

Научная статья

Original article

УДК 33

doi: 10.55186/2413046X_2022_7_9_517

**ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОМФОРТА СОТРУДНИКОВ НА
УСПЕШНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ
THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL COMFORT OF EMPLOYEES
ON THE SUCCESS OF THE COMPANY**



Уварова Людмила Николаевна, кандидат психологических наук, кафедра психолого-педагогического образования, Стерлитамакский филиал Башкирский государственный университет, uvarovsergey@yahoo.com

Осин Роман Викторович, доцент, кандидат психологических наук, ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», June-89@mail.ru

Чумаченко Елена Васильевна, кандидат хим.наук, Санкт-Петербургский государственный аграрный университет

Бобылева Ирина Валерьевна, кандидат с/х наук, доцент кафедры Педагогика и социально-экономических дисциплин, ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ

Романишина Татьяна Сергеевна, доктор экономических наук, доцент, доцент Факультета социальных наук и массовых коммуникаций, Департамент массовых коммуникаций и медиабизнеса, ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Финансовый университет)» (Москва, РФ), tankarom@mail.ru

Uvarova Lyudmila Nikolaevna, Candidate of Psychological Sciences, Department of Psychological and Pedagogical Education, Sterlitamak branch Bashkir State University, uvarovsergey@yahoo.com

Osin Roman Viktorovich, Penza State University, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, June-89@mail.ru

Chumachenko Elena Vasilevna, Candidate of Chemical Sciences, St. Petersburg State Agrarian University

Bobyleva Irina Valeryevna, Candidate of Agricultural Sciences, Associate Professor of the Department of Pedagogy and Socio-Economic Disciplines, South Ural State University

Romanishina Tatiana Sergeevna, Doctor of Economics, Associate Professor, Associate Professor, Department of Mass Communications and Media Business Faculty of Social Sciences and Mass Communications, FSOBU HE "Financial University under the Government of the Russian Federation (Financial University)" (Moscow, Russia) tankarom@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются особенности влияния психологического комфорта сотрудников на успешность деятельности компании. Автор отмечает, что рассмотренные в работе составляющие благоприятного психологического климата в коллективе и процесса оптимизации труда и взаимодействия сотрудников компании позволят не только повысить заинтересованность сотрудников в своей работе, но и положительно повлияют на эффективность деятельности компании, поскольку человеческие ресурсы выступают самым важным активом любой организации.

Abstract. The article discusses the peculiarities of the influence of psychological comfort of employees on the success of the company. The author notes that the components of a favorable psychological climate in the team and the process of optimizing the work and interaction of the company's employees considered in the work will not only increase the interest of employees in their work, but also positively affect the efficiency of the company, since human resources are the most important asset of any organization.

Ключевые слова: психологический комфорт, сотрудники организации, эффективность деятельности предприятия

Keywords: psychological comfort, employees of the organization, efficiency of the enterprise

Человеческие ресурсы являются решающим фактором успеха организации. С учетом кризисных явлений в современной экономике многие предприятия находятся в бедственном положении, в то время как другие предприятия все еще сохраняют свои позиции на рынке. Избыток капитала и снижение процентных ставок не всегда могут помочь многим предприятиям пережить сложный период, и это демонстрирует, что капитал является лишь незначительным фактором успешности компаний. Соответственно, чтобы предприятие было успешным, оно должно не только аккумулировать и использовать денежные средства, но и вдохновлять на работу своих сотрудников, учить их понимать истинные результаты своей деятельности, брать на себя ответственность, находить баланс между работой и личной жизнью[6].

Исследователи утверждают, что сотрудники, как правило, добиваются лучшей производительности, когда бизнес позволяет им развиваться в процессии. Таким образом, психологические факторы играют чрезвычайно важную роль для бизнеса в создании рабочей среды [2].

В современной литературе присутствует ряд исследований, посвященных психологическому климату на рабочих местах. Авторы проводят исследования, призванные выявить влияние факторов психологического климата на производительность труда сотрудников. Соответственно, все исследователи осознают важность психологической среды для производительности труда сотрудника и разработки соответствующих стратегий для преодоления трудностей в управлении человеческими ресурсами [6].

Психологический климат, как было уже сказано выше, привлекает внимание многих видов исследований. Так, по мысли одной группы ученых, психологический климат - это восприятие и интерпретации сотрудниками

ментальных ценностей на работе. Другие авторы определяют психологический климат как визуализацию индивидом организационных структур и процессов, которые передают им некоторые значения. По мысли третьей группы исследователей, что ментальная среда – это осведомленность индивида о ценностях и ресурсах организации, которая проявляется в комфортном состоянии сотрудников или в различных стрессах на работе [3].

