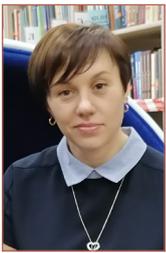


Социально-психологический климат коллектива библиотеки как условие ее эффективной деятельности

Л. А. Трофимова



Трофимова
Лилия Александровна,

Новосибирский
государственный
технический
университет,
Научная библиотека,
пр. К. Маркса, 20,
Новосибирск, 630073,
Россия,
заведующий научно-
методическим отделом

ORCID: [0000-0001-9278-0339](https://orcid.org/0000-0001-9278-0339)

e-mail: trofimova@library.nstu.ru

Аннотация. Одной из задач управления персоналом организации, в том числе и библиотеки, является формирование климата в коллективе. Цель статьи – изучить состояние социально-психологического климата коллектива библиотеки как фактора, влияющего на эффективность ее деятельности, и разработать рекомендации по его развитию. Для исследования коллектива научной библиотеки Новосибирского государственного технического университета (НГТУ) использовались методика социально-психологической самооценки коллектива Р. С. Немова, а также сплошное анкетирование работников. Показано, что устранению выявленных недостатков может способствовать реализация практики наставничества и тренинг. Полученные результаты и выводы могут быть использованы для совершенствования социально-психологического климата и повышения эффективности работы не только научной библиотеки НГТУ, но и любой другой библиотеки с любым количеством сотрудников.

Ключевые слова: социально-психологический климат коллектива, межличностные отношения, управление персоналом, организация труда, психологическая совместимость

Для цитирования: Трофимова Л. А. Социально-психологический климат коллектива библиотеки как условие ее эффективной деятельности // *Библиосфера*. 2021. № 1. С. 63–74. <https://doi.org/10.20913/1815-3186-2021-1-63-74>.

Socio-psychological climate of the library staff as a condition for its effective activity

Liliya A. Trofimova

Trofimova Liliya Aleksandrovna,

Novosibirsk State Technical University,
Academic Library,
Prospekt K. Marksa, 20, Novosibirsk,
630073, Russia,
Head of the Scientific and Methodological
Department

ORCID: [0000-0001-9278-0339](https://orcid.org/0000-0001-9278-0339)

e-mail: trofimova@library.nstu.ru

Received 03.11.2020

Revised 01.02.2021

Accepted 10.02.2021

Annotation. One of the personnel management tasks, including libraries, is the formation of a climate in the work collective. The purpose of the article is to study the state of the socio-psychological climate of the library staff as a factor impacting the efficiency of its activities and to develop recommendations for its evolution. To study the staff of the academic library of Novosibirsk State Technological University (NSTU), the Nemov method for socio-psychological self-assessment of the team, as well as continuous questioning of employees, was used. Based on the results of diagnostics of the socio-psychological climate of the staff of the NSTU academic library, it is shown that the implementation of mentoring practice can contribute to the elimination of the identified shortcomings and to the formation of a more stable socio-psychological climate in the team. In order to reduce the risks of potential conflicts in the team, it is proposed to organize training for the employees of the NSTU scientific library. The results and conclusions obtained can be used in the practical activities of not only the NSTU academic library, but also in any other library with any number of persons in a team.

Keyword: social and psychological climate of the team, interpersonal relations, personnel management, labor organization, psychological compatibility

Citation: Trofimova L. A. Socio-psychological climate of the library staff as a condition for its effective activity. *Bibliosphere*. 2021. № 1. P. 63–74. <https://doi.org/10.20913/1815-3186-2021-1-63-74>.

Введение

Социально-психологический климат (СПК) коллектива – это общая комплексная психологическая характеристика группы людей, совместно ведущих трудовую деятельность. Важность его изучения заключается в том, что его состояние отражает степень развития взаимоотношений и удовлетворения сотрудников разными аспектами деятельности в коллективе.

Таким коллективом может выступать и библиотека, например научная библиотека одного из ведущих исследовательских университетов страны – Новосибирского государственного технического университета (НГТУ). Цель статьи – изучить состояние социально-психологического климата коллектива библиотеки как фактора, влияющего на эффективность ее деятельности, и разработать рекомендации по его развитию.

