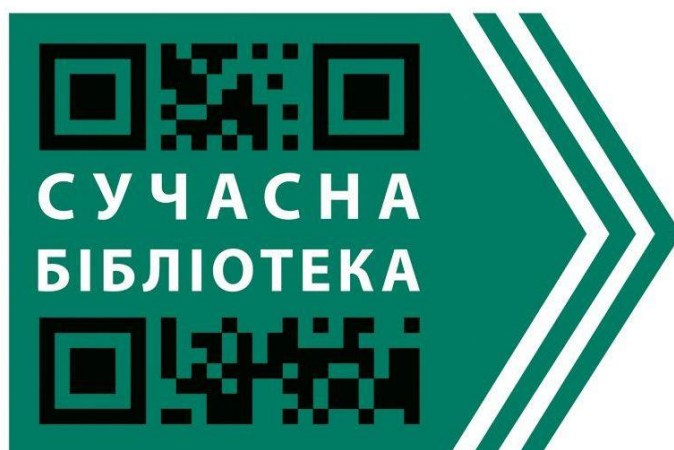


УПРАВЛІННЯ КУЛЬТУРИ І ТУРИЗМУ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ
ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

ХАРКІВСЬКА ОБЛАСНА УНІВЕРСАЛЬНА
НАУКОВА БІБЛІОТЕКА



КОМФОРТНА АТМОСФЕРА В КОЛЕКТИВІ – ЗАПОРУКА УСПІХУ

Методико - бібліографічні матеріали

Харків 2017

УДК 02

К 63

Комфортна атмосфера в колективі – запорука успіху : методико–бібліогр. матеріали / Управління культури і туризму Харк. облдержадмін., Харк. обл. універс. наук. б-ка; ред.- уклад. Н.М. Грачова – Харків : ХОУНБ, 2017.

В поданих матеріалах бібліотекарі, працівники культурно-просвітних закладів, представники місцевих громад скористаються рекомендаціями стосовно створення комфортної атмосфери в колективі.

Укладач:	Н.М. Грачова
Редактор:	Г.В. Бакаєва
Комп'ютерний набір:	Н.М. Грачова
Комп'ютерна верстка:	Н.М. Грачова
Відповідальна за випуск:	Н.І. Шостко

«Я люблю свою роботу» - Ці слова ми самі вимовляємо нечасто. І також зрідка ми чуємо їх від інших. В основному люди скаржаться на те, чим їм доводиться займатися: хтось незадоволений умовами праці, когось дратує начальство, а комусь не до душі і щоденні робочі обов'язки. Найчастіше такі негативні емоції - не справжня ненависть до свого роду діяльності, так знаходять вихід накопичена втома, стреси, туга від рутини справ.

Найбільш важливим у будь-якій сфері суспільної і виробничої діяльності є створення оптимальних взаємин в колективі. Саме з цієї причини питання про морально-психологічний клімат в колективі виходить на перший план.

Як визначити наскільки комфортний морально-психологічний клімат у колективі?

Перш за все, варто звернути увагу на мотиви взаємин в вашому колективі. Доброзичливість і взаємодопомога або корисливе суперництво і егоцентризм, чесність, відповідальність, справедливість або лестощі, безладність, корупція? З'ясувавши, або навіть відчувши настрої членів колективу, легко спроектувати підсумки. Найчастіше, при переважанні негативних моментів даний трудовий колектив очікує фіаско в міжособистісних і виробничих відносинах. Питання тільки в часі його настання.

Уникнути настільки неперспективного підсумку допоможе своєчасна діагностика морально-психологічного клімату. Завдяки спеціальним тестам, спостереженням, бесідам і подіям можна з великою ймовірністю сформуванати сприятливий морально-психологічний клімат.

З яких факторів складається морально-психологічний клімат?

Серед усього різноманіття соціально-побутових та індивідуальних характеристик, все ж таки визначальними виступають три основних.

Це:

- Набір особистісних стереотипів поведінки і моральних принципів кожного працівника;
- Встановлення трудових і особистих взаємин між працівниками;
- Керівник цього колективу, характеристика його керівництва і спілкування з колегами підлеглими.

Формування здорової атмосфери в колективі – складний і тривалий процес. Головна його мета – досягнення такого середовища, коли праця приносить задоволення, коли члени колективу виконують спільну справу з радістю. Прийти до цього можна лише через вмілу організацію праці, справедливу оцінку і винагородження працівників, сприяння їх професійному зростанню, а також розуміння їх труднощів і проблем.

