*УДК 002.304*

***Рыжова Я.В.***
***студентка***
***2 курс, факультет «Мировая экономика»***
***ИУЭиСТ, КНИТУ-КАИ им. А. Н. Туполева***
***Россия, г. Казань***

# МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:*** *Представленная статья рассматривает отношения, которые возникают в организации в период ее становления, развития и падения. Выполненное изучение позволяет детально рассмотреть организацию, учесть все нюансы этапов становления продуктивной компании. Подробно рассматриваются отношения между участниками организации и руководителем.*

***Ключевые слова:*** *руководитель, организация, участники группы, конфликт, цель.*

***Abstract:*** *the Article considers the relations that arise in the organization during its formation, development and fall. The completed study allows you to consider in detail the organization, take into account all the nuances of the stages of formation of a productive company. The relations between participants of the organization and the head are considered in detail.*

***Keywords:*** *leader, organization, group members, conflict, goal.*

Проанализируем детально формирование организации.

1. Этап появления группы. В этот момент среди членов группы формируются начальные контакты, и ведется отбор основных подгрупп и ингрупп с целью увеличения взаимодействия изнутри группы. Любой участник группы в этой стадии устанавливает, какие принципы есть в данном коллективе, которые имеют особое значение и доминируют в данной группе. Затем любой из членов группы стремится завоевать собственную роль в концепции

обоюдных взаимоотношений, показывая находящимся вокруг индивидуальные свойства и плюсы, тем самым формируя о себе положительное мнение. Таким образом, формируются основные общепризнанные мерки общения. В этот период в области межличностных отношений важную роль играет руководитель, так как члены группы ощущают себя некомфортно в новых обстоятельствах. Человеку немаловажно отыскать определенную поддержку, какую и представляет руководитель, устанавливающий основные принципы действия в данной группе.

2. Остроконфликтный этап либо этап самоутверждения. Данный период в процессе работы считается самым негативным. Уже после развития основной группы, любой из членов стремится самоутвердиться в ней, обосновать собственную важность для данной группы. Аналогичные действия смогут спровоцировать враждебность в коллективе и послужить причиной межличностных столкновений, так как, стараясь достигнуть индивидуальной цели, человек начинает действовать только лишь в собственных интересах, таким образом, игнорирует интересы других членов группы. С целью формирования партнерских межличностных взаимоотношений изнутри группы, в период самоутверждения, важными нюансами считаются: способность решать инцидент который произошел, найти компромисс и сосредоточить старания членов группы в результат общей цели.

3. Этап принятия общепризнанных правил. На этой стадии основным условием считается предприятие, которое напрямую связано с производственным процессом, исследованием технологий. В ходе выполнения обязательств, среди членов группы формируются близкие, дружественные отношения. Складываются вопросы по производству продукции: кто именно, в каком месте, обязанности и их выполнение, для достижения общей задачи. Опираясь на нормы поведения, определяются прямые обязанности каждого человека в группе и формируются принципы

коллективной деятельности. На этом этапе складываются контакты группы с другими коллективами; к работникам поступает объемный поток информации и они становятся открытыми и свободными в отношениях.

4. Этап исполнения. На период перехода к этому этапу в команде складываются рабочие отношения. Данной стадии достигают уже сформированные группы, но не все могут ее достичь, так как, многие группы «останавливаются» на предшествующих стадиях, которые считаются менее результативные с точки зрения производственного процесса. Основными нюансами межличностных отношений в этом периоде выделяют: обоюдная поддержка, взаимодоверие и взаимозависимость в группе. Участники коллектива осознаю, важность задач и взаимодействуют друг с другом, между ними появляется конкуренция, и они могут работать на себя, так и в группе, как единое целое. В заключении, работа команды на этапе исполнения предполагает собой деятельность по решению задач организации.

5. Стадия прерывания. На последней стадии развития, обычно группа распадается. Этому может способствовать выход члена из команды, неосуществимость достижения единой задачи коллектива и т.п. В сложившихся условиях руководители компании начинает набор нового коллектива, ставит перед ним более точные задачи и процесс становления фирмы начинается заново.

Вышеуказанная форма формирования коллектива использовалась во многих исследованиях, это позволило выявить основные проблемы, связанные с деятельностью коллектива в копании. Таким образом, если при постановке цели коллектив не использует свои способности в полную силу для достижения результата, то это возможно связанно с проблемами, которые не решились на предыдущих этапах развития группы.

Диагностика стадий формирования группы в компании. Согласно моделям Такмана и Дженсна руководитель компании и его заместители могут

определять, на какой стадии развития располагается организация. Поэтому участники организации отвечают на поставленные им вопросы, и с помощью полученных ответов определяется деятельность компании по двум тенденциям.

Первая тенденция показывает возможность совместной работы в организации, достижение поставленной цели, опираясь на ответы участников организации. Результативность поставленных целей находится в зависимости от многих условий; во многом зависит понимание участниками коллектива поставленных задач и целей, насколько они организованны, информированы, вовлечены в процесс производства и т.д.