Обзор литературы по вопросам социально-психологического климата коллектива

Вопросам СПК коллектива посвящено достаточно большое количество исследований. В числе авторов можно назвать В. В. Бойко (Бойко, 2011), Е. А. Васильеву (Васильева, 2018), Л. Ф. Голубеву (Голубева, 2016), И. А. Ковалевич

(Ковалевич, 2016) и др. Изучение этих вопросов давно привлекает внимание исследователей-психологов, однако единый подход к трактовке данного понятия отсутствует. Прежде всего, психологический климат коллектива – это результат межличностного взаимодействия людей и их совместной деятельности (Васильева, 2018, с. 55). Он отражает состояние отношений и общения между членами организации, отдельными ее подразделениями, оказывающее влияние на поведение членов коллектива, их дисциплину, результаты деятельности в целом. Необходимо отметить, что термин «социально-психологический климат» и его английская калька “social and psychological climate” используются в подавляющем большинстве только российскими учеными (например, Kolesnichenko et al., 2019; Rogach et al., 2018; Vaganova et al., 2020). В англоязычной литературе эта проблема обозначена термином «psychological climate» – «психологический климат» (например, Leković, Marić, 2016; West, Lyubovnikova, 2015), причем последние монографии и главы из книг либо касаются вопросов организационного климата (и таких исследований на основе различных теоретико-методологических подходов становится все больше), либо носят исключительно прикладной характер и касаются проблем

психологического климата в предпринимательстве, стиля руководства и т. д.

Исследование научной литературы (Васильева, 2018; Данилова, 2016; Каменская, 2018; Островский, 2016) позволяет утверждать, что отечественными авторами выделяется четыре основных подхода к пониманию СПК, характеристика которых приведена в [таблице 1](#).

Многие исследователи (например, Ковалевич, 2016; Почебут, 2017) при изучении психологической атмосферы коллектива дают характеристики его благоприятной и неблагоприятной формам проявлений. На основании обобщения этих характеристик, благоприятным следует считать такой климат в коллективе, в котором присутствуют (Фененко, 2018, с. 71):

- доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу,
- доброжелательная и деловая критика,
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся жизнедеятельности коллектива,
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для коллектива решения,
- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении,
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу,
- принятие на себя ответственности за состояние дел в коллективе каждым из его членов.

Благоприятный климат способствует росту производительности и удовлетворенности трудом, сплачивает группу, способен компенсировать даже малопривлекательную работу;

неблагоприятный – напротив, ухудшает экономические показатели работы группы, разобщает людей, ведет к развалу группы, не всегда компенсируется даже очень высокой оплатой (Харисова, 2018, с. 50).

На социально-психологический климат оказывают влияние многие факторы внутренней среды и внешней обстановки. Структурируя их совокупность, Н. С. Касаткина выделяет факторы макросреды, микросреды и внутренние факторы ([рис. 1](#)) (Касаткина, с. 85).

Огромное значение для морального климата коллектива библиотеки имеет осознание каждым сотрудником общности целей с целями места работы, а также неформальные отношения сотрудников на работе и вне ее. Сотрудничество, доверие, взаимовыручка и взаимопомощь формируют положительный климат коллектива, в то время как недоброжелательная атмосфера, конфликты приводят к стрессовым ситуациям, и как следствие – к неблагоприятному СПК (Харисова, 2018).

Большое значение для формирования психологической атмосферы в коллективе имеет личный стиль общения каждого сотрудника и самого руководителя (Данилова, 2016), который не только может, но и должен влиять на создание благоприятной обстановки в группе подчиненных, а также целенаправленно регулировать ее по своему усмотрению с учетом поставленных задач.

Вместе с тем особенности СПК коллектива библиотеки изучены мало. Нам удалось выявить лишь небольшое количество источников, содержание которых затрагивает эти вопросы (Сергеев, 2013; Ульбашева, 2016; Харисова, 2018; Шкредина, 2018).

Таблица 1. Характеристика подходов к пониманию сущности социально-психологического климата коллектива

Table 1. Characteristics of approaches to understand the essence of the socio-psychological climate of the team

Сущность социально-психологического климата в соответствии с подходом автора	Автор, придерживающийся указанного подхода
Особое состояние коллективного сознания, отражающего специфические психологические черты и направленность психологии членов коллектива	Е. А. Васильева (Васильева, 2018)
Настроения, эмоциональные характеристики, преобладающие в коллективе	М. М. Данилова (Данилова, 2016)
Система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена коллектива	В. Г. Каменская (Каменская, 2018)
Социальная и психологическая совместимость членов коллектива, характеризующаяся степенью сплоченности, морально-психологического единства, наличием групповых традиций и обычаев	Э. В. Островский (Островский, 2016)



Рис. 1. Факторы, оказывающие влияние на СПК коллектива (Фененко, 2018)
 Fig. 1. Factors influencing the social and psychological climate of a team (Fenenko, 2018)

Поскольку большинство сотрудников библиотеки – женщины, то необходимо учитывать гендерную составляющую. Следует отметить особенность эмоционального компонента: женщины, как правило, чаще, чем мужчины, проявляют чувствительность к психологическому климату, стремление работать в комфортной для себя атмосфере. Приходя на новую работу, женщины обычно пытаются сначала установить эмоциональные связи с коллегами и только после этого полностью включаются в трудовой процесс. Удовлетворенность отношениями в коллективе становится при этом одним из основных факторов, определяющих удовлетворенность женщин трудом в целом (Басова, 2012).

