

УДК: 331.44

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Кольчугина Ю.Л.

Студентка 4 курса,

Инженерно-Технологическая Академия

Южный Федеральный Университет,

Россия, г. Таганрог;

Кобец Е.А.

Кандидат Экономических наук, доцент,

Инженерно-Технологическая Академия

Южный Федеральный Университет,

Россия, г. Таганрог.

Аннотация

Морально-психологический климат в трудовом коллективе очень важная составляющая рабочего процесса, поскольку именно он влияет на эффективность труда работников, на их настроения и психологическое состояние.

Данная тема была и будет актуальной во все времена, потому что значительную часть своей жизни человек проводит на работе в трудовом коллективе. И лишь немногие способны заняться предпринимательской деятельностью, открыть собственный бизнес и самостоятельно набрать себе команду, свой трудовой коллектив. Большинству людей приходится работать на кого-то, и в этой ситуации выбирать себе трудовой коллектив не приходится.

Поэтому необходимо разобраться, что такое морально-психологический климат в коллективе, почему он так важен, что на него влияет и как определить хороший климат в коллективе или же нет.

Ключевые слова: морально-психологический климат, благоприятный морально-психологический климат, неблагоприятный морально-психологический климат, трудовой коллектив, организация труда.

THE MORAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE WORKFORCE

Kolchugina Ju. L.

4th year student,

Academy of Engineering and Technology,

Southern Federal University,

Russia, Taganrog

Kobets E.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Engineering and Technology Academy

Southern Federal University,

Russia, Taganrog

Annotation

The moral and psychological climate in the workforce is a very important component of the working process, since it influences the efficiency of the work of employees, their moods and psychological state.

This topic has been and will be relevant at all times, because a person spends a significant part of his life at work in a work collective. And only a few are able to do business, open their own business and independently recruit a team, their work collective. Most people have to work for someone, and in this situation you don't have to choose your work collective.

Therefore, it is necessary to understand what the moral and psychological climate in the team is, why it is so important that it affects and how to determine a good climate in the team or not.

Keywords: moral and psychological climate, favorable moral and psychological climate, unfavorable moral and psychological climate, labor collective, labor organization.

Морально-психологический климат – это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся во всех многообразных формах их деятельности.¹

Морально-психологический климат еще довольно часто путают с духовной или психологической атмосферой. Но это принципиально разные понятия, которые необходимо уметь различать.

Дело в том, что духовная атмосфера – это специфическое психическое состояние группы людей, проявляющееся в их общении друг с другом. И сама эта атмосфера характеризуется регулярной изменчивостью и постоянной подвижностью. В то время как морально-психологический климат – это довольно устойчивое явление, которое не склонно к постоянным или даже частым изменениям. Он определяет систему отношений членов коллектива друг к другу, к труду, к происходящим вокруг них событиям и к организации в целом.

Также важно отметить, что выделяют благоприятный или здоровый морально-психологический климат в трудовом коллективе и неблагоприятный. Благоприятный климат положительно сказывается на трудоспособности работников и выражается в дружелюбии в коллективе, во взаимопомощи, в

¹ Ремезова О.Р. Психологический климат коллектива [Электронный ресурс]. URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2013/09/17/psikhologicheskiy-klimat-kollektiva>

безопасности, оптимизме и комфорте. А неблагоприятный климат в свою очередь выражается в негативных явлениях, таких как пессимизм, напряженность, непонимание, недоверие и неуважение в коллективе.

Морально-психологический климат складывается не только из личностных отношений внутри коллектива, он имеет определенную структуру. Эта структура включает в себя:

- Отношения в коллективе «по горизонтали», что подразумевает взаимодействие внутри коллектива, его сплоченность, характер межличностных отношений и способы преодоления конфликтных ситуаций;

- Отношения «по вертикали», т.е. отношения коллектива с начальником или руководителем;

- Отношение к труду, это значит удовлетворенность рабочим местом, условиями труда, готовностью продолжать работать в данной организации.

Таким образом, чтобы морально-психологический климат был благоприятным, важно поддерживать все составляющие этой структуры.

Как для руководителя, так и для членов трудового коллектива важно понимать, какой морально-психологический климат складывается в организации, благоприятный или нет, для того, что улучшить его или усовершенствовать. И для этого существуют определенные признаки, которые характеризуют климат в коллективе, и на которые следует обращать внимание.

К этим признакам относятся:

- текучка кадров;
- качество продукта;
- уровень дисциплины;
- претензии и жалобы, негативные отзывы от работников;

- частые перерывы в работе;
- небрежность и неаккуратность.²

Таким образом, чем лучше данные показатели, тем благоприятнее климат в коллективе.

