

## **Предмет: «Введение в профессию» группа 8-м.**

**Продолжаем изучать тему: «Взаимоотношения в трудовом коллективе»**

**Задание: 1. Прочитать статью Тема №2. Основные проблемы в трудовых коллективах.**

**2. Основное законспектировать.**

**Выполненную работу предоставить на эл.почту [vg.shadrin@mail.ru](mailto:vg.shadrin@mail.ru)**

### **Тема №2. Основные проблемы в трудовых коллективах.**

Одним из основных видов мотивов, побуждающих человека трудиться в коллективе, являются социальные мотивы. Именно благодаря им человек готов выполнять свою работу, ориентируясь не только на ее содержание и материальную компенсацию труда, но и на возможность занять определенное место в социальной структуре коллектива. Это позволяет ему получать моральное удовлетворение от труда, возможности самовыражения и от отношения окружающих, определенного статусом человека в трудовом коллективе. Вместе с тем, любой коллектив формируется из отдельных людей, имеющих разный жизненный опыт, разное мировоззрение и разный уровень профессиональных знаний и умений. Эти особенности членов коллектива влияют на взаимоотношения в трудовом коллективе, на возникающие проблемы и пути их решения. Отдельным полюсом влияния, определяющим основные принципы взаимодействия и решающим проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе, является его руководитель. В процессе общения между членами коллектива особо заметно проявляется регулятивная функция общения, как воздействие коллектива на поведение, активность, систему ценностей членов коллектива с целью своеобразной стандартизации. Именно поэтому члены коллектива, выделяющиеся из общих стандартов, имеют проблемы во взаимоотношениях с другими членами коллектива.

Существует несколько проблемных зон во взаимоотношениях в трудовом коллективе:

1. Вхождение и адаптация нового работника в коллективе. Новый работник не может в полной мере проявить себя как личность, так как его мировоззрение, воспитание и опыт могут входить в противоречие с нормами трудового коллектива, который успешно подавляет индивидуальность любыми способами.
2. Усилившаяся потребность работника в максимальной персонализации после завершения первичной адаптации побуждает его к поиску средств и возможностей для восстановления своей индивидуальности, что может не приветствоваться в коллективе, так как вносятся изменения в имеющуюся систему распределения ролей и привилегий. Это своего рода период бунтов.
3. Противоречия между профессиональными взглядами и подходами к решению задач и проблем организации ведущих работников по своим направлениям.
4. Проблемы взаимоотношений между сложившимися группами работников. Может возникнуть как внутри небольшого отдела, так и между отделами организации. Примером первого случая может быть «дедовщина» по возрасту, второго - борьба между отделами за влияние и ресурсы организации.
5. Кризис власти в трудовом коллективе. Проблемы взаимоотношений возникают при чередовании административных ошибок, в том числе и с неправильным распределением служебной нагрузки, и одновременном наличии в коллективе неформального лидера. Коллектив может разделиться на группы поддержки лидеров.
6. Личная неприязнь между работниками, возникшая по объективным или субъективным причинам, является одной из самых распространенных проблем во взаимоотношениях в трудовом коллективе.