



Социологические науки

УДК 316.6

Д.С. Горюнова

А.К. Бижева

Горюнова Дарья Сергеевна, студентка 4 курса группы БИД/бак-18 Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: Kelenos@inbox.ru

Бижева Арина Каплановна, студентка 4 курса группы БИД/бак-18 Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: arinabizheva24@gmail.com

Научный руководитель: **Уржумова Ольга Михайловна**, доцент кафедры библиотечно-библиографической деятельности и информационных технологий Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: urzhumova_om@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ БИБЛИОТЕК КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ В КОЛЛЕКТИВЕ

Социально-психологический климат в библиотечном коллективе – важная психологическая характеристика социальной группы, от которой зависят производственные показатели, качество проводимых мероприятий, продуктивность работы сотрудников и многое другое. Статья представляет собой анализ результатов исследования, проведенного с помощью анонимного опроса сотрудников, направленного на изучение социально-психологического климата в библиотеках Краснодарского края.

Ключевые слова: социально-психологический климат, менеджмент, библиотека, библиотекарь, коллектив.

D.S. Goryunova

A.K. Bizheva

Goryunova Darya Sergeevna, 4rd course student of BID/bak-18 group of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: Kelenos@inbox.ru

Bizheva Arina Kaplanovna, 4rd course student of BID/bak-18 group of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: arinabizheva24@gmail.com

Research supervisor: **Urzhumova Olga Mikhaylovna**, assistant professor of department of library and bibliographic activity and information technologies of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: urzhumova_om@mail.ru

STUDY OF THE LEVEL OF SATISFACTION OF LIBRARY EMPLOYEES OF THE KRASNODAR REGION WITH THE SOCIO- PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEAM

The socio-psychological climate in the library community is an important psychological characteristic of the social group, which determines the performance indicators, the quality of the activities carried out, the productivity of the staff, and much more. The article is an analysis of the results of a study conducted using an anonymous survey of employees aimed at studying the socio-psychological climate in the libraries of the Krasnodar region.

Key words: socio-psychological climate, management, library, librarian, team.

Наиболее частой причиной снижения продуктивности работы сотрудников, как в библиотеке, так и в любой другой сфере, является ухудшение социально-психологического климата в организации или в отдельных ее структурных подразделениях.

Социально-психологический климат 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 [1, с. 64].

Резкое изменение социально-психологического климата в библиотечном коллективе может быть связано со сменой руководства библиотеки или библиотечной системы, появлением новых, психологически несовместимых сотрудников, неформальных лидеров, возникновением конфликтов и по иным причинам.

На формирование социально-психологического климата оказывает влияние и ряд внешних факторов: общественно-политическая ситуация в стране, экономическая ситуация в обществе, уровень жизни населения, организация жизни людей, социально-демографические и этнические факторы [2, с. 150].

Также на внутреннее состояние психологического климата в библиотеке влияют индивидуальные психологические особенности каждого сотрудника: настроение, поведение, предпочтения, личное мнение [1, с. 66].

Итогом резкого изменения социально-психологического климата в худшую сторону может стать потеря заинтересованности сотрудников в результатах деятельности, повышение текучести кадров, снижение мотивации и т.п. Для того чтобы этого не произошло, руководитель организации или сотрудник кадровой службы должен помнить о необходимости регулярного мониторинга социально-психологического

климата во всех подразделениях организации – как ключевых, так и второстепенных.

Нами было проведено исследование, позволяющее оценить удовлетворенность сотрудников библиотек Краснодарского края социально-психологическим климатом в коллективе.

Исследование проводилось с использованием такого интернет-ресурса, как Google Формы, в котором проводился опрос респондентов.

Анонимная анкета состояла из 12 вопросов, позволяющих выявить и оценить степень удовлетворенности социально-психологическим климатом библиотекарей в их трудовом коллективе. В исследовании приняли участие 66 сотрудников библиотек Краснодарского края.

Первый вопрос: «Вам нравится работать в коллективе вашей библиотеки?» показал следующие результаты: 80% респондентов удовлетворены работой в своем коллективе, 11% ответили «Нет», в то время как 9% затрудняются ответить, не задумываясь об этом.

Вам нравится работать в коллективе вашей библиотеки?