Психологический климат формируется благодаря отношениям между высшим руководством и сотрудниками, отношениям между самими сотрудниками и на основе отношения сотрудников к своей работе. Психологический климат – это выражение общего настроения в организации, которое проявляется через психологические нюансы. Здоровый психологический климат помогает сотрудникам достигать целей, приносить радость и вдохновение в работу, а также способствует общению, росту производительности и уважению среди сотрудников. Поэтому сотрудники склонны отдавать приоритет коллективным интересам, а не личным выгодам. Сотрудники также добровольно выполняют задания и четко следуют правилам организации, стремясь к долгосрочной приверженности одной компании [4].

На психологический климат организации влияют две группы факторов: внешние факторы и внутренние факторы. Внешние факторы включают институты, политику, экономическое развитие и общий социальный контекст. Внутренние факторы включают отношения с высшим руководством, такие как личность, коммуникация, процесс управления, стиль руководства, взаимоотношения между сотрудниками и отношение сотрудников к своей работе. В результате психологический климат является одновременно источником силы бизнеса и основной ценностью, которая объединяет всех членов организации в единую силу [5].

Сила организации - это не сумма сильных сторон отдельных людей, а скорее диалектическое единство, позволяющее организации решать

проблемы, с которыми каждый участник не может справиться самостоятельно.

Только когда сотрудники достигнут состояния истинного комфорта, радости и счастья, их творческий потенциал и навыки будут эффективно поощряться.

Психологический климат существенно влияет на результаты на индивидуальном уровне сотрудников, такие как трудовая мотивация, удовлетворенность работой, вовлеченность и производительность на работе. Если люди придерживаются оптимистичных представлений о своем рабочем психологическом климате или своих умственных потребностях и будут удовлетворены в своих ожиданиях, они смогут вкладывать больше усилий и времени в свою работу, что соответственно повысит производительность и результативность организации в целом.

Психологический климат связан с когнитивным процессом, который играет важную роль в понимании поведения отдельных лиц в организации, поскольку поведение людей основано на их восприятии реальности, но не на самой реальности. Люди склонны видеть мир таким, каким они хотят его осознавать, и выражают то, что они воспринимают об объективном мире как реальность. Теория психологического климата также указывает на то, что разные люди в одной и той же организации будут по-разному воспринимать окружающую среду и часто реагировать на эти воспринимаемые характеристики, а не на объективные показатели, характеризующие окружающую среду [5].

Работая в окружающей среде, люди должны адаптироваться к ней, и они реагируют на нее в соответствии со своим восприятием окружающего психологического климата.

Психологический климат - это разнонаправленное и многогранное понятие. В настоящее время не существует единого мнения о составляющих психологического климата из-за разницы в содержании и количестве компонентов, составляющих это понятие. В зависимости от цели

исследования и культурных особенностей регионов и отраслей психологический климат может включать в себя различные компоненты.

Одно из исследований раскрывает четыре компонента психологической кульминации, которая находит проявление в психологическом климате:

- 1) поддержка и благоприятные условия со стороны коллег и руководства;
- 2) дух дружелюбия и теплоты в рабочих группах;
- 3) автономия на работе;
- 4) стресс на работе и отсутствие гармонии [5].

По мысли другой группы исследователей, психологический климат состоит из шести компонентов:

- 1) поддержка на работе;
- 2) четкая рабочая ответственность;
- 3) свобода выражения мнений;
- 4) индивидуальный вклад в достижение целей организации;
- 5) адекватное признание компетентности;
- 6) проблемы на работе [6].

Третьей группой специалистов также предлагается еще один шестикомпонентный психологический климат, включающий:

- 1) дружелюбный климат;
- 2) доверие лидеру;
- 3) искреннее и открытое общение с лидерами;
- 4) возможности для обучения и личностного развития;
- 5) справедливость;
- 6) баланс между работой и семьей [6].

Благодаря вышеуказанным исследованиям компоненты психологического климата могут быть выведены из потребностей высокого уровня (согласно теории Маслоу), потребностей в отношениях, потребностей в развитии (Теория ERG), устойчивость и поощрение (Герцберг), ожидания (Врум) и мотивация (Портер и Лоулер).

