**13 урок. Этика взаимоотношений в трудовом коллективе.**

Коллектив – это сложная духовная общность людей, которые стоят на разных ступенях интеллектуального, идейного, морального, общественного, трудового, эстетического развития с разными потребностями и интересами.

Под трудовым коллективом понимается объединение ра­ботников, осуществляющих совместную трудовую деятельность. Они взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо оказывает влияние на других лиц и одновременно находит­ся под их влиянием. Трудовые коллективы создает руководство, когда осуществляет разделение труда для организации производ­ственного, торгового или иного процесса. Это объединение обла­дает организационным единством и связано общими целями. Управление должно основываться на единой воле, что обеспечи­вается наличием руководителя, избранного или назначенного собственником имущества.

Современный уровень развития производства обуслов­ливает необходимость коллективного труда, что, в свою оче­редь, определяет наличие трудового коллектива. Эффектив­ная деятельность организации предполагает знание законо­мерностей функционирования трудовых коллективов и их ис­пользования.

В коллективе, огромную роль играет умение личности подчиняться воле, которая выражает коллективные интересы. Подчинение - одно из самых сильных проявлений активной духовной деятельности человека. Сознательное подчинение, как сама суть дисциплинированности и внутренней организованности личности, требует тонко развитого чувства собственного достоинства. То, что мы называем силой воли личности, является чувством достоинства, тысячекратно выраженным в активной деятельности, направленной на утверждение общественно необходимых действий, на укрепление искренних, откровенных дружеских отношений, богатства, товарищеской взаимопомощи и в то же время не утверждение непримиримости к злу.

Забота человека о человеке, ответственность человека за человека, ответственность человека перед коллективом - основа организационного и морального единства коллектива. Многолетний опыт показывает, что ответственность каждого члена коллектива за других - это большая внутренняя сила, которая объединяет людей разных возрастов в трудовое, интеллектуальное, идейное единство. Коллектив можно вдохновить высокой идеей, благородным трудом только при условии, если у людей, работающих в нем, есть ответственность.

Коллектив как воспитательная сила основывается на богатстве отношений, а богатство отношений зависит от того, в чем видит каждый член коллектива высший смысл жизни; что для каждой личности является идеалом, примером для подражания как представляется каждому высшая точка морального достоинства, доблести, красоты; как относится каждый к идеалу. Основа любых взаимоотношений – труд, активная деятельность, творчество.

[](https://3.bp.blogspot.com/-FuwtS4g7lFY/WXx-iqTL8EI/AAAAAAAAATY/AztsKqDAGh8aAYc9vQsvMh8UzHBT1jTWACLcBGAs/s1600/avatar-blog-14_500x500crop.jpg)Отношения в коллективе – важная составляющая удовлетворенности в работе каждого человека. От того, какая ситуация сложится у нас на работе и в какой коллектив мы попадем, зависит наше спокойствие, уравновешенность и хорошее настроение.

Если человек ощущает свое участие в жизни коллектива, в его развитии, он создает не только материальные ценности для людей - он создает и самого себя.

*Практическая работа.*

**1. ТЕСТ МИКРОКЛИМАТ КОЛЛЕКТИВА**

Используя схему, следует прочесть сначала предложение слева, затем справа и после этого знаком «+» отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине. Следует иметь в виду, что оценки означают:

+3 – качество, указанное слева, проявляется в данном коллективе всегда;

+2 – качество проявляется в большинстве случаев;

+1 – качество проявляется достаточно часто;

0  – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не проявляются достаточно ясно, или то и другое проявляются в одинаковой степени;

-1 –достаточно часто проявляется противоположное качество (указанное справа);

- 2 – качество проявляется в большинстве случаев;

- 3 – качество проявляется всегда.

Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, надо сложить все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности.

**Определение психологического климата в коллективе.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Положительные особенности*** | +3 | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | -3 | ***Отрицательные особенности*** |
| Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение |  |  |  |  |  |  |  | Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон |
| Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии |  |  |  |  |  |  |  | Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии |
| В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание |  |  |  |  |  |  |  | Группировки конфликтуют между собой |
| Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время |  |  |  |  |  |  |  | Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности |
| Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива |  |  |  |  |  |  |  | Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство |
| Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями |  |  |  |  |  |  |  | Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов |
| Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга |  |  |  |  |  |  |  | В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей |
| В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу «один за всех, все за одного» |  |  |  |  |  |  |  | В трудных случаях коллектив «раскисает», появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения |
| Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные |  |  |  |  |  |  |  | Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей |
| Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться |  |  |  |  |  |  |  | Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность |
| Коллектив активен, полон энергии |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив пассивен, инертен |
| Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах |
| В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив подразделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их |
| У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители |  |  |  |  |  |  |  | К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно |

По итогам теста положительных баллов больше значит психологический микроклимат в коллективе нормальный.

**2. Тест-опросник К. Томаса на поведение в конфликтной ситуации**

Тест К. Томаса позволяет выявить ваш стиль поведения в конфликтной ситуации. Опросник Томаса не только показывает типичную реакцию на конфликт, но и  объясняет, насколько она эффективна и целесообразна, а также дает информацию о других способах разрешения конфликтной ситуации.

*Инструкция:*

Имеются два варианта, А и В, из которых вы должны выбрать один, в большей степени соответствующий вашим взглядам, вашему мнению о себе. В бланке для ответов поставьте отчетливый крестик соответственно одному из вариантов (А или В) для каждого утверждения. Отвечать надо как можно быстрее.

|  |  |
| --- | --- |
| **1.** | А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.  В. Чем обсуждать, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны. |
| **2.** | А. Я стараюсь найти компромиссное решение.  В. Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого и моих собственных. |
| **3.** | А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  В. Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения. |
| **4.** | А. Я стараюсь найти компромиссное решение.  В. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека. |
| **5.** | А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.  В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности. |
| **6.** | А. Я пытаюсь избежать неприятностей для себя.  В. Я стараюсь добиться своего. |
| **7.** | А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем чтобы со временем решить его окончательно.  В. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого. |
| **8.** | А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  В. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы. |
| **9.** | А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.  В. Я прилагаю усилия, чтобы добиться своего. |
| **10.** | А. Я твердо стремлюсь достичь своего.  В. Я пытаюсь найти компромиссное решение. |
| **11.** | А. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые спорные вопросы.  В. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения. |
| **12.** | А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.  В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он тоже идет навстречу мне. |
| **13.** | А. Я предлагаю среднюю позицию.  В. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему. |
| **14.** | А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.  В. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов. |
| **15.** | А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.  В. Я стараюсь сделать так, чтобы избежать напряженности. |
| **16.** | А. Я стараюсь не задеть чувств другого.  В. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции. |
| **17.** | А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.  В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности. |
| **18.** | А. Если это сделает другого счастливым, дам ему возможность настоять на своем.  В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу. |
| **19.** | А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые вопросы и интересы.  В. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно. |
| **20.** | А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.  В. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для обеих сторон. |
| **21.** | А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.  В. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы и их совместному решению. |
| **22.** | А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.  В. Я отстаиваю свои желания. |
| **23.** | А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.  В. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса. |
| **24.** | А. Если позиция другого кажется мне очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.  В. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу. |
| **25.** | А. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.  В. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого. |
| **26.** | А. Я предлагаю среднюю позицию.  В. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас. |
| **27.** | А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.  В. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем. |
| **28.** | А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  В. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого. |
| **29.** | А. Я предлагаю среднюю позицию.  В. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий. |
| **30.** | А. Я стараюсь не задеть чувств другого.  В. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим человеком могли добиться успеха. |