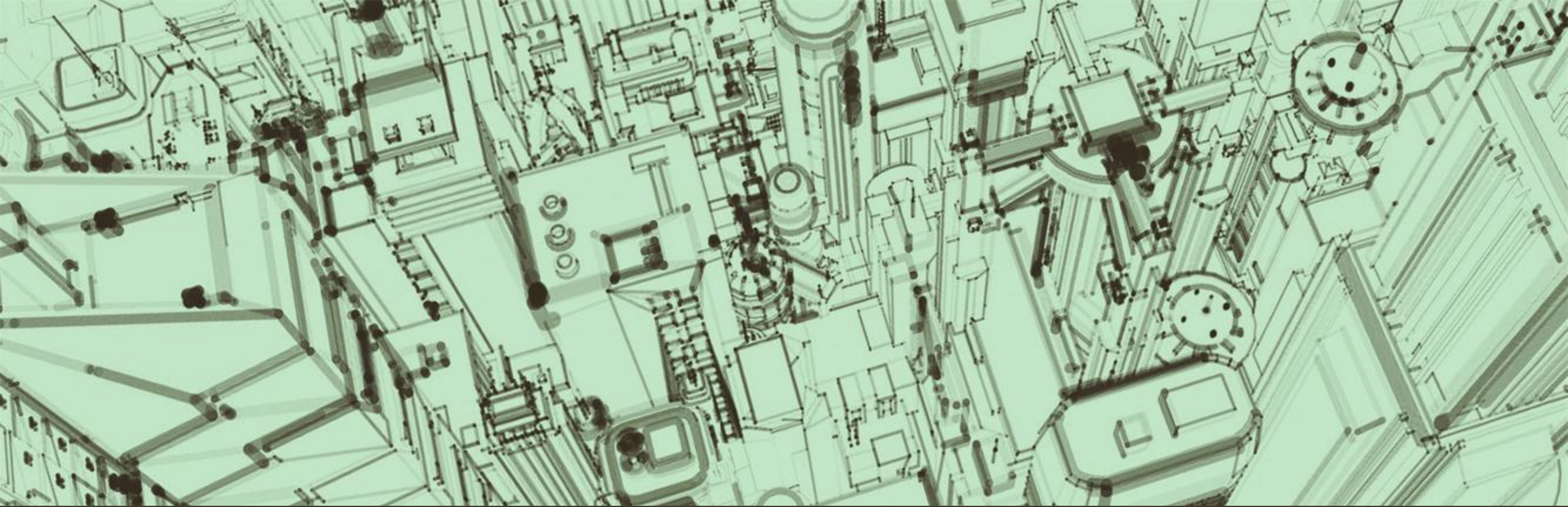




Этика взаимоотношений в трудовом коллективе

Куликов Валентин, Бондарь Анастасия, Ширяева Дарья, Сумарокова Дарья, Лыжина Юлия. 241 ПР



Сегодня люди, как правило, работают не в одиночку, а в составе группы, объединенной по какому-либо принципу, например, общности территории, профессии, социальных условий. Такие группы, как правило, называются **трудовой коллектив**.

Трудовой коллектив — это организованное объединение людей, направленное на достижение общественно значимых целей на производстве. Такое объединение — это единый организм, который функционирует по сложнейшим социальным законам, в котором каждый человек занимает определенное место. Деятельность трудового коллектива нельзя представить, как совокупность действий отдельных людей, хотя именно так она и осуществляется. Но даже в простейшем виде групповое действие нельзя рассматривать как простое механическое сложение действий отдельных субъектов.



Для создания трудового коллектива необходимы, как минимум, следующие условия:

- А) наличие, по крайней мере, двух людей, которые сознательно считают себя частью этой группы;
- Б) наличие, по крайней мере, одной цели, которую принимают как общую все члены этой группы;
- В) наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.





Роль и значение трудовых коллективов в развитии общества огромны. От эффективности и качества труда работников, в конечном счете, зависят процветание общества, уровень и качество жизни людей. Путь же к успеху каждого трудового коллектива — это снижение себестоимости и издержек производства, повышение его эффективности, технического и технологического уровня и уровня организации производства; повышение объемов и качества выпускаемой продукции и услуг; максимальный учет запросов потребителя и снижение цен с целью завоевания рынка сбыта, в итоге - улучшение всей экономики и уровня жизни населения, в частности. Каждому трудовому коллективу присуща своя трудовая среда.



Человеческий труд определяется как целенаправленная человеческая деятельность, в процессе которой он (человек) создает материальные и духовные ценности для удовлетворения существенных человеческих потребностей.

