

УДК 62-182.77

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК

Елена Викторовна Ульрих

доктор технических наук, профессор

elen.ulrich@mail.ru

Валерия Викторовна Овсянникова

студент

vo04112002@yandex.ru

Калининградский государственный технический университет

Калининград, Россия

Аннотация. В статье рассматривается важность психологической безопасности на рабочем месте предприятий АПК для формирования эффективной команды, способной принимать инновационные решения и демонстрировать высокую результативность. Особое внимание уделяется тому, что уровень психологической безопасности в организации, принадлежащей к сектору АПК, напрямую влияет на эффективность команды, превосходя другие параметры, такие как надежность и ясность целей. Приводятся примеры успешного применения концепции психологической безопасности в организациях АПК, включая случай проекта Google «Аристотель». Также предлагается поэтапный подход к созданию психологической безопасности. В заключении подчеркивается важность активного участия руководителей в формировании культуры, способствующей психологической безопасности в коллективе на предприятиях АПК.

Ключевые слова: предприятия АПК, психологическая безопасность, климат в коллективе, отношения в коллективе.

В 2020-х годах руководителям предприятий АПК необходимо создавать безопасную, инклюзивную среду, чтобы расширять возможности команд. Ключевым аспектом является психологическая безопасность: 72 % сотрудников ценят поведение руководства, которое способствует этому. Однако 74 % руководителей не знают об этой потребности. Внедрение открытого сотрудничества на предприятиях АПК позволяет сотрудникам выявлять риски и превращать их в возможности. Психологическая безопасность, если ее правильно использовать, может помочь командам и организациям двигаться вперед [1].

Что такое психологическая безопасность на предприятиях АПК?

Психологическая безопасность определяется как «общая вера в то, что человек не будет наказан или унижен за высказывание идей, вопросов, опасений или ошибок». Создание этого безопасного пространства в гибридных, удаленных или распределенных командах на предприятиях АПК требует сознательных и целенаправленных усилий, которые помогут вашей команде понять друг друга и вдохновить на подлинное взаимодействие на работе [2].

Почему психологическая безопасность важна на предприятиях АПК?

Для формирования эффективной команды необходимо обеспечить качественное принятие решений, инновации и высокую результативность.

Психологическая безопасность, безусловно, является самым влиятельным фактором, который воздействует на все эти элементы одновременно [3].

В проекте Google «Аристотель» она была названа первой и основополагающей динамикой эффективности команды, опередив другие динамики, такие как надежность, структура и ясность, смысл и влияние.

Более того, в организациях АПК с высоким уровнем психологической безопасности:

- на 76 % больше вовлеченности в работу по всей организации
- на 67 % больше вдохновляют сотрудников на применение нового

навыка в работе

- на 50 % выше производительность труда
- на 57 % выше вероятность улучшения сотрудничества между сотрудниками.

Даже учитывая статистику, некоторые из нас могут задаться вопросом, возможно ли повлиять на все эти аспекты с помощью психологической безопасности. Профессор Эми Эдмондсон, автор книги «Бесстрашная организация», говорит «да».

По ее словам, эффективность работы на самом деле сводится к тому, насколько мы не любим рисковать [4].

Как создать психологическую безопасность в вашей команде?

В книге «Начните с доверия» Фрэнсис Фрей и Энн Моррисс рассказывают о разнородных командах с частично разделенными знаниями. Это сценарий, при котором сотрудники скрывают свои знания из-за страха быть осужденными.

Чтобы создать атмосферу психологической безопасности перед лицом этого страха, вы можете смоделировать эти три ключевые модели поведения руководителя:

- Будьте консультантом в своем руководстве, активно запрашивая мнение сотрудников по вопросам, которые непосредственно их касаются
- Оказывайте поддержку, проверяя сотрудников и их самочувствие.
- Предлагайте перспективу, предлагая сотрудникам альтернативные способы взглянуть на свою работу и придумать новые пути реализации своего потенциала.

Давайте посмотрим, как вы можете внедрить эти модели поведения в свое ежедневное взаимодействие с командой и организацией в сфере АПК [4].

Существует четыре стадии психологической безопасности [2].