Задоволеність персоналу взаємовідносинами у колективі є однією з найбільш суттєвих характеристик сприятливого психологічного клімату. Найбільш продуктивними вважаються ті колективи, які побудовані на принципі взаємодопомоги.

Мікроклімат організації – це якісний аспект міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості у колективі бібліотеки.

Існують ознаки, по яких побічно можна судити про атмосферу у колективі. До них відносять: рівень плинності кадрів, продуктивність праці, якість послуг, кількість прогулів і запізнь, кількість претензій, скарг від співробітників і користувачів, виконання роботи в строк або із запізненням, акуратність або недбалість у поводженні з обладнанням, частота перерв у роботі.

Існує цілий ряд факторів, що визначають соціально-психологічний клімат у колективі:

1. Глобальне макросередовище: обстановка в суспільстві, сукупність економічних, культурних, політичних та інших умов. Стабільність в економічному, політичному житті суспільства забезпечують соціальне і психологічне благополуччя його членів і опосередковано впливають на соціально-психологічний клімат.

2. Локальне макросередовище, тобто організація, в структуру якої входить трудовий колектив. Розміри організації, відсутність функціонально-рольових протиріч, ступінь централізації влади, участь співробітників у плануванні, в розподілі ресурсів, склад структурних підрозділів і т.д.

3. Фізичний мікроклімат, санітарно-гігієнічні умови праці. Спека, задуха, погана освітленість, постійний шум можуть стати джерелом підвищеної дратівливості і побічно вплинути на психологічну атмосферу в групі.

4. Задоволеність роботою. Велике значення для формування сприятливого мікроклімату має те, наскільки робота є для людини цікавою, різноманітною, творчою, чи відповідає вона його професійному рівню, чи дозволяє реалізувати творчий потенціал, професійно зростати.

Привабливість роботи залежить від того, наскільки її умови відповідають очікуванням суб'єкта і дозволяють реалізувати його власні інтереси, задовольнити потреби особистості: в хороших умовах праці та гідній матеріальній винагороді; у спілкуванні і дружніх міжособистісних відносинах; успіхів, досягненнях, визнаннях і особистому авторитеті, володінні владою і можливістю впливати на поведінку інших.

5. Характер виконуваної діяльності. Монотонність діяльності, її висока відповідальність, наявність ризику для здоров'я і життя співробітника, стресовий характер, емоційна насиченість, тощо – все це фактори, які опосередковано можуть негативно позначитися на мікрокліматі у робочому колективі.

6. Організація спільної діяльності. Формальна структура колективу, спосіб розподілу повноважень, наявність єдиної мети впливає на мікроклімат.

7. Психологічна сумісність є важливим фактором. Під психологічною сумісністю розуміють здатність до спільної діяльності, в основі якої лежить оптимальне поєднання в колективі особистісних якостей учасників. Людям, які схожі один на одного легше налагодити взаємодію.

На ступінь психологічної сумісності співробітників впливає те, наскільки однорідним є склад робочої групи з різним соціальним і психологічним параметрам.

Рівень сумісності набуває особливого значення при організації спільної діяльності. Холерик і флегматик будуть виконувати завдання в різному темпі, що може спричинити за собою збої в роботі і напруженість у відносинах між робітниками.

Психологічний рівень припускає сумісність характерів, мотивів, типів поведінки. Соціально-психологічний рівень сумісності заснований на узгодженості соціальних ролей, соціальних установок, ціннісних орієнтацій, інтересів. Двом суб'єктам, що прагнуть до домінування, буде складно організувати спільну діяльність. Сумісності сприятиме орієнтація одного з них на підпорядкування (наприклад, запальній та імпульсивній людині більше підійде в якості напарника спокійний і врівноважений співробітник)

Звернемо увагу на деякі способи формування та підтримки соціально-психологічного клімату в колективі:

- для зміцнення колективу необхідно ставити цілі та створювати умови для організації сумісної діяльності працівників, інформувати їх про хід реалізації сумісних завдань, заохочувати активність, ініціативу, креативність;

- знаходити спільні інтереси, які б об'єднали членів колективу та на їх основі організовувати спільні справи;

- формувати традиції колективу, брати участь у загально організаційних традиційних справах;

- якщо є вільний час, то заохочувати працівників проводити його разом;

- прагнути до емоційного залучення у життя колективу кожного робітника;

- примножувати загальнолюдські цінності в житті колективу, заохочувати до відкритості, доброзичливості, конструктивних способів розрядки негативних емоцій, не нав'язувати один одному своєї думки, прислухатися до інтересів кожного, зупинятися на спільному, компромісному рішенні;

- створювати умови для підвищення комфортності самопочуття робітників та збереження стабільно позитивних відносин між керівниками і робітниками;

- розвивати комунікативну культуру, навички спілкування та співпраці;

- розвивати здібності членів групи, вміння та потребу в пізнанні інших людей, толерантного до них ставлення [1].