Эффективность работы - важный вопрос, тесно связанный с эффективностью и успехом организации. В контексте быстро меняющейся бизнес-среды производительность труда - это не только концепция эффективности, но и требование внедрения. Исследования эффективности работы сотрудников основаны на оценках, полученных по отзывам менеджеров, мнениям коллег или из более объективных источников, а также на самооценке респондентов.

Производительность труда - это критерии прогнозирования или ключевые стандарты в определенных рамках, которые действуют как инструмент для оценки эффективности каждого отдельного человека и каждой рабочей группы в организации. Производительность труда - это результат процесса, характеризующегося выполнением рабочей нагрузки в соответствии с некоторыми принятыми нормами. Высокая производительность приносит пользу не только отдельным лицам, но и помогает компании достигать своих целей и повышать ее конкурентные преимущества [4].

Сотрудники являются важным активом любой организации, и улучшение производительности труда сотрудников является решающим фактором будущего успеха бизнеса.

Эффективность работы сотрудников - это достижение целей или стандартов, основанных на ожиданиях, установленных организацией. Другими словами, это выполнение поставленной задачи в соответствии с несколькими рабочими стандартами, такими как точность, полнота, стоимость, продолжительность, предлагаемые инициативы, творческий подход к решению проблем и способность управлять ограниченными ресурсами. Производительность сотрудников - это результат личной компетентности, резонирующей с мотивацией. Производительность - это синергетический эффект индивидуальной компетентности и влиятельные факторы окружающей среды, заложенные в условия труда. Производительность сотрудников связана с количеством, качеством,

своевременностью выполнения поставленных задач. Исследователи считают, что эффективность достигается тогда, когда сотрудники могут выполнять работу наилучшим из возможных способов с минимальными затратами времени и ресурсов [3].

На производительность сотрудников влияют субъективные факторы, такие как знания, навыки, отношение и мотивация. В то же время на производительность труда сотрудников также влияют внешние факторы, такие как рабочая среда и влиятельные коллеги, которые в совокупности называются условиями работы.

В целом, эффективность работы сотрудников понимается как выполнение поставленных задач, которые требуют хорошей координации внутри рабочей группы и с другими коллегами для достижения как индивидуальных, так и организационных целей. Этот процесс также требует от сотрудников использования их энергии, знаний и организационной поддержки для завершения работы

Согласно статистике развития трудовых ресурсов, предприятия, в среднем, могут использовать только около 40% производительности человеческих ресурсов, и этот показатель может быть еще ниже среди офисных работников из-за определенных последствий психологической нестабильности, рабочего давления и влияний на настроение, восприятие и мыслительный процесс сотрудников руководителей, которые управляют всей человеческой деятельностью и определяют эффективность работы [2].

Дружелюбие - это восприятие индивидами дружбы, командной работы, заботы о других в организации, которое характеризует высоко социализирующий фактор. Успех организации в значительной степени зависит от уровня командной работы, который, в свою очередь, зависит от гармонии между отдельными членами коллектива. Командная работа - это очень важное составляющее корпоративная культура, которая объединяет сотрудников для формирования сильного коллектива. Модель командной работы может способствовать развитию духа сотрудничества, координации,

понимания и взаимной поддержки между членами, что в конечном итоге способствует достижению целей организации.

Авторитет и доверие к руководству - это осознание человеком способности организации выполнять обещания, честности и надежности. Доверие является основными факторами в установлении любых отношений. Авторитет и доверие –это социальные связи между руководством и сотрудниками. С уверенностью в своих сотрудниках, менеджерам было бы удобно формулировать рабочие задачи с минимальным необходимым надзором. В свою очередь, сотрудники, которым доверяют, также чувствуют себя уверенно, принимая задание, и приобретают мотивацию для выполнения поставленных задач. Следовательно, взаимное доверие должно привести к лучшему результату для организации и повышению производительности для сотрудников.

Прямое и открытое общение - это выражение истинных чувств, при котором сотрудники могут обмениваться всеми своими идеями со своим начальством, а в некоторых случаях могут даже выразить свое несогласие по какому-либо вопросу. Открытое общение позволяет сотрудникам выражать свои эмоции и эмоциональное состояние, не испытывая чувства вины или не страдая от выговора. Откровенность и открытость - это способность высказывать позитивную, заботливую и целенаправленную критику, которая возможна только тогда, когда обе стороны общения являются прямыми и открытыми друг другу. Прямое и открытое общение помогает снять негативные эмоции сотрудников, чтобы сотрудники могли выражать свои идеи, размышления и даже разочарования, не соглашаясь с лидером. Это должно помочь сотрудникам обрести чувство комфорта и мотивацию для выполнения работы.

Большинство сотрудников предпочитают работать в организациях, где менеджеры сосредоточены на обучении сотрудников для взаимного развития, создании возможностей для приобретения новых навыков и улучшения опыта работы. Если бизнес-лидеры смогут определить

правильные компетенции каждого сотрудника, бизнес-лидеры смогут разработать соответствующую программу обучения, чтобы максимизировать свой потенциал трудоустройства и повысить производительность сотрудников, что принесет взаимную выгоду как для сотрудника, так и для организации.

Программы обучения помогают сотрудникам развивать личные компетенции, достигать карьерных целей и прокладывать путь к продвижению. Однако предприятия должны создавать справедливые возможности для продвижения по службе для каждого сотрудника, чтобы рабочая сила могла сопровождать бизнес и расти вместе с ним.

Чтобы удержать квалифицированных сотрудников, предприятия должны обеспечить удовлетворение потребностей сотрудников более высокого уровня, включая потребности в личностном развитии и возможностях обучения.

Поддержка высшего руководства заключается в обращении за помощью к бизнес-менеджерам в поиске, построении и выборе методов выполнения работы. Менеджеры также должны поддерживать сотрудников в принятии решений, создавая атмосферу взаимодействия, которое создаст чувство уважения. В результате, если сотрудник получает целенаправленную поддержку от своего старшего менеджера, он, как правило, выполняет работу правильным образом и более эффективно.

Таким образом, можно заключить что указанные выше составляющие благоприятного психологического климата в коллективе и процесса оптимизации труда и взаимодействия сотрудников компании позволят не только повысить заинтересованность сотрудников в своей работе, но и положительно повлияют на эффективность деятельности компании, поскольку человеческие ресурсы выступают самым важным активом любой организации.

Список источников

1. Ануашвили А.Н., Костяев В.Н. Повышение надежности управления персоналом на основе объективной психодиагностики // Инновации и инвестиции. 2022. №8.
2. Геранюшкина Г.П., Разбура Е.А. Формирование команды как условие социально-психологической адаптации продавцов консультантов // Психология в экономике и управлении. 2013. №2.
3. Сиволобов В.С. Сергеевич Психологическая профилактика и решение внутригрупповых производственных конфликтов // Вестник науки и образования. 2020. №15-1 (93).
4. Щербакова В. П. Влияние личностных качеств сотрудников на психологический климат коллектива // Вестник ТГУ. 2009. №9.
5. Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N. (2020). The effect of emotional intelligence on turnover intention and the moderating role of perceived organizational support: Evidence from the banking industry of Vietnam. *Sustainability*, 12(5), 1857.
6. Bambang, J., Titi, L., & Azidatur, R. (2020). Budgetary participation, organizational commitment, and performance of local government apparatuses. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 379–390.

References

1. Anuashvili A.N., Kostyaev V.N. Improving the reliability of personnel management based on objective psychodiagnostics // Innovations and investments. 2022. No.8.
2. Geranyushkina G.P., Razbura E.A. Team formation as a condition for socio-psychological adaptation of sales consultants // Psychology in economics and management. 2013. №2.
3. Sivolobov V.S. Sergeevich Psychological prevention and solution of intra-group industrial conflicts // Bulletin of Science and Education. 2020. №15-1 (93).
4. Shcherbakova V. P. The influence of personal qualities of employees on the psychological climate of the team // Bulletin of TSU. 2009. No.9.

5. Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huang, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N. (2020). The influence of emotional intelligence on staff turnover intentions and the constraining role of perceived organizational support: data from the Vietnam banking industry. *Stability*, 12(5), 1857.

6. Bambang J., Titi L. and Azidatur R. (2020). Budgetary participation, organizational obligations and the effectiveness of the work of local government offices. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 379-390.

Для цитирования: Уварова Л.Н., Осин Р.В., Чумаченко Е.В., Бобылева И.В., Романишина Т.С. Влияние психологического комфорта сотрудников на успешность деятельности компании // Московский экономический журнал. 2022. № 9. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-9-2022-21/>

© Уварова Л.Н., Осин Р.В., Чумаченко Е.В., Бобылева И.В., Романишина Т.С.,
2022. *Московский экономический журнал*, 2022, № 9.