

Понятие о благоприятном психологическом климате в коллективе

Понятие психологического климата

- Психологический климат – это важная компонента эффективного функционирования коллектива, поскольку он воздействует на личную производительность сотрудников, и на слаженность, синергичность команды.



Психологический климат бывает благоприятным либо неблагоприятным. При невозможности находиться в группе мотивация к работе, даже при сильном изначальном интересе, будет неуклонно снижаться.

- Однако попытки сплотить коллектив через корпоративные ценности и совместное времяпровождение не всегда удачны. Так случается, когда звучат красивые лозунги, какие не находят в живых людях отклика, не привязаны к их внутриличностной и межличностной психологической реальности.



Социально-психологический климат в коллективе и его значение

- Климат коллектива чаще всего всего оказывается под угрозой по причине конфликтов. Однако ведь конфликты – естественное явление, которого невозможно избежать и не нужно пытаться полностью исключить из трудовой практики. Конфликтов не стоит бояться, однако ими нужно уметь управлять.



По Литваку каждому коллективу присущи три основные подгруппы:

- Первая – учебно-карьеристская
- Вторая группа называется культурно-развлекательной
- Третья группа – так называемая алкогольная.

○ На создание положительного климата в большой степени влияет не корпоративный психолог или отдел кадров, а непосредственный руководитель. Не менее важно и дружеское плечо коллеги.



Сотрудник должен знать, что его ругают лишь за реальные ошибки. Здесь у него наличествуют все шансы построить карьеру, отсутствуют кумовство и назначение на руководящие посты «по блату». Притом у него должна быть возможность не лишь профессионально и кадрово, но лично расти.

Некоторые руководители придерживаются позиции, что дружба между коллегами неприемлема. С чем не соглашаются психологи, утверждая необходимость взаимодействия сотрудников по неформальным каналам для естественного функционирования, комфорта и даже сплочения коллектива.



- Руководителю при проблемах в коллективе стоит пересмотреть свой руководящий стиль и даже иногда самого себя, характер, личностные особенности, которые проявляются по отношению к сотрудникам.

