



*Ефремов Александр Юрьевич*

канд. пед. наук, доцент

*Григорьев Алексей Дмитриевич*

студент

Центральный филиал

ФГБОУ ВО «Российский государственный

университет правосудия»

г. Воронеж, Воронежская область

## **СПЛОЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОЛЛЕКТИВА**

### **В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

*Аннотация:* умение сплачивать профессиональный коллектив является одной из общих компетенций специалиста гуманитарных профессий СПО. Продвигая на работе большую часть жизни, человек является частью межличностных взаимоотношений профессионального коллектива и это требует определенной психологической подготовки для эффективности труда и сохранения психического здоровья.

*Ключевые слова:* сплочение коллектива, профессиональное общение.

Одной из общих компетенций Федерального государственного образовательного стандарта специальности «Право и организация социального обеспечения» является способность работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями услуг. Исходя из этого, будущему юристу необходимо знать основные правила профессиональной этики и приемы делового общения в коллективе.

Деловое (профессиональное) общение – сложный психологический процесс, который, с одной стороны, является информационным, с другой – представляет активное взаимодействие людей, взаимность сопереживания и понимания друг друга [7, с. 23] с учетом проблем адаптации.

В профессиональном общении важны сугубо психологические особенности процесса, а именно: индивидуальные и личностные различия коммуникантов

[1, с. 38] и социализирующие факторы. Ведь профессиональное развитие человека происходит в процессе социализации, приобщении к социальным установкам и правилам [5], основа чему – общение. Так, непосредственно-эмоциональное общение ребенка с матерью – первый вид его деятельности, в которой он выступает в качестве субъекта общения [6].

Исходя из опыта проведения исследовательской работы естественнонаучной направленности [3], гипотезой нашего исследования стало предположение, в соответствие с которым сплочение профессионального коллектива в сфере социально-правовой деятельности может быть эффективным, если уточнить теоретические особенности современного профессионального коллектива и определить основные практические способы сплочения коллектива.

Очевидная актуальность вопроса обусловила постановку исследовательской задачи изучения теоретических особенностей профессионального общения и определение факторов, влияющих на коммуникативную компетентность юриста. Ее решение показало, что сплочение профессионального коллектива – важнейший фактор успешности юриста в профессиональной самореализации. Сплоченный коллектив не только положительно влияет на личность сотрудника, его психологическое состояние, но и позволяет выполнять профессиональные задачи наиболее эффективно [2]. Вместе с тем, частым явлением является равнодушие профессиональной среды и разобщенность команды [8]. В этой связи очевидна роль лидера (официального руководителя) профессионального коллектива. Для исправления ситуации возможны и официальные и неофициальные мероприятия, которые могут сплотить коллектив в психологическом плане и творческой направленности. При этом, современный коллектив предполагает наличие определенной конкуренции [4], но она должна выстраиваться на нравственной почве, без нарушений правил профессиональной этики. При этом, именно личностные особенности каждого могут стать объективным критерием сплоченного коллектива. Но в этом случае, необходимы компромиссы для снятия межличностной напряженности и возможных конфликтов.

Таким образом, сплочение профессионального коллектива – сложный психологический процесс, в котором лидер определяет основные стратегические принципы сплочения, а каждый представитель коллектива (команды), с одной стороны – конкурирующие друг с другом субъекты, но с другой стороны – создающие единое пространство межличностных коммуникаций, обеспечивая эффективность выполнения общей задачи.

### ***Список литературы***

1. Батаршев А.В. Психология индивидуальных различий: От темпераметра – к характеру и типологии личности. – М.: Владос, 2001. – 255 с.
2. Бобырев А.В. Воспитание личности через коллектив и в коллективе (А.С. Макаренко): осмысление прошлого / А.В. Бобырев, И.А. Рудакова // Наука XXI века: вопросы, гипотезы, ответы. – 2013. – №1. – С. 38–43.
3. Ефремов А.Ю. Пищевые стабилизаторы как объект естествознания и права / А.Ю. Ефремов, А.Д. Григорьев // Научные исследования: от теории к практике. – 2015. – Т. 2. – №2 (3). – С. 445–447.
4. Калашникова А.Е. Социально-психологический климат в трудовом коллективе // Психология, социология и педагогика. – 2014. – №5 (32). – С. 19.
5. Радина Н.К. Психологические аспекты социализации личности: к вопросу о моделях классификации видов социализации // Психологическая наука и образование. – 2005. – №1. – С. 45–50.
6. Тюлюпо С.В. Мать и ребенок: общение в свете психосоматической парадигмы // Сибирский психологический журнал. – 2001. – №14–15. – С. 77–85.
7. Хартманн Х. Эго-психология и проблема адаптации личности / Под общ. ред. М.В. Ромашкевича. – М.: Ин-т общегуманитарных исследований, 2002. – 144 с.
8. Шубкин В.Н. Социальная разобщенность как феномен массового сознания / В.Н. Шубкин, И.А. Климов // Россия реформирующаяся. – 2004. – №4. – С. 245–261.