Также на внутреннее состояние климата коллектива библиотеки влияют индивидуальные психологические особенности каждого сотрудника: настроение, поведение, предпочтения, личное мнение. К индивидуальным особенностям личности относят дисциплинированность, ответственность, принципиальность, общительность, культуру поведения, а также активность во взаимоотношениях (Шкрядина, 2018).

Методология и методы исследования

Объектом наблюдения в исследовании является коллектив Научной библиотеки им. Г. П. Лыщинского НГТУ (НБ НГТУ), общая

штатная численность которой, согласно кадровой документации, на конец 2019 г. составляла 65 чел.

Гендерный состав работников библиотеки на 100% представлен женщинами. Состав работников по стажу работы представлен в таблице 2, по уровню образования – в таблице 3.

Для анализа СПК коллектива НБ НГТУ были использованы методика по выявлению степени интеграции коллектива (или методика социально-психологической самооценки коллектива) Р. С. Немова (Немов, 2003), анкетирование и метод сравнительного анализа.

Результаты исследования и их обсуждение

При проведении исследования сотрудникам библиотеки (в опросе приняли участие 65 чел.) сначала предлагалось ознакомиться со списком суждений (табл. 4) и оценить, какое количество коллег проявляет отношения и формы поведения, зафиксированные в содержании данных суждений. Каждому суждению можно было поставить от 0 до 6 баллов. Затем число баллов в каждой анкете было суммировано и проведена их общая обработка.

Варианты ответов:

- «все» – 6 баллов;
- «почти все» – 5 баллов;
- «большинство» – 4 балла;
- «половина» – 3 балла;
- «меньшинство» – 2 балла;

Таблица 2. Стаж работников НБ НГТУ на момент проведения исследования

Table 2. The distribution of librarians in the scientific library of Novosibirsk State Technological University according to seniority

Категория работников по стажу	Численность работников, чел.	Структура, % в общей численности
от 1 до 5 лет	3	4,62
от 6 до 10 лет	4	6,15
от 11 до 25 лет	33	50,77
свыше 25 лет	25	38,46
Всего	65	100,00

Таблица 3. Уровень образования работников НБ НГТУ на момент проведения исследования

Table 3. The distribution of librarians in the scientific library of Novosibirsk State Technological University according to the level of education

Количество работников, имеющих образование	Численность работников, чел.	Структура, % в общей численности
Высшее	51	78,46
Среднее специальное	10	15,38
Среднее	4	6,15
Всего	65	100,00

- «почти никто» – 1 балл;
- «никто» – 0 баллов.

В опросном листе была использована «шкала достоверности» – вопросы 16; 31; 46; 61. Заранее было принято, что чем больше положительных ответов (более 2 баллов) дает сотрудник на эти вопросы, тем менее правдиво он отвечает на вопросы анкеты. Поэтому баллы этих анкет (всего их оказалось 6) не были учтены.

Обработка результатов проходила следующим образом: подсчитывалась сумма баллов по каждой анкете, баллы всех анкет суммировались и затем делились на количество принявших участие в опросе. Ключ для анализа ответов приведен в [таблице 5](#). Результаты представлены в [таблице 6](#).

Результаты показывают, что сотрудники библиотеки взаимодействуют согласованно, грамотно регулируют деловые и межличностные взаимосвязи, а также стремятся к принятию на себя ответственности за успех или неудачу совместной деятельности, равно как и несут индивидуальную ответственность за выполнение возложенных на них полномочий в соответствии с должностными обязанностями. Психологическая близость сотрудников находится на достаточно высоком уровне, расхождений интересов членов коллектива с функциями и деятельностью библиотеки практически не имеется. Вместе с тем такие критерии, как сплоченность, контактность и целостность, можно совершенствовать.

Таким образом, на основе полученных результатов диагностики можно сделать вывод, что СПК коллектива НБ НГТУ – благоприятный. В целом работники библиотеки чувствуют себя в коллективе комфортно.