Методи управління конфліктами

Для покращення соціально-психологічного клімату керівникам доцільно знати і використовувати **методи управління конфліктами**. Умовно їх поділяють на структурні методи і міжособистісні.

Структурні методи:

1. Роз'яснення вимог до роботи. Це бесіда, у якій акцентують на результатах, яких очікують від кожного співробітника або групи, з'ясовують, хто надає і хто отримує інформацію, характеризують систему повноважень та відповідальності, а також визначають правила і процедуру виконання робіт. Тобто кожен має розуміти, чого від нього очікують в конкретній ситуації.

2. Координація та інтеграція спільної роботи. Передбачає чітке визначення повноважень кожного, що упорядковує інформаційні потоки всередині організації, взаємодію людей і прийняття ними рішень.

3. Визначення загально організаційних комплексних цілей. Сприяє об'єднанню зусиль працівників, груп або відділів, усуває причини, що можуть призводити до конфліктів.

4. Структурування системи винагород. Конструктивно впливає на поведінку людей, спрямовуючи їх дії у потрібне русло. Особи, чий внесок у діяльність організації значний, які комплексно підходять до вирішення завдань, повинні отримувати додаткову винагороду (подяку, премію тощо).

Міжособистісні методи:

1. Уникання конфлікту. Передбачає намагання людини не потрапити у ситуації, що провокують виникнення суперечностей, ухилитися від участі в обговоренні питань, що містять розбіжності в поглядах. Така людина зазвичай займає пасивну позицію в групі і не зацікавлена у змінах.

2. Залагодження конфлікту (приспосовування до конфлікту). Це – переконання в тому, що не варто сердитися, бо «ми всі – одна команда, і не

слід розхитувати човен». Учасники конфлікту поступаються один одному. Такий спосіб може запобігти гострому протистоянню, але причини конфлікту не ліквідує.

3. Суперництво (примусовий спосіб вирішення конфлікту). Передбачає нав'язування однією з конфлікуючих сторін чи «третьою стороною» власної точки зору. Особа, яка застосовує такий спосіб, не бере до уваги думок інших, веде себе агресивно, використовує формальну владу.

4. Компроміс. Передбачає взаємні поступки або ж відкладення вирішення питання на якийсь час. Компроміс зводить до мінімуму недоброзичливість, дає змогу залагодити конфлікт, задовольнивши обидві сторони. Але питання вирішується не завжди оптимально.

5. Співробітництво. Найкращий спосіб подолання конфлікту. Сторони готові прийняти рішення, що максимально задовольняє інтереси кожного. Цей спосіб найчастіше застосовують за довірливих відносин сторін і за достатністю часу для обґрунтування рішень. При цьому сторони визнають існування різних поглядів на проблему, виявляють готовність ознайомитися з ними для з'ясування причини розходжень та визначення оптимального варіанта вирішення проблеми.

Завдання кожного керівника, реалізуючи свої функціональні обов'язки, – забезпечити гармонію інтересів організації із зовнішнім середовищем, створити згуртований колектив та поєднати стратегічні цілі підприємства із потребами його працівників.

Отже, мікроклімат організації являє собою переважний психологічний стан колективу підприємства, який знаходить свій прояв як у відносинах між працівниками, так і у ставленні до підприємства та результатів його діяльності.

Такий соціально-психологічний клімат стає наслідком дієвої системи стимулювання праці та вирішальним чинником підвищення ефективності професійного навчання й розвитку працівників підприємства.

Тому дослідження й формування сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві, цього «колективного духу», має важливе значення для забезпечення стійкого та ефективного розвитку інтелектуального потенціалу підприємства.

Особливості жіночого колективу

Не секрет, що в сучасних українських бібліотеках працюють в переважній більшості жінки.

Треба відзначити особливості жіночого колективу, його плюси і мінуси, що беруть початок у жіночій природі. Жінка завжди залишається жінкою. І якщо в роботі більшість з них можуть бути провідними спеціалістами, досвідченими професіоналами та прекрасними виконавцями, то в усьому, що стосується відносин, залишаються вірні собі.

