

Тюнева Лия Раисовна

магистрант

ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления  
при Главе Республики Башкортостан»  
г. Уфа, Республика Башкортостан

DOI 10.31483/r-152100

## **ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА МОТИВАЦИЮ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМАНД ПОЧТЫ РОССИИ**

*Аннотация: исследование направлено на анализ психологической безопасности сотрудников «Почты России», акцентируя внимание на смыслообразующих аспектах их профессиональной жизни. Расширены знания о феномене психологической безопасности через призму смыслового контекста, включая специфику осмысленности профессионального существования. Подтверждена значимость смыслового содержания как основного элемента психологической безопасности. Выявлено, что психосоциальные факторы безопасности критичны для эффективности управления и функционирования почтовой деятельности.*

*Ключевые слова:* психологическая стабильность индивида, рабочий контекст, жизненные ценности, самоанализ, эффективность в рабочей сфере.

В современном мире, обсуждение профессиональной деятельности неизменно включает анализ воздействия негативных факторов на участников почтового процесса. Исходя из последних данных, абсолютной защиты в почтовой сфере не достигнуто, и понятие «безопасность личности» охватывает различные аспекты. Психологическая безопасность оценивается через защищенность от негативных воздействий как изнутри, так и снаружи, что является фундаментом для эффективного развития сотрудников «Почты России». Грамотная организация безопасного рабочего пространства напрямую влияет на систематизацию трудовых процессов и усиление профессиональных показателей работников [1, с. 32].

Психологическая безопасность является ключевым элементом для формирования благоприятной атмосферы в трудовом коллективе, где царит понимание и доверие. Это состояние защищает работников от негативных явлений, таких как критика, оскорблений и дискриминация, обеспечивая тем самым условия для их профессионального и личностного роста. Психологическая безопасность создает среду, в которой каждый член команды чувствует себя уважаемым и ценным, что способствует кооперации и эффективной работе. В ее основе лежат такие компоненты, как доверие, открытость, корректное восприятие ошибок и свобода выражения мнений без страха перед осуждением или критикой.

Имея доверие в коллективе, создается благоприятная атмосфера для проявления инициативы и сотрудничества. В такой среде каждый сотрудник «Почты России» чувствует себя защищенным, осознавая, что коллеги не только не подставят, но и окажут необходимую поддержку. Элементы психологической безопасности включают:

- прозрачность в коллaborации критична для создания атмосферы психологической защищенности. Это означает, что каждый участник команды «Почты России» должен быть уверен, в возможности открыто делиться своими предложениями и мнениями с коллегами;
- корректное восприятие ошибок критически важно для создания атмосферы психологической безопасности в коллективе «Почты России». Каждый работник должен осознавать: ошибки неизбежны в процессе обучения и совершенствования профессиональных навыков, и они не будут встречены с негативной реакцией или осуждением со стороны коллег и руководства.

В группе, лишённой психологической стабильности, могут возникать следующие трудности.

1. Деструктивное взаимодействие между сотрудниками. Отсутствие доверия и понимания в коллективе часто становится причиной внутригрупповых конфликтов и раздражения между членами команды. Это разрушает сплочен-

---

ность команды и эффективность совместной деятельности, что отражается на продуктивности всех процессов.

2. Стress. Работа в «Почте России» характеризуется интенсивными стрессовыми условиями. В случае отсутствия взаимной поддержки и создания условий психологической комфортности в коллективе, стресс может усиливаться, что приведёт к утомлению и демотивации сотрудников «Почты России».

3. Финальный исход. Работники «Почты России» могут ощущать недооценённость со стороны управления или жаловаться на нехватку времени для завершения проектов. Такое восприятие может снизить качество их труда, привести к упущению мелких нюансов и, в итоге, к недостаточно качественному продукту.

4. Отсутствие коммуникации о личных затруднениях. В коллективе «Почты России» возможно сокрытие сотрудниками своих вызывающих беспокойство чувств, включая демотивацию, разочарование и эмоциональные напряжения. В условиях недостаточного внимания к психологической атмосфере в коллективе, такие проблемы могут усугубляться, приводя к созданию атмосферы неудовлетворенности и огорчений.

5. Дефицит мотивационной среды. Отсутствие вдохновляющего климата в коллективе «Почты России» может подрывать уверенность участников и приводить к падению мотивации и цели. Когда группа людей не синхронизирована в работе, повышается риск разрозненности усилий, что усложняет создание эффективного и успешного конечного продукта.

Внедрение стратегии психологической безопасности в корпоративной культуре «Почта России» является критически важным аспектом. Эта политика должна находить отклик, как у руководства, так и у всех сотрудников. Даже в условиях сложных проектов, когерентность и солидарность в команде, основанная на взаимном уважении и поддержке, способствуют превосходству и нахождению решений перед лицом вызовов. Центральным элементом поддержания психологической безопасности является создание оптимистичного климата в коллективе, что достижимо через активное и многоаспектное взаимодействие.