На втором этапе было проведено сплошное анкетирование работников по специально разработанной анкете. Основными вопросами, на которые нужно было получить ответы, были: приверженность к работе; факторы эффективности труда, которые характеризуют мотивы трудового поведения коллектива; причины, влияющие на снижение эффективности труда и оценку отдельных аспектов СПК в коллективе.

Присутствие в анкете вопросов о том, как сотрудники коллектива относятся к своей работе, обусловлено тем, что отношение каждого индивида в конечном итоге оказывает существенное влияние на психологический климат.

На вопросы анкеты ответили 65 сотрудников библиотеки. 33 сотрудника (50,77% от общего количества) отметили, что им очень нравится их работа, 27 чел. (41,54%) указали, что работа им «пожалуй, нравится», и всего 5 чел. (7,69%) – работа безразлична, что является тревожным фактором. Тех, кому работа в библиотеке однозначно не нравится, анкетирование не установило.

Отвечая на вопрос: «После длительного отсутствия вернулись ли бы вы на свое место работы?», – 40 чел. (61,54%) дали однозначно утвердительный ответ, и только 4 чел. (6,15%)

Таблица 4. Опросный лист

Table 4. Questionnaire

№	Суждения	Оценка
1	Свои слова подтверждают делом	
2	Осуждают проявления индивидуализма	
3	Имеют сходные убеждения	
4	Радуются успехам друг друга	
5	Оказывают помощь новичкам и членам других подразделений	
6	Умело взаимодействуют друг с другом	
7	Знают задачи, стоящие перед коллективом	
8	Требовательны друг к другу	
9	Все вопросы решают сообща	
10	Едины в оценках проблем, стоящих перед коллективом	
11	Доверяют друг другу	
12	Делятся опытом работы с новичками и членами других подразделений	
13	Бесконфликтно распределяют обязанности между собой	
14	Знают итоги работы коллектива	
15	Никогда и ни в чем не ошибаются	
16	Объективно оценивают свои успехи и неудачи	
17	Личные интересы подчиняют интересам коллектива	
18	Одному и тому же посвящают свой досуг	
19	Защищают друг друга	
20	Учитывают интересы новичков и представителей других подразделений	
21	Взаимно дополняют друг друга в работе	
22	Знают положительные и отрицательные стороны работы коллектива	
23	Работают над решением задач и проблем с полной отдачей	
24	Не остаются равнодушными, если задеты интересы коллектива	
25	Одинаково оценивают правильность распределения обязанностей	
26	Помогают друг другу	
27	К новичкам, старым членам коллектива и представителям других подразделений предъявляют одинаково справедливые требования	
28	Самостоятельно выявляют и исправляют недостатки в работе	
29	Знают правила поведения в коллективе	
30	Никогда и ни в чем не сомневаются	
31	Не бросают начатое дело на полпути	
32	Отстаивают принятые в коллективе нормы поведения	
33	Одинаково оценивают интересы коллектива	
34	Искренне огорчаются при неудачах коллег	
35	Одинаково объективно оценивают работу старых, новых членов коллектива и представителей других подразделений	
36	Быстро разрешают конфликты и противоречия, возникающие в процессе взаимодействия друг с другом при решении коллективных задач	
37	Хорошо знают свои обязанности	
38	Сознательно подчиняются дисциплине	
39	Верят в свой коллектив	
40	Одинаково оценивают неудачи коллектива	
41	Тактично ведут себя в отношении друг друга	
42	Не подчеркивают своих преимуществ перед новичками и представителями других подразделений	

Продолжение табл. 4

№	Суждения	Оценка
43	Быстро находят между собой общий язык	
44	Хорошо знают приемы и методы совместной работы	
45	Всегда и во всем правы	
46	Общественные интересы ставят выше личных	
47	Поддерживают полезные для коллектива начинания	
48	Имеют одинаковые представления о нормах нравственности	
49	Доброжелательно относятся друг к другу	
50	Тактично ведут себя по отношению к новичкам и членам других подразделений	
51	Берут на себя руководство коллективом, если потребуется	
52	Хорошо знают работу товарищей по коллективу	
53	По-хозяйски относятся к имуществу фирмы	
54	Поддерживают сложившиеся в коллективе традиции	
55	Дают одинаковые оценки социально значимым качествам личности	
56	Уважают друг друга	
57	Тесно сотрудничают с новичками и членами других коллективов	
58	Принимают на себя обязанности других членов коллектива при необходимости	
59	Знают черты характера друг друга	
60	Все умеют делать	
61	Ответственно выполняют любую работу	
62	Оказывают активное сопротивление силам, разобщающим коллектив	
63	Одинаково оценивают правильность распределения поощрений	
64	Поддерживают друг друга в трудные минуты	
65	Радуются успехам новичков и представителей других подразделений	
66	Действуют слаженно и организованно в сложных ситуациях	
67	Хорошо знают привычки и склонности друг друга	
68	Активно участвуют в общественной работе	
69	Постоянно заботятся об успехах коллектива	
70	Одинаково оценивают справедливость наказаний	
71	Взаимно относятся друг к другу	
72	Искренне сопереживают неудачам новичков и членов других подразделений	
73	Быстро находят вариант распределения обязанностей, который устраивает всех	
74	Хорошо знают, как обстоят дела друг у друга	

