

Гурьева Елена Юрьевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация: статья посвящена теме отношений между сотрудниками в трудовом коллективе. Автором рассмотрены межличностные отношения в коллективе и методы их оценки.

Ключевые слова: межличностные отношения, коллектив.

Большинство людей практически всю свою сознательную жизнь проводят в коллективах. Человек осознанно либо бессознательно, по собственной воле либо по принуждению включается в ее жизнь, проживает согласно ее законам, взаимодействует с иными членами коллектива, отдавая что-то, однако и приобретая с нее также что-то взамен.

Межличностные отношения – совокупность взаимодействий между людьми. Эти отношения преимущественно основаны на связях, существующих между членами общества благодаря разным видам общения: в первую очередь визуальному (или невербальным связям, которые включают в себя как внешний вид, так и телодвижения, жесты), лингвистическому (устная речь), аффективному, а также языкам, построенным в результате развития сложных обществ (экономических, политических и т. д.) [2].

Межличностные отношения делятся на следующие виды:

- 1) официальные и неофициальные;
- 2) деловые и личные;
- 3) рациональные и эмоциональные;
- 4) субординационные и паритетные [1].

Это пять типов взаимоотношений внутри коллективов, существенно различающихся с точки зрения морально-психологического климата.

1. Невмешательство: низкий уровень заботы руководителя и о производстве, и о людях. Руководитель много делает сам, не делегирует своих функций, не стремится к серьезным достижениям. Главное для него – сохранить свою должность.

2. Теплая компания: высокий уровень заботы о людях, стремление к установлению дружеских отношений, приятной атмосферы, удобного для сотрудников темпа работы. При этом руководителя не особенно интересует, будут ли при этом достигнуты конкретные и устойчивые результаты.

3. Задача: внимание руководителя полностью сосредоточено на решении производственных задач. Человеческий фактор либо недооценивается, либо просто игнорируется.

4. Золотая середина: руководитель в своей деятельности стремится оптимально сочетать интересы дела и интересы персонала, он не требует слишком много от сотрудников, но и не занимается попустительством.

5. Команда: наиболее предпочтительный тип взаимоотношений в рабочей группе. Руководитель стремится максимально учитывать интересы производства и интересы коллектива, объединению деловитости и человечности на всех уровнях отношений.

Межличностные отношения как частный случай психологических отношений формируются не только в прямом взаимодействии работников, но и через их психологическое отношение к труду, другим людям, самому себе [3].

К методам оценки межличностных отношений в коллективе можно отнести: метод наблюдения, тестирования и анализа документов.

Американский психолог Д. Морено, рассматривая совокупность эмоциональных предпочтений членов группы, разработал теорию социометрии. Социометрия – это психологическая теория общения и внутригрупповых отношений, и одновременно метод, применяемый для оценки межличностных отношений.

Таким образом, в рабочем коллективе прежде всего необходимо позаботиться о дружеских межличностных отношениях. Для этого проще вести себя таким образом, чтобы вызвать положительную реакцию со стороны коллег.

От нас требуются элементарная вежливость, понимание, юмор, уважение к людям, внимание. Социологи обнаружили, что люди с чувством юмора гораздо лучше справляются с решением проблем. Шутящие во время работы работают наиболее продуктивно.

Список литературы

1. Ильин Е.П Психология общения и межличностных отношений. – СПб.: Питер, 2010. – 194 с.
2. Ковалева В.Н. Влияние межличностных отношений на формирование команды образовательного учреждения // Психология, социология и педагогика. – 2015. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psychology.sciencedom.ru/2015/04/4848> (дата обращения: 12.11.2015).
3. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. – Киев: Лыбидь, 1990. – 6 с.