66 ответов

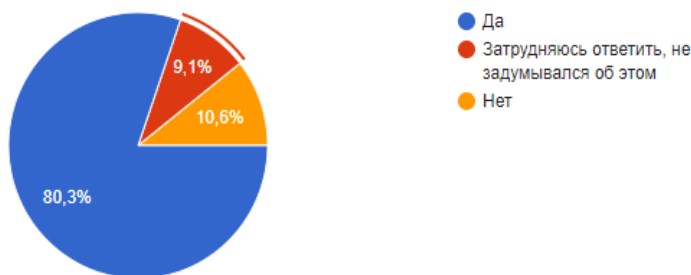


Диаграмма 1. Результаты ответов на вопрос: «Вам нравится работать в коллективе вашей библиотеки?»

На второй вопрос «Охарактеризуйте атмосферу, присущую вашему коллективу», респонденты ответили следующее:

- 35% опрошенных охарактеризовали атмосферу в коллективе своей библиотеки как «атмосферу взаимного уважения»;
- 33% сочли ее «дружеской»;

- 20% респондентов охарактеризовали атмосферу как «деловую»;
- 11% отметили, что в их трудовом коллективе «каждый сам за себя»;
- 2% респондентов назвали атмосферу в своем коллективе «нездоровой, нетоварищеской».

Охарактеризуйте атмосферу, присущую вашему коллективу

66 ответов



Диаграмма 2. Результаты ответов на вопрос: «Охарактеризуйте атмосферу, присущую вашему коллективу»

Третий вопрос: «С каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?» показал следующие результаты: 42% респондентов согласились с утверждением «Большинство из членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные мне люди», 56% отметили, что «В нашем коллективе разные люди», в то время как 2% опрошенных признались, что их «Многое не устраивает в коллективе».

С каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?

66 ответов



Диаграмма 3. Результаты ответов на вопрос: «С каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?»

На четвертый вопрос «Как часто, по вашему мнению, сотрудникам библиотеки нужно устраивать совместные праздники и вечера досуга?» респонденты ответили следующее:

- 60% сотрудников библиотек хотели бы устраивать совместные праздники и вечера досуга со своими коллегами «как можно чаще»;
- 36% опрошенных отметили, что оптимально проводить совместные мероприятия «1-2 раза в году»;
- 5% признались, что «не посещают подобного рода мероприятия».

Как часто, по вашему мнению, сотрудникам библиотеки нужно устраивать совместные праздники и вечера досуга?

66 ответов

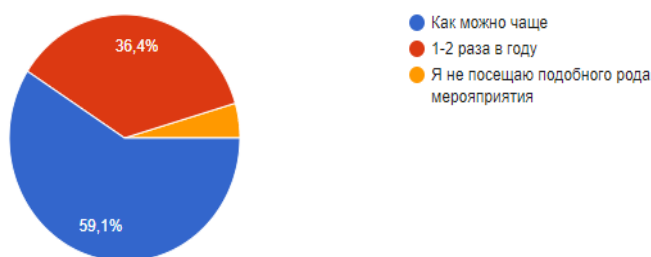


Диаграмма 4. Результаты ответов на вопрос: «Как часто, по вашему мнению, сотрудникам библиотеки нужно устраивать совместные праздники и вечера досуга?»

Пятый вопрос «Считаете ли вы, что было бы лучше, если бы члены вашего коллектива жили близко друг от друга?» показал следующие результаты:

- 14% опрошенных ответили «Да, конечно»;
- 20% респондентов – «Скорее, да, чем нет»;
- большинство, 35% респондентов, затруднились с ответом;
- 20% сотрудников ответили «Скорее, нет, чем да»;
- 12% категорически против этой идеи.

Считаете ли вы, что было бы лучше, если бы члены вашего коллектива жили близко друг от друга?

66 ответов

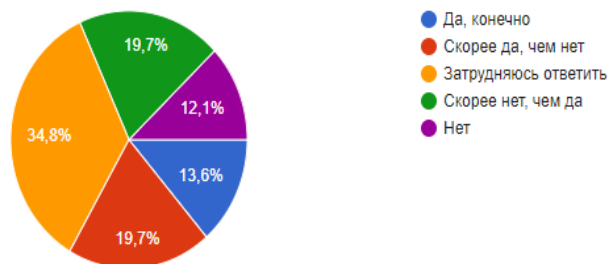


Диаграмма 5. Результаты ответов на вопрос: «Считаете ли вы, что было бы лучше, если бы члены вашего коллектива жили близко друг от друга?»