Таблица 5. Ключ

Table 5. Key

№	Показатель	Вопросы
1	Стремление к сохранению целостности группы	2; 9; 17; 24; 32; 39; 47; 54; 62; 69
2	Сплоченность (единство отношений)	3; 10; 18; 25; 33; 40; 48; 55; 63; 70
3	Контактность (личные взаимоотношения)	4; 11; 19; 26; 34; 41; 49; 56; 64; 71
4	Открытость	4; 12; 20; 27; 35; 42; 49; 57; 65; 72
5	Организованность	4; 13; 21; 28; 36; 43; 51; 58; 66; 73
6	Информированность	4; 14; 22; 29; 37; 44; 52; 59; 67; 74
7	Ответственность	4; 8; 16; 23; 31; 38; 46; 53; 61; 68

Таблица 6. Результаты изучения СПК коллектива НБ НГТУ по методике Р. С. Немова

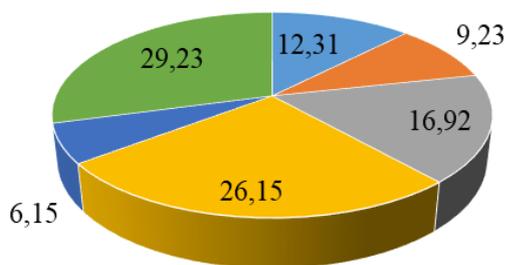
Table 6. The results of the study of socio-psychological climate in the collective of the scientific library of NSTU according to the Nemov method

Критерий	Значение критерия для сотрудников библиотеки, баллы
Целостность	38,3
Сплоченность	36,7
Контактность	38,2
Открытость	43,3
Организованность	43,3
Информированность	48,7
Ответственность	44,1

отметили, что не вернулись бы на свое рабочее место, 21 чел. (32,31%) затруднился дать положительный или отрицательный ответ. Соответственно, можно сделать вывод, что определенные негативные факторы в оценках места работы сотрудниками библиотеки присутствуют.

Респондентам было предложено несколько критериев для определения мотивов, оказывающих влияние на трудовое поведение сотрудников НБ НГТУ. Полученные ответы в структурном отношении приведены на [рисунке 2](#).

По полученным данным, наибольшее количество работников библиотеки привлекает возможность спокойной работы (19 чел., или 29,23% от общего числа работников библиотеки), а также хорошее отношение со стороны коллег (такой вариант ответа выбрали 17 чел., или 26,15%). Также ответы позволяют утверждать, что для трудового поведения сотрудников меньшее значение имеют стремление выделиться, получить продвижение по службе.



- Стремление к получению заработной платы
- Стремление к продвижению по службе
- Удовлетворение от результатов работы

Рис. 2. Распределение анкетированных сотрудников НБ НГТУ по ответам на вопрос «На ваше трудовое поведение как работника библиотеки наибольшее влияние оказывает»

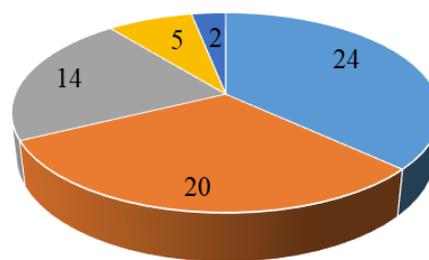
Fig. 2. Distribution of the surveyed employees of the NSTU academic library by answers to the question "Your labor behavior as a library employee has the greatest impact"

Большая часть сотрудников (24 чел., или 36,92% от общего числа) считают, что работа в библиотеке организована очень хорошо, и еще 20 чел. (30,77%) указывают, что есть определенные сложности, с которыми надо работать (20 чел., или 30,77%) ([рис. 3](#)).

