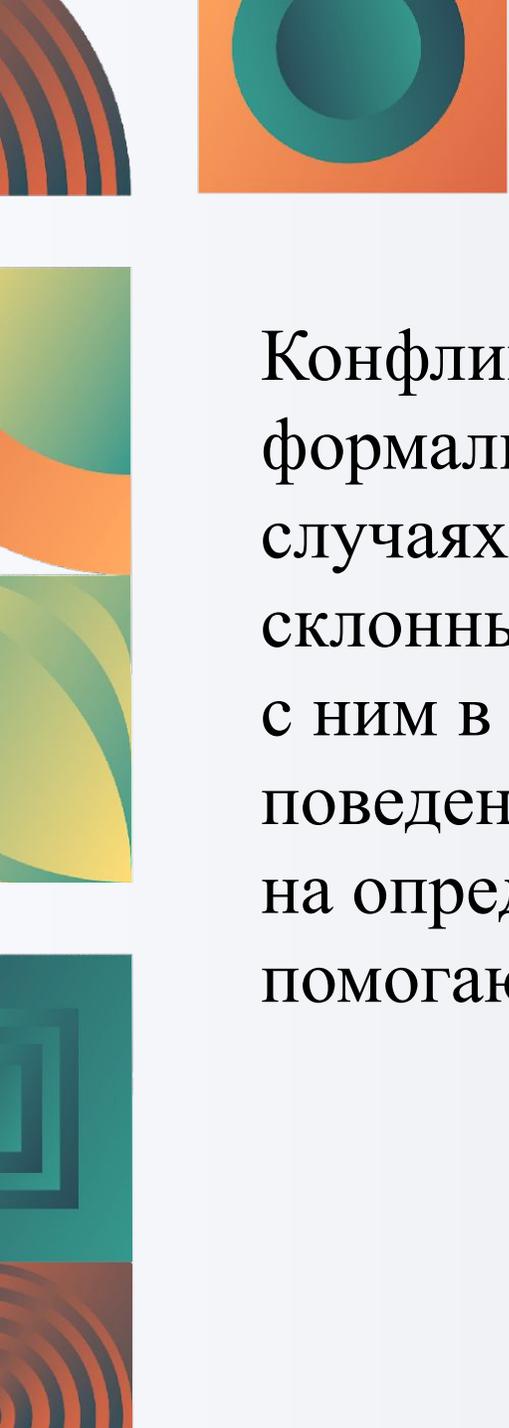
Применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия (увлечение сотрудников личным примером, применение социально-психологических тренингов, деловых игр, метода убеждения и тому подобного).



Структура любого коллектива содержит в себе два основных вида

Первичный. Если рассматривать эту структуру в рамках одной организации, то первичной будет являться группа всех сотрудников, которые работают в компании. Межличностные отношения в первичном коллективе обычно носят общий характер. В такой группе людей общение проходит на обычном деловом, бытовом и эмоциональном уровне. В первичном коллективе близкий контакт и взаимодействие людей друг с другом не обязательны.

Вторичный. Вторичная же группа имеет более узкое значение. Это могут быть коллеги, работающие в одном отделе и имеющие общую цель и направленность в труде. Вторичный же коллектив, как правило, состоит из малых групп людей, более тесно и эмоционально связанных друг с другом. Поэтому анализ межличностных отношений в коллективе следует проводить именно на примере таких вторичных групп.



Проблемы межличностных отношений в коллективе

Конфликты в коллективе начинаются с разногласий между членами формальной группы. Это явление неизбежно и в некоторых случаях идет на пользу. Например, если в коллективе есть человек склонный к спорам, то некоторые члены организации не вступают с ним в перепалку, а наблюдают за ходом событий. Подобное поведение позволяет больше узнать о своих коллегах и их взглядах на определенные вещи. Такие разногласия в некоторых ситуациях помогают коллективу сплотиться воедино.

Конфликт как социальное явление делится на 4 вида:

Внутриличностный. Самый частый пример такого конфликта заключается в ситуации, когда к человеку предъявляются противоречивые требования относительно его труда.

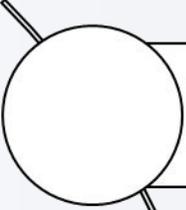
Межличностный. Самый часто встречающийся тип конфликта. Как пример, проявляется в борьбе руководства или коллег за использование того или иного оборудования, или в определении кандидатуры на интересующий вид деятельности. Возникают такие конфликты за счет разницы в характерах, взглядов и ценностей между членами коллектива.

Конфликт между личностью и группой. Здесь вопрос в большей степени касается неформальных групп и норм поведения в них существующих. Чтобы быть признанным в коллективе, нужно четко соблюдать эти правила. Любое мнение, идущее в разрез с мнением группы, может привести к такому типу конфликта.

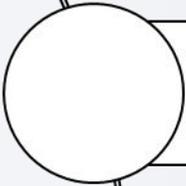
Межгрупповой конфликт. Касается, прежде всего, разногласий между формальными и неформальными группами коллектива. Наиболее часто это относится к борьбе между отделами компании за финансовые или трудовые блага.



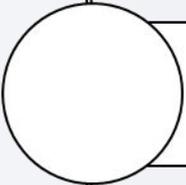
Из проблем межличностных отношений в коллективе существуют и различные пути выхода. Рассмотрим наиболее эффективные.



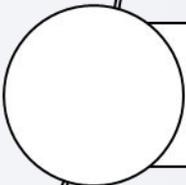
Уклонение. Заключается в уходе от конфликта и пресечении его развития.



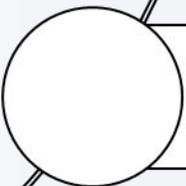
Сглаживание. Продиктовано убеждением, что ни к чему хорошему конфликт не приведет, а только негативно подействует на членов коллектива.



Принуждение. Заключается в попытке заставить окружающих принять лишь одну точку зрения, которую принуждающий человек считает правильной. Как правило, такой прием в отношении коллектива используют руководители организации.



Компромисс. Принятие точки зрения обеих сторон в сбалансированном виде, когда учитываются обе точки зрения, возникшие во время конфликта.



Решение проблемы. Заключается в готовности коллектива рассмотреть все точки зрения, понять причину конфликта и устранить её, придя к общему мнению.



Межличностные отношения и сплочение коллектива

Исследование феномена межличностных отношений в коллективе привело социологов и основателей менеджмента к выводу, что взаимоотношения между коллегами организации могут иметь несколько видов:



Формальные отношения. В них запрещены всякие попытки неуставного общения и поощряется лишь рабочий настрой;



Непринужденные отношения. В таком коллективе наиболее часто присутствует дух сплоченности среди коллег, отношения которых в большей степени дружеские и существуют общие традиции и праздники;



Отсутствие менеджмента. Это случай, когда руководство не озадачено корпоративным духом компании, и в итоге имеет низкую производительность труда за счет постоянных конфликтов.



Изучение межличностных отношений в коллективе следует начинать именно с определения ведущего вида взаимоотношений между коллегами. Но даже если коллектив окажется дружным и сплоченным, не стоит сразу заводить друзей и рассказывать о себе окружающим. Позже эта информация может сыграть против вас. Лучший способ влиться в трудовой коллектив, это изучить его корпоративную культуру и стараться её придерживаться. Хотя первое время трудности в притирке к новым коллегам все равно неизбежны и с этим стоит смириться.