На шестой вопрос «Вы бы сменили место работы, если бы представилась возможность? По какой причине?» респондентам предлагалось самостоятельно написать развернутый ответ.

Только 10 человек из 66 опрошенных ответили, что не хотели бы менять свою работу, их устраивают как условия труда, так и коллектив библиотеки.

Респонденты, которые не написали, что затрудняются с ответом, отметили следующие причины, по которым они бы хотели сменить место работы, если бы представилась возможность: невозможность реализации творческого потенциала; отсутствие в библиотеке проектной деятельности; предвзятое и несправедливое отношение со стороны руководства; переезд в другой город; низкая заработная плата; коллеги ничего не умеют и не хотят учиться; большой объем работы; удаленность работы от дома; невозможность карьерного роста; профессиональное выгорание; сложные отношения с трудовым коллективом; отсутствие в штате молодых сотрудников.

На седьмой вопрос «Если бы Вы были вынуждены сменить место работы, Вы бы продолжили общение с нынешними коллегами?» респонденты ответили следующее:

- 82% сотрудников после смены места работы продолжили бы общение со своими нынешними коллегами;
- 12% опрошенных затрудняются ответить;
- 6% ответили «Нет».

Если бы Вы были вынуждены сменить место работы, Вы бы продолжили общение с нынешними коллегами?

66 ответов

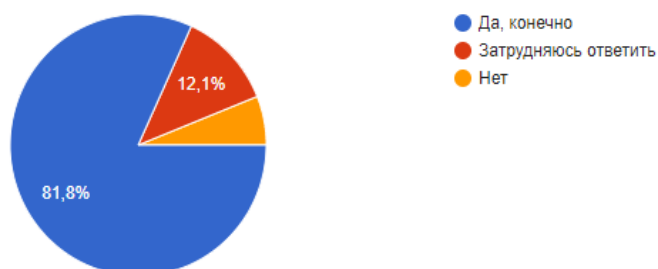


Диаграмма 6. Результаты ответов на вопрос: «Если бы Вы были вынуждены сменить место работы, Вы бы продолжили общение с нынешними коллегами?»

Восьмой вопрос «Как Вы считаете, что могло бы повлиять на большее сплочение коллектива вашей библиотеки?» показал следующие результаты:

- 60% респондентов выбрали вариант «Совместное решение производственных проблем»;
- 26% ответили «Проведение совместного отдыха»;
- 8% библиотечных сотрудников отметили, что на сплочение коллектива повлияет «Увеличение зарплаты»;
- 2% выбрали вариант «Совместное решение личных проблем»;
- 2% – «Совместное решение и производственных, и личных проблем»;
- 2% респондентов считают, что на сплочение повлияют «Деловые игры»;

– 2% библиотечных сотрудников ответили, что на сплоченность коллектива повлияет «Большая личная заинтересованность в результатах труда»;

– 2% опрошенных отметили, что коллектив и так достаточно сплоченный.

Как Вы считаете, что могло бы повлиять на большее сплочение коллектива вашей библиотеки?

66 ответов

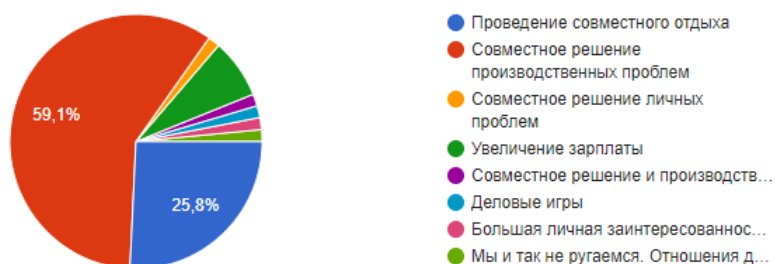


Диаграмма 7. Результаты ответов на вопрос: «Как Вы считаете, что могло бы повлиять на большее сплочение коллектива вашей библиотеки?»