Большая часть сотрудников считают атмосферу в коллективе дружеской (28 чел., или 43,08%) или характеризуют ее как атмосферу взаимного уважения (25 чел., или 38,46%) ([рис. 4](#)).

Рекомендации по развитию социально-психологического климата коллектива НБ НГТУ и анализ их эффективности

В процессе диагностики СПК коллектива НБ НГТУ было установлено, что для некоторых сотрудников, имеющих большой стаж (фактически это сотрудники более старшего возраста),



- По-моему, наша работа организована очень хорошо

- В общем, неплохо, хотя есть возможность улучшения

- Трудно сказать

- Работа организована удовлетворительно, много времени расходуется впустую

Рис. 3. Распределение анкетированных сотрудников НБ НГТУ по ответам на вопрос «Какие факторы мешают вам работать эффективно?»

Fig. 3. Distribution of the surveyed employees of the NSTU academic library by answers to the question "What factors do not allow your work effectively?"



Рис. 4. Распределение анкетированных сотрудников НБ НГТУ по ответам на вопрос «Охарактеризуйте атмосферу, присущую коллективу»

Fig. 4. Distribution of the surveyed employees of the NSTU academic library by answers to the question "Characterize the atmosphere of the team"

определенные затруднения вызывает освоение быстро меняющихся информационно-коммуникационных технологий библиотечного дела. Сотрудникам этой группы требуется больше времени на изучение новых приемов и методов работы, они сложнее усваивают новые технологии. Им приходится обращаться за помощью к членам коллектива более молодого возраста. В целом эти замечания критичного негативного влияния на состояние климата в коллективе научной библиотеки НГТУ не оказывают, конфликты и недовольство сотрудников не провоцируют.

В. В. Бойко (Бойко, 1999) считает, что устранению выявленных недостатков и формированию более устойчивого климата в коллективе может способствовать реализация практики наставничества. Оно может быть организовано не только для новых, но и для давно работающих сотрудников библиотеки.

На рабочем месте сотрудника, которому необходимо развитие знаний и навыков, знакомят с инструкциями и другими нормативными документами при непосредственном участии наставника. По итогам индивидуального обучения организуется проведение контроля полученных или усовершенствованных знаний. Система наставничества может быть дополнена обучением сотрудников и наставников на краткосрочных курсах и тренингах.

Снижению рисков конфликтности в коллективе может способствовать развитие умений и навыков ее преодоления. По мнению

Н. Л. Лукашевич, для этого может быть использован (Бакирова, 2018) тренинг (или тематический тренинг), который поможет не допустить перехода небольших разногласий между работниками в значительное конфликтное поле, способное привести к ухудшению СПК, избежать негативных последствий спорных вопросов, развить навыки самоконтроля и владения ситуацией, научиться «считывать собеседника» и выстраивать тактику общения с ним, а главное – замечать предпосылки и гасить деструктивные конфликты в момент их зарождения.

Эти рекомендации – внедрение системы наставничества и проведение тренингов – были применены на практике. Сотрудники, назначенные в качестве наставников (по согласованию с кадровой службой и самими работниками), познакомили молодых коллег с конкретными узкими вопросами работы в библиотеке, внутренними документами по работе с новыми технико-информационными ресурсами и средствами. На рабочих местах для новых работников был организован инструктаж, ознакомление с нормативными документами при непосредственном участии наставника. За каждым таким сотрудником был закреплен наставник, проводящий обучение на рабочем месте.

Также был разработан и проведен тренинг из семи занятий, нацеленный на развитие компетенций работников библиотеки по диагностике конфликтных ситуаций, преодолению конфликтов и выработке стиля эффективного поведения при конфликте (табл. 7).

Этот план адаптирован под особенности социально-психологических условий работы в научной библиотеке НГТУ, с учетом запросов участников тренинга. Тренинг проводился в формате мини-лекций, ролевых и деловых игр, индивидуальных и групповых упражнений, кейсов, мозгового штурма.

Результаты повторного изучения СПК коллектива научной библиотеки НГТУ свидетельствуют, что показатели улучшились (табл. 8, 9).

Сравнение данных показывает, что наблюдается качественное улучшение всех изучаемых с применением описанной методики характеристик климата в коллективе НБ НГТУ. Особенно положительная динамика наблюдается по критериям целостности и сплоченности, а также контактности. Это позволяет говорить, что целенаправленное проведение мероприятий по развитию сплоченности трудового коллектива, повышению открытости общения, развития взаимоотношений между сотрудниками и по рабочим, и по другим вопросам способно оказать положительное влияние на климат коллектива.