В жіночих колективах треба вміти підтримувати легкі бесіди, якщо є час і можливість. Краще не обговорюйте інших колег. У таких колективах часто існують різні групи, які іноді провокують непомітну ввічливу або жорстку боротьбу. Намагайтеся не вступати в одну з них, будьте з усіма в рівних і ввічливих відносинах, обережно висловлюйте свою думку і не переходьте на особистість.

Не забувайте сказати компліменти колегам. Так, у жіночому колективі компліменти потрібні. Похваліть нове плаття або туфлі, свіжий загар і квітучий вид. Це піднімає настрій і створює приємну атмосферу. Якщо ви будете хвалити інших, то і вас обов'язково похвалять.

Краще уникати обговорень та особливо критики чужих чоловіків та дітей. Навіть якщо колега кожен день жаліється, що син відбився від рук, а чоловік приносить мало грошей, не варто їй давати поради. Це може викликати різку реакцію або відторгнення. Кожна жінка в глибині душі вважає себе ідеальною матір'ю та дружиною. Просто ввічливо слухайте і

щиро висловлюйте співчуття і старайтесь перевести розмову на іншу тему або повернутися до роботи.

Якщо вам вдалося не давати приводів для пліток, не втручатися в боротьбу різних груп, бути доброзичливою і рівною з усіма, вміти підтримувати жарти і не спускатися в пересуди інших, то вас чекають плюси жіночого колективу.

Жінки менш агресивні і більш готові до взаємовигідних відносин, тому швидше допоможуть в роботі або підмінять, якщо трапляється щось «особисте».

Жінки завжди зрозуміють, якщо захворіла дитина, і прикриють вас перед керівництвом. Вашу вдалу зачіску або нові туфлі завжди оцінять і похвалять. А в разі чого, завжди знайдеться носова хустинка, таблетка від головного болю та співчутливі слова.

Доброзичливий колектив, в якому немає зіткнення інтересів, пліток і інтриг, на жаль, зустрічається не так вже й часто. На роботі панують свої «закони». Вивчивши правила гри, ви зможете одночасно дотримати власні інтереси і не зіпсувати відносин з іншими співробітниками.

Як стати своєю в жіночому колективі?

Прагніть знаходити спільну мову з колегами. Ненав'язливо з'ясуйте, чим кожна з них цікавиться, і в бесідах з ними використовуйте отримані знання. Зацікавтеся думкою колег з різних питань - їм приємно відчувати себе авторитетними. Люди дуже тепло ставляться до тих, хто цікавиться ними, і ви можете використовувати цю особливість людської психіки на свою користь.

По розмірковують про те, як знайти спільну мову з начальницею і її секретарями. Навіть якщо інтриги та провокації, спрямовані проти вас,

будуть мати місце, гарне ставлення начальства до вас буде гарантом того, що ви не залишитеся в програвші.

Ні в якому разі не розпускайте плітки і не беріть участі в тому, як пліткують інші. Жінки здатні все перевернути з ніг на голову і виставити вас винуватою, вирвавши з контексту розмови навіть кілька вимовлених вами фраз.

Як добитися, щоб робота в жіночому колективі була згуртованою.

Кажуть, що жінка в більшості випадків істота сімейна. Дружні, згуртовані жіночі колективи нагадують сім'ю, старші опікуються і навчають молодих. Вони в свою чергу радяться з досвідченими колегами, всі радіють успіхам кожного і приходять на допомогу іншим.

Щоб об'єднати, здружити колектив, існують різні форми: корпоративні свята; спортивні командні змагання (єдиною командою проти інших організацій); психологічні тренінги (допомагають виявляти проблеми); тимбілдинг (спільний активний відпочинок).

Корпоративні свята. За місяць до передбачуваної дати слід дізнатися думку колег про бажані форми, місце, час проведення. Приймаються все ідеї по згуртуванню жіночого колективу. Завжди цікаво дивитись на таланти зі свого колективу, тому розподіліть всі етапи підготовки між усіма співробітниками.

Корпоративні свята можуть підняти дух єдності та корпоративного братства, відкрити творчі таланти колег, дозволять спілкуватися в спокійній, довірливій обстановці.

Спортивний тренд. Це повинно бути яскравою забавною інформацією. При отриманні погодження більшості потрібно враховувати місце проведення, залучення тренера-організатора та адекватного силового навантаження.

