(cc) BY

Шваб Александра Витальевна
ведущий инженер
Управление юридического и кадрового обеспечения
департамента управления делами
Губернатора Самарской области
и Правительства Самарской области
г. Самара, Самарская область

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация*: статья раскрывает понятие «психологический климат». Особое внимание в создании психологического климата в коллективе уделяется роли руководителя. Рассматривается влияние профессиональных и личностных качеств руководителя на формирование благоприятного и неблагоприятного климата в коллективе. Даются рекомендации, способствующие развитию благоприятного климата в коллективе.*

Ключевые слова*: психологический климат, трудовой коллектив, участники трудового коллектива, благоприятный климат, неблагоприятный климат.*

Человек рождается, растет, ходит в детский сад, учится в школе, потом получает средне-специальное образование или высшее, а что потом? Потом работа до пенсии. Поэтому очень важно, чтобы каждый из нас чувствовал себя комфортно на рабочем месте, был удовлетворен тем, что он делает, и имел желание оставаться в этих условиях.

От чего же это зависит? Давайте разберем некоторые составляющие.

Первое – это сама работа, то есть выполнение возложенных должностных обязанностей. Человеку должно нравиться то, чем он занимается. Необходимо получать удовлетворение от проделанной работы, видеть результат.

Как говорил Стив Джобс: «Заниматься нужно тем, к чему вы относитесь с энтузиазмом. В противном случае вам никогда не хватит сил, чтобы довести дело до конца» [1].

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Второе – это атмосфера в рабочем коллективе. Также рабочее место должно быть удобным, условия труда приемлемыми. И не на самом последнем месте – это заработная плата.

Так как человек проводит более одной трети своего времени именно на рабочем месте, в рабочем коллективе, то очень важна атмосфера, а если говорить правильно – психологический климат.

Итак, психологический климат – это настроение коллектива, психологическая и моральная атмосфера, пропитывающая взаимоотношения его участников [2]. От психологического климата, царящего в коллективе, зависит настроение и здоровье каждого в отдельности, а также определяется эффективность всей команды.

Теплая психологическая атмосфера в трудовом коллективе будет способствовать своевременному и качественному исполнению текущих дел.

Здоровый климат в коллективе удовлетворяет потребности его участников и не противоречит общественным нормам и ценностям.

Отмечено, что здоровый климат повышает производительность и эффективность труда, а неблагоприятный снижает.

Психологический климат в коллективе зависит от отношения между сотрудниками, от отношения с руководством и отношения сотрудника к труду (удовлетворенность работой).

Сотрудники должны чувствовать, что они постоянно растут профессионально и становятся лучше в том, что они делают; если профессиональный рост прекращается, им становиться безразлично, они начинают приходить в место, где они просто работают, чтобы получать заработную плату и выполнять однообразную, рутинную работу.

Личный рост сотрудника, возможность свободно и творчески мыслить, раскрывать и реализовывать собственный потенциал, бросать вызов самим себе, являются одними из наиболее важных аспектов вовлечения сотрудников в эффективный трудовой процесс.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Еще хуже, если человек видит, что у его коллег есть профессиональный рост, а у него он отсутствует, у него возникает чувство, что он регрессирует.

Поэтому руководитель должен обеспечить равенство возможностей сотрудников безо всякой дискриминации в продвижении по службе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности.

Необходимо строить отношения в коллективе так, чтобы присутствовало коллективное взаимодействие в рабочих вопросах, взаимопомощь и высокоразвитая эмпатия. Сотрудники не должны чувствовать себя одинокими в коллективе, поэтому очень важны их взаимоотношения.

Каждый должен чувствовать, что его ценят, что он уникален. Члены коллектива должны дополнять друг друга, а не мешать. У каждого сотрудника должна быть удовлетворенность от принадлежности к этому коллективу, каждый должен чувствовать себя ответственным за весь коллектив.

Большое влияние на формирование психологического климата оказывает руководитель. Многое зависит от его личностных качеств, отношения к своим сотрудникам, с которыми он сталкивается по рабочим вопросам.

Благоприятный климат создает руководитель: принципиальный, справедливый, ответственный, активный, дисциплинированный, добрый, отзывчивый, контактный, обладающий организаторскими способностями.

Руководитель должен уважать своих сотрудников, дать понять им, что они имеют значимость для организации. Быть доброжелательным, хорошим квалифицированным руководителем и добрым наставником.

«Единственный разумный способ обучать – это подавать пример» (Альберт Эйнштейн) [3]. Это значит, что руководитель должен обучать, наставлять, направлять.