Таблица 7. Календарно-тематический план группового консультирования для сотрудников НБ НГТУ

Table 7. Calendar-thematic plan of group consulting for employees of the academic library of NSTU

Название процедуры	Характеристика	Количество занятий / часов
Организационная встреча	Постановка целей и задач, тестирование, обзор динамики и ситуации групповых отношений	1 занятие / 3 часа
Командообразование	Работа с группой, направленная на решение совместных задач, снижения групповой тревожности	2 занятия / 8 часов
Развитие творческого воображения	Формирование креативного и творческого потенциала, моделирование конфликтных ситуаций, потенциально имеющих место быть в коллективе с целью выработки наиболее оптимального алгоритма по их разрешению. Участники обучаются комплексу методов, которые предлагается использовать в долговременной перспективе, для развития способности эффективно решать конфликты	3 занятия / 9 часов
Социопрактика	Рассматриваются перспективы личностного роста участников, построение личной картины будущего без зависимости	1 занятие / 3 часа

Таблица 8. Результаты повторного изучения СПК коллектива НБ НГТУ по методике Р. С. Немова

Table 8. The results of the repeated study of the SPK of the NSTU academic library team according to the method of R. S. Nemov

Критерий	Значение критерия по группе сотрудников библиотеки, баллы
Целостность	46,7
Сплоченность	41,8
Контактность	41,9
Открытость	45,8
Организованность	44,4
Информированность	49,1
Ответственность	45,2

Таблица 9. Сопоставление исходного и повторного изучения СПК коллектива НБ НГТУ по методике Р. С. Немова

Table 9. Comparison of the initial and repeated study of the socio-psychological climate of the staff of the NSTU academic library according to the method of R. S. Nemov

Критерий	Значение критерия по группе сотрудников библиотеки		Разница
	исходная оценка	повторная оценка	
Целостность	38,3	46,70	8,4
Сплоченность	36,7	41,80	5,1
Контактность	38,2	41,90	3,7
Открытость	43,3	45,80	2,5
Организованность	43,3	44,40	1,1
Информированность	48,7	49,10	0,4
Ответственность	44,1	45,20	1,1

Заключение

Социально-психологический климат – это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценка условий жизни и работы личности. Эти эффекты выражаются во взаимоотношениях, связанных с процессом труда и решения общих задач коллектива. Вот почему мы говорим, что социально-психологический климат влияет на эффективность деятельности коллектива, и его улучшение означает и повышение эффективности работы коллектива.

На основании того что одно из важнейших условий развития социально-психологического

климата трудового коллектива – это низкий уровень конфликтности, был сделан вывод: снижение рисков потенциальной конфликтности как в самом коллективе НБ НГТУ, так и во взаимоотношениях с потребителями библиотечных услуг окажет положительное влияние на стабилизацию климата коллектива, а инструментами преодоления конфликтности могут стать наставничество и тренинг.

Внедрение рекомендаций по оптимизации СПК коллектива библиотеки позволило улучшить его показатели, что было продемонстрировано результатами повторного изучения климата. Вновь полученные данные показали качественное улучшение всех изучаемых характеристик.

Список источников / References

- Бакирова Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учеб. пособие. Москва : Юнити, 2018. 591 с. [Bakirova GK (2018) *Psychology of effective strategic personnel management: a tutorial*. Moscow: Unity. (In Russ.)].
- Басова М. М. Формирование социально-психологического климата в женском трудовом коллективе // Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 2. С. 42–48 [Basova MM (2012) Formation of a socio-psychological climate in the female labor collective. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya and protsessy* 2: 42–48. (In Russ.)].
- Бойко В. В. Синдром «Эмоционального выгорания» в профессиональном общении. Санкт-Петербург: Флинта, 1999. 28с. [Boyko VV (1999) *Burnout syndrome in professional communication*. St. Petersburg: Flinta. (In Russ.)]
- Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность. Москва : Мысль, 2011. 231 с. [Boyko VV (2011) *Socio-psychological climate of the collective and personality*. Moscow: Mysl'. (In Russ.)].
- Васильева Е. А. Формирование социально-психологического климата в коллективе // Психология, педагогика, социология. 2018. № 1. С. 54–57 [Vasil'eva EA (2018) Formation of the socio-psychological climate in the collective. *Psikhologiya, pedagogika, sotsiologiya* 1: 54–57. (In Russ.)].
- Голубева Л. Ф. Социально-психологические основы управления трудовым коллективом // Вестник Тамбовского университета. 2016. № 2. С. 67–73 [Golubeva LF (2016) Socio-psychological foundations of labor collective management. *Vestnik Tambovskogo universiteta* 2: 67–73. (In Russ.)].
- Данилова М. М. Социально-психологический климат организации // Молодой ученый. 2016. № 28. С. 810–813 [Danilova MM (2016) Socio-psychological climate of the organization. *Molodoi uchenyi* 28: 810–813. (In Russ.)].