Тому підбирати види змагань потрібно ретельно для всіх співробітників. Корисні змагання з представниками іншої організації. Перемога, активна підтримка своїх уболівальників, безумовно, впливають на згуртованість колективу.

Тимбілдинг у роботі. До цього виду відносяться навчальні тренінги. Ігри для дорослого жіночого колективу не назвеш розвагою. За простими завданнями стоїть напружена робота, переглядаються багато цінностей, змінюється точка зору.

Для бібліотеки рекомендується провести тренінг по всіх підрозділах, що допоможе зміцнити загальну корпоративну єдність. Якщо рівень підготовки, освіти у співробітників різний, ділити їх на відповідні групи не слід.

При роботі в жіночому колективі виникають специфічні проблеми: суперництво, заздрість, занижена (завищена) самооцінка.

Боротьба інтересів не може позитивно впливати на роботу в жіночому колективі. За допомогою різних прийомів об'єднання можна впливати на керівників, які поступово вдаються до складних відносин у групах.

Як мотивувати жіночий колектив При правильному керівництві та правильно розрахованій тактиці по згуртуванню жіночого колективу, бажання працювати в повну силу, дасть свої результати.

Як підвищити мотивацію? Жінки - натури творчі, захоплюючі. Необхідно створити умови для розкриття талантів, особливо для молодих, оскільки це впливає на упевненість, творчий підхід до роботи, що особливо важливо в сучасному житті.

Розробити систему підвищення професійного рівня співробітників. Робота в жіночому колективі передбачає; спілкування з людьми, професійні навички, знання основ психології. Підвищення майстерності повинно бути

безперервним. Треба націлювати співробітників на навчання, майстер-класи, семінари, тренінги з професійної майстерності.

Творча самореалізація. В першу чергу ефективна робота в жіночому колективі передбачає роботу в команді. Продуктивна робота можлива тільки при нормальному психологічному кліматі.

Чому це так важливо - любити свою роботу?

Розвиток і становлення людської особистості відбувається не тільки в дитинстві - навіть доросла людина може відчувати себе щасливим тільки, якщо йому є, куди рости і до чого прагнути. У дорослому житті ми проводимо на роботі більшу частину свого часу, а значить, рости і розвиватися доведеться на роботі. Але це можливо тільки в тому випадку, якщо вас захоплює процес праці, він вам цікавий і викликає у вас бажання вчитися і дізнаватися щодня щось нове.

Звідси сам собою напрашується висновок: щоб не зупинитися в духовному і особистісному зростанні - роботу треба любити. Регулярно ставте собі запитання про те, чи любите ви свою роботу, чи влаштовує вас атмосфера в колективі, умови праці і те, чим конкретно вам доводиться займатися.

Це важливо - вчасно зрозуміти, що ж саме заважає вам ставитися з інтересом до власної праці. Постарайтеся позбутися від усіх негативних факторів, що заважають вам отримувати задоволення від робочого процесу.

Вчимося мотивувати себе належним чином

Гарненько подумайте і згадайте свої перші відчуття, які ви відчули, отримавши посаду в своїй бібліотеці - навряд чи й на той момент в вас було стільки роздратування і неприйняття до власної трудової діяльності. Чому ж ви стали настільки нетерпимі до свого ділового життя зараз?

Візьміть чистий аркуш паперу і напишіть в стовпчик всі плюси і мінуси своєї роботи. Важливо не заціклюватися на негативі, а бути чесним перед собою відзначити і всі пункти, за які ви можете бути вдячні своїй роботі - високу зарплату, можливість кар'єрного росту, щоденне різнобічне спілкування і так далі.

Пам'ятайте, що навіть в поганому можна знайти щось позитивне - так, наприклад, керівник з важким характером при правильному підході - не стільки стрес, скільки відмінна школа з навчання толерантності та розуміння.

Вчіться позбавлятися від почуття безглуздості свого заняття, яке час від часу може відвідувати кожного - у будь-якій діяльності є мета, призначення, і є інші люди, яким вкрай важливі результати вашої праці. Згадайте, скільки разів вас щиро дякували сторонні люди за допомогу, консультації або захід, зроблений вами. І подумайте також про те, скільки в світі людей, які не змогли висловити вам подяку, але щиро відчують її по відношенню до вашої діяльності.