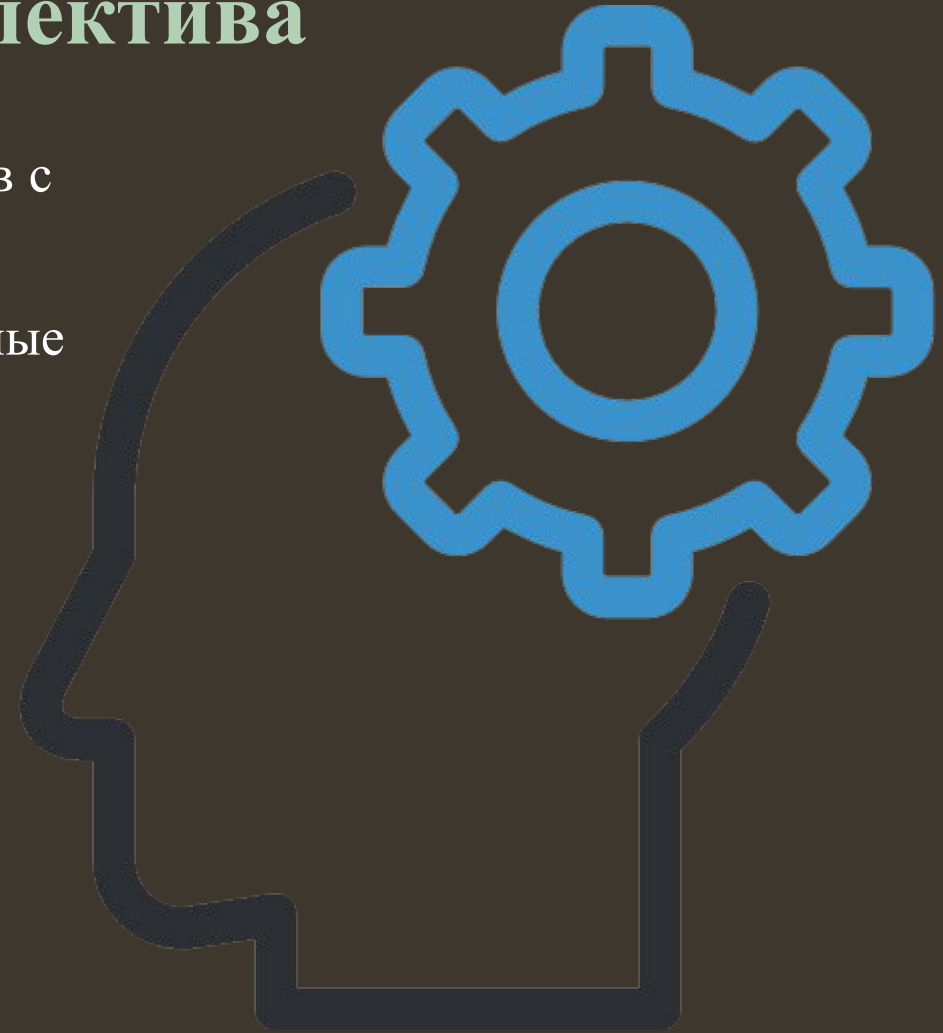
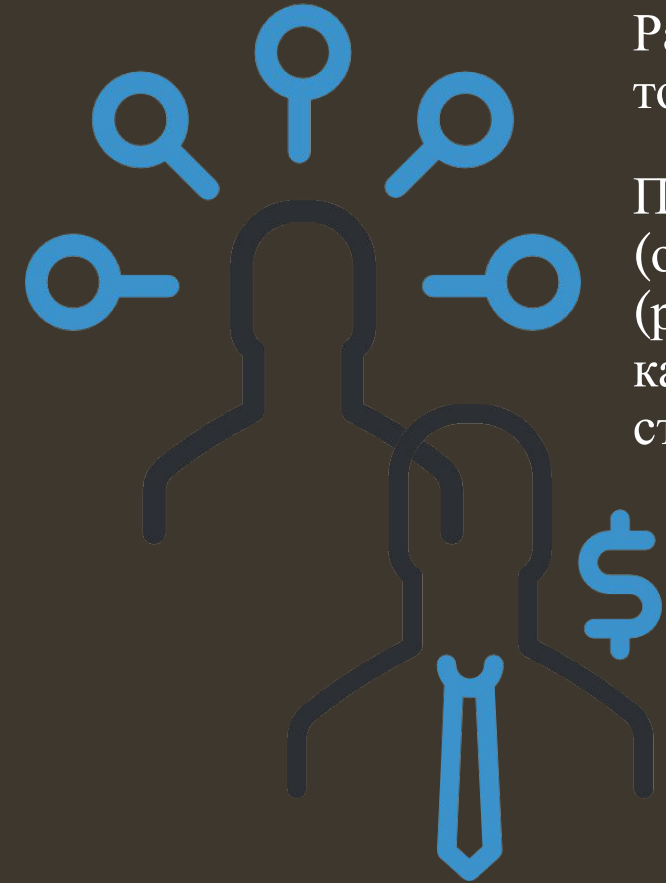
Трудовая среда включает физические факторы – это воздух, температура, влажность, освещение, трудовое оформление, уровень шума и т.д., а также технико-технологические факторы – это средства труда, предметы труда и технологический процесс. Средства труда, предметы труда и люди в трудовом коллективе находятся в постоянном взаимодействии. Элементы физической трудовой среды подвержены постоянным изменениям. Эти изменения происходят быстрее среди элементов физической трудовой среды, являющихся продуктом человеческого труда и порождают целый ряд социальных последствий. Изменение материальных элементов физической трудовой среды, являющихся частью природы, происходит медленнее и до определенного

- Положение человека в трудовом коллективе может быть различно и зависит от того, преобладают ли в физической трудовой среде материальные факторы, являющиеся частью природы, или материальные факторы, являющиеся продуктом человеческого труда. Отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности, образуют социальную трудовую среду.
- В ходе трудовой деятельности люди вступают в общественные отношения, и в рамках этих общественных отношений формируются межличностные отношения, взаимное поведение индивидов. Характер межличностных отношений в трудовом коллективе определяется социальным статусом и ролью индивида в трудовом коллективе и оказывает существенное влияние на поведение человека в трудовой среде и достижение эффекта трудовой деятельности. На поведение работников и эффективность трудовой деятельности оказывают влияние также такие факторы, как формы организации и оплаты труда, производственно-бытовые условия, жизненное окружение работников и т.д.

Виды и структура трудового коллектива

Рассмотрим отдельные виды коллективов с точки зрения практики управления.

По составу коллективы бывают гомогенные (однородные) и гетерогенные (разнородные). Эти различия могут касаться пола, возраста, профессии, статуса, уровня образования и проч.



Каждый коллектив имеет определенную структуру.
Она может быть:

- Функциональной
- Политической
- Социально-демографической
- Социально-Психологической
- поведенческой, определяемой активностью и проч.; мотивационной (в зависимости от движущих факторов поведения).

• По характеру внутренних связей различаются формальные и неформальные коллективы.

Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на временные, предназначенные для решения разовой задачи, и постоянные.

Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на временные, предназначенные для решения разовой задачи, и постоянные.

Важным признаком, в соответствии с которым могут классифицироваться коллективы, является степень свободы, предоставляемая их участникам. При этом она рассматривается в двух аспектах: во-первых, как свобода вхождения в коллектив, которая варьируется в довольно значительном диапазоне — от безусловной обязательности для призывников служить в армии до полной добровольности при вступлении в клуб собаководов.

Можно говорить также о свободе активного участия в деятельности коллектива; в одном случае оно требуется постоянно, в другом — может быть эпизодическим или даже формальным. Это позволяет людям одновременно быть членами нескольких коллективов и проявлять активность прежде всего там, где это нужнее всего в данный момент.

В соответствии с их функциями выделяют коллективы, ориентированные на достижение определенной цели как официальной, так и неофициальной; на реализацию совместных интересов и общение. В свою очередь, функциональная классификация может дополняться и детализироваться классификацией по видам деятельности.

