

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Салтанова Юлия Владимировна

магистрант

ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский
Иркутский государственный технический университет»

инженер-технолог

ООО «Шелеховский АБЗ»

г. Иркутск, Иркутская область

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ РАБОЧЕГО КОЛЛЕКТИВА

Аннотация: в данной статье рассматриваются роль в формировании межличностных отношений, межличностная совместимость в деловой и личной сферах, степень доверительности в разных типах отношений, а также особенности межперсональных связей в различных видах профессиональной деятельности и при различных условиях протекания совместной деятельности.

Ключевые слова: межличностные отношения, рабочий коллектив, социальная группа людей.

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 [1].

Различают деловые и личные взаимоотношения. Деловые создаются в ходе выполнения служебных обязанностей, регламентированных уставом, инструкцией, постановлением. При формировании группы определяются функции ее

членов. Документом же определены обязанности каждого из них. Лицу, занявшему ту или иную должность, надлежит выполнять определенную работу, а также устанавливать вытекающие из этой должности деловые контакты.

В процессе общения выделяют несколько вариантов соотношения деловых и личных взаимоотношений:

– совпадение положительной направленности. В группе, не имеющей деловых противоречий между ее членами, добрые личные взаимоотношения способствуют успешному выполнению стоящей задачи. Под влиянием положительных личных взаимоотношений деловые отношения становятся менее официальными, но различия между ними сохраняются;

– натянутые деловые отношения и недоброжелательные личные. Это предконфликтная ситуация. Она может возникнуть в отношениях равенства подчинения. Причины осложнений могут быть различными, но выход из конфликтной ситуации не должен искаться на основе нарушений деловой активности группы;

– нейтральные деловые и такие же личные. Под нейтральными отношениями понимают такие отношения, при которых обе стороны не выходят за рамки инструкции [2].

В психологии принято разделять отношения, возникающие между людьми, на общественные и межличностные. Под общественными отношениями мы понимаем те, что складываются между индивидуумами, либо между социальными группами людей в сфере экономических, политических отношений. Такой вид общения не затрагивает напрямую личности людей, т. е. человек выступает субъектом общественной группы. Отдельные моменты общественных отношений представляются их участникам лишь как их межличностные взаимоотношения: кто-то воспринимается как «злой преподаватель», как «нерадивый студент», как «козел отпущения» и т. д.

Важная роль в формировании межличностных отношений принадлежит конкретным условиям, в которых люди общаются. Прежде всего, это связано с

видами совместной деятельности, в ходе которых устанавливаются межличностные контакты (учеба, работа, отдых), ситуацией (обычная повседневная, экстремальная), этнической средой, гендерным составом группы и т. д [2].

Число исследований межличностных отношений невелико, поэтому к наиболее перспективным проблемам межличностных отношений по-прежнему продолжают относиться такие как: межличностная совместимость в деловой и личной сфере, степень доверительности в разных типах отношений, а также особенности межперсональных связей в различных видах профессиональной деятельности и при различных условиях протекания совместной деятельности.

Межличностные отношения можно рассматривать как фактор психологического климата группы. Рассмотрим теперь, как проявляется и в чем отражается «психологическая обстановка» рабочего коллектива.

Гипотеза предполагает, что связь между морально-психологическим климатом коллектива и степенью ее сплоченности заключается в том, что чем выше уровень развития благоприятного, положительного морально-психологического климата коллектива, тем выше степень сплоченности членов группы. Необходимо отметить, что морально-психологический климат влияет на процесс реализации разнообразных отношений в коллективе, которые, в конечном счете, приводят к тем или иным изменениям в психологическом состоянии каждого его члена.

Большинство исследователей видят природу сплоченности как эмоциональное явление. Измерение эмоциональной привлекательности членов группы. Он строится на предположении: чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем привлекательнее группа в целом, тем выше индекс групповой сплоченности. Методический аппарат представлен либо социометрической техникой в различных вариантах, либо специальными шкалами симпатии [3].

Существует тесная связь между морально-психологическим климатом в группах и уровнем групповой сплоченности. Уровень эмоционально-психологического климата коллективов – средний, степень сплоченности также находится на среднем, тяготеющем к высокому, уровне. Можно сделать вывод о том, что

чем выше степень эмоциональной благоприятности коллективов, тем сильнее степень их сплоченности.

Таким образом, основные характеристики межличностных отношений, эмоционально-психологического климата в коллективе и феномен сплоченности коллектива. Благоприятный психологический климат напрямую влияет на степень сплоченности студенческого коллектива. А сплоченность коллектива в свою очередь оказывает эффективное воздействие не только на успешные результаты учения студентов, но и на их психологическое здоровье [3].

Поэтому необходимо поддерживать благоприятный психологический климат рабочего коллектива с целью сохранения высокой степени сплоченности. Для этого необходимо знать факторы, влияющие на формирование эмоционального климата, правильный учет которых может значительно помочь в профилактике возникновения конфликтности в коллективе и предотвратить формирование неблагоприятного психологического климата.

Список литературы

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. – М.: Издательство Московского университета, 1990. – 240 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Наука, 1994. – 384 с.
3. Донцов А.И. Психология коллектива. Методологические проблемы исследования / А.И. Донцов. – М.: Издательство Московского университета, 1984. – 208 с.
4. Семенова Е.Ю. Мочалова Т.Н. Психологические особенности межличностных отношений в студенческом коллективе / Е.Ю. Семенова, Т.Н. Мочалова // Теоретические и практические исследования психологии и педагогики: сб тр. науч.-практ. конф. – М.: Московский научный центр психологии и педагогики. – 176 с.