Ось що по-справжньому важливо, ось про що потрібно пам'ятати, намагаючись відповісти собі на питання, чому і за що я люблю або не люблю свою роботу. Не треба щодня заганяти себе в кут спогадами і роздумами на тему робочих неприємностей. Якщо ви вже думаєте про трудові будні, намагайтеся згадувати тільки про те, що приносить вам задоволення. Адже любов на роботі може викликати безліч речей: можливість навчання професійним навичкам у старших і досвідченіших колег, сам процес спілкування в колективі, отримання принципово нових знань або далекі ділові поїздки, в яких можна самовдосконалюватися і в діловому і особистісному плані.

Варто подумати і про те, що знайти хороше робоче місце в наші дні не так вже й просто - вам знову доведеться відвідувати співбесіди, регулярно відправляти резюме, шукати відповідні вакансії на біржах праці і

сайтах оголошень. Особливо важко буде знайти нове місце тим, у кого є маленькі діти - не всі роботодавці поставляться з розумінням до потреб працюючої матері.

Чи варто здійснювати необдуманий вчинок і звільнитися з звичного робочого місця, піддавшись поганому настрою і негативним емоціям? Не варто вірити в усі чутки про те, що десь зарплата більше, а робочий день менше. Інформація такого роду завжди вимагає перевірки - вивчіть ринок вакансій, зробіть пару дзвінків з приводу можливого працевлаштування і зрозумієте самі - так чи погана ваша служба насправді.

Запам'ятайте, що звільнитися ви зможете в будь-який момент, і зробити це простіше, ніж влаштуватися на хорошу посаду з гідною оплатою. Всі ці поради і рекомендації покликані допомогти вам впоратися з тимчасовими труднощами і полюбити свою трудову діяльність, навчитися ставитися до неї з правильної точки зору, проте, як бути, якщо ви не любите роботу по дому?

Тест визначення психологічного клімату в колективі

«Визначення психологічного клімату в колективі»

1. З яким настроєм ви зазвичай ідете на роботу?

- а) завжди з гарним настроєм;*
- б) з гарним настроєм частіше, ніж з поганим;*
- в) з байдужістю;*
- г) з поганим частіше, ніж з гарним;*
- д) завжди з поганим настроєм.*

2. Чи подобаються вам люди, які працюють разом з вами?

- а) так, подобаються вам люди, які працюють разом з вами?*
- б) багато хто подобається, деякі – ні;*
- в) байдуже;*
- г) деякі подобаються, але багато хто – ні;*
- д) ніхто не подобається.*

3. Чи буває у вас бажання перейти в інший колектив?

- а) ніколи не буває;*
- б) рідко буває;*
- в) мені все одно де працювати;*
- г) часто буває;*
- д) думаю про це постійно.*

4. Чи влаштовує вас робота у школі?

- а) роботою цілком задоволений;*
- б) швидше задоволений, ніж незадоволений;*

- в) робота мені байдужа;*
- г) швидше незадоволений, ніж задоволений;*
- д) зовсім незадоволений роботою.*

5. Як, на вашу думку, до вас становиться адміністрація?

- а) дуже добре;*
- б) добре;*
- в) байдуже;*
- г) швидше незадоволено;*
- д) дуже погано.*

6. У якій формі до вас частіше звертається адміністрація?

- а) переконують, радять, чемно просять;*
- б) частіше у ввічливій формі, іноді грубо;*
- в) мені це байдуже;*
- г) частіше в грубій формі, іноді чемно;*
- д) у грубій формі, що принижує гідність.*

Обробка результатів. За відповідь на кожне питання отримуєте стільки балів, якій номер відповіді обрали: а – 1, б – 2, в – 3, г – 4, д – 5.

Загальна кількість балів

6-12 балів – людина високо оцінює психологічний клімат у колективі, подобаються люди, з якими працює;

13-18 балів – людині швидше байдуже щодо психологічного клімату в колективі, імовірно, є інша група, де спілкування для неї значуще;

19-30 балів – людина оцінює психологічний клімат у колективі як дуже поганий.

Інструкція «Правила поведження в колективі»

1. Будьте більш терпимі з людьми. Прийміть право кожного колеги бути самим собою. Якщо ви не можете відразу зрозуміти мотиви поведінки людини, це ще не означає, що він не правий. Ви не можете знати все, тому не поспішайте засуджувати співробітників вашого колективу за будь-які вчинки чи слова.

2. Придивіться до людей, які, на вашу думку, не зовсім дружельно налаштовані по відношенню до вас. Подумайте, які мотиви можуть ними керувати. Не провокуйте недругів на конфлікт. Якщо з таким колегою вам не доводиться часто перетинатися по робочих моментах, постарайтеся звести контакти з ним на «ні».