На девятый вопрос «Какие качества членов вашего коллектива привлекают Вас больше всего?» респонденты ответили следующее:

– 61% сотрудников библиотек отметили, что их больше всего привлекают в их коллегах профессиональные качества;

– 32% респондентов в коллегах привлекают их личные качества;

– 8% опрошенных признались, что никакие качества членов трудового коллектива их не привлекают.

Какие качества членов вашего коллектива привлекают Вас больше всего?

66 ответов

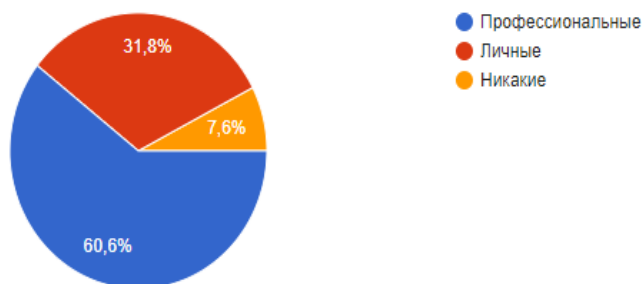


Диаграмма 8. Результаты ответов на вопрос: «Какие качества членов вашего коллектива привлекают Вас больше всего?»

Десятый вопрос «С кем из членов коллектива Вы общаетесь больше всего?» показал следующие результаты:

– 38% сотрудников библиотек ответили, что «Общаются со всеми понемногу»;

– 32% респондентов признались, что они общаются лишь с теми, с кем непосредственно работают;

– 30% опрошенных общаются «Много и со всеми».

Также в данном вопросе присутствовали такие варианты ответов, как «Только с начальством по рабочим вопросам» и «Стараюсь свести общение со всеми к минимуму», которые никто из респондентов не выбрал.

С кем из членов коллектива Вы общаетесь больше всего?

66 ответов



Диаграмма 9. Результаты ответов на вопрос: «С кем из членов коллектива Вы общаетесь больше всего?»

На одиннадцатый вопрос «Как Вы считаете, легко ли новые люди вливаются в ваш коллектив?» респонденты ответили следующее:

- 68% опрошенных уверены, что новые сотрудники библиотеки легко вливаются в сформированный коллектив;
- 24% сотрудников библиотеки затрудняются ответить;
- 8% респондентов признались, что новые люди тяжело вливаются в существующий коллектив, долго держатся в стороне.

Как Вы считаете, легко ли новые люди вливаются в ваш коллектив?

66 ответов



Диаграмма 10. Результаты ответов на вопрос: «Как Вы считаете, легко ли новые люди вливаются в ваш коллектив?»

Двенадцатый вопрос «Могли бы вы дать достаточно полную характеристику деловых и личностных качеств большинства членов вашего коллектива?» показал следующие результаты:

- 47% опрошенных могли бы дать полную характеристику деловых и личностных качеств своих коллег;
- 35% респондентов выбрали вариант «Скорее, да, чем нет»;
- 14% затрудняются ответить;
- 5% признались, что «Скорее, нет, чем да».

Могли бы вы дать достаточно полную характеристику деловых и личностных качеств большинства членов вашего коллектива?

66 ответов

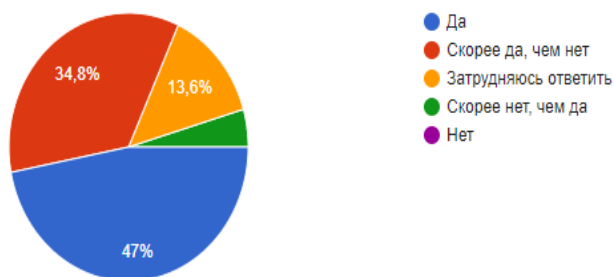


Диаграмма 11. Результаты ответов на вопрос: «Могли бы вы дать достаточно полную характеристику деловых и личностных качеств большинства членов вашего коллектива?»

Никто из респондентов не выбрал вариант ответа «Нет», следовательно, каждый участник опроса, может в какой-то мере, пусть не полно, охарактеризовать профессиональные и личностные качества своих коллег.

