

Гурьева Елена Юрьевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрена проблема межличностных отношений на примере коллектива Муниципального образовательного бюджетного учреждения «Саха гимназия» Городского округа «город Якутск». Раскрыто понятие «межличностные отношения». Обоснована актуальность исследуемой темы. Перечислены виды межличностных отношений. Обобщены результаты исследования межличностных отношений в коллективе. Предложены мероприятия по улучшению межличностных отношений в коллективе.*

***Ключевые слова:** межличностные отношения, коллектив.*

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в каждой организации разные взаимоотношения в рабочем коллективе и умение их оценивать и анализировать влияет на результат деятельности самой компании.

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.).

Межличностные отношения делятся на следующие виды:

- 1) официальные и неофициальные;
- 2) деловые и личные;

- 3) рациональные и эмоциональные;
- 4) субординационные и паритетные.

Чтобы сделать оценку межличностных отношений в коллективе МОБУ «Саха Гимназия» мы провели данное анкетирование. Наша анкета состояла из 7 вопросов. Было опрошено 6 респондентов, что составляет 8,45% из всей численности работников.

Выводы по результатам анкетирования: Коллектив сформирован достаточно давно, люди хорошо знают друг друга, привыкли друг к другу. В коллективе преобладают позитивные настроения, люди положительно оценивают своих коллег, готовы к сотрудничеству. При этом, в группе наблюдается взаимосвязь деловых и дружеских отношений. Полученные результаты действительно говорят о благоприятном климате в группе, большая часть членов коллектива чувствуют себя комфортно. У большинства членов коллектива хорошие взаимоотношения. Характерно совпадение приятельских и деловых интересов, люди, которые непосредственно вместе заняты одним делом, также отмечают друг друга как партнеров по общению и времяпрепровождению.

В коллективе не выявлено межличностных конфликтов, атмосфера достаточно благоприятна. Коллектив выступает как одна команда. 83,3% респондентов данный коллектив полностью устраивает.

Остальная часть положительно оценивает климат коллектива, хотя не расположена к более тесному общению, эти респонденты находятся несколько в стороне, но не испытывают дискомфорта и эмоционального давления со стороны других членов группы.

При оценке коллектива по эмоциональной и поведенческой составляющей, именно эти люди давали среднюю оценку, характеризуя коллектив «не плохим, но и не хорошим». Это говорит о том, что в общем они нормально чувствуют себя в данном коллективе, однако не являются активными участниками в дружеских взаимоотношениях.

Несмотря на благоприятный социально-психологический климат в коллективе МОБУ «Саха Гимназия», тёплые, дружеские отношения между

сотрудниками, с целью поддержания положительного климата, еще большему сплочению группы, предлагаем следующие мероприятия:

1. Создать атмосферу открытости и свободы общения.
2. Проводить совместные мероприятия.
3. Поддерживать и развивать сложившиеся традиции, отмечать совместно праздники, предоставлять возможность заниматься в спортзалах и т.д.
4. Проводить раз в год анкетирование по удовлетворенности сотрудников работой.
5. Проводить анкетирование для изучения социально-психологического климата в коллективе.

К числу позитивных изменений можно отнести следующие:

- обеспечение персоналу благоприятных условий труда;
- создание условий для реализации и развития индивидуальных способностей работников;
- достижение степени свободы и самостоятельности;
- создание благоприятного социально – психологического климата.

К числу предотвращенных отрицательных изменений можно отнести:

- ущерб, наносимый здоровью персонала неблагоприятными условиями труда;
- ущерб, наносимый личности.

Реализация данных мероприятий позволит:

- удовлетворение потребности персонала;
- создание благоприятного социально-психологического климата;
- формирование механизма обратной связи с работниками исходя из их желания и нужд;
- создание возможностей для общения вне работы и участия в общественной жизни;
- улучшение условий быта работников.

Список литературы

1. Журавлев Д.В. Методология и методы психолого-педагогического исследования: Курс лекций. Глава 4. – М.: Изд-во МГОУ, 2003. – С. 38–61.
2. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2010. – 194 с.
3. Экспресс-методика изучения социально-психологического климата в трудовом коллективе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/pages/okk/mik.php>.