



Как восстановить благоприятный психологический климат в коллективе

В наши дни облик компаний поменялся.

Масштаб и последствия коронавируса сделали эту фразу не просто обыденным наблюдением: теперь ей не хватает силы, чтобы отразить действительное положение вещей.

Сейчас облик компаний совершенно точно поменялся.

Сегодня компания может не ограничиваться единым физическим пространством. Она может быть обширной сетью удаленных офисов, расположенных в комнате для гостей, спальне и в подвале.

В большинстве случаев потребность в социальной дистанции на работе радикальным образом изменила процессы производства, предоставления услуг и управления бизнесом в целом.

Психологический климат в коллективе в рамках этой новой парадигмы — важный и существенный фактор. В тот момент, когда при неоптимальных условиях труда от сотрудника требуют высокого качества и производительности, он может испытывать чувство неопределенности и страх потерять работу.

На деятельности некоторых компаний пандемия сказалась в меньшей степени. Но это не делает их невосприимчивыми к изменениям психологического климата в коллективе.



Психологический климат в коллективе в рамках этой новой парадигмы — важный и существенный фактор.

Независимо от ситуации, если вы (как руководитель) столкнулись с ухудшением психологического климата в коллективе, необходимо найти творческий и эффективный подход к решению этой проблемы и обеспечить таким образом психологический комфорт членов коллектива.

- Старайтесь сохранить взаимосвязь между сотрудниками, по возможности физически (с соблюдением социальной дистанции), при необходимости виртуально. Может помочь общение за чашкой кофе утром или днем.
- Оставайтесь на связи. Будьте готовы выслушать сотрудника, если он хочет поговорить. Четко обозначьте свои ожидания.
- Максимально открыто и прозрачно говорите о том, что ждет коллектив в будущем.
- Поощряйте командную работу. В этом могут помочь стимулы за командные достижения, но не стоит ими ограничиваться.
- Обязательно обращайте внимание, отмечайте и публично признавайте качественную работу.
- Никогда недооценивайте важность признания, особенно если его выражает высшее руководство или топ-менеджеры компании.
- Если вы видите проблему, ее необходимо решить. Неразрешенные проблемы редко исчезают сами собой.
- По возможности предугадывайте проблемы. Решайте мелкие проблемы до того, как они станут масштабными.
- Обращайтесь за помощью к своим сотрудникам и активно прислушивайтесь к их предложениям.



- Дайте им возможность действовать в соответствии с их предложениями, если это уместно.
- Поощряйте стремление сотрудников непрерывно развивать свои навыки и повышать квалификацию.
- Если вы регулярно проводите собрания с сотрудниками, выделяйте время, чтобы они могли похвалить и подбодрить друг друга.

Ощущение безопасности и поддержки на рабочем месте играет огромную роль при формировании психологического климата в коллективе. Как руководитель, вы должны в первую очередь обеспечить психологический комфорт сотрудников через открытое общение, признание и уважение. А это, в свою очередь, станет надежным вложением в будущее вашей компании.

Обязательно обращайте внимание, отмечайте и публично признавайте качественную работу.