

**ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В НАУЧНОЙ  
БИБЛИОТЕКЕ СФУ**

Дмитриева Т.И.

**научный руководитель канд. ист. наук Цветочкина И.А.  
Институт управления бизнес-процессами и экономики СФУ**

В различных отраслях знаний социально-психологическим аспектам жизнедеятельности коллектива организации уделяется большое внимание. Социально-психологический климат является комплексной психологической характеристикой, отражающей состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности. В психологии часто употребляются схожие категории: "социально-психологический климат", "морально-психологический климат", "психологический климат", "психологическая атмосфера коллектива". Наиболее употребительно понятие "социально-психологический климат".

Одним из условий успешной работы коллектива и установления доверительных взаимоотношений является хорошее знание членами коллектива друг друга и состояния дел в коллективе. Для определения уровня социально-психологического климата необходимо оценить: приверженность сотрудников организации; удовлетворенность условиями труда; уровень мотивации и эффективность деятельности сотрудников.

Формирование социально-психологического климата в современном библиотечном коллективе является актуальной проблемой. Однако, опыт исследования социально-психологического климата именно в библиотечном коллективе практически не описан и методически не проработан. В рамках современных научных подходов для управления библиотечным персоналом не представлено конкретных методик для анализа состояния межличностных отношений. Вопросы социально-психологического климата библиотек изучаются в работах Ю.А. Ахмадовой и Г.Г. Журавлевой.

Целью данного исследования является анализ социально-психологического климата сотрудников НБ СФУ. Исследование проводилось с помощью метода анкетирования. Анкета состояла из вопросов позволяющих оценить социально-психологическую атмосферу непосредственно в коллективе библиотеки. Основными критериями анкетирования были: приверженность к работе, факторы эффективности труда, которые характеризуют мотивы трудового поведения коллектива, причины, влияющие на снижение эффективности труда.

В анкетировании приняли участие 114 сотрудников Научной библиотеки Сибирского федерального университета.

Вопросы об отношении к работе в данной организации показали, что 33 сотрудникам (28,9%) очень нравится их работа, 43 (37,7%) отмечают, что работа им «пожалуй, нравится», и всего 3 человека (1,7%), которым работа безразлична. Соответственно на вопрос «Вернулись ли бы Вы на свое нынешнее место работы?» - 62 человека (54,3%) ответили, что вернулись бы на свое место работы после длительного отсутствия и только 5 (4,3%) респондентов отметили, что не вернутся на свое рабочее место, 21% ответили «не знаю». Свою приверженность библиотеке выразили более половины сотрудников (50,8%), которые однозначно не перешли бы на другую работу.

Далее респондентам было предложено несколько критериев для определения мотивов, оказывающих влияние на трудовое поведение сотрудников. Проанализировав ответы можно отразить результаты в диаграмме.



Рис.1 - Мотивы трудового поведения.

Делая вывод по данному вопросу, стоит отметить, что большинство респондентов считают наиболее значимыми мотивы морального характера. Сотрудники библиотеки предпочитают умеренную, спокойную работу, которая в свою очередь доставляет им чувство удовлетворенности. Продвижение по службе не являются сильным мотивационным признаком для данного коллектива.

Далее необходимо было отметить, какие из перечисленных причин мешают работать эффективно. Для оценки характеристик были выбраны категории ответов: «никогда», «редко», «часто».

