



Негосударственное образовательное частное учреждение высшего
образования
«Московский финансово-промышленный университет «Синергия»

ОТЧЕТ О ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ
Научно-исследовательская работа.
направления 38.04.02 Менеджмент

(фамилия, имя, отчество студента)

Место прохождения практики:

(полное наименование организации)

Руководители практики:

от Университета:

(фамилия, имя, отчество)

(ученая степень, ученое звание, должность)

otvety-synergy.ru
info@otvety-synergy.ru

Содержание

Введение.....	3
1. Межличностные отношения. Определение и основные понятия.....	5
2. Роль межличностных отношений в управлении коллективом.....	9
Заключение.....	14
Список литературы.....	15

otvety-synergy.ru
info@otvety-synergy.ru

Введение

Актуальность работы заключается в том, что один из важных аспектов изучения проблем межличностных отношений — это межличностные отношения в организации и поэтому одним из важных вопросов являются личностные компоненты, связанные с межличностными отношениями, которые существенно влияют на результативность профессиональной деятельности как коллектива, так и сотрудников организации. Также в профессиональной сфере часто возникают ситуации негармоничных межличностных отношений, что приводит к конфликтам. Следственно, проблема изучения межличностных отношений в организации, а также в ситуациях конфликтного взаимодействия является на данный момент важной и актуальной.

Проблема межличностного взаимодействия людей традиционно находится в центре внимания социологов и социальных психологов в связи с её значимостью во всех сферах жизнедеятельности человека и социальных групп. В современных условиях постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата в коллективе. Данная проблема диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний.

Однако, это не только проблема сегодняшних социально-психологических сложностей социального и научно-технического прогресса, но одновременно и проблема решения завтрашних перспективных задач, связанных с моделированием новых, более совершенных, чем прежде, человеческих отношений и человеческих общностей. Тем не менее, несмотря на свою актуальность, эта проблема остается изученной недостаточно, хотя в смежных областях проведены некоторые исследования.

К одному из важнейших факторов организационных изменений

относятся межличностные отношения сотрудников в организации. В пользу научной актуальности проблемы особенностей межличностных отношений в трудовом коллективе говорит то, что данное проблемное поле остается на сегодняшний момент малоизученным современными авторами.

Практическая актуальность изучаемого нами вопроса заключается в том, что проблемы в межличностных отношениях в трудовом коллективе снижают показатели результатов труда.

otvety-synergy.ru
info@otvety-synergy.ru

1. Межличностные отношения. Определение и основные понятия

Межличностные отношения формируются в процессе длительного общения и взаимодействия людей.

Отношения - целостная система индивидуальных избирательных сознательных связей личности с разными сторонами объективной действительности, включающая 3 связанных компонента: отношение человека к людям; к себе; отношения к предметам внеш. мира.

Межличностные отношения — это объективно переживаемые, в разной степени осознаваемые взаимосвязи между людьми. В их основе лежат многообразные эмоциональные состояния взаимодействующих людей и их психологические особенности. В отличие от деловых (инструментальных) отношений, которые могут быть как официально закрепленными, так и незакрепленными. Межличностные отношения между членами организации подразделяются на формальные и неформальные.

Формальные — это те отношения, которые определяются соответствующими инструкциями и должностными обязанностями каждого члена организации, то есть формальными установками.

Психологическая близость (симпатия, уважение, дружба) укрепляет официальную группу, помогает решать поставленные задачи. Формальные группы имеют юридический статус и создаются руководством для закрепления разделения труда и улучшения его организации

Неформальные — это человеческие отношения между членами организации, обусловленные реальной позицией каждого члена коллектива. Неофициальные группы возникают на основе единой направленности психологической мотивации, симпатии, близости взглядов. Такая группа не предусматривается ни штатным расписанием, ни инструкцией.

Межличностные отношения отличаются от обычных человеческих контактов и формального взаимодействия по ряду признаков. Это длительные, основанные на потребности взаимодействия, преимущественно

парные, избирательные контакты, сохраняющие свой эмоционально насыщенный компонент и при отсутствии непосредственного взаимодействия.

В отличие от непосредственных контактов они имеют определенную, иногда неосознаваемую цель и мотив, ярко выраженный ментальный уровень, т. е. рефлексироваться, анализируются, мысленно проигрываются и планируются.

