

ЗНАЧИМОСТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОМФОРТА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

The importance of psychological comfort at the workplace

А. Е. Могутова, студент

Уральский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
(Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66)

Аннотация

Данная научная статья посвящена исследованию значимости психологического комфорта на рабочем месте. В работе анализируется влияние психологического комфорта на различные аспекты деятельности сотрудников и организации в целом. Рассматриваются составляющие психологического комфорта и методы диагностики состояния социально-психологического климата в компании. Предложены решения исправления ошибок для повышения уровня удовлетворенности психологического комфорта сотрудников на рабочих местах.

Ключевые слова: психологический комфорт, сотрудники, рабочее место, мотивация, удовлетворенность, коммуникация, управление.

Summary

This scientific article is devoted to the study of the importance of psychological comfort in the workplace. The paper analyzes the impact of psychological comfort on various aspects of the activities of employees and the organization as a whole. The components of psychological comfort and methods of diagnosing the state of the socio-psychological climate in the company are considered. Solutions for correcting errors are proposed to increase the level of satisfaction with the psychological comfort of employees in the workplace.

Keywords: psychological comfort, employees, workplace, motivation, satisfaction, communication, management.

В современном мире, где работа занимает значительную часть жизни человека, психологический комфорт на рабочем месте становится не просто желательным, а необходимым условием для эффективной и счастливой жизни. Это фактор, играющий большое значение для удовлетворенности работой и высокой производительности сотрудников. Все чаще случаются выгорания, стресс и депрессии на работе, что говорит о необходимости создания благоприятной атмосферы в трудовом коллективе.

Данная статья посвящена изучению значимости психологического комфорта на рабочем месте. Как атмосфера в коллективе, отношения с руководством и коллегами, условия труда влияют на психологическое состояние сотрудников.

В общем смысле, психологический комфорт – это состояние, в котором работник ощущает себя спокойно, безопасно и расслабленно на рабочем месте. Наряду с психологическим комфортом используются такие понятия как: социально-психологический климат, психологическая атмосфера, мотивация.

В отечественной социальной психологии понятие психологического климата впервые предложил Н. С. Мансуров. Он считает, что это эмоциональная окраска психологических связей

членов коллектива, возникающая на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [5, с. 3].

По мнению другого ученого, Ю. П. Платонова, «психологический климат – это состояние межличностных и групповых связей в коллективе, отражающее деловой настрой, трудовую мотивацию и степень социального оптимизма персонала организации» [8, с. 158].

С точки зрения Г. М. Андреевой, данное понятие можно определить, как «совокупность психологических состояния, настроения, отношений людей в группе и коллективе» [3, с. 94].

Так же это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях – как сказал Машков В. Н. [6, стр. 5].

Психологическая атмосфера – качественная сторона межличностных отношений, проявляемая в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [5, с. 169].

Тесно связано с данными понятиями и определение мотивации, которых на сегодняшний день существует множество. «Мотивация персонала – один из способов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия» - по мнению Т. В. Зайцевой [3, с. 247].

По мнению Г. В. Суслова: «Мотивация персонала – это процесс удовлетворения потребностей ожиданий сотрудников в выбранной ими работе. Этот процесс осуществляется, когда цели работников совпадают с целями предприятия, на котором они работают» [10, с. 96].

Анализ различных точек зрения на содержание данных понятий позволяет сделать вывод о том, что в широком понимании психологический комфорт – это преобладающий и относительно стабильный позитивный психический настрой коллектива, проявляющийся как в межличностных отношениях, так и в их отношении к совместной деятельности. Важно отметить, что от того, насколько атмосфера в коллективе будет благоприятна, зависит эффективность работы персонала.

Согласно данным масштабного исследования «CultureX», токсичная обстановка в коллективе в 10,4 раза чаще становится причиной увольнения сотрудников, чем заработная плата [4]. К общим негативным признакам можно отнести:

- жестокое, несправедливое отношение со стороны руководства и коллег;
- оскорбления на рабочем месте, ругань, насмешки, негативные комментарии в адрес коллег;
- отсутствие поддержки, негативная реакция на просьбы о помощи, игнорирование чужих рабочих проблем;
- моббинг, унижение, запугивание, преследование работника руководством или коллегами;
- постоянное чувство тревоги, напряжения и стресса;
- нездоровая конкуренция, сплетни, зависть к успехам коллег;
- перекладывание ответственности, обвинение других в своих проблемах;
- скрытое или открытое манипулирование, давление на коллег.

Необходимо отметить, что для благоприятной психологической обстановки необходимо не просто отсутствие стресса, но и позитивное эмоциональное состояние сотрудников, основанное на доверии, поддержке, уважении коллег и начальства, возможности самореализации.

Для создания комфортной обстановки в коллективе организация должна придерживаться комплексного подхода, охватывающего различные аспекты работы и взаимодействия сотрудников. К ключевым шагам можно отнести:

1. Культура компании

- формулировка четкой, ясной и понятной ценности и миссии организации. Это формирует общий язык, ориентиры для взаимодействия, понимание общей цели;
- создание системы коммуникации, основанной на открытости и прозрачности, возможности для обратной связи на всех уровнях;
- поощрение ответственности за результаты работы, оказание помощи и поддержки коллегам в случае необходимости.

2. Организационная структура и процессы

- эффективные процессы работы с минимумом бюрократии;
- возможность профессионального и личностного роста сотрудников за счет компании;
- четкое распределение ролей и ответственности каждого работника, взаимодополнение результатов работы отдельного сотрудника в единое целое.

3. Взаимодействие и отношения

- поощрение регулярной обратной связи, причем как положительной, так и отрицательной;
- вознаграждение и похвала сотрудников за их вклад в работу компании;
- организация регулярных встреч и обсуждений, направленных на улучшение атмосферы и разрешение проблем;
- организация тренингов для коллектива по эффективной коммуникации, разрешению конфликтных ситуаций.

Необходимо понимать, что создание комфортной рабочей среды – это непрерывный процесс, требующий постоянного внимания и адаптации к изменениям. Организация должна регулярно анализировать и контролировать текущую ситуацию в коллективе, учитывать мнение сотрудников и оперативно реагировать на возникающие проблемы.

Для оценки состояния социально-психологического климата в коллективе необходимо проводить диагностику. Существуют различные методы диагностики, их можно разделить на 3 категории:

1. Методы для получения данных о «внутренних» характеристиках рабочей атмосферы.

2. Методы, направленные на получение данных о «внешних» характеристиках социально-психологического климата.

3. Методы, благодаря которым с помощью численных показателей можно получить данные о психологическом комфорте.

К первой группе можно отнести интервью – позволяют получить субъективное мнение сотрудников, узнать о межличностных отношениях, причинах стресса и уровне удовлетворенности. Анкетирование – использование анонимных опросников для получения более честных ответов и выявления проблемных мест в рабочем коллективе.

Во вторую группу включается наблюдение со стороны за взаимодействием сотрудников, их общением, речью, мимикой, поведением в комфортных и стрессовых ситуациях.

К третьей группе относятся анализ документации – изучение служебных записок, протоколов совещаний позволяют косвенно оценить коммуникацию. Экспертная оценка – мнение руководителей и HR-специалистов.

При проведении диагностики необходимо использовать комплексный подход - использовать несколько методов диагностики для получения наиболее полного представления о ситуации, а также обеспечить конфиденциальность ответов от сотрудников и возможность предоставления анонимного получения обратной связи.

В таблице 1 приведены ошибки, влияющие на психологический комфорт на рабочем месте и рекомендации по их исправлению.

Таблица 1

Ошибки, влияющие на психологический комфорт на рабочем месте

Ошибка	Суть проблемы	Решение
Отсутствие обратной связи	Непонимание сотрудником своей роли в компании	Внедрение практики обратной связи и индивидуальных встреч
Недостаточное вовлечение сотрудников в процесс	Сотрудник чувствует, что его мнение не важно и не учитывается	Создание возможности для совместной работы, сбор обратной связи
Отсутствие баланса «работа-личная жизнь»	Неуважение к границам личного времени, чрезмерные рабочие нагрузки	Гибкий график работы, отсутствие переработок
Недостаточная коммуникация внутри коллектива	Непонимание между коллегами, отсутствие взаимодействия и помощи	Организация корпоративных мероприятий и встреч
Недостаточная поддержка развития	Отсутствие мотивации и удовлетворенности	Разработка программ обучения и развития
Отсутствие признания и вознаграждения	Сотрудники не видят должного признания за свой вклад	Поощрение сотрудников за их достижения, конструктивная обратная связь
Неэффективное управление	Некомпетентность руководства, неэффективная мотивация сотрудников	Развитие навыков и компетенций руководства

Необходимо помнить, что все ошибки взаимосвязаны и решение одной проблемы может повлиять на другие. Для улучшения психологического комфорта на рабочем месте необходим системный подход.

Таким образом, благоприятный социально-психологический климат является неотъемлемой частью успеха любой организации. Он влияет на производительность сотрудников, их мотивацию и приверженности компании. Руководству необходимо поддерживать позитивный настрой на рабочих местах для повышения эффективности работы и достижения высоких результатов.

Библиографический список

1. Айзман Н. И. Психологические основы безопасности человека: учебное пособие / Н. И. Айзман, Р. И. Айзман, С. М. Зиньковская. Новосибирск: АРТА, 2011. 272 с.
2. Андреева Г. М. Социальная психология. М: Аспект Пресс, 2006. 363 с.
3. Зайцева Т. В. Управление персоналом: учебник / Т. В. Зайцева, А.Т. Зуб. М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2020. 336 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1044004>.
4. Исследование: токсичная обстановка на работе влияет на желание уволиться сильнее, чем размер зарплаты. URL: <https://incrussia.ru/news/toxic-job/>.
5. Мансуров Н. С. Морально-психологический климат и его изучение. М., 2004. 235 с.

6. *Машиков В. Н.* Психология управления: учеб. пособие. 2-е изд. СПб.: Изд-во В. А. Михайлова, 2002. 253 с.
7. Методы мотивации персонала // «СёрчИнформ», 2024. URL: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/>.
8. *Платонов Ю. П.* Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях: в 2 т. СПб.: Речь, 2007. 197 с.
9. *Скворцова В. А.* Кадровая политика современных организаций / В. А. Скворцова, О. Ю. Соколова, Н. С. Фаттеев // Вестник СГСЭУ. 2020. № 3 (82). С. 116-121.
10. *Суслов Г. В.* Управление персоналом организации: учебное пособие. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2020. 161 с.