- Каменская В. Г. Психология управления. Москва : Юрайт, 2018. 194 с. [Kamenskaya VG (2018) *Psychology of management*. Moscow: Urait. (In Russ.)].
- Касаткина Н. С., Аксенова И. С. Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2013. № 10. С. 84–90 [Kasatkina NS and Aksenova IS (2013) Formation of a favorable socio-psychological climate in the pedagogical collective. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* 10: 84–90. (In Russ.)].
- Ковалевич И. А. Социально-психологические основы управления : учеб. пособие. Красноярск : Изд-во СФУ, 2016. 116 с. [Kovalevich IA (2016) *Socio-psychological foundations of management: a tutorial*. Krasnoyarsk: SFU Publ. (In Russ.)].
- Немов Р. С. Психология. Кн. 3. Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. Москва : ВЛАДОС, 2003. 640 с. [Nemov RS (2003) *Psychology. Bk. 3: Psychodiagnostics. An introduction to scientific psychological research with elements of mathematical statistics*. Moscow: VLADOS. (In Russ.)].
- Островский Э. В. Психология менеджмента. Москва : Инфра-М, 2016. 240 с. [Ostrovsky EV (2016) *Psychology of management*. Moscow: Infra-M. (In Russ.)].
- Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. Санкт-Петербург : Питер, 2017. 160 с. [Pochebut LG and Chiker VA (2017) *Organizational social psychology*. Saint Petersburg: Peter. (In Russ.)].
- Сергеев Ю. В. Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. Москва : Наука, 2013. 125 с. [Sergeev YV (2013) *Socio-psychological climate of the collective: the theory and methods of study*. Moscow: Nauka. (In Russ.)].
- Ульбашева Ф. Д. Создание условий для совершенствования трудовых отношений и формирования благоприятного социально-психологического климата

- организации // Научные известия. 2016. № 1. С. 59–64 [Ulbasheva FD (2016) Creating conditions to improve labor relations and form a favorable social and psychological climate of the organization. *Nauchnie izvestiya* 1: 59–64. (In Russ.)].
- Фененко Ю. В. Социология управления : учебник. Москва : Юнити-Дана, 2018. 215 с. [Fenenko YuV (2018) *Sociology of management: a textbook*. Moscow: Yunity-Dana. (In Russ.)].
- Харисова Г. Д. Благоприятный социально-психологический климат как условие эффективной деятельности коллектива // Устойчивое развитие государства. 2018. № 1. С. 48–54 [Kharisova GD (2018) Favorable socio-psychological climate as a condition for effective team activity. *Ustoichivoe razvitie gosudarstva* 1: 48–54. (In Russ.)].
- Шкредина А. А. Факторы, определяющие социально-психологический климат трудового коллектива библиотеки // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2018. № 2. С. 25–28 [Shkredina AA (2018) Factors determining the socio-psychological climate of the library's labor collective. *Nauchnye trudy Moskovskogo gumanitarnogo universiteta* 2: 25–28. (In Russ.)].
- Kolesnichenko E, Trubina I, Sokolinskaya Y and Eliseev D (2020) The role of a favorable social and psychological climate within the team in increasing work efficiency. *Education excellence and innovation management through vision: proc. of the 33rd Intern. Business Information Management Association conf., IBIMA 2019*. Granada, pp. 3462–3470.
- Leković B and Marić S (eds) (2016) Psychological climate in the organization: A determinant of entrepreneurial behavior. *Economic development and entrepreneurship in transition economies: issues, obstacles and perspectives*. Geneva: Springer, pp. 169–183.
- Rogach OV, Ryabova TM, Frolova EV, Evstratova TA and Kozyrev MS (2018) Social and psychological climate in state authorities. *Espacios* 39 (11): 1–19.
- Vaganova OI, Smirnova ZV, Popkova AA., Chelnokova EA and Kutepov MM (2020) Analysis of the socio-psychological climate in the labor group. *Lecture Notes in Networks and Systems* 73: 391–401.
- West MA and Lyubovnikova J (2015) Organizational climate. *International encyclopedia of the social & behavioral sciences*. London: Elsevier, pp. 322–326.