Позитивные межличностные отношения. - отношения между людьми, возникающие на основе взаимной симпатии, общих интересов, характеризующиеся длительностью по времени существования, глубиной, взаимностью, удовлетворяющие потребности общающихся в эмоциональной преданности, доверии, симпатии.

Классификация типов отношений:

1) взаимоотношения - встречные, интегрированные отношения людей, которые проявляются в групповых эффектах сотрудничества, соревнования, сплоченности, совместимости, взаимопомощи;

2) личные отношения - связь человека с человеком как субъектом взаимодействия; отношения к личностным достоинствам и свойствам каждого. Чаще встречается асимметрия;

3) самоотношение - выражается в принятии или непринятии себя как целого, в степени критичности своих черт, включая недостатки в первую очередь.

В деловой среде межличностные отношения - субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения.

Межличностные отношения опосредуются системой условий и факторов, с помощью которых люди воспринимают и оценивают друг друга. Эти условия и факторы определяются содержанием, целями, ценностями и организацией совместной деятельности и выступают основой формирования

психологического климата в коллективе.

В многочисленных психологических исследованиях показано влияние организации совместной деятельности и уровня развития группы на становление межличностных отношений, а также их обратное влияние на формирование сплоченности, ценностно-ориентированного единства членов коллектива.

Когнитивный элемент предполагает осознание того, что нравится или не нравится в межличностных отношениях с данным партнером.

Аффективный аспект находит свое выражение в различных эмоциональных переживаниях людей по поводу взаимосвязей между ними. Аффективный компонент, как правило, является ведущим. Эмоциональное содержание межличностных отношений изменяется и двух противоположных направлениях: от позитивных (сближающих) к индифферентным (нейтральным) и негативным (разделяющим) и наоборот.

Различные формы взаимодействия людей характеризуются специфическими позициями. Например, трудовое взаимодействие, распределение и выполнение профессиональных, семейных функций, умелое и эффективное осуществление этих обязанностей — вот те операции, которые заполняют жизнь.

Поскольку человек принимает установки других людей и позволяет этой установке других определять, что он совершит в следующий момент, с учетом какой-то общей цели, поскольку он становится органическим членом своей группы, общества, принимая мораль этого общества и становясь значимым его членом. Устойчивое взаимодействие людей может быть обусловлено появлением взаимной симпатии - аттракции.

Поведенческий компонент межличностных отношений реализуется в конкретных действиях. В случае если один из партнеров нравится другому, поведение будет доброжелательным, направленным на оказание помощи и продуктивное сотрудничество.

Если же объект несимпатичен, то общение с ним будет затруднено.

Между этими поведенческими полюсами имеется большое количество форм взаимодействия, реализация которых обусловлена социокультурными нормами групп, к которым принадлежат общающиеся.

otvety-synergy.ru
info@otvety-synergy.ru

2. Роль межличностных отношений в управлении коллективом

В самом общем виде социально-психологический климат коллектива определяется как психическое состояние, интегративно отражающее особенности его жизнедеятельности. Социально-психологический климат - это складывающаяся в трудовом коллективе эмоциональная атмосфера, комфортная или дискомфортная для его членов.

Морально-психологический климат в коллективе - один из важных условий повышения эффективности деятельности фирмы. Устойчивый морально-психологический климат характеризуется стабильностью трудового коллектива. Комфортным психологическим климатом является обстановка, при которой сотрудники занимаются интересным делом, каждый сотрудник занимает положенное место в иерархии предприятия и доволен им, компетенции работников не имеют пересечения, в организации не возникают острые разногласия, а существует атмосфера взаимопомощи.

В зависимости от характера морально-психологического климата его влияние на человека будет разнообразным: стимулировать к трудовой деятельности, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность или, наоборот, действовать угнетающе, снижать активность и энергию.

Межличностные психологические отношения оказывают исключительно большое влияние на поведение сотрудников. Система таких отношений в силу своей внутренней психологической обусловленности (симпатия, антипатия, безразличие, дружба, неприязнь и другие психологические зависимости между людьми в коллективе) складывается порой стихийно, она менее зрима, организационно не оформлена. В жизни ей пока, к сожалению, не всегда уделяют должное внимание.