ствие, охватывающее не только профессиональные задачи, но и личные аспекты жизни сотрудников [3, с. 116].

Также важно прозрачно устанавливать и управлять ожиданиями, убеждаясь, что каждый член команды четко осознает свои обязанности и предполагаемые результаты работы, избегая недопонимания касательно невысказанных предположений. Культивирование позитивного настроя внутри команды не только способствует укреплению междуличностных связей, но и стимулирует мотивацию и улучшает общую производительность.

Ключевым аспектом психологической устойчивости команды является качественный подбор персонала. Необходимо тщательно оценивать соответствие потенциальных сотрудников, как профессиональным стандартам, так и личностным характеристикам. Это способствует предотвращению внутриколлективных конфликтов и непонимания, поддерживая гармоничное взаимодействие в команде [5, с. 214].

Участие в тренингах по коммуникационным навыкам может значительно укрепить психологическую безопасность в коллективе. Это достигается за счёт развития способностей членов команды более эффективно общаться между собой. Подобные обучения могут включать модули по улучшению коммуникации внутри команды, налаживанию контактов с клиентами, а также развитию организационных умений.

Несколько рекомендаций для каждого работника «Почты России»:

Разработайте прозрачный коммуникационный процесс. Эффективная коммуникация – фундамент для создания атмосферы психологической безопасности в коллективе. Сделайте так, чтобы каждый сотрудник «Почты России» чувствовал уверенность в возможности открыто выразить свои мысли и задать необходимые вопросы. Обозначьте четкие каналы общения, обеспечивая понимание того, как и с кем можно связаться в любой ситуации.

Внимательно слушайте и акцентируйте внимание на мнениях. Отсутствие адекватного внимания и понимания со стороны руководства в «Почте России» часто становится корнем конфликтов и несогласий среди сотрудников. Акцент

---

на активном слушании и учете мнений членов команды способствует укреплению корпоративных связей и повышению эффективности работы.

Избегайте необоснованной критики. В профессиональной среде критика должна способствовать развитию и улучшению, она должна быть конструктивной и целенаправленной. Концентрируйтесь на аспектах работы, требующих доработки, предлагайте практические рекомендации и избегайте личных наездов, которые могут демотивировать и унижать коллег [4, с. 252].

Используйте метод позитивной и транскультуральной психотерапии. Некоторые аспекты методологии позитивной транскультуральной психотерапии:

Гуманистический взгляд на коллег. Сотрудник рассматривается с позиции изначального овладения двумя способностями: к любви и к познанию.

Психоаналитический метод. Проблемы и трудности сотрудника рассматриваются через призму его внутренних конфликтов, противоречий и концепций.

Холистический метод. Все сферы жизни сотрудника рассматриваются как взаимосвязанные, и нарушение баланса в какой-либо из сфер прямо или косвенно влияет на другие сферы жизни.

Транскультуральность. Сотрудник рассматривается с позиции той культуры, того времени, тех семейных концепций, в которых он рос и развивался.

Разрабатывайте решения коллективно, превращая процесс в задачу всей команды. Лидеры должны активно подкреплять инициативы сотрудников, обеспечивая возможность каждому ощутить собственную значимость и узреть свои достижения в контексте групповых успехов.

Важно осознавать уникальность каждой команды и адаптировать подходы к созданию психологической безопасности сообразно их специфике. Различные коллективы требуют уникальных стратегий и механизмов для укрепления психологической основы, что, в свою очередь, способствует улучшению продуктивности [2, с. 97].

Кроме того, критически важно мониторить динамику команды и оперативно корректировать любые выявленные дисфункции, дабы предупредить их эскалацию и снизить отрицательное воздействие.

Психологическая безопасность в команде «Почта России» является одним из ключевых факторов успеха. Лидеры должны активно способствовать развитию межличностного доверия, что положительно скажется на эффективности работы.

### ***Список литературы***

1. Айзман Н.И. Психологические основы безопасности человека: учебное пособие / Н.И. Айзман. – М.: Юрайт, 2023. – 272 с.
2. Донцов А.И. Психология безопасности: учебное пособие для бакалавриата / А.И. Донцов. – М.: Инфра-М, 2022. – 276 с.
3. Минаев Г.А. Образование и безопасность: учебник / Г.А. Минаев. – М.: Логос, 2021. – 312 с.
4. Самыгин С.И. Социальная безопасность: учебное пособие / С.И. Самыгин, А.В. Верещагина, Г.И. Колесникова. – М.: Дашков и К, 2020. – 360 с. EDN IJGFBV
5. Харламенкова Н.Е. Психологическая безопасность личности. / Н.Е. Харламенкова. – М.: Институт Российской академии наук, 2020. – 261 с.