**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

# 1. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ГРУППЫ И ПОНЯТИЕ СПЛОЧЕННОСТИ КОЛЛЕКТИВА

# 2. МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ПРОЦЕССЕ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

3. ТИП РУКОВОДСТВА КАК ОСНОВА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И СОТРУДНИКОВ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

**ВВЕДЕНИЕ**

Сплоченность коллектива – это понятие, раскрывающее особенности межличностных отношений в коллективе, единство ценностных ориентаций, единство целей и мотивов деятельности в пределах совместной деятельности. Товарищеские контакты во время работы и по окончании ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют хороший социально-психологический климат.

Характер руководства, проявляющийся в том или ином стиле взаимоотношений между официальным руководителем и подчиненными, также воздействует на социально-психологический климат производственного коллектива.

Еще один фактор, воздействующий на социально-психологический климат коллектива, обусловлен индивидуальными и психологическими особенностями каждого из его членов. Сквозь призму личностных особенностей человека преломляются все влияния на него как производственного, так и непроизводственного характера. Поэтому для формирования того или и социально-психологического климата коллектива имеют значение не столько психологические качества членов, сколько эффект их сочетания.

Таким образом, можно выделить следующие признаки сплоченного коллектива:

- хорошие межличностные отношения (специфика формальных и неформальных организационных связей в коллективе и соотношение между ними);

- демократический стиль руководства коллективом;

- оптимальный уровень психологической совместимости коллектива.

# 1. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ГРУППЫ И ПОНЯТИЕ СПЛОЧЕННОСТИ КОЛЛЕКТИВА

Прежде всего, коллектив — это объединение людей во имя достижения определенной, социально одобряемой цели (в этом смысле коллективом не может быть хотя и сплоченная, но антисоциальная группа, например, группа преступников).

Во-вторых, это добровольный характер объединения, причем под «добровольностью» здесь понимается не стихийность образования коллектива, а такая характеристика группы, когда она не просто «задана» внешними обстоятельствами, но стала для индивидов, в нее входящих, системой активно построенных ими отношений, на базе общей деятельности. Существенным признаком коллектива является его *целостность.* Это выражается в том, что коллектив выступает как некоторая система деятельности с присущей ей организацией, распределением функций, определенной структурой руководства и управления. Наконец, коллектив представляет собой особую форму взаимоотношений между его членами, которая обеспечивает принцип развития личности не вопреки, а вместе с развитием коллектива.

Коллективистские отношения определяются через понятия нравственности, ответственности, открытости, коллективизма, контактности, организованности, эффективности и информативности. Под нравственностью имеется ввиду построение внутриколлективных и внеколлективных отношений на нормах и ценностях общечеловеческой морали. Ответственность трактуется как добровольное принятие коллективом на себя моральных и других обязательств перед обществом за судьбу каждого человека независимо от того, является он членом данного коллектива или нет. Ответственность также проявляется в том, что члены коллектива свои слова подтверждают делом, требовательны к себе и друг другу, объективно оценивают свои успехи и неудачи, никогда не бросают начатое дело на полпути, сознательно подчиняются дисциплине, интересы других людей ставят не ниже своих собственных, по-хозяйски относятся к общественному добру.

Под открытостью коллектива понимается способность устанавливать и поддерживать хорошие, строящиеся на коллективистской основе взаимоотношения с другими коллективами или их представителями, а также с новичками в своем коллективе. На практике открытость коллектива проявляется в оказании разносторонней помощи другим коллективам, не членам коллектива. Открытость является одной из важнейших характеристик, по которой можно отличить коллектив от внешне похожих на него социальных объединений.

Понятие коллективизма включает в себя постоянную заботу членов коллектива о его успехах, стремление противостоять тому, что разобщает, разрушает коллектив. Коллективизм – это также развитие добрых традиций, уверенности каждого в своем коллективе. Чувство коллективизма не позволяет его членам оставаться равнодушными, если задеты интересы коллектива. В таком коллективе все важные вопросы решаются сообща и, по возможности, при общем согласии.

Для подлинно коллективистских отношений характерна контактность. Под ней понимаются хорошие личные, эмоционально благоприятные дружеские, доверительные взаимоотношения членов коллектива, включающие внимание друг к другу, доброжелательность, уважение и тактичность. Такие взаимоотношения обеспечивают в коллективе благоприятный психологический климат, спокойную и дружелюбную обстановку.

