

## УСЛОВИЯ СОХРАНЕНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ Малхасьян С.С.<sup>1</sup>, Савченко Т.В.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Малхасьян Самвел Сергеевич – кандидат экономических наук, доцент,  
кафедра бизнес-процессов и экономической безопасности;

<sup>2</sup>Савченко Таисия Вячеславовна – студент,  
специальность: управление персоналом,  
кафедра государственного и корпоративного управления,  
Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение  
Академия маркетинга и социально-информационных технологий,  
г. Краснодар

**Аннотация:** в данной статье были рассмотрены основные аспекты эффективного управления межличностными отношениями в организации. Также были приведены рекомендации для руководителя по сохранению и улучшению климата между его подчиненными.

**Ключевые слова:** подчиненные, организация, отношения, управление.

Связь человека как личности с окружающим миром осуществляется в системе объективных взаимоотношений, которые складываются между индивидами в их повседневной общественной жизни, а также в производственной деятельности.

На сегодняшний день проблемы, затрагиваемые при изучении какой-либо организации, постоянно растут. При этом тема, касающаяся межличностных отношений в коллективе, остается не менее важной и значимой. Как правило, руководители очень мало уделяют внимание этому вопросу, а иногда вообще не придают значения, при этом не задумываясь о том, что именно межличностные отношения их подчиненных влияют на прибыль и результативность организации. В связи с этим проблема по изучению межличностных отношений в коллективе является актуальной.

Организация не стоит на месте, она движется в ногу со временем, переходит на новые этапы развития, в связи с этим на каждом этапе строятся свои межличностные отношения, которые обладают определенными качествами. Если руководитель компании не умеет координировать межличностные отношения в своем коллективе, не имеет представления об их специфике на каждом этапе развития организации, то такая организация, скорее всего, терпит экономический крах.

Своевременное пресечение недоразумений и выявление всех появившихся проблем в коллективе, не позволять этим проблемам разрастаться является основой эффективного управления персоналом. Ключевым ресурсом достижения успеха организации является коллектив без разногласий.

Хорошие служебные отношения формируются а основе двух основных требований: ответственности за дело и уважения к коллегам [1].

Для того чтобы завоевать расположение людей следует, в какой-то мере, отказаться от эгоизма и уделять коллегам какую-то долю своего свободного мнения.

Для того чтобы хорошо управлять межличностными отношениями в организации, менеджер должен не только активно управлять своими подчиненными, но и давать работникам право на самостоятельность и оказывать поддержку. Также руководитель должен говорить на таком языке, который понимают его подчиненные.

Общение между сотрудниками - это постоянная обратная связь, т.е. сотрудник должен быть всегда готов выслушать и хорошие замечания, и критику в свой адрес, но главным остается необходимость учитывать любые замечания и не оставлять их без внимания.

Когда руководитель эффективно управляет межличностными отношениями в коллективе, наличие плохих отношений между сотрудниками исключено, но и в межличностных противоречиях нет ничего серьезного и опасного, если их вовремя устранить.

Правильное управление отношениями внутри коллектива организации предполагает заботу о физическом и психологическом здоровье работника. Руководитель должен уметь управлять своими подчиненными так, чтобы обеспечить ему положительное подкрепление, взамен этому руководитель получит реакцию удовлетворения от подчиненных. Если руководитель имеет хороший контакт со своим персоналом и учитывает их замечания, то ему не составит труда узнать что может их заинтересовать. Стимулами могут быть самые различные факторы: льготы, условия труда, заработная плата, продвижение по службе, а также нематериальные факторы [2].

Управляя персоналом, руководителю важно помнить, что он управляет человеком, которому нужен другой человек, признание, поддержка, поддержка, человеческое отношение.

Хорошие межличностные отношения в организации складываются лишь в том случае, когда сотрудник работает эффективно, видит свои результаты и достижения, и может сравнить их с результатами своих коллег. А для того чтобы каждый работник почувствовал себя частью коллектива и

частью успеха организации, полезны регулярные встречи и времяпровождение в неформальной обстановке.

Иметь хорошие отношения с подчиненными важно, но это только полдела и не самоцель. Также необходимо расставлять работников так, чтобы каждый был на своем месте.

Успех, признание достижений и продвижение по карьерной лестнице оказывают более высокое влияние на эффективность работы сотрудника, чем премии и повышение заработной платы.

Руководитель как поручитель соблюдения норм и правил взаимоотношений в коллективе и организатор работы должен обладать нужным набором личностных качеств и специальных знаний. Для того чтобы разбираться в психотипе каждого сотрудника, руководитель должен обладать психологическими знаниями. Кроме этого, руководителю необходимо уметь выявлять зарождающийся конфликт, определять его причины и устранять его мирным путем.

#### *Список литературы*

1. *Кабушкин Н.И.* Основы менеджмента. Учебник. Мн.: НПЖ «ФУА». ЗАО «Экономпресс», 2011. 284 с.
2. *Мишурова И.В.* Управление мотивацией персонала И.В. Мишурова, П.В. Кутелев. М.: Экономика, 2015. 360 с.
3. Тридцать главных правил делового этикета (Успех в обществе – успешный бизнес). / Авт.-сост. Т.И. Ревяко. М.: АСТ. Мн.: Харвест, 2009. 190 с.