Чтобы создать в вашей организации инклюзивные команды, которые свободно и полно делятся своими разнообразными знаниями, вам нужен поэтапный подход.

Члены вашей команды должны почувствовать, что их принимают в группе, прежде чем они смогут внести свой вклад и предложить свои способы улучшения организации.

Организационный антрополог Тимоти Р. Кларк разделяет это на четыре уровня психологической безопасности [3].

1. Безопасность включения.

Психологическая безопасность, имеющая решающее значение для рабочих мест, начинается с инклюзии: сотрудники должны чувствовать, что их принимают и признают. Руководители должны создавать значимые связи в коллективе, подчеркивая индивидуальные сильные стороны, таланты и способности

2. Безопасность новичка.

Находясь на стадии безопасности, сотрудники начинают чувствовать себя более комфортно, задавая вопросы, экспериментируя и обращаясь за обратной связью.

Чтобы создать среду обучения, где ошибки не наказываются, руководители должны дать сотрудникам возможность рисковать, внедрять инновации и учиться на своем опыте.

3. Безопасность сотрудников.

Раскрывайте потенциал сотрудников: проводите мозговые штурмы с сотрудниками, чтобы определить цели и роли, используйте опросы для получения различных мнений, отмечайте новаторские идеи. Поощряйте участие в проектах, стратегиях и прогрессе.

4. Безопасность бросающего вызов.

Когда ваши сотрудники чувствуют себя достаточно комфортно, чтобы оспаривать статус-кво и открыто выражать свое несогласие, вы достигаете наивысшей точки психологической безопасности в коллективе.

Именно здесь разнообразие мышления становится по-настоящему сильным.

Все начинается с вас, руководители.

Лидеры должны признать важность психологической безопасности на предприятиях АПК и принять активное участие в создании культуры, которая ее поддерживает. Вы можете способствовать этому, моделируя на работе консультативное, поддерживающее и вызывающее поведение руководителя [1].

Но психологическая безопасность не будет в полной мере процветать в организации АПК, если сами лидеры не будут демонстрировать уязвимость со своей стороны. Это начинается с того, что лидеры признают свои ошибки и делятся ими, что, в свою очередь, побуждает их команды делать то же самое.

Поступая таким образом, лидеры могут помочь сформировать устойчивую и вовлеченную рабочую силу, которая будет лучше приспособлена для решения проблем современного рабочего места на предприятиях АПК [4].

Список литературы:

1. Edmondson A.C. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth Hardcover. // Wiley. 2018. 256 p.
2. Frei, F.X., Morriss, A., Zaki, J., Galford R.M. HBR's 10 Must Reads on Trust // Harvard Business Review. 2023. P. 176-181.
3. Clark T.R. The 4 Stages of Psychological Safety. // Berrett-Koehler Publishers. 2020. 192 p.
4. Clark T.R. Leading with Character and Competence. // Berrett-Koehler Publishers. 2016. 216 p.

UDC 62-182.77

PSYCHOLOGICAL SAFETY IN THE TEAM

Elena V. Ulrikh

doctor of technical sciences, professor

elen.ulrich@mail.ru

Valeria V. Ovsyannikova

student

vo04112002@yandex.ru

Kaliningrad State Technical University,

Kaliningrad, Russia

Annotation. The article discusses the importance of psychological safety in the workplace of agricultural enterprises for the formation of an effective team capable of making innovative decisions and demonstrating high performance. Particular attention is paid to the fact that the level of psychological safety in an organization belonging to the agro-industrial sector directly affects the effectiveness of the team, surpassing other parameters such as reliability and clarity of goals. Examples of successful application of the concept of psychological safety in agricultural organizations are given, including the case of Google's Aristotle project. A step-by-step approach to creating psychological safety is also proposed. In conclusion, the importance of the active participation of managers in the formation of a culture that promotes psychological safety in the team at agricultural enterprises is emphasized.

Key words: enterprises of the agro-industrial complex, psychological safety, team climate, team relations.

Статья поступила в редакцию 03.05.2024; одобрена после рецензирования 13.06.2024; принята к публикации 27.06.2024.

The article was submitted 03.05.2024; approved after reviewing 13.06.2024; accepted for publication 27.06.2024.