Деятельность библиотеки непосредственно связана с людьми, с удовлетворением их потребностей, поэтому климат библиотечного коллектива всегда должен быть стабильным и позитивным, иначе отрицательные эмоции работников могут привести к конфликтным ситуациям, насильственным методам их разрешения и, как результат, обеспечить негативное влияние библиотечной среды [3, с. 188].

Как уже говорилось ранее, неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе приводит к отсутствию заинтересованности сотрудников в результатах деятельности, повышению текучести кадров, снижению мотивации и т.п.

Поскольку библиотечный сотрудник – это творческая профессия, в библиотеке должны быть созданы все условия для его самореализации: комфортная, спокойная обстановка, доверительные отношения с коллегами и начальством, возможность без осуждения окружающих презентовать свои

креативные идеи или подходы, заниматься проектной деятельностью и др., в ином случае библиотечная деятельность, и без того находящаяся под угрозой исчезновения, рискует потерять креативных молодых специалистов, которых в этой отрасли всегда не хватает.

Исходя из результатов шестого вопроса анкеты, который, на наш взгляд, является наиболее показательным, так как респондентам давалась возможность дать на него развернутый ответ, можно сделать вывод, что многим сотрудникам библиотек Краснодарского края не хватает возможности презентовать свои креативные идеи, работать с проектами, заниматься инновационной деятельностью, профессионально расти. Многие сотрудники уже выгорели и потеряли хватку из-за большого объема бумажной работы при небольшой заработной плате, непонимания коллег, отсутствия в штате молодых сотрудников, предвзятого и несправедливого отношения со стороны руководства. У некоторых из них складываются сложные, натянутые отношения с трудовым коллективом библиотеки.

Это, безусловно, влияет на эффективность труда сотрудников, на то, будут ли они в дальнейшем продолжать работу в библиотеке, и на развитие библиотечной отрасли в целом.

Однако не все так плохо, большая часть опрошенных все же удовлетворена работой в своем трудовом коллективе, характеризуют атмосферу как «дружескую» и «взаимного уважения», им хотелось бы как можно чаще проводить совместные праздники и вечера досуга со своими коллегами, исходя из чего можно предположить, что результаты ответов на шестой вопрос анкеты – опыт конкретных библиотек, не заинтересованных в улучшении социально-психологического климата коллектива и психологическом комфорте своих сотрудников.

Также, исходя из результатов третьего, пятого, восьмого и десятого вопросов, можно сделать вывод, что, несмотря на то, что большинство сотрудников библиотеки удовлетворены работой в своем трудовом коллективе, со многими своими коллегами они не поддерживают близкого

контакта, не готовы выносить общение с ними за рамки профессиональных формальностей и совместного решения производственных вопросов.

Этому факту сложно дать объективную оценку, поскольку каждый, как сотрудник, так и руководитель, имеет свое личное представление о товарищах по работе, о том, каким ему хотелось бы видеть свой коллектив и что он подразумевает под его сплоченностью.

В целом, опираясь на результаты исследования, можно объективно сказать, что в большинстве библиотек Краснодарского края в коллективе преобладает благоприятный социально-психологический климат, сотрудники чувствуют себя комфортно в рабочей среде и при общении с коллегами. Однако в некоторых библиотеках существует ряд проблем при формировании социально-психологического климата, которые для достижения максимальной эффективности труда творческих библиотечных сотрудников необходимо незамедлительно решать.

Благоприятный социально-психологический климат коллектива – ответственность руководителя организации, именно он будет ощущать снижение производственных показателей, ухудшение качества проводимых библиотечных мероприятий при тяжелых, натянутых отношениях своих сотрудников.

Для поддержания благоприятного психологического климата в библиотечном коллективе руководителю следует:

- 1) доброжелательно и с уважением, независимо от ценности сотрудника, общаться со своими подчиненными;
- 2) придерживаться собственных правил;
- 3) уметь замечать и публично поощрять даже небольшие успехи;
- 4) высказывать критику наедине и в нейтральных выражениях;
- 5) мотивировать сотрудников на саморазвитие.

Также в библиотеке, как и в других организациях, необходимо регулярно проводить мониторинг социально-психологического климата в коллективе при помощи подобной или иной методик, лучше, если

руководитель сможет привлечь к этой деятельности психолога, независимого эксперта или сделать опрос анонимным, чтобы сотрудники максимально честно отвечали на вопросы.

С помