**Комфортная среда в коллективе**

 Многие люди чувствуют себя несчастными на работе. Можно справиться с эмоциями без увольнения, сохранив хорошее психоэмоциональное состояние. Работники жалуются на хроническую усталость, подавленность, возникновение частых трудностей. Распространение коронавирусной инфекции с самоизоляцией и дистанционной работой тоже сказываются негативно. Положительные эмоции наблюдаются только в период отпуска. Если человек чувствует себя несчастным на работе, рекомендуется прочитать статью, чтобы улучшить состояние.

***Принципы улучшения работоспособности***

Многие работники в учебных или социальных учреждениях жалуются, что чувствуют себя несчастными на работе, поэтому хотят уволиться. Поводом для этого становится отсутствие любви и доброжелательности к детям, коллегам, клиентам. У человека исчезает вдохновение.

 Психологи утверждают, что ощущение полного счастья в рабочем пространстве вредит больше, так как у человека отсутствует личностный рост, мотивация. Поэтому периодический стресс становится поводом для индивидуального роста и развития. Требуется лишь соблюдать основные принципы в рабочем пространстве:

‣ сотрудничество с коллективом;

‣ индивидуальный подход;

‣ поиск мотивации;

‣ уход от мыслей о несчастье.

 Если пользоваться этими правилами, улучшится состояние не только одного человека, но и всей команды, коллектива.

Для работодателя счастье не обязательно

 Для работодателя не обязательно создавать условия, в которых учитывается счастье каждого сотрудника. Если он не поддерживает этот критерий, а стремится удовлетворить стремления каждого работника, возникнут негативные реакции:

‣ ухудшение продуктивности всего коллектива;

‣ уменьшение скорости рабочего процесса.

 Уменьшение работоспособности связано с двумя основными причинами:

* Счастье не связано с работой

Например, если работодатель пытается добиться улучшения психоэмоционального фона в коллективе, создается давление на работников. Каждый из них не может быть счастлив одинаково и постоянно. Возникает скрытый конфликт из-за того, что работодатель пытается сделать одновременно всех людей счастливыми и тратит на это большое количество энергии и сил. Но какой-то работник остается неудовлетворенным.

* Зона комфорта

 Если каждый человек в коллективе всем доволен, соглашается с мнением окружающих, возникает стабильное состояние. В таких условиях невозможен рост и развитие. Отсутствие напряжения создает благоприятную среду, из которой никто не хочет выходить. Отсутствует инновационный прогресс.

Если кто-то из работников становится несчастным, он пытается создать благоприятные условия для себя. Человек старается расти в профессиональной сфере, улучшать работоспособность. Это влияет положительно и на работодателя. Он получает прогресс в своей сфере.

***Правила создания комфортной среды в коллективе***

 Чтобы создать в социальном учреждении или образовательной организации качественную среду, усиливающую работоспособность, добиваться лучшего психоэмоционального состояния для каждого работника не требуется. Лучше, если будет создаваться баланс, учитывающий 2 стороны:

‣ желание работников трудиться, созданное энтузиазмом;

‣ небольшие трудности, провоцирующие усиленную работоспособность.

 ***Интересно!*** В учреждении рекомендуется периодически проводить опрос на тему удовлетворенности работой. Начальник выявит общую атмосферу в коллективе, своевременно устранив проблемы.

 Чтобы нормализовать атмосферу в образовательном или социальном учреждении, рекомендуется придерживаться нескольких правил:

* Сотрудничество между коллегами и начальством

Работники должны понимать, что все они участвуют в деятельности коллектива наравне. Они могут предлагать свои идеи друг другу или начальству. Например, можно периодически создавать круглые столы, где каждый сотрудник предлагает свои идеи и новшества. Это улучшает работоспособность. Начальник может предложить памятку, при использовании которой улучшится рабочий процесс.

* Индивидуальный подход

Следует оценивать каждого сотрудника не как члена коллектива, а индивидуальную личность. Например, если появился новый сотрудник, у которого еще нет навыков для максимальной производительности в рабочее время. Ему назначают наставника. Другой пример — появление сотрудника в возрасте, который не справляется с цифровыми технологиями. Ему определяют помощника, объясняющего навыки работы с компьютером и другими приспособлениями (интерактивная доска на уроках, ноутбук, сканнер). То есть образуется взаимовыгодный обмен.

* Поиск мотивации

Если в коллективе есть активный педагог или социальный работник, он может проводить мастер-классы, объяснять менее опытным сотрудникам правила действий в разных ситуациях. Например, во время конференции. Он может выпустить методическое пособие для своих коллег. Это поможет коллективу сплотиться, получить активные инструменты для реализации навыков.

* Создание службы поддержки

Социальные работники и учителя могут обратиться в нее, если возникают проблемы на работе, психоэмоциональная нестабильность. В службе поддержки всегда получают помощь, устраняют трудности, помогают преодолеть кризис. Коллегии должны знать, что начальству они не безразличны. Несчастье минимизируется.

* Обновление знаний

Для этого отлично подходят книги, статьи, интернет-ресурсы. Повышение компетентности может также помочь почувствовать себя лучше, для этого хорошо подходят образовательные курсы. Если Вы заинтересованы в обучении, то можете воспользоваться нашими услугами и пройти курс по выбранному направлению.

Важно вовремя определить сотрудника, у которого появились проблемы на работе. Тогда он не растеряет навыки, научится лучшему и большему. Требуется лишь соблюдать вышеперечисленные принципы.

* Нормирование стресса

Нормированный стресс — это условия для повышения работоспособности каждого человека в коллективе. Это не означает, что создаются негативные факторы, ухудшающие психоэмоциональный фон. Нормирование означает, что каждый член коллектива осознает методы, благодаря которым может справиться с возникающими трудностями, легко преодолевая их.

 Сплоченный коллектив легко справляется с кризисными ситуациями, активизируя ресурсы. Возникший стресс быстро устраняется, не влияя на какого-либо члена группы.

 Поэтому важно формирование сплоченного коллектива, где одновременно присутствует небольшой стресс, но вся команда остается сплоченной, не устраняя внимание ни с одного работника. Чувство удовлетворенности работой также может вызвать обновление знаний, поэтому так важно проходить курсы повышения квалификации.