

## Экономическое направление

УДК 331.104

ВАК 08.00.05

ГРНТИ 82.17.25, 82.17.29

### ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

**Демидова Елена Алексеевна**

к.э.н., доцент кафедры экономики и управления АПК

ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ Ачинский филиал

Россия, г. Ачинск

**Аннотация:** в статье представлены результаты изучения вопроса, связанного со спецификой формирования благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе. Проводится обзор причин моральной деформации специалистов. Выявлены признаки, которые позволяют провести оценку состояния морально-психологического климата в коллективе и меры, направленные на внесение корректирующих параметров для его выравнивания.

**Ключевые слова:** руководитель, конфликты, климат в коллективе, благоприятная атмосфера, моральная деформация.

### FEATURES OF THE FORMATION OF A FAVORABLE CLIMATE IN THE TEAM

**Demidova Elena Alekseevna**

Ph.D., Associate Professor of Economics and management of agriculture

Achinsk branch of the Krasnoyarsk State Agrarian University

Russia, the city of Achinsk

**Abstract:** the article presents the results of studying the issue related to the specifics of the formation of a favorable moral and psychological climate in the labor collective. A review of the causes of moral deformation of specialists is conducted. The signs that allow us to assess the state of the moral and psychological climate in the team and measures aimed at introducing corrective parameters for its alignment are identified.

**Keywords:** the head, conflicts, the climate in the team, a favorable atmosphere, moral deformation.

Основная часть жизни человека связана с процессом организованной коллективной трудовой деятельности. Работоспособный сплочённый коллектив предприятий возникает не сразу - происходит длительный процесс его становления и развития. Формирование трудового коллектива во многом связано с созданием благоприятного социально-психологического климата, который является также условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников своим трудом и местом работы. Благоприятная атмосфера в трудовом коллективе позитивно влияет на итоговые показатели, перестраивает человека, обнаруживает у него новые потенциалы и мобилизует раскрытые. Результативность коллективной работы во многом зависит от оптимальной реализации индивидуальных и групповых навыков, умений, потенциалов.

Роль руководителя в коллективе многогранна, при этом в современной экономике важно, чтобы его деятельность была эффективной. Эффективного лидера – руководителя можно описать как: образец для подражания сотрудников; он контролирует информацию,

поступающую в коллектив из внешней среды; информация, поступающая от лидера должна быть регулярной, достоверной, своевременной, значимой для коллектива. Таким образом, для руководителя становится важным не только выполнение своего непосредственного функционала, но и достижение позиции лидера, примера и образца для коллег и подчиненных [1].

Коллектив организации выступает в качестве системы, представленной множеством, сложным образом связанных между собой, объединений людей и отдельных представителей. Коллектив предприятия является частью системы управления ресурсами, выступая в роли одного из них наряду с техническими, организационными, финансовыми, инвестиционными и др. Сбалансированное и оптимальное сочетание ресурсов является определяющим фактором в достижении оперативных и стратегических целей предприятия. Поэтому наличие любых проблем в коллективе может оказать отрицательное влияние на результативность функционирования системы управления ресурсами предприятия в целом.

Моральная деформации специалистов происходит в процессе профессиональной деятельности, связанной с причинами-факторами:

- слишком значительный объем работы, являющийся несогласованным и несопоставимым с общим периодом рабочего времени работника;
- низкий или недостаточно высокий уровень нравственных установок в коллективе;
- неудовлетворенность уровнем оплаты труда и возможностями карьерного роста;
- отсутствие удовлетворенности результатами своего труда;
- низкая степень делового товарищества в коллективе и подмена его «хождением по кругу» или «круговой порукой».

Названные факторы приводят к отсутствию моральной свободы у работников, что усугубляет профессиональные или межличностные конфликты и оказывает отрицательное влияние на отношения в коллективе [3].

В свою очередь, благоприятный климат в коллективе с точки зрения морально-психологических параметров можно определить по следующим признакам:

- высокий уровень взаимоподдержки и взаимопомощи;
- объем работы между участниками коллектива распределен равномерно, согласно должностным инструкциям и нормам выполнения работ;
- коллектив сформирован из профессионалов, обладающих не только требуемым уровнем образования, но и высоким уровнем трудовых навыков;
- присутствует чувство единого целого, сплочённой команды;
- возникающие конфликтные ситуации разрешаются оперативно, объективно и своевременно;
- критика и самокритика в коллективе доброжелательна и конструктивна;
- доверие и требовательность коллег друг к другу высоки;
- выражение сотрудниками личной точки зрения или мнения по коллективным вопросам является свободным, объективным и несвязанным с общепринятым мнением или мнением руководства;
- преобладающим в коллективе является деловой и творческий настрой;
- присутствует необходимый и достаточный уровень информирования работников предприятия о широком круге фактов внутренней жизнедеятельности коллектива.

Количественное соотношение признаков или их отсутствие позволяют дать предварительную оценку морально-психологическому климату в коллективе. Для выравнивания климата в штате нередко применяют методы, позаимствованные из педагогики. На первом этапе требования исходят от лидера, который принципиален,

последователен, твёрд, но отзывчив к возникающим индивидуальным трудностям участников группы. Он выстраивает систему текущих и отдалённых целей, которые транслирует штату. На втором этапе формируется формальное или неформальное ядро, актив коллектива, которое следит за организованностью членов группы. Благодаря системе целенаправленных действий со временем повышается активность и вовлечённость в процесс управления всех членов коллектива [2].

Таким образом, достижение благоприятной атмосферы в коллективе возможно только при наличии целенаправленных, увязанных друг с другом мероприятий. В этом процессе должны принимать участие как руководитель, так и отдельные службы, и каждый работник. Характер психологического климата в коллективе влияет на каждого сотрудника и показатели эффективности его труда, поскольку от рабочей обстановки во многом зависят мотивация, вера в собственные силы и желание приносить пользу предприятию.

**Список используемых источников:**

1. Абчук, В. А. Менеджмент в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 249 с.
2. Балашов, А., П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А. П. Балашов. - М.: Вузовский учебник. - 2019. - 112 с.
3. Хижняк, А.Н. Основы эффективного менеджмента: Учебное пособие / А.Н. Хижняк, И.Е. Светлов. - М.: Инфра-М - 2019. - 160 с.