Также, к признакам, характеризующим благоприятный морально-психологический климат, относятся:

- доверительность в отношениях в трудовом коллективе;
- добрая и конструктивная критика;
- свобода слова и мнений;
- предоставление инициативы работникам;
- отсутствие давления со стороны руководителя;
- осведомленность участников в вопросах коллектива;
- удовлетворенность от принадлежности к этой группе;
- взаимопомощь;
- осознание ответственности не только за себя, но и за весь коллектив.

Главным вопросом остается: «что же все-таки влияет на морально-психологический климат в коллективе?». И существует целый ряд факторов.

Во-первых, это рациональная организация труда и соблюдение установленного режима труда каждым участником трудового коллектива. Ведь если каждый будет соблюдать дисциплину, четко знать свою задачу в производственном процессе и понимать свою ответственность, тогда рабочий

² Психологический климат в коллективе: что это такое. Формирование благоприятного климата [Электронный ресурс] / URL: <https://psychologist.tips/1206-psihologicheskij-klimat-v-kollektive-chto-eto-takoe-formirovanie-blagopriyatnogo-klimata.html>

процесс будет идти своим чередом, и не будет возникать лишних вопросов и конфликтных ситуаций.

Во-вторых, это демократический стиль руководства. На самом деле очень большое влияние оказывает именно руководитель на морально-психологический климат в коллективе. Он должен внимательно подходить не только к производственным вопросам, но и с пониманием относиться к личным проблемам каждого из членов своего коллектива. Также, он должен учитывать все возможности и личные особенности каждого из участников трудового коллектива и не оказывать ни на кого давления.

В-третьих, межличностные отношения внутри коллектива. Если в коллективе все найдут общий язык, будут вежливы и дружелюбны друг с другом, тогда рабочий процесс пройдет легко и приятно.

В-четвертых, это индивидуальные психологические и личностные особенности членов трудового коллектива. Сюда же можно отнести самооценку и образ жизни каждого из участника группы.

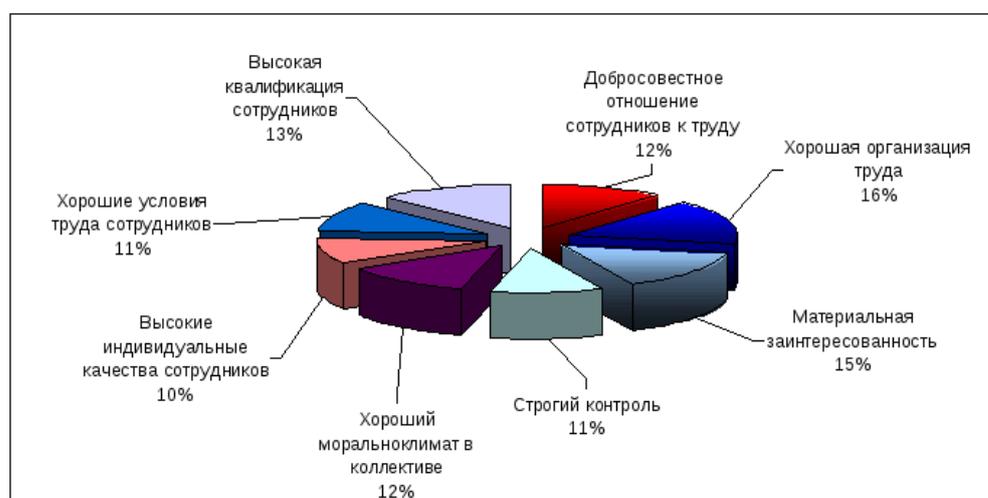


Рис.1. Важнейшие условия, способствующие успешной работе в организации

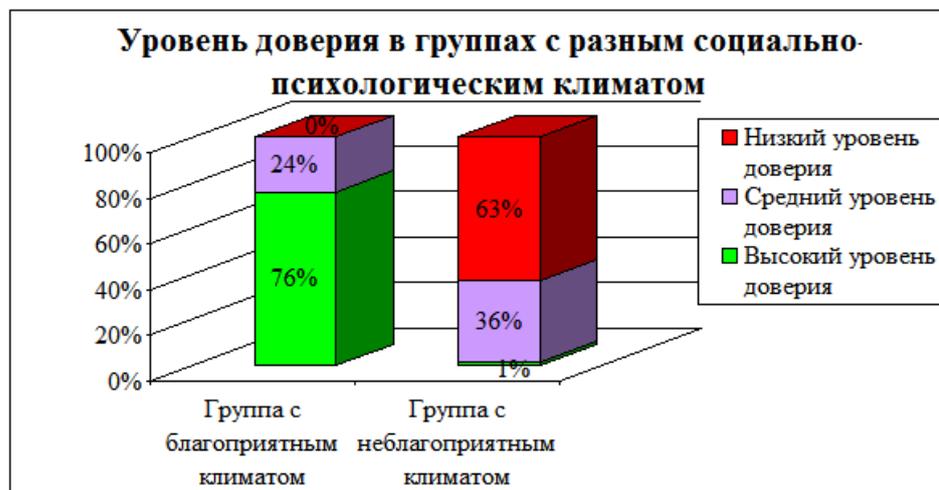


Рис.2. Процентное соотношение людей в группах с разным социально-психологическим климатом по уровню доверия ³