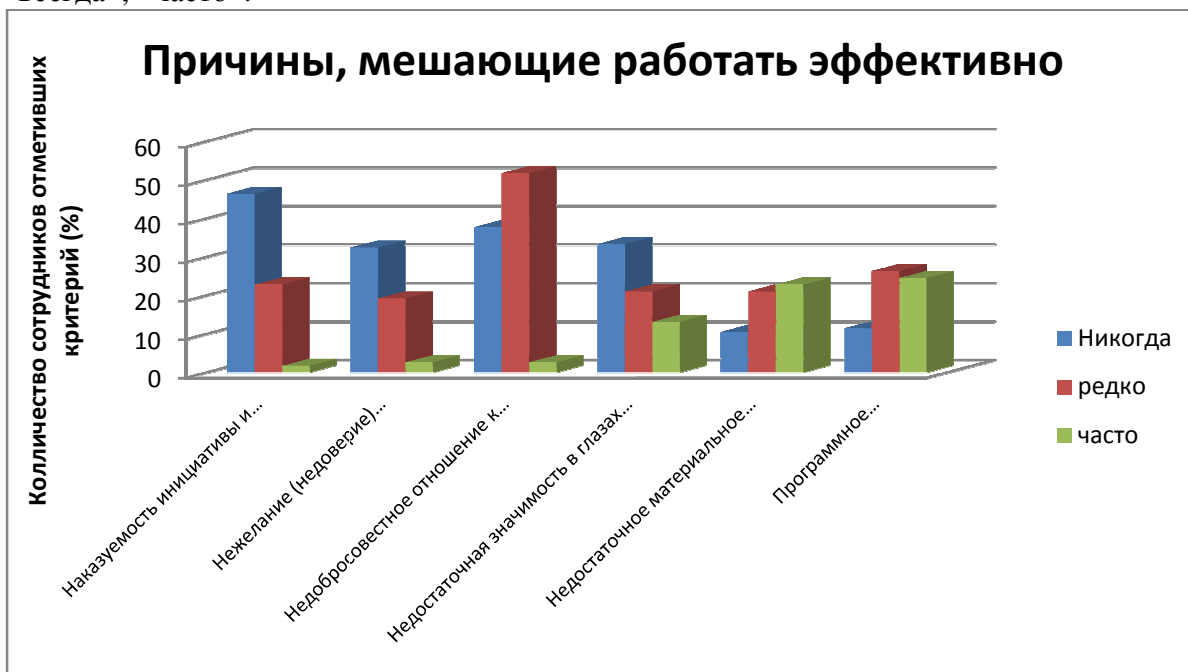


Рис.2 – Причины, мешающие работать эффективно.

На диаграмме видно, что наиболее частыми причинами мешающими работать эффективно для данного коллектива являются такие критерии как: программное обеспечение и техническое оснащение, недостаточное материальное вознаграждение, а так же недостаточная значимость в глазах руководства. Проблему программного обеспечения и технического оснащения можно объяснить следующим образом, все

оборудование для НБ СФУ закупалось в 2009 г. соответственно на данный момент времени такое оборудование считается устаревшим, и как следствие не соответствующим уровню программного обеспечения НБ. Большинство сотрудников отмечают, что редкими, но не менее значительными причинами конфликтов являются недобросовестное отношение к работе коллег. По критерию «наказуемость инициативы» большинство респондентов выбрали категорию «никогда».

Стоит отметить, что не все из респондентов отнеслись к опросу с интересом и должной ответственностью. По мнению опрошенных, данное анкетирование не являлось абсолютно анонимным, что в свою очередь повлияло на ответы. Очень большое количество вопросов остались без ответа большинства респондентов, что свидетельствует о низком уровне корпоративной культуры в коллективе.

Таким образом, анализ социально-психологического климата НБ БИК СФУ показал, что в целом сотрудникам комфортно работать в данном коллективе. Большинство сотрудников не стремятся к повышению, предпочитая свою привычную должность, что связано с особенностями структуры данной библиотеки. Социально-психологический климат НБ можно оценить, как средне благоприятный.

Для повышения развития социально-психологического климата на основании исследования были разработаны рекомендации:

- обновление программного обеспечения;
- обновление технического оснащения;
- проведение мероприятий по улучшению взаимоотношений между руководством и сотрудниками;
- повышение квалификации сотрудников НБ.

Решение этих вопросов поможет развитию социально-психологического климата в коллективе НБ БИК СФУ, а как следствие и повышению эффективности труда сотрудников.