

**ЗНАЧИМОСТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В
КОЛЛЕКТИВЕ**

Смирно

ва Полина Алексеевна

студент

Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса филиал в г. Находка

Лехтянская Лариса Владимировна

к.э.н. доцент

Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса филиал в г. Находка

**IMPORTANCE OF THE PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE
COLLECTIVE**

Smirnova Polina Alekseevna

student

Vladivostok State University of Economics and
Service branch in Nakhodka

Lekhtyanskaya Larisa Vladimirovna

c.e.n. docent

Vladivostok State University
of Economics and Service branch in Nakhodka

Аннотация.

Автор рассматривает понятие психологического климата его типы, влияние и значение в коллективе. Раскрывает основные черты благоприятного психологического климата и неблагоприятного. Объясняет сущность

психологической совместимости и её значения. Даёт понятие уровней климата, их влияния и его характеристику.

Ключевые слова: Коллектив, психологический климат, настроение, сотрудник, атмосфера, неблагоприятный, благоприятный, взаимоотношения, саморазвитие.

Annotation. The author examines the concept of psychological climate, its types, influence and significance in the team. Reveals the main features of a favorable and unfavorable psychological climate. Explains the essence of psychological compatibility and its meaning. Gives the concept of climate levels, their influence and its characteristics.

Key words: Team, psychological climate, mood, employee, atmosphere, unfavorable, favorable, relationships, self-development.

ВВЕДЕНИЕ. Психологический климат – это моральная составляющая часть коллектива, определённая атмосфера и настроение, связывающая в нём взаимоотношения людей. Речь идёт о самых разных видах коллектива, чаще всего о трудовом коллективе. Психологический климат существует в любой группе, семье, классе и любой другой деятельности. Он является важным за здоровье и атмосферу сотрудников и их деятельность, так как качество работы полностью зависит от настроения человека на выполнение своей работы и помощи в этом своему коллективу. Благодаря хорошим взаимоотношениям и состоянию людей в коллективе, могут решаться проблемы с возникновением каких-либо конфликтов. В основе психологического климата лежат индивидуальные особенности каждого участника, мнения и оценки, реакции на слова и поступки окружающих, а также социальный опыт членов группы. Умение ясно и точно передавать информацию и слова, хорошее владение ораторской речью, создают условия для хорошей коммуникации в организации. Это может оказать положительное влияние на качество и скорость выполняемой работы, что способствует индивидуальному развитию каждого работника. Саморазвитие членов коллектива, может способствовать, как нарушением психологического

климата, так и дать стимул к его улучшению.

Понятие «психологический климат» было дано психологом Н.С. Мансуровым в процессе изучения работы в коллективе. Многие специалисты считают, что понятия социальный и моральный климат, имеют одно и тоже значение. Несмотря на это, они имеют свои особенности и описание. Социальный психологический климат – это процесс полного понимания целей и задач всех участников, соблюдение прав и обязанностей каждого. Он показывает специфику взаимодействия личности с обществом и социальной средой в целом. Это понятие часто используют, когда описывают межличностные отношения кого-то из коллектива.

Моральный психологический климат – принятые ценности в группе. Их общность, единство, согласованность. Показывает особенности отношений участников коллектива друг к другу, труду и жизни организации на основе личных ценностей. Таким образом, самочувствие каждого из сотрудников влияет на их продуктивность, отношения с другими членами коллектива и их отношение к работе[1].

Климат в коллективе содержит ряд факторов, которые помогают его определять. Одну из главных ролей для формирования благоприятного климата имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, сможет ли реализовать собственный потенциал и продолжать расти, добиваться каких-либо достижений член коллектива[2]. Привлекательность работы может повысить полную удовлетворенность условиями труда, оплата, материальное и моральное стимулирование, социальное обеспечение, удобное распределение отпусков и режим работы, информационное обеспечение, карьерный рост, возможность повысить уровень своей квалификации, уровень опытности коллег, характер деловых и личных отношений в коллективе. Такие межличностные отношения бывают вертикальные (между подчинёнными) и горизонтальные (между подчинёнными и начальством). Каждый из этих типов отношений влияет на сплоченность коллектива, удовлетворенность сотрудников

и их мотивацию к продолжению работы в этом коллективе[1]. Межличностные отношения, возникающие в результате общения людей в общей группе, определяют психологическую совместимость[2].

