



# Толерантность в трудовом коллективе, границы толерантности.

Ильяшов Н.  
МД-19-1

- Толерантность — это в широком смысле терпимость, не категоричность, это умение понимать и сопереживать, разумно принимать точку зрения другого человека и мудро соглашаться с тем, что жизненные позиции и взгляды могут быть разными.
- Коллектив — это не только группа людей, работающих вместе, это в идеале группа единомышленников, объединённых общими производственными, творческими, коммерческими и другими интересами.



Каждый из работающих обладает индивидуальными качествами и свойствами. Все мы разные, но можно выделить **несколько общих правил, которые позволят каждому утвердиться в коллективе**, от чего и будет зависеть его сплочённость. Итак:

- Будьте ответственны за свою работу и за себя лично.
- Постарайтесь достичь внутренней гармонии, согласия с самим собой, уладить личные проблемы.
- Научитесь преодолевать плохое настроение и стрессы, выработайте в себе спокойное отношение к удачам и неудачам.
- Создайте позитивный имидж, опираясь на те качества, которые одобряемы в вашей работе, зная то, что может привлекать и раздражать окружающих.
- Проявляйте доброжелательность, терпимость, гибкость в отношениях с коллегами. У всех есть недостатки, и всё же постарайтесь найти общий язык с коллегами, найдите то, что вас объединяет.
- Не выставляйте напоказ свои честолюбивые намерения, не «идите по головам». Спокойно и уверенно реализуйте свою цель в плане перспектив или совершенствования профессионализма.
- Прислушивайтесь к критике и замечаниям. Возможно, многие из них несправедливы или рождены банальной завистью, однако в них может быть заключена оценка вас со стороны.

Если каждый человек в коллективе начнёт с работы над собой, с самосовершенствования, то всё это непременно скажется на облике всей трудовой группы. Но чтобы эта группа стала сплочённым коллективом, необходимо соблюсти не менее трёх важных требований:

- **во-первых**, люди в коллективе должны быть профессионалами (поэтому работников не подбирают по принципам родства, взаимопомощи, личных качеств, которые прямо не связаны с трудовой деятельностью);
- **во-вторых**, обязанности в коллективе должны быть чётко разделены, нормированы, регламентированы;
- **в-третьих**, группу должен возглавлять не случайный человек без профессиональной подготовки и организаторских качеств, а грамотный руководитель, которому прощается и повышенный тон, и жёсткость, и требовательность именно потому, что всё это идёт не пользу общего дела.



- **Нарушение границ** — профессиональных, деловых, этических — почти всегда создаёт напряжённость в коллективе. Профессионализм требует не суеты, а сосредоточенности, нет нужды вмешиваться в этот процесс, корректировать и контролировать его, тем более, что высшая степень профессионализма — творчество — процесс сугубо индивидуальный. Профессионал не имеет времени на склоки и интриги, он занят своим делом, весьма ограничен во времени и много работает над собой, так как реально оценивает свои достоинства и недостатки. Единственное, чего не терпят профессионалы, грубого, некомпетентного, бесцеремонного вмешательства в творческий и деловой процесс.



Есть **самые общие правила**, которые следует соблюдать всем ради **спокойствия в коллективе**.

Нельзя:

- обсуждать деятельность сотрудников в присутствии коллег, тем более в отсутствии обсуждаемого;
- давать советы и рекомендации, когда не просят; нарушать субординацию и расширять круг своих обязанностей;
- углубляться в проблемы личной жизни коллег, жизни вне трудовой деятельности;
- критиковать вышестоящих, обсуждать недостатки их работы, высказывать зависть по поводу продвижения по службе;
- жаловаться, быть вечно недовольными условиями работы, заработком, отношениями в коллективе.



Если конфликт неизбежен, то не бойтесь честного диалога. Можно использовать **следующие приёмы**:

- начинайте фразу со слов «С моей точки зрения...», тем самым вы показываете, что и не претендуете на истину в последней инстанции;
- старайтесь говорить о конкретном случае, не обобщайте, потому что это приводит к «навешиванию ярлыков»;
- постарайтесь доказать, что своим поведением человек может вредить самому себе, создавать себе лишние проблемы;
- в мягкой форме предложите собеседнику изменить манеру поведения, исправить в себе то, что мешает коллективу и ему самому.

Не рассчитывайте на мгновенное взаимопонимание.

*Даже если выяснение отношений таким образом ни к чему не привело, в любом случае, разговор будет лучшим способом превращения конфликта в сотрудничество.*

## «подчиненный — начальник»

Оказывается, что чаще всего люди отмечают много недостатков у вышестоящих уже потому, что они требуют от них подчинения и дисциплины. Постарайтесь понять мотивы действий начальника: если он не будет достаточно принципиальным, это не скажется положительно на результатах труда. Статус обязывает его быть требовательным уже потому, что иначе ему невозможно будет удержать позицию лидера и организовать работу. Более того, вы сами не будете уважать такого руководителя.



# Вывод

Толерантность в коллективе зависит от каждого из нас. Будьте терпимы, постарайтесь выслушать, понять и принять другого человека, встать на его место и не осудить. Ссоры, интриги, сплетни, жалобы подрывают ваше здоровье и отдаляют от цели достижения жизненного успеха. Мы разные. И это нормально.

