

ПРАКТИКУМ ПО ПСИХОЛОГИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Михайлик Е.В.

к.пс.н., доцент кафедры
психодиагностики ВСГАО

Взаимодействие позволяет

- отработать навыки конструктивного межличностного взаимодействия в коллективе;
- отработать навыки эффективного решения проблем;
- познакомиться с приемами разрешения конфликтов;
- отработать навыки ситуационного анализа;
- отработать навыки оценки рисков;
- создать ресурс положительных эмоций для эффективной работы.

Все эти вопросы могут быть решены в контексте командообразования

▣ Условно выделяют три большие группы.

1. Организационно-управленческие вопросы (принципы организации командной формы работ, организационный «эффект команды», основные сферы деятельности команды, формы управления в команде, виды, циклы жизнедеятельности, подходы к формированию, организация работы команды).

2. Психологические вопросы (взаимодействие в команде, бесконфликтное существование, саморегуляция).

3. Системно-аналитические вопросы (ситуационный анализ, оценка рисков, технологии решения проблем).

- Возможность работать в команде дает каждому человеку серьезную поддержку и перспективы роста как личности.
- Однако существуют и ложные команды, в работу которых руководитель вкладывает негативный смысл глагола «командовать».
- Команда — это не группа людей, которой можно командовать. Команда — это группа специалистов, заинтересованных в достижении общего результата.
- Команда ни в коей мере не подавляет индивидуальность отдельного человека. Наоборот, каждый занимает в команде место, соответствующее его способностям и возможностям.
- В команде каждый ее член ощущает себя значимым и незаменимым, а это, как известно,

- В современном мире наблюдается изменение базовой парадигмы бизнеса нового тысячелетия.
- Среди менеджеров высшего звена наблюдается тенденция к переходу от технократической философии бизнеса к гуманистической, в основе которой лежит идея о приоритете самореализации человека. Разумеется, не в ущерб делу и получению достойной прибыли.
- Есть люди, которые могут самореализоваться «в одиночку», однако наиболее эффективна самореализация в команде единомышленников поэтому эта тенденция становится все более актуальной для современной России.

- Если в коллективе нет особого командного духа, а начальник внутренне уверен, что каждый сотрудник является «винтиком» в системе и должен правильно выполнять приказы, — в этом случае корректнее говорить о «рабочей группе».
- Если коллектив свободен от деструктивных конфликтов, в нем ощущается особый дух единства, высокая мотивация и конструктивная активность сотрудников; руководитель внимателен к способностям и возможностям каждого подчиненного и старается сделать так, чтобы в процессе работы реализовались потенциалы, сильные стороны каждого, — в этом случае можно говорить либо о команде, либо о том, что коллектив активно трансформируется в команду.

- Если коллектив свободен от деструктивных конфликтов, в нем ощущается
- особый дух единства,
- высокая мотивация
- и конструктивная активность сотрудников; руководитель внимателен к способностям и возможностям каждого подчиненного и старается сделать так, чтобы в процессе работы реализовались потенциалы, сильные стороны каждого, — в этом случае можно говорить либо о команде, либо о том, что коллектив активно трансформируется в команду.

- Говоря о команде, важно понимать ее специфику в нашей стране.
- Как известно, отличительная особенность русского человека — неосознанная потребность поставить во главу угла качество человеческих взаимоотношений.
- «Западные» (американские, европейские) команды ставят в качестве основы «закон» или «правила игры», с которыми согласны все члены коллектива.
- В «восточных» командах базу составляют традиция и глубоко переживаемый и осознаваемый всеми членами закон

Отличие русской команды

- Главная особенность русской команды состоит в том, что ее основу составляет некое иррациональное переживание единства, то, что принято называть командным духом.
- А правила игры в русской команде задают не инструкции, а ЦЕННОСТИ КОМАНДЫ.

- Проводя тренинговую работу, направленную на командообразование, мы задаем членам будущей команды вопрос: «Какие, на ваш взгляд, ценности должны быть положены в основу работы команды?»
- Чаще всего они называют честность, сотрудничество, открытость, доверие, искренность, внимательное отношение к другому... Легко заметить, что это ни что иное, как КОММУНИКАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ, то есть показатели, характеризующие КАЧЕСТВО межличностного взаимодействия. Далее члены группы называют и работу на общий результат, и творчество... но во главу угла ставят именно коммуникативные ценности. Данное наблюдение позволяет лишний раз убедиться в том, что в нашей стране основу команд составляет именно особый уровень взаимодействия друг с другом

- Сложный организм команды нуждается в постоянных профилактических мероприятиях, которые может проводить:
 - лидер команды;
 - члены команды;
 - приглашенные специалисты, внешние консультанты.

Неслучайно работа в команде предполагает выделение 10-15% рабочего времени в неделю (4 часа в последний день рабочей недели, например) на общекомандные мероприятия:

- обучение новым технологиям;
- тренинг;
- игровые упражнения под руководством внешнего тренера.

- . В традиционной административно-командной системе, где действует принцип пирамиды, начальник дает подчиненному определенное задание и назначает срок исполнения, а сотрудник так или иначе справляется с ним.
- В команде вся группа принимает участие
- в анализе проблемы,
- поиске решения, и только после разработки сценария решения проблемы внутри команды распределяются «зоны ответственности» (кто за что отвечает) и обозначаются конкретные сроки.
- Таким образом каждый член команды проходит «полный цикл» решения проблемы, благодаря чему расширяется и углубляется его понимание собственных действий и формируется осознанная ответственность за них.

БЛАГОДАРЮ

ЗА

ВНИМАНИЕ!