Организованность проявляется в умелом взаимодействии членов коллектива, в бесконфликтном распределении обязанностей между ними, в хорошей взаимозаменяемости. Организованность – это также способность коллектива самостоятельно обнаруживать и исправлять недостатки, предупреждать и оперативно решать возникающие проблемы. От организованности непосредственно зависят результаты деятельности коллектива.

Одним из условий успешной работы коллектива и установления доверительных взаимоотношений является хорошее знание членами коллектива друг друга и состояния дел в коллективе. Это знание называется информированностью. Достаточная информированность предполагает знание задач, стоящих перед коллективом, содержания и итогов его работы, положительных и отрицательных сторон, норм и правил поведения. Сюда же входит хорошее знание членами коллектива друг друга.

Эффективность понимается как успешность решения коллективом всех имеющихся у него задач. Одним из важнейших показателей эффективности высокоразвитого коллектива является сверхаддитивный эффект. Он представляет собой способность коллектива как целого добиваться результатов в работе гораздо более высоких, чем это может сделать такая же по численности группа людей, работающих независимо друг от друга, не объединенных системой описанных отношений.

Таким образом, коллектив – это высокоразвитая малая группа людей, отношения в которой строятся на позитивных нормах морали и духовном взаимодействии членов группы.

# 2. МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ПРОЦЕССЕ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

Межличностное взаимодействие — это постоянно действующий фактор общения членов в коллективе. В процессе общения в коллективе создается своеобразный общий банк идей, способов и приемов решения конкретных задач, которые используются в совместной деятельности для решения новых задач. Необходимо подчеркнуть, что деловое общение способствует не только решению чисто утилитарных задач, но и духовному взаимообогащению общающихся, так как именно в процессе совместной деятельности и общения наиболее рельефно проявляется как профессиональная, так и социальная дееспособность каждого конкретного человека.

В зависимости от меры вовлеченности человека в отношения, выделяют три его вида:

* *социально-ролевое общение,* в процессе которого индивид усваивает социальные нормы;
* *деловое общение,* объединяющее людей на основе общности деятельности, общности интересов дела;
* *интимно-личностное общение,* предполагающее особую психологическую близость, сопереживание партнеру по общению, проникновение в его внутренний мир.

Чтобы облегчить установление психологического контакта с другим человеком, работнику следует учитывать, к какому именно общению он стремится и на какой уровень понимания с его стороны рассчитывают. Способность выбрать вид, манеру общения, привести выражение своих эмоций и свое поведение в соответствие с ними, а также с поведением других людей — одно из необходимых условий сплоченности коллектива.

В процессе общения в коллективе формируется общность взглядов на принципиальные вопросы, что определяет все последующее взаимодействие субъектов совместной деятельности, их стратегию поведения, т.е. формируется общая позиция, что способствует интеграции сотрудников в единое социальное целое. Только в таких случаях коллектив способен успешно решать задачи той сложности, которая соответствует уровню компетентности его членов.

Поведение участников совместной деятельности определяется их объективной взаимозависимостью, которая составляет необходимое условие всякого взаимодействия. Но для того чтобы установилось сотрудничество, нужна полная и всесторонняя информация об условиях, задачах, способах решения поставленных задач и других обстоятельствах, связанных с достижением общей цели.

Полная информация об условиях деятельности стимулирует сотрудничество и желание помочь друг другу. Особенно важно активизировать деловое общение в коллективе руководителю. При этом необходимо учитывать личностные качества сотрудников, поскольку каждый из них охотнее пойдет на какие-либо уступки, если будет уверен, что в других случаях коллеги примут во внимание его точку зрения, учтут его интересы. Важно лишь объективно учитывать интересы каждого работника, пытаться встать на его место, взглянуть на положение вещей его глазами, чтобы понять, не противоречит ли предлагаемый путь решения задачи его интересам. Итак, в деловом общении необходимы: искреннее сотрудничество; информированность обо всем, связанном с достижением цели; оптимальный стиль поведения.

**3. ТИП РУКОВОДСТВА КАК ОСНОВА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И СОТРУДНИКОВ**

Что же определяет эффективность взаимодействия руководителя с подчиненными? Как проявляется это взаимодействие в процессе делового общения?

На каждом этапе управленческого общения руководитель оказывает разное психологическое воздействие: отдавая распоряжения, он во многом предопределяет поведение подчиненного; получая сведения о ходе выполнения работы, он взаимодействует с ним.