Проанализировав данные на рис.1. и рис.2. можно прийти к выводу о том, что морально-психологический климат играет большую роль в формировании комфортного и эффективного рабочего процесса. И создание благоприятного климата зависит, как и от руководителя, так и от самого коллектива. Ведь создание благоприятного климата начинается с изменений каждого отдельного человека. И для того, чтоб межличностные отношения складывались хорошо и успешно, необходимо:

- Работать над собой, а точнее над своими отрицательными чертами характера;

- Соблюдать правила этикета и демонстрировать свои лучшие моральные качества, т.е. проявлять уважение к своим коллегам, быть с ними вежливым, тактичным и обходительным;

³ Курис А.Т., Эксакусто Т.В. Особенности композиции групп с разным социально-психологическим климатом / Гуманитарные научные исследования. 2014. № 7

- Контролировать свое психологическое состояние, т.е. не позволять злости и агрессии выплеснуть наружу, не допускать оскорблений и злой критики;

- Быть готовым к компромиссу в конфликтных ситуациях;

- Избегать собственных завышенных ожиданий и неоправданного навешивания ярлыков.

В свою очередь и руководитель должен прикладывать всяческие усилия для создания дружелюбного коллектива. Например, он может организовывать совместный отдых со своими подчиненными, что зачастую сближает людей. Совместный отдых позволяет коллективу снять напряжение, лучше узнать друг друга, обзавестись общими воспоминаниями и впечатлениями.

Также, руководитель может проводить всевозможные тренинги с привлечением профессиональных тренеров и психологов, которые будут мотивировать коллектив и создавать гармоничную атмосферу в нем.

Таким образом, морально-психологический климат – это очень значимая составляющая рабочего процесса, которая имеет свою структуру и множество важных составляющих. И каждый руководитель должен стремиться к созданию благоприятного климата для своих подчиненных, вырабатывать определенную стратегию и осуществлять рациональную организацию труда, ведь здоровый морально-психологический климат позволяет повысить производственные показатели, которые в свою очередь могут повлиять на повышение прибыли. Очень важно иметь подход к каждому из своих сотрудников и коллег, относиться к ним с пониманием. Причем это касается, как и руководителя, так и каждого члена трудового коллектива, ведь у всех могут быть свои проблемы и

сложности, и это важно уметь осознавать вовремя и поддерживать человека в нужный момент.

Библиографический список

1. Бабаева А.В., Мамина Р.И., Маркова О.Ю. Философия делового общения / Учебник для вузов. – М.: Велби /Прспект, 2007. - 60с.
2. Кобец, Е.А. Экономика, организация и управление на предприятии[Текст]: учебное пособие / Кобец Е.А., Корсаков М.Н., Ребрин Ю.И., Федосова Т.В., Макареня Т.А., Шевченко И.К., Тычинский А.В., Бабилова А.В., Масыч М.А., Морозова Т.В.; под редакцией М.А. Боровской. – Таганрог, 2007.
3. Курыс А.Т., Эксакусто Т.В. Особенности композиции групп с разным социально-психологическим климатом / Гуманитарные научные исследования. 2014. № 7 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2014/07/7442> / (дата обращения: 10.03.2019).
4. Ремезова О.Р. Психологический климат коллектива [Электронный ресурс]. URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2013/09/17/psikhologicheskij-klimat-kollektiva> / (дата обращения: 10.03.2019).
5. Кобец, Е.А. Влияние конкурентных преимуществ на выбор конкурентной стратегии предприятия [Текст] / Кобец Е.А. - Известия ТРТУ. - 2006. - №10 (65). - С. 73-77
6. Психологический климат в коллективе: что это такое. Формирование благоприятного климата [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://psychologist.tips/1206-psihologicheskij-klimat-v-kollektive-chto-eto-takoe-formirovanie-blagopriyatnogo-klimata.html> / (дата обращения: 10.03.2019).

7. Формирование и поддержание морально психологического климата в коллективе [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://qvilon.ru/psihologiya/moralno-psihologicheskij-klimat-v-kollektive.html#mery-po-uluchsheniyu-klimata> / (дата обращения: 10.03.2019).

Оригинальность 95%