Руководитель – это сильная личность, которая отвечает не только за себя, она отвечает еще и за своих сотрудников.

Неблагоприятный климат создает руководитель грубый, эгоистичный, непоследовательный, относящийся неуважительно и без знания элементарных правил поведения, отсутствие культуры и воспитания.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Если руководитель является таким, то остается отрицательный след, что очень влияет на настроение и общее психологическое состояние, а в дальнейшем на физическое состояние и, в последствии, на общую продуктивность труда.

Сотрудникам также необходима обратная связь с руководством, чтобы знать, как ими выполняются должностные обязанности. Для этого необходимо присутствие доброй и конструктивной критики, свобода слова и мнений. Сотрудники должны чувствовать, что у них есть право голоса, и они могут высказать свои мысли. Давление со стороны руководства исключается. Руководитель должен дать понять, что не будет никаких притеснений за высказывания, которые могут не понравиться руководству.

Столкнувшись с трудностями, сотрудник должен адекватно оценить ситуацию, искать решения самому и при возможности получить помощь от своих коллег, чувствуя их поддержку и понимание, знать, что он не одинок, что все вместе они придут к решению любой задачи.

При наличии напряженной обстановки в коллективе и давления со стороны руководства при возникновении сложной ситуации сотрудник может не решить проблему и замолчать ее, а это негативно скажется на конечном результате работы.

Сотрудники должны знать, что не страшно сделать ошибку, каждый должен быть открытым и честным в отношении своих неудач. Ошибки – это часть работы, неудача не является непоправимой проблемой [4].

Мы не говорим о тех сотрудниках, которые выполняют свои рабочие обязанности не должным образом, тех, кто решает свои личные проблемы в рабочие время, тех кто в рабочее время сидит в социальных сетях.

Также в коллективе должны соблюдаться иерархические структуры, т.е. отношения между руководством и сотрудниками должны быть доверительными, но не должен быть подорван авторитет руководителя.

Очень важно замечать и отмечать активность сотрудников, поощрять их за хорошо проделанную работу. Лучше это делать, насколько это возможно, в режиме реального времени. Не обязательно должно быть денежное вознагражде-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ние, это могут быть просто положительные слова. Если этого не делать, в следующий раз сотрудник может быть менее активным в выполнении своих обязанностей.

Благоприятный климат формируется там, где все участники коллектива четко видят цели, ясно их понимают и принимают. Чем выше уровень сплоченности коллектива, тем благоприятнее климат в нем.

Характер психологического климата влияет на всех участников коллектива: стимулирует или нет к совместной трудовой деятельности, вселяет веру или неуверенность в собственные силы, поднимает или опускает настроение, стимулирует или подавляет активность.

Важно поддерживать единство мотивов, интересов, убеждений, идеалов, потребностей участников трудового процесса и грамотно сочетать их индивидуальные особенности.

Нередко бывает так, что один сотрудник вполне удовлетворен, а другого совсем не устраивают условия работы. Это зависит от разницы в опыте, условиях и качестве жизни, интересах, характере людей и других индивидуальных особенностей.

Когда приходит новый сотрудник, его нужно наставлять, обучать, и делать это необходимо грамотно.

Очень часто молодые специалисты, приходя на новое место работы, теряются, сталкиваясь с незнакомыми обязанностями, и без должной поддержки увольняются. Это плохо сказывается на общей атмосфере сформировавшегося коллектива, и при появлении нового лица может произойти диссонанс. Для молодого специалиста это грозит тем, что он может уйти из профессии после первой неудачи, несмотря на затраченные годы учебы по данной специальности. Под чутким руководством и поддержкой сотрудников молодой специалист может набраться опыта, получить дополнительные знания, преодолеть свои страхи и стать квалифицированным специалистом и полноценным участником трудового коллектива.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Создание благоприятного психологического климата начинается с каждого отдельного человека. Чтобы отношения между участниками коллектива складывались благоприятно, нужно работать над собственными чертами характера, уважать людей вокруг себя, признавать их достоинство, соблюдать правила поведения и этикета, быть вежливыми, тактичными, иметь объективную оценку окружающих и собственную самооценку.

Список литературы

1. Биографический фильм «Джобс: Империя соблазна (JOBS)». США, 2013.

2. Друзенко А. Как нам работается, или о настроении, эмоциях и прочем, что составляет климат коллектива. – М.: Изд-во политической литературы, 2014.

3. Жалевич А.М. Сокровища мировой мудрости. Теории. Практики. Советы / А.М. Жалевич. – М.: ЭКСМО, 2012.

4. Чередниченко И.П. Психология управления / И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных. – Ростов н/Д.: Феникс, 2004.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)