Реализация тех или иных функций предполагает определенную степень внутри коллективного разделения труда, которое на деле может быть самым разнообразным. В одних коллективах оно существует только как количественное, создающее возможность полной взаимозаменяемости работников. В других — имеет место специфика отдельных видов труда, что делает взаимозаменяемость ограниченной. В-третьих — имеется глубокое качественное разделение труда, делающее какую бы то ни было взаимозаменяемость работников в принципе невозможной, так что нормальное функционирование коллектива в случаях болезни или ухода одного из его членов может быть затруднено, и это нужно учитывать руководителю.

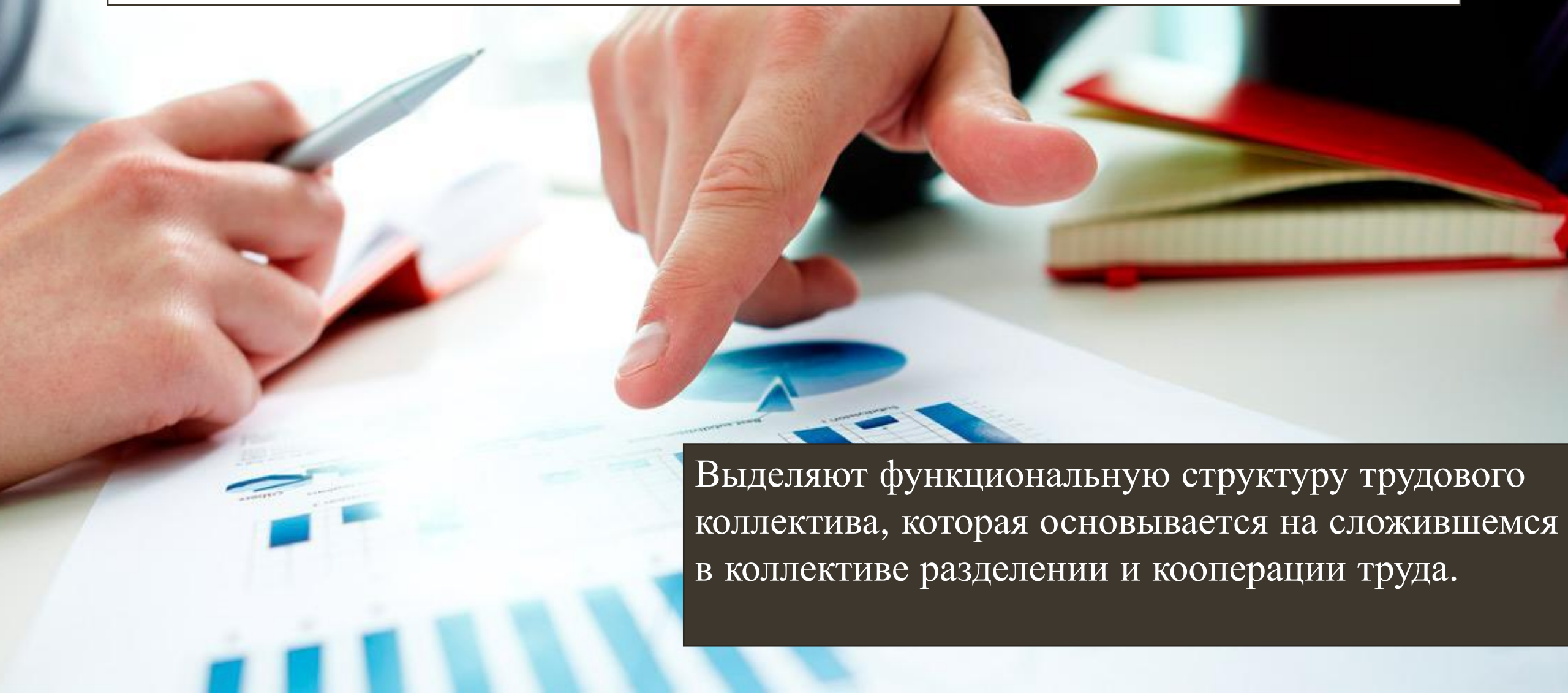
По размерам коллективы подразделяются на малые и большие



Особой разновидностью коллектива, характеризующейся повышенным единством, особо тесным сотрудничеством и координацией, частой совместной работой, является **КОМАНДА**. Она создается для решения конкретных задач или выполнения отдельных функций, проектов и объединяет лиц с разнообразными знаниями и навыками, дает им возможность учиться друг у друга, обеспечивает взаимную поддержку. Команда обычно независима от основного коллектива, а иногда полностью автономна. Осуществляет давление на участников и часто конфликтна.



Каждый коллектив вырабатывает систему социального контроля



Выделяют функциональную структуру трудового коллектива, которая основывается на сложившемся в коллективе разделении и кооперации труда.

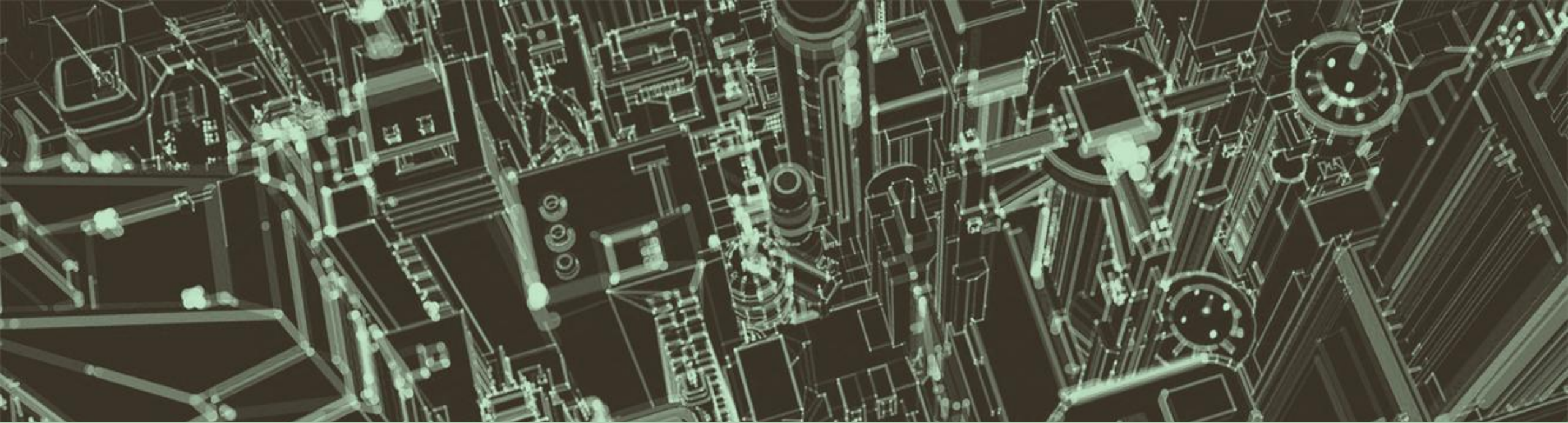
Социально-демографическая структура отражает состав трудового коллектива по возрасту, полу и иным признакам (например, средний возраст работающих в организации, ее подразделениях; количество занятых по видам трудовой деятельности мужчин, женщин).