В процессе общения, и взаимоотношений возникают и развиваются различные морально - психологические явления и процессы: взаимные требования и внушения, постоянные общие взаимные оценки, сопереживания и сочувствия, психологическое соперничество и

соревнование, подражание и самоутверждение, престиж - таков их неполный перечень. Все они являются стимулами деятельности и поведения, механизмами саморазвития и формирования личности. Возможности коллектива зависят от его психологического климата. Успешное формирование моральной атмосферы в любом звене общественной жизни предполагает знание особенностей структуры коллектива.

Процесс формирования морально-психологического климата рабочего коллектива можно разделить на две стадии:

На первой стадии развития коллектива преобладает формальная структура: работники обращаются в соответствии с должностями поведенческими стереотипами, присматриваются друг к другу, подлинные чувства чаще всего скрываются, цели, и методы работы совместно не обсуждаются, коллективная работа проявляется слабо.

На второй стадии происходит переоценка личностных и деловых качеств руководителя, складывается мнение о коллегах, начинается процесс формирования группировок внутри коллектива, возможна борьба за лидерство. Разногласия обсуждаются уже более открыто, предпринимаются попытки улучшить взаимоотношения внутри рабочей группы.

Все конфликты можно классифицировать в зависимости от зон разногласия:

- Внутриличностный (Одна личность);
- Межличностный (Между двумя индивидуумами);
- Групповой (Личность-группа, группа-группа).
- Организационный (между функциональными подразделениями организации, между организациями)

Внутриличностный конфликт может принимать различные формы. Одна из самых распространенных форм - ролевой конфликт, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы. Внутриличностный конфликт может возникнуть в результате того, что производственные требования не

согласуются с личными потребностями или ценностями.

Межличностный конфликт считается самым распространенным. В организациях он проявляется по-разному. Чаще всего это борьба за ограниченные ресурсы, капитал или рабочую силу, использования оборудования, вакантную должность. Может так же проявляться как столкновение личностей. Люди с различными чертами характера, взглядами и ценностями иногда просто не в состоянии ладить друг с другом.

Конфликт между личностью и группой проявляется как противоречие ожиданиями или требованиями отдельной личности и, сложившихся в группе, нормами поведения и труда. Этот конфликт возникает из-за неадекватности стиля руководства, уровня зрелости коллектива, из-за несоответствия компетентности руководителя и компетентности специалистов коллектива, из-за неприятия группой нравственного облика и характера руководителя.

Межгрупповые конфликты возникают внутри формальных групп коллектива, внутри неформальных групп коллектива, между формальной и неформальной группами.

Конфликты подразделяются на конфликты между равными по рангу участниками (горизонтальный конфликт); между нижестоящими и вышестоящими на социальной лестнице субъектами (вертикальный конфликт) и смешанные, в которых представлены и те и другие. Наиболее распространены конфликты вертикальные и смешанные. В зависимости от количества причин выделяются однофакторные, когда в основе конфликта лежит одна причина; многофакторные конфликты, возникающие в силу двух и более причин, а также кумулятивные конфликты, когда несколько причин накладываются одна на другую, и это приводит к резкому усилению интенсивности конфликта.

Возникновение конфликтов обусловлено действием 4 групп причин:

- объективных;
- организационно-управленческих;

- социально-психологических;
- личностных.

Первые две группы носят объективный характер, а последние субъективных.

Понимание объективно-субъективных причин конфликтов окажется весьма полезным в дальнейшем при определении способов предупреждения межличностных конфликтов. К числу объективных причин конфликтов можно отнести те обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок и т.п. Объективные причины приводят к созданию предконфликтной обстановки - объективного компонента предконфликтной ситуации.

Субъективные причины конфликтов в основном связаны с теми индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые приводят к тому, что они выбирают именно конфликтный, а не какой-либо другой способ разрешения создавшегося объективного противоречия. Человек не идет на компромиссное решение проблемы, не уступает, не избегает конфликта, не пытается обсудить и совместно с оппонентом обоюдовыгодно разрешить возникшее противоречие. Практически в любой предконфликтной ситуации есть возможность выбора конфликтного или одного из неконфликтных способов ее разрешения. Причины, в силу действия, которых человек выбирает конфликт, носят главным образом субъективный характер.