Тип руководства - это выбор системы методов и приемов, которые использует руководитель при работе с подчиненными. От этого выбора зависит авторитет руководителя. Важно так же помнить о том, что стиль управления должен удовлетворять основным требованиям:

* 1. обоснованное распределение полномочий и ответственности между отдельными звеньями и работниками аппаратного управления;
	2. поручения выполнения задач с учетом навыков подчиненных;
	3. внимательное отношение к подчиненным;
	4. сплочение коллектива;
	5. проявление воли и настойчивости при организации управленческих решений.

Когда действия и поступки руководителя соответствуют системе социальных ожиданий, его авторитет в глазах подчиненных повышается, и он быстрее и легче оказывает действенное влияние на них, не пользуясь своим должностным преимуществом. Однако любой коллектив не состоит из абсолютных единомышленников, и в нем неизбежно возникнут противоречивые представления о допустимом и недопустимом. И тогда перед руководителем непременно встанет непростая задача — определить, на какие же силы ориентироваться в первую очередь. Волевой руководитель решит такую задачу легко и скоро, хотя, может статься, и не совсем верно. Но излишне рефлексирующий шеф всегда рискует оказаться в состоянии конфликта с самим собой, что очень скоро почувствуют подчиненные и не преминут этим воспользоваться.

Не будет большим открытием сказать, что в общении каждый хочет, чтобы его поняли, но не каждый стремится понять другого, и зачастую таким "непонятливым" оказывается именно волевой руководитель, который не очень-то озабочен тем, чтобы принять все доводы подчиненных, а просто навязывает им свою волю, подавляя их "авторитетом кресла". Такой стиль руководства, как известно, именуют авторитарным. В коллективе, которым командует авторитарный руководитель, по-настоящему сплоченный коллектив создать практически невозможно.

Демократический стиль управления — это совокупность приемов управления, манера поведения руководителя, основанные на сочетании принципа единоначалия с активным вовлечением в процессы принятия решений, управления, организации и контроля подчиненных. Демократичный руководитель предпочитает оказывать влияние на людей с помощью убеждений, разумной веры в исполнительность и мастерство подчиненных.

Демократический стиль — наиболее подходящий для формирования организационных взаимоотношений, поскольку формирует доброжелательность и открытость взаимоотношений как между руководителем и подчиненным, так и между самими подчиненными. Этот стиль в максимальной степени сочетает в себе методы убеждения и принуждения, помогает каждому работнику четко сформулировать его личные цели, установить эффективную коммуникацию между руководителем и подчиненным.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Таким образом, в заключение можно сделать следующие выводы:

Понятие коллективизма и сплоченности коллектива включает в себя постоянную заботу членов коллектива о его успехах, стремление противостоять тому, что разобщает, разрушает коллектив. Коллективизм – это также развитие добрых традиций, уверенности каждого в своем коллективе. Чувство коллективизма не позволяет его членам оставаться равнодушными, если задеты интересы коллектива. В таком коллективе все важные вопросы решаются сообща и, по возможности, при общем согласии.

Коллективистские отношения определяются через понятия нравственности, ответственности, открытости, коллективизма, контактности, организованности, эффективности, информативности и духовного взаимодействия.

В процессе межличностного взаимодействия в коллективе формируется общность взглядов и общая позиция, что способствует интеграции сотрудников в единое социальное целое. Поведение участников совместной деятельности определяется их объективной взаимозависимостью, которая составляет необходимое условие всякого взаимодействия.

Самым лучшим типом руководства для эффективно работающей организации является демократический стиль. Он апеллирует к высшим уровням потребностей каждого члена коллектива и характеризуется разделением власти и участием подчиненных в принятии решений.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Морозов А. В. Управленческая психология: Учебное пособие для студентов . – 2-е издание. – М.: Академический Проект; Трикста, 2005.
2. Огарков А.А. Управление организацией: учебник. – М.: Эксмо, 2006.
3. Основы теории управления: учебное пособие / Под ред. В. Н. Парахиной, Л. И. Ушвицкого. — М., 2004.
4. Розанова В. А. Психология управления: Учебное пособие, 3-изд., перераб. и доп. . – М., 2006.
5. Шикун А. Ф., Филинова И. М. Управленческая психология: Учебное пособие / А. Ф. Шикун, И. М. Филинова. – М.: Аспект Пресс, 2007.