**Практическая работа**

**Ситуационная задача 1**

Как Вы считаете, возможно ли в трудовых коллективах в нашей стране неантагонистическое сотрудничество? Какими факторами обусловлено господство этого типа взаимоотношений? При каких условиях работы трудового коллектива возникновение антагонизма между его членами маловероятно?

**Ответ.** Чаще всего антагонизм порождается руководителями коллективов, которые из-за неразвитости в России рыночных отношений ведут себя как временщики, основная задача которых – как можно больше взять себе от предприятия. Неантагонистическое сотрудничество на российских предприятиях возможно при формировании коллективов, наиболее схожих по возрастным категориям, а также в небольших коллективах, где вероятность соперничества и установления «семейных» отношений гораздо выше. Однако при наборе в компанию людей лишь одной возрастной группы теряется возможность применения опыта более старшего поколения или новых идей молодежи.

Основными факторами, по которым имеет место быть антагонистическое сотрудничество, являются:

1. Разный уровень компетентности. Люди могут интерпретировать одну и ту же информацию по-разному в зависимости от имеющегося у них опыта. Разногласия в сфере профессиональной часто мешают установлению дружеских, приятельских отношений в коллективе.
2. В современных условиях жестко сказывается нехватка времени. Рабочий день рядового менеджера обычно достаточно загружен, работник весь «посвящает» себя только работе, чтобы заработать как можно больше средств к существованию себя и своей семьи. Последствием этого часто становится элементарная нехватка времени, невозможность (и порой) нежелание общения с коллегами за пределами офиса.
3. Часто сами руководители не пытаются отслеживать межличностные отношения в своих коллективах, не подают примеры для своих работников.

Для устранения антагонистического сотрудничества и перехода от него на сплоченный дружный «семейный» коллектив, необходимо, чтобы каждый сотрудник, приходя в компанию, осознавал свою важность для компании и четко знал цели компании. Во многих компаниях недостаточно много времени уделяют вопросам адаптации новичков, особенно психологической адаптации и взаимоотношению с другими членами коллектива.

Корпоративные выезды, совместные обеды и т.п. практически в любом случае повышают сплоченность коллективов, дают возможность ближе узнать друг друга. Но, безусловно, без участия руководителя, сложно добиться положительных результатов.

**Ситуационная задача 2**

Как Вам следует организовать свое выступление, чтобы добиться доброжелательного отношения, поддержки и положительного решения вопроса?

**Ответ.** Необходимо как можно меньше использовать цифры, данные, стоит приблизить выступление к беседе, по возможности разбавить долей юмора. Стоит позаботиться о «шпаргалках», в которых будут тезисно отражены основные вопросы по данному делу. Это сэкономит время как Ваше, так и других слушателей. Стоит ограничиться 5-10 минутами – время, в течение которого человек может слушать не отвлекаясь. Необходимо стараться избегать сложных профессиональных и иных терминов, иностранных слов, требующих перевода и разъяснения. Главным врагом в данной ситуации может стать монотонность выступления. Ее ни в коем случае не должно быть. Желательно использовать раздаточный материал, который поможет лучшему восприятию информации.