Вторая тенденция предполагает собой оценку психологических и общественных взаимоотношений среди участников организации. В этом случае рассматриваются такие характеристики как степень взаимозависимости, неформальное общение в организации, конфликты, единство и т.д.

Из выше сказанного можно сделать вывод, что социальная группа похожа на общество, только в маленькой форме. Каждый из отделов разрабатывает и придерживается собственных норм, уважает правила и обычаи, стареется достичь поставленных задач, которые являются важными для работников организации. Социальная группа находится в развитии и подвергается изменениям, адаптируясь к внешним обстоятельствам среды, она способна влиять и на прочие отделы; как и социум, социальная группа может быть на этапе роста и падения.

Факторы, оказывающие влияние на единство коллектива в компании. Для того чтобы работа коллектива в компании была более результативной, ее руководителю необходимо учитывать много разных факторов.

Среди внешних факторов, характеризующих степень сплоченности, наиболее важным является рабочее окружение коллектива – это проблемы, цели и

задачи, которые следует осуществить; и физическое окружение – требования к работе, технологии, место для работы и т.п.

Внутренними считаются факторы, какие связанны с членством индивидуума в команде. Главным условием считается ощущение ингруппы, т.е. ощущение приспособления индивидуума к собственному коллективу. Помимо этого, к внутренним факторам относятся: численность в команде, постоянность основного состава, совместимость работников организации психологически и эмоционально и т.п.

Дух кооперации как оценка работы коллектива в компании. Одним из основных обстоятельств результативной работы коллектива является дух кооперации, связывающий членов коллектива и дающий работать одной общей группой, усиливая при этом межличностные отношения. Корпоративный дух основывается на вере в то, что делает вся организация; чувство доверия, целостности и безопасности компании; участие всех членов коллектива в обсуждении проблем; обмене информации; участие в разрешении конфликтов и т.д.

Управление в компании является результативным только лишь в том случае, если ее руководитель станет принимать во внимание воздействие общественных и психологических условий на работающую группу. Специалисты, изучающие социальные группы в компаниях, пришли к тому, что в коллективах могут быть различные типологии культур.

Признаки организации. Любая организация обладает рядом признаков, к главным из которых относятся:

- организация состоит из нескольких человек;
- участники организации выполняют свою работу в соответствии с поставленной роли для достижения общих целей;
- для организации присуще связи внутри нее, так и вне, с другими организациями;

- организации свойственна своя индивидуальность, не совпадающие с индивидуальными качествами своих сотрудников.

Большинством ученных установлено три главных аспекта организации: совместная работа, многообразий целей, ответственность за работу и ее исследование.

Как правило, участник группы не может самостоятельно достигнуть общей групповой задачи, т.к. он будет ограничен по времени и в ресурсах, и помимо этого не владеет всеми навыками и знаниями. В качестве примера можно взять музыкальные группы и спортивные команды. Разумеется, что лучше выполнять групповую работу всей командой, т.к. это позволит более точно рассмотреть поставленную цель и выполнить ее в установленные сроки с помощью распределения обязанностей между сотрудниками организации.

Работа в группе более эффективна при изучении новой деятельности; решать проблемы, с которыми не сталкивались до этого члены группы, принятие важных решений более опытными участниками (тем самым происходит выдвижение лидера). Таким образом, образуются группы менеджеров, которые решают проблемы в управлении организации.

Лидер группы способен повысить эффективность ее работы, которая во многом зависит от правильного выбора стиля лидерства[4].

Каждый участник группы определяет для себя, какие установлены правила, ценности и принципы. Следующим шагом идет самоутверждение в коллективе, показываются навыки и умения, определяется место, которое занимает человек в данной группе. На данном этапе важен четкий лидер, который возглавит команду и покажет ей правильный путь.

**Библиографическая ссылка**

1. Блэйк Р.Р., Мутон Д.С. Научные методы управления / Р.Р., Блэйк, Д.С. Мутон [пер. с англ. И. Ющенко]. – Киев: Вышейшая школа, 2013. – 274 с.

2. Бугаков, В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 237 с.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 238 с.

4. Бакеева Й.Р., Бакеев Б.В. Проблемы лидерства в образовании // В сборнике: Проблемное обучение в современном мире VI Международные Махмутовские чтения: сборник статей. Под редакцией: Е.Е. Мерзон, В. Л. Виноградова, Р. Ф. Ахтариевой, В. А. Мартыновой. 2016. С. 17-21.

5. Лукичева, Л.И. Управленческие решения: учебник / Л.И.Лукичева. - М.: ОМЕГА-Л, 2014. - 383 с.

6. Репина, Е.А. Основы менеджмента: Учебное пособие / Е.А. Репина. - М.: Академцентр, 2013. - 240 с.

7. Концепции управления персоналом организации. URL:http://infomanagement.ru/avtorskaya_statya/Koncepcii_upravleniya_personalom/1

8. Элементы внутренней среды организации и их методы. URL:http://fb.ru/article/369228/elementyi-vnutrenney-sredyi-organizatsii-i-ih-harakteristika