3. Не приймайте нападки колег на свій рахунок. Те, що вони недолюблюють вас, їх особиста проблема. До вашої компетенції або особистісним якостям вона не має відношення. Не дозволяйте недоброзичливцям занижувати вашу самооцінку і зменшувати ваш робочий ентузіазм. У вас є інформація про всі ваші трудові звершення і ви самі знаєте, що гідні любові і поваги.

4. Не варто погіршувати відносини з вашим безпосереднім керівником. Не сперечайтесь з ним у відкриті. Слідкуйте за тоном при розмові або листуванні з начальством. Ваша позиція з керівництвом повинна бути на рівних. Не варто прогинатися під ту людину, яка йде попереду вас по кар'єрних сходах. Але зі словами варто бути акуратніше.

5. Підтримуйте корпоративні традиції. Відзначаєте свята разом з колегами, якщо на вашому робочому місці це прийнято. Іноді варто принести що-небудь до чаю, щоб пригостити співробітників, або привезти дрібні сувеніри колегам з відпустки. Беріть участь в корпоративах.

6. Не протиставляйте себе колективу. Не старайтесь здаватися розумнішим, досвідченішим або більш інтелігентніше колег. В іншому випадку ви можете виявитися не просто на самоті, але і в немилості у більшості людей. Намагайтеся встановити контакт з кожною людиною, з яким вас пов'язує робота. Напевно у вас є якісь точки дотику або спільні теми для обговорення.

7. Ставтеся до роботи і до всіх проблем, що з нею пов'язані, в тому числі і неприємні миті у відносинах з колективом, адекватно. Це всього лише місце, де ви працюєте. Якщо ситуація зайде надто далеко, у вас є свобода вибору. Дійте у власних інтересах і змініть і роботу, і колектив.

8. Не випадково жіночі колективи час від часу порівнюють з банкою, повної павуків. Дійсно, в таких організаціях є своя специфіка. Жінки куди більш уважні і нетерпимі до чужих недоліків, ніж чоловіки, і тому вони не прощають промахів. Як працювати в жіночому колективі і не стати жертвою пліток і наклепів? Є три основних стилі керівництва:

Методика "Вихід з важких життєвих ситуацій"

Люди по-різному виходять зі скрутних життєвих ситуацій, у тому числі таких, які пов'язані з педагогічною роботою. Одні миряться з проблемами, неприємностями, пристосовуються до них, вважають за краще «пливти за течією». Інші проклинають долю, емоційно розряджаються і, в кінцевому рахунку, також заспокоюються, фактично не вирішуючи ніяких проблем. Треті замикаються в собі і намагаються «не бачити» проблем. Четверті надходять якимось по-іншому.

Способи зняття гострого стресу

Проти стресове дихання. Повільно виконуйте глибокий вдих через ніс; на піку вдиху на мить затримайте дихання, після чого зробіть видих як можна повільніше. Це заспокоює настрій. Постарайтеся уявити собі, що з кожним глибоким вдихом і тривалим видихом ви частково рятуєтеся від стресової напруги.

Хвилинна релаксація. Розслабте куточки рота, зволожите губи. Розслабте плечі. Зосередьтеся на вираженні свого обличчя і положенні тіла: пам'ятайте, що вони відображають ваші емоції, думки, внутрішній стан. Цілком природно, що ви не хочете, щоб оточуючі знали про ваш стресовий стан. В цьому випадку ви можете змінити "мову обличчя і тіла" шляхом розслаблення м'язів і глибокого дихання.

Інвентаризація. Озирніться навколо і уважно огляньте приміщення, в якому ви перебуваєте. Звертайте увагу на найдрібніші деталі, навіть якщо ви їх добре знаєте. Повільно, не кваплячись, подумки переберіть всі предмети один за іншим в певній послідовності. Постарайтеся повністю зосередитися на цій "інвентаризації". Говоріть подумки самому собі: "Коричневий письмовий стіл, білі фіранки, червона ваза для квітів" і т. д.

Зосередившись на кожному окремому предметі, ви відверне себе від внутрішньої стресової напруги, спрямовуючи свою увагу на раціональне сприйняття навколишнього оточення.

Зміна обстановки. Якщо дозволяють обставини, залиште приміщення, в якому у вас виник гострий стрес. Розберіть подумки це приміщення (якщо ви вийшли на вулицю, то навколишні будинки, природу) "по кісточках", як в способі "Інвентаризація".