Мы разработали ряд рекомендаций, которые позволят руководителю повысить эффективность работы своего коллектива и команды, при выполнении их:

- 1) Руководителю необходимо учитывать, что каждый из работников подвержен влиянию окружающих, поэтому его поведение должно интерпретироваться с учетом этого воздействия: руководитель должен также понимать учитывать, что повседневная жизнь и работа взаимодействуют друг с другом.

2) Руководитель должен быть заинтересован и обеспечить развитие и повышение квалификации своего коллектива и команды. При правильном руководстве, обучение может помочь им преодолеть трудности при решении задач. Успех коллектива зависит от того, насколько его участники хорошо разрешать возникшие конфликты, разногласия и другие проблемы. Особое внимание должно уделяться распределению обязанностей и контролю за отношениями между работниками.

3) Руководители могут сами создать для членов групп и команд возможность повышения эффективности и использовать средства поощрения, усиливая чувство удовлетворения своим трудом. Такие действия могут привести к росту сплоченности и эффективности групп. Команда и сплоченные коллективы являются наиболее производительными, их нормы эффективности и цели способствуют успешному выполнению задач.

4) Нужно поощрять сотрудников за установление реальных целей, для предотвращения потерь рабочего времени, признавая индивидуальный вклад в общее дело каждого сотрудника организации.

5) Необходимо создать сотрудникам условия для достижения успеха. Использование таких приемов, как участие в установлении целей, специальные задания могут создать у членов группы чувство непосредственного участия. Успех необходим для всех стадий развития группы и ее превращения в команду. Однако особенно это важно для успеха в только что сформированных группах, так как первые успехи приведут к росту чувства удовлетворенности своим трудом.

6) В любом коллективе нужно развивать чувство ответственности и самостоятельности, а также позволять сотрудникам, самим выбирать решать проблемы и оценивать результат своей работы. Нужно научить сотрудников разделять обязанности руководителей и при необходимости их заменять.

Заключение

В заключении отметим, что внедрение ряда предложенных рекомендаций поможет руководителям повысить качество работы и экономический результат, т.к. межличностные отношения проходят практически через все сферы жизнедеятельности человека. Актуальным вопросом современной жизни остается проблема развития групп, в которые объединены люди в процессе всей своей жизни.

На наш взгляд, одним из важных и значимых вопросов является изучение межличностных отношений в коллективе. Руководителям необходимо уделять больше времени на развитие и улучшение межличностных отношений, которые являются важными для количественных и качественных показателей выполняемой работы, а также экономического результата образовательного учреждения в целом.

otvety-synergy.ru
info@otvety-synergy.ru

Список литературы

1. Агеев, В. С. Психология межгрупповых отношений. — М., 2003.
2. Андреева, Г. М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. — М., 2001.
3. Десслер, Г. Управление персоналом. — М., 2009.
4. Зельдович, Б. З. Организационное поведение. — М., 2008.
5. Рогожина, Т. В. Теория организации. Учебное пособие. — М., 2001.
6. Алехин, И. А. Педагогический инструментарий формирования компетенций в высшей школе / И. А. Алехин, И. С. Казаков, У. А. Казакова // Мир образования-образование в мире. — М., 2018. — № 1. — с. 171–178.
7. Казаков, И. С. О проблеме исследования феномена персонификации обучения в отечественной науке // Вестник Сочинского государственного университета туризма и курортного дела. — Сочи, 2011. — № 3. — с. 127–129.
8. Казаков, И. С. Реализация компетентного подхода в современном образовании / И. С. Казаков, У. А. Казакова // Мир образования-образование в мире. — М., 2017. — № 2. — с. 29–34.
9. Tyunnikov, Y. S. Succession of continuity education: the role and possibilities of a media resource / Y. S. Tyunnikov, T. P. Afanasyeva, I. S. Kazakov, M. A. Maznychenko // Медиаобразование. — М., — 2018. — № 1. — с. 28–38.
10. Тюнников, Ю. С. Непрерывное формирование медиакомпетентности учителя в условиях постоянных изменений информационной и образовательной среды / Ю. С. Тюнников, Т. П. Афанасьева, И. С. Казаков, М. А. Мазниченко // Медиаобразование. — М., — 2017. — № 1. — с. 58–74.