Профессионально - квалификационная структура трудового коллектива характеризует его состав по уровню профессиональной подготовки и квалификации.

Социально-психологическая структура отражает состояние межличностных отношений в коллективе, характеризуется такими категориями, как симпатия и антипатия, авторитет, общественное признание. Эта структура формируется под решающим воздействием психических и нравственных свойств людей.

Организационная структура трудового коллектива отражает его состав по специализации отдельных подразделений и органов управления ими. По характеру внутренних связей различаются формальные и неформальные коллективы. Первые являются юридически оформленными образованиями и взаимоотношениями между членами коллектива, ответственными за конкретные участки работы. Вторые базируются на нигде не зафиксированном, а то и не объявленном желании людей сотрудничать друг с другом.

Неформальные связи определяются неписаными правилами и взаимоотношениями между членами коллектива, складывающимися в зависимости от испытываемых ими чувств - симпатии и антипатии, уважения и неуважения и прочих.



Морально-психологический климат в коллективе



Треть сознательной жизни человека проходит на
работе



Морально-психологический климат (МПК) - это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся во всех многообразных формах их деятельности. Морально-психологический климат определяет систему отношений членов коллектива друг к другу, к труду, к окружающим событиям и к организации в целом на основании индивидуальных, личностных ценностей, ориентаций. Понятие «ценностные ориентации», широко применяемое в социальной психологии, выражает положительную или отрицательную значимость для человека разнообразных предметов и явлений окружающей его действительности. В ценностных ориентациях заключена внутренняя основа отношений человека к различным ценностям материального, морального, политического и духовного порядка.

Важнейшая особенность морально-психологического климата в том, что он дает наиболее интегральную и динамичную характеристику психического состояния всех проявлений жизни коллектива, так как аккумулирует в себе в конечном итоге взаимодействие всех факторов и компонентов внутриколлективной жизни: самочувствия и деятельности, руководства и лидерства, и др.



- Морально-психологический климат - один не только из наиболее подвижных, но и из наиболее значимых компонентов в структуре социально-психологических условий и важнейших факторов всей жизнедеятельности трудового коллектива.
- Процесс формирования личности всегда длителен, сложен, требует коллективных усилий. Его эффективность зависит от многих факторов, таких, как уровень развития коллектива, личность руководителя (его профессионализм, опыт, социальные установки, нравственные качества) и др. Среди этих факторов на одно из первых мест надо поставить морально-психологический климат, который не только формирует непосредственное отношение окружающих к тому или иному человеку, не только дает оценку его деятельности, но и является своеобразным механизмом обратной связи, который через нравственно-психологическую атмосферу оказывает огромное воздействие на каждого члена трудового коллектива

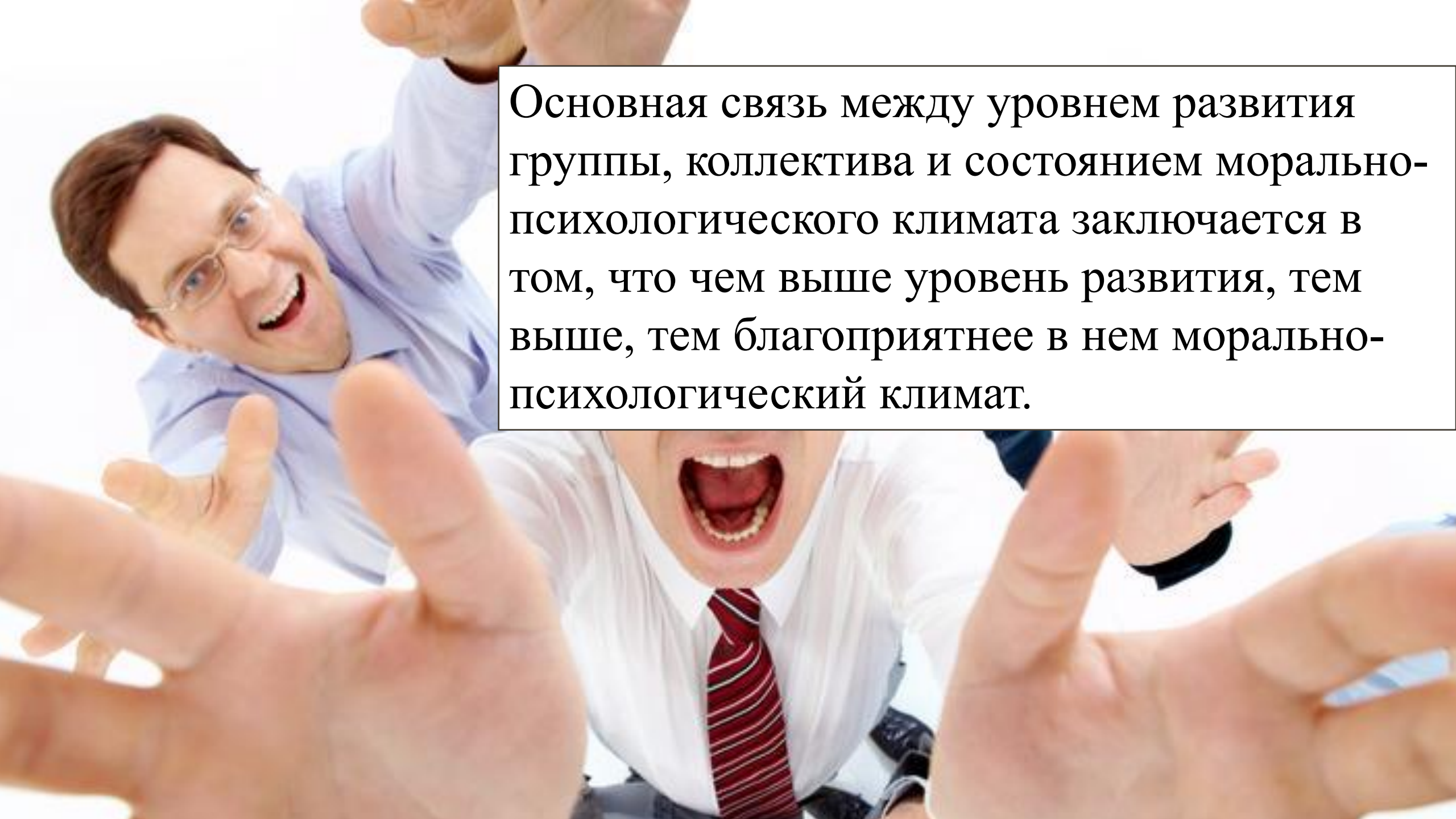
Через морально-психологический климат опосредуется любая деятельность коллектива.