Психологическая совместимость - способность к совместной деятельности. Таким образом, люди похожие друг на друга могут легко найти общий язык и интересы, это наладит дальнейшие взаимодействия. Сходство способствует появлению чувств комфорта и уверенности в себе, повышает самооценку и улучшает доверие к коллективу[2]. В основе психологической совместимости может лежать и различие характеристик. В таком случае говорят, что люди созданы друг для друга. Условием и результатом совместимости является межличностная симпатия, привязанность участников взаимодействия друг к другу[2]. Вынужденное общение с неприятным человеком может стать источником отрицательных эмоций, что часто перерастает в конфликт. Тогда это будет считаться неблагоприятным психологическим климатом.

Неблагоприятный психологический климат – характеризуется проявлением в коллективе пессимизма, неуважения к сотрудникам, неуверенность в себе и своих действиях, сдержанность и многие другие отрицательные черты. Таким образом, может часто нарушается безопасность, как других, так и самого человека, в особенности его здоровья. Это является полной противоположностью благоприятного климата.

Благоприятный психологический климат – характеризуется чаще всего здоровьем, безопасностью и взаимопомощью коллектива. Но стоит отметить, что сочетание взаимной требовательности и взаимопомощи обязательно. Одна лишь взаимопомощь превратится во вседозволенность, «братское» отношение, что со временем создаст неблагоприятный климат[3].

Психологи обычно рассматривают несколько уровней климата. Статический уровень. Это та часть климата, которая обусловлена устойчивыми характеристиками коллектива: систем симпатий и антипатий, отношение к труду, ценности и личностные убеждения работников. Такой уровень климата устойчив к влиянию негативных внешних факторов. Достижение такого уровня

– пик мастерства. Статический климат подходит старым коллективам, но даже таким группам не всегда удастся быть на такого вида уровне[1].

Динамический уровень. Это та часть климата, которая меняется ежедневно и зависит от настроения, разных жизненных проблем и важных событий в жизни работников. Этот уровень характерен для молодых коллективов. Однако и в старом коллективе может быть динамический, то есть неустойчивый климат[1].

Чаще всего является самой психологической атмосферой. Он слаб перед влиянием внешних факторов.

Для устойчивости коллектива необходима определённая цель, обладать гибкой системой средств и способностями их достижения. Чем выше будет уровень работы коллектива, тем выше в нём благоприятный климат. Важно уметь грамотно развивать и использовать индивидуальные навыки каждого, достигать общности интересов, мотивов, идей и задач.

Они не должны входить в противоречие с личными интересами и убеждениями сотрудников. Только от главного (руководителя, лидера) человека зависит, какой климат сложится в коллективе. Конечно, другие участники тоже должны принимать активное участие, но их нужно мотивировать, подтолкнуть к этому, указать путь. Начинать создание благоприятного психологического климата нужно еще на этапе подбора кадров. Следующий шаг – распределение полномочий и сплочение группы[1]. Важно проверять и следить за атмосферой и состоянием людей, проводить диагностику. Благодаря её проведению можно будет выявить проблемы и исправить их, или вовсе избавиться.

ВЫВОД. Характер климата влияет на личность: стимулирует или не стимулирует к трудовой деятельности, совместной деятельности, вселяет веру или неуверенность в собственные силы, бодрость или уныние, стимулирует или подавляет активность[3]. Благодаря этому, каждый сможет реализовать себя в определённой сфере деятельности, расширить собственный кругозор и набраться личного опыта или же опыта в результате взаимопомощи коллег. Каждый благоприятный психологический климат, обеспечивает успех каждому сотруднику и его организации.

Список источников:

1. <https://lifemotivation.ru/relationship/psihologicheskij-klimat-v-kollektive#i>
2. <https://lifemotivation.ru/relationship/psihologicheskij-klimat-v-kollektive#i>
3. <https://psychologist.tips/1206-psihologicheskij-klimat-v-kollektive-cto-eto-takoe-formirovanie-blagopriyatnogo-klimata.html>