Руки-батоги. Встаньте, ноги на ширині плечей, нахиліться вперед і розслабтеся. Голова, плечі і руки вільно звисають вниз. Дихання спокійне. Фіксуйте це положення 1-2 хвилини. Зосередьте свою увагу на руках, які вільно бовтаються. В кінці дуже повільно піднімайте голову (так, щоб вона не закрутилася).

Зміна діяльності. Займіться якою-небудь діяльністю, почніть прати білизну, мити посуд, або робити прибирання, якщо вдома. Наведіть порядок на робочому місці, займіться якимись звичними посадовими обов'язками, в які можна "зануритися з головою". Будь-яка діяльність, і особливо фізична праця, в стресовій ситуації виконує роль громовідводу - допомагає відволіктися від внутрішньої напруги.

Музика. Якщо вас добре заспокоює музика, включите що-небудь повільне. Постарайтеся вслухатися в неї, сконцентруватися на ній (локальна концентрація). Пам'ятайте, що концентрація на чомусь одному сприяє повній релаксації, викликає позитивні емоції. Слідкуйте за своїми думками, не давайте собі думати про проблему.

Нескладна інтелектуальна діяльність. Візьміть калькулятор або папір і олівець і постарайтеся підрахувати, скільки днів ви живете на світі (число повних років помножте на 365, додаючи по одному дню на кожен високосний рік, і додайте кількість днів, що минув з останнього дня народження). Така раціональна діяльність дозволить вам переключити свою увагу. Постарайтеся згадати який-небудь особливо примітний день вашого

життя. Згадайте його в найдрібніших деталях, нічого не пропускаючи. Спробуйте підрахувати, яким за рахунком був цей день вашого життя.

Бесіда на абстрактні теми. Поговоріть на якусь абстрактну тему з будь-якою людиною, що знаходяться поруч: сусідом, товаришем по роботі. Якщо поруч нікого немає, можна зателефонувати або поспілкуватися з кимось через інтернет. Бесіда - відволікаюча діяльність, яка здійснюється "тут і зараз" і покликана витіснити з вашої свідомості внутрішній діалог, насичений стресом. Людина - дуже соціальна істота. У бесіді можна забути про що завгодно.

ЛІТЕРАТУРА

1. Боцюн Ю.В. Способи формування соціально-психологічного клімату в колективі / Ю.В.Боцюн // Упр. розвитком. – 2011. – №20. – С.146-147.
2. Губина Л.В. Деловое общение в трудовом коллективе : практ. пособие / Л.В.Губина, Н.Ф.Потехина, И.О.Шумина. – Москва : Либерия-Библинформ, 2009. – 88 с.
3. Корпоративна культура бібліотеки як складова її успішного розвитку : рек. тематика семінарів працівників район. і міськ. б-к / Нац. парламент. б-ка ; [упоряд. Ю.Юхневич]. – Київ, 2012. – Вип. 9. – 48 с.
4. Мистецтво спілкування : примірні тематика семінарів працівників район. і міськ. б-к / Нац. парламент. б-ка ; [підгот. О.Лахно]. – Київ, 2008. – Вип. 5. – 56 с.
5. Психологічний портрет сучасного бібліотекаря : соціологічні дослідження в б-ках : інформ.-аналіт. бюл. / Нац. парламент. б-ка ; [уклад. О.О.Мастіпан]. – Київ, 2002. – Вип. 28. – 24 с.

Електронні ресурси

1. Варжина А. Женское лицо коллектива. [Электронный ресурс] / А.Варжина // Рекадро. – Режим доступа: <http://www.rekadro.ru/rabotadatelu/info/management/6.html>
2. Горелов Е. Конфликты в однополых коллективах. [Электронный ресурс] / Е.Горелов. //Деловой мир. – Режим доступа : <http://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=11653>
3. Кодекс етики бібліотекаря. Затверджено конференцією Української бібліотечної асоціації 26 листоп. 2013 р. [Електронний ресурс] // УБА. – Режим доступу: <https://ula.org.ua/252-dokumenty/dokumenty-uba>

4. Легчаков К. Гендерные дисбалансы в трудовом коллективе [Электронный ресурс] / К.Легчаков // Секретарское дело. – Режим доступа : <http://www.sekretarskoe-delo.ru/index.php?id=962>
5. Тимбилдинг на практике. Уроки сплочения коллектива [Электронный ресурс] // Генеральный директор. – Режим доступа: <http://www.gd.ru/articles/3488-timbilding>