При этом преобладающий психический настрой той или иной группы людей определяет собой не только меру включенности каждого индивида в деятельность, но и в конечном итоге эффективность

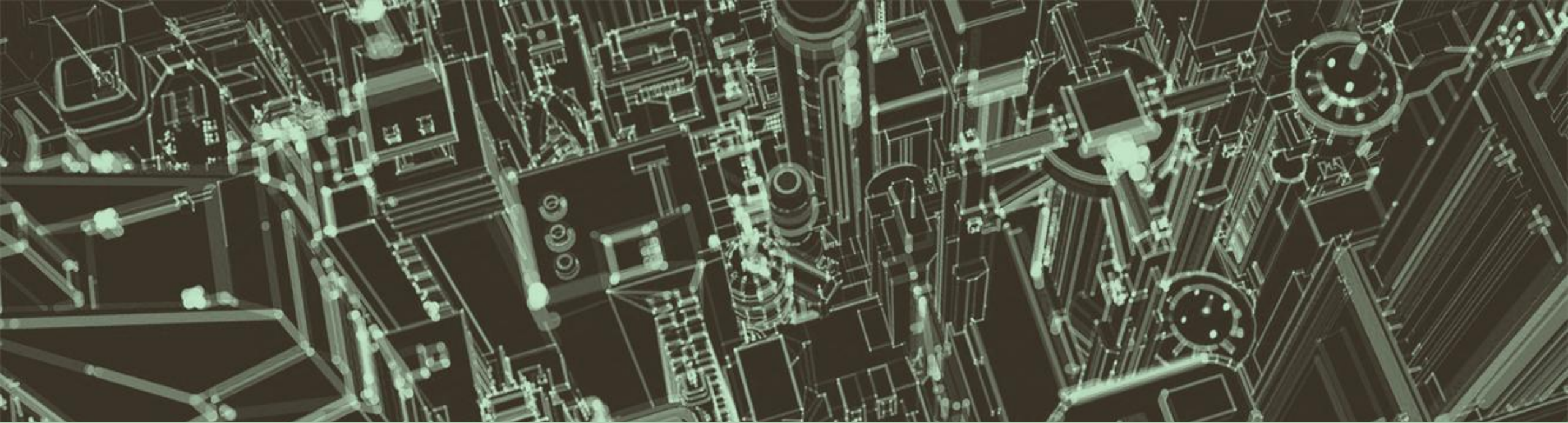


Значения, определяющие состояние климата - полярны. В них отсутствуют полутона, которые позволили бы сделать плавный переход от положительного к отрицательному, от благополучного к отрицательному. Это происходит потому, что морально-психологический климат, прежде всего, выражается в различного рода эмоциональных проявлениях, в эмоциональном оценивании существующих отношений

О состоянии климата можно узнать, прежде всего, по тем эмоциональным оценкам, которые дают различным явлениям, происходящим в коллективе, его члены. А на уровне эмоций всегда решается «нравится - не нравится», «приятно - неприятно», «доставляет удовольствие - не доставляет удовольствия». На эмоциональном уровне именно такие полярные определения значимы для человека.



Основная связь между уровнем развития группы, коллектива и состоянием морально-психологического климата заключается в том, что чем выше уровень развития, тем выше, тем благоприятнее в нем морально-психологический климат.



Современная корпоративная культура.

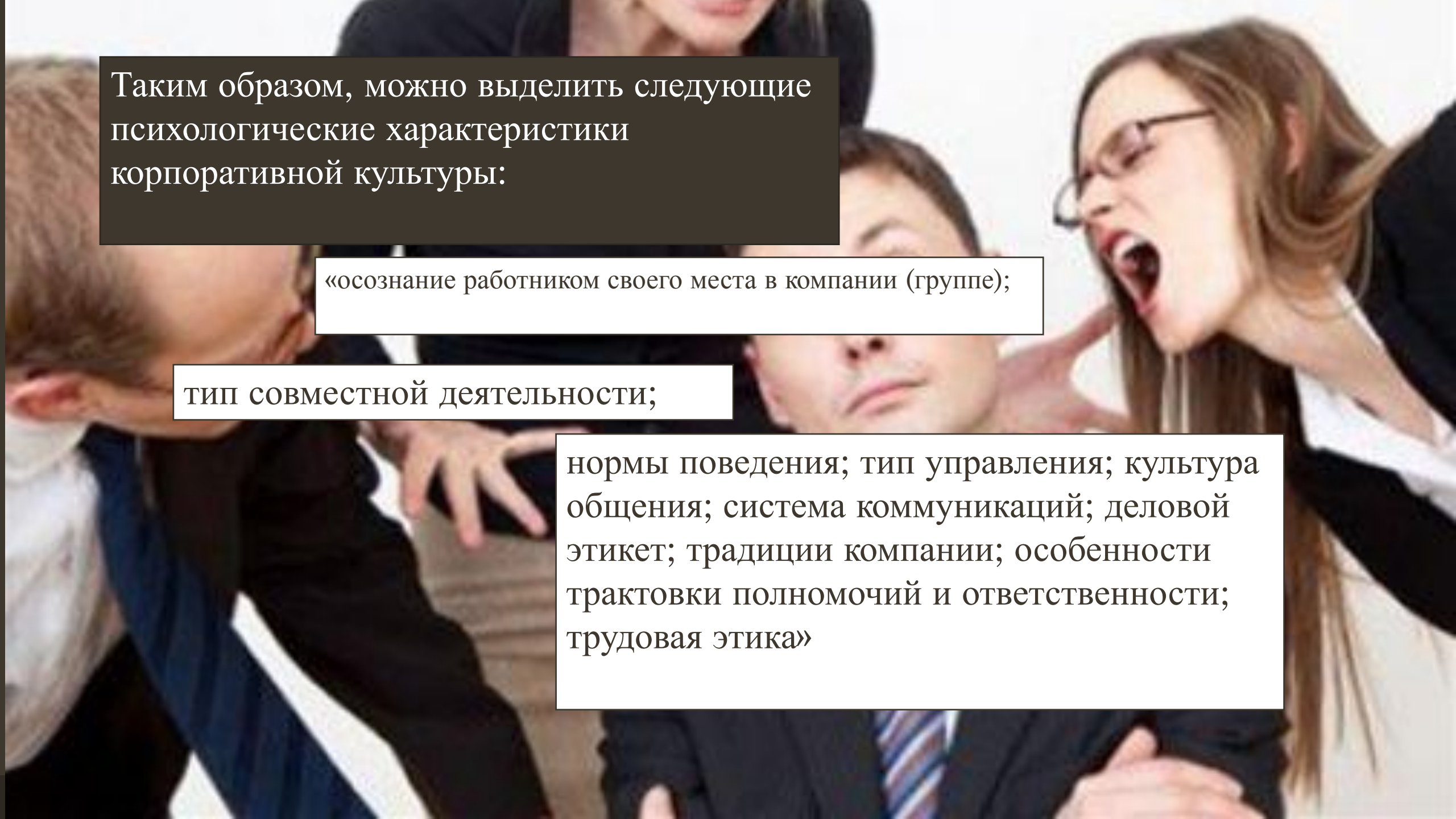


В целом, необходимо заметить, что исследуемая тема очень актуальна сегодня, поскольку корпоративная культура как явление на сегодняшний день позволяет сделать работу организации более эффективной, снизить риск возникновения конфликтов. Новизна исследования заключается в том, что предпринята попытка комплексного анализа самого понятия современная «корпоративная культура», кроме того, данное исследование отличается от других наличием анализа стилей руководства, оказывающих влияние на корпоративную культуру современных организаций.



Рассматриваемая проблема лежит в области общей психологии, социальной психологии, психологии управления и теории коммуникаций

Современные руководители уделяют особое внимание корпоративной культуре и её психологическим особенностям, так как она является значимым и эффективным стратегическим инструментом, позволяющим достигать поставленных общих целей, мобилизовать инициативу сотрудников, облегчить общение и обеспечить взаимопонимание в коллективе

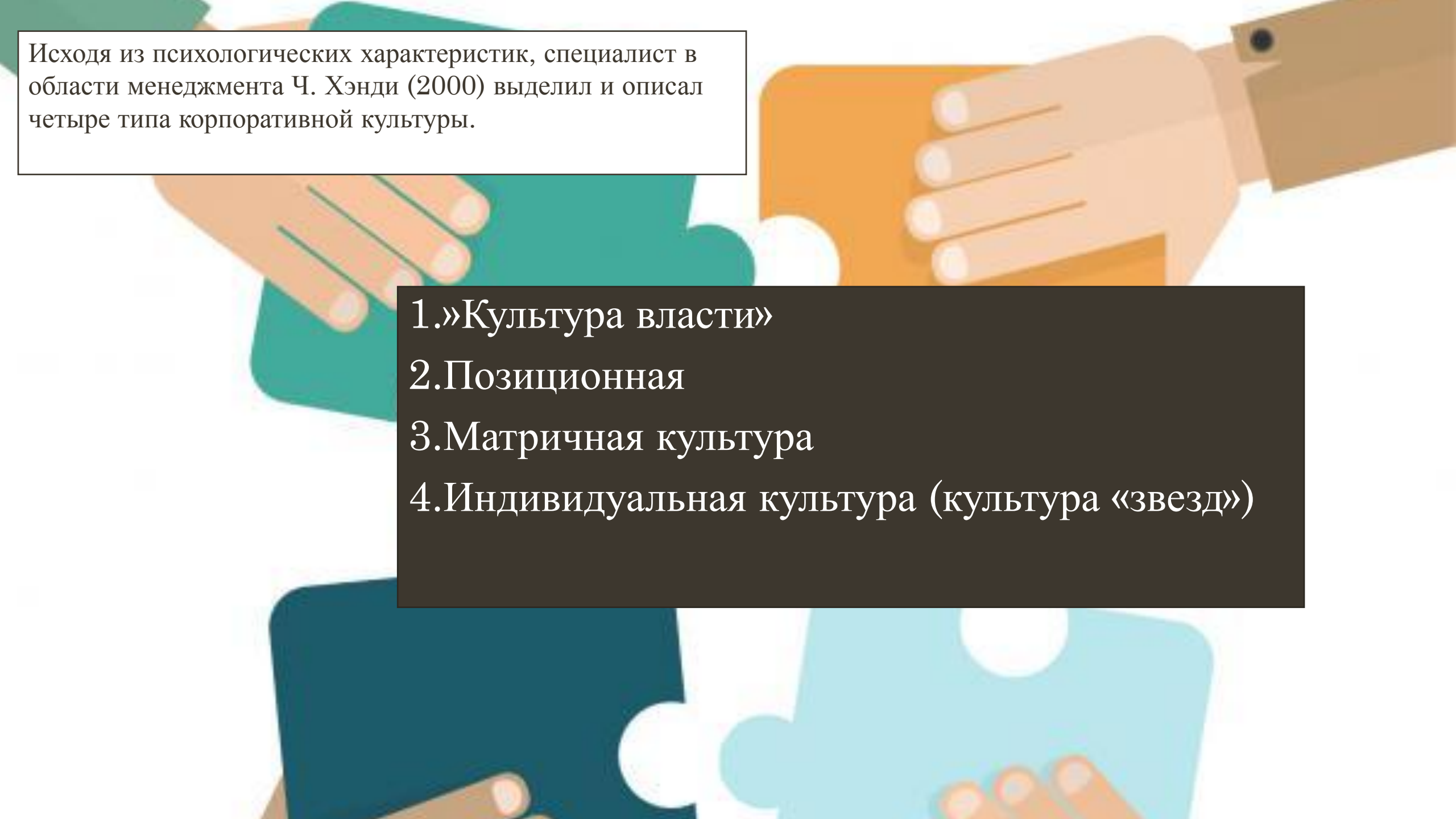


Таким образом, можно выделить следующие психологические характеристики корпоративной культуры:

«осознание работником своего места в компании (группе);

тип совместной деятельности;

нормы поведения; тип управления; культура общения; система коммуникаций; деловой этикет; традиции компании; особенности трактовки полномочий и ответственности; трудовая этика»

The background of the slide features a stylized illustration of several hands in various colors (teal, orange, brown, dark blue, light blue) holding together interlocking puzzle pieces. The hands are positioned around the edges of the slide, with some holding the pieces from the top and others from the bottom. The puzzle pieces are in shades of teal, orange, and light blue, creating a cohesive visual theme of teamwork and collaboration.

Исходя из психологических характеристик, специалист в области менеджмента Ч. Хэнди (2000) выделил и описал четыре типа корпоративной культуры.

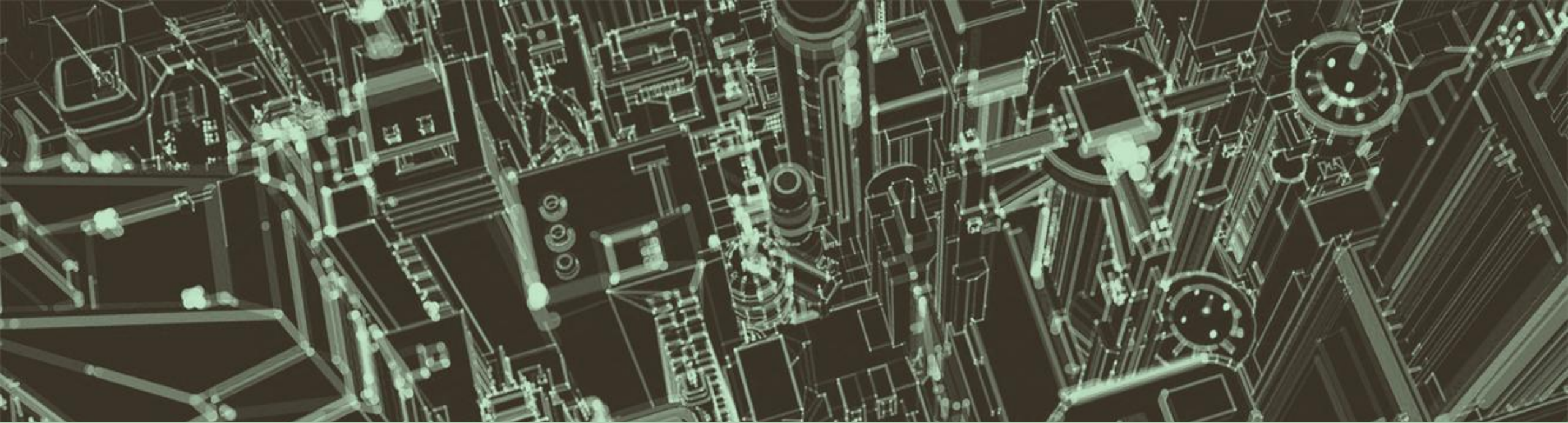
1.»Культура власти»

2.Позиционная

3.Матричная культура

4.Индивидуальная культура (культура «звезд»)

Грамотному руководителю, который хочет успешно работать и управлять коллективом, необходимо использовать различные стили руководства, поскольку в коллективе работают люди, имеющие собственный психотип, соответственно, руководитель обязан не только изучить их профессиональные способности, но и понять, какой стиль руководства избрать в отношении того или иного сотрудника, чтобы раскрыть его потенциал и заставить его работать максимально эффективно на благо компании, какой тип корпоративной культуры формировать в организации.



Этика в процессе обучения.



Профессиональная этика представляет собой систему моральных принципов, норм и правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации. Профессиональная этика должна быть неотъемлемой составной частью подготовки каждого специалиста. Содержание любой профессиональной этики складывается из общего и частного. Общие принципы профессиональной этики, базирующиеся на общечеловеческих нормах морали, предполагают:

- а) профессиональную солидарность (иногда перерождающуюся в корпоративность);
- б) особое понимание долга и чести;
- в) особую форму ответственности, обусловленную предметом и родом деятельности.





Профессиональная этика не является следствием неравенства в степени моральности различных профессиональных групп. Но к некоторым видам профессиональной деятельности общество предъявляет повышенные моральные требования. Есть такие профессиональные сферы, в которых сам процесс труда основывается на высокой согласованности действий его участников, обостряя потребность в солидарном поведении. Уделяется особое внимание моральным качествам работников тех профессий, которые связаны с правом распоряжаться жизнью людей, значительными материальными ценностями, некоторых профессий из сфер услуг, транспорта, управления, здравоохранения, воспитания и так далее.



Содержанием профессиональной этики являются:

- ♦ нормы поведения, предписывающие определенный тип нравственных взаимоотношений между людьми, которые являются оптимальными с точки зрения выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- ♦ обоснование, толкование кодексов, задач и целей профессии.

Профессиональная этика как составная часть морали основывается на ее общих принципах и установках, но рассматривает их с позиций специфических проблем в различных видах трудовой деятельности.

Структура профессиональной этики определяется наличием следующих элементов:

- ♦ отношение людей к труду, а через его характеристики к другим людям (трудолюбие, добросовестность, бережливость, аккуратность, самоотверженность и др.; антиподы — лень, недобросовестность, халатность и др.);
- ♦ мотивация трудовой деятельности (общественное благо, заработок, устройство личной жизни и др.; антиподы — карьеризм, тщеславие, корыстолюбие и др.);
- ♦ управленческо-производственная регламентация трудовых обязанностей (постановка цели производственной деятельности, организация труда в коллективе, поощрение добросовестных работников и др.);
- ♦ средства реализации целей (обучение, воспитание, пример, авторитет руководителя и др.);
- ♦ оценка результатов деятельности (экономическая, хозяйственная, управленческая, моральная и др.), их общественной значимости;
- ♦ теоретическая разработка вопросов профессиональной этики в связи с развитием общественного производства, углублением разделения труда, возникновением новых видов деятельности.

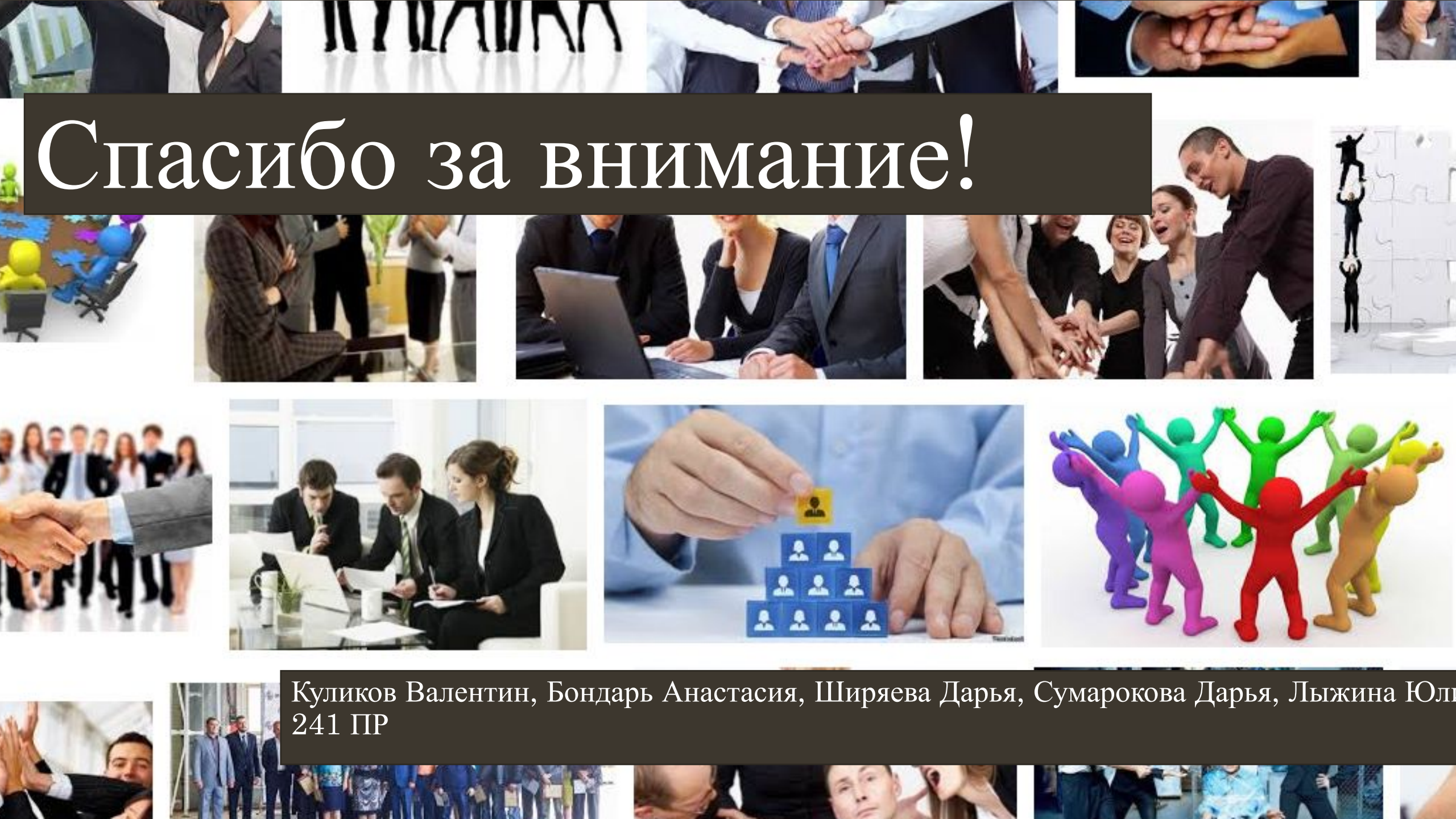


Профессиональная этика изучает:

- ◆ качества личности специалиста, необходимые для выполнения профессионального долга;
- ◆ нравственные взаимоотношения специалистов и объектов их деятельности (педагог — ученик, врач — больной, продавец — покупатель);
- ◆ взаимоотношения людей внутри трудового коллектива и нормы, которые их регулируют;
- ◆ цели и методы профессионального обучения и воспитания.

Профессиональная этика:

- ◆ является ответственной, обязательной, но вместе с тем добровольной, т. е. свободной, деятельностью людей, которые подчиняются правилам, но лично независимы, сообразуются с законом, но выполняют долг;
- ◆ существует в обществе со сложившейся моралью и отражает отличия моральных требований к специалистам от общечеловеческих или общепринятых в обществе норм и традиций поведения. В этой связи профессиональную этику подчас называют профессиональной моралью;
- ◆ затрагивает область человеческих отношений, развивается в особенности в тех профессиях, где работа требует непосредственных контактов с людьми. Особое внимание уделяется моральным качествам тех работников, которые связаны с правом распоряжаться жизнью людей (это представители управления, транспорта, сферы услуг, здравоохранения, воспитания). Безответственное отношение работников этих сфер к своим обязанностям опасно для окружающих, наносит вред коллективу и приводит к деградации личности;
- ◆ устанавливает стандарты поведения специалистов, понимая под качеством их работы наилучший результат для людей, надежность и эффективность товаров и услуг;
- ◆ конкретизирует требования общества к моральным аспектам деятельности специалистов. Принципы профессиональной этики высвечивают нравственные ценности лучшей, наиболее образованной и компетентной части общества, которая берет на себя ответственность за положение дел на предприятиях.



Спасибо за внимание!

Куликов Валентин, Бондарь Анастасия, Ширяева Дарья, Сумарокова Дарья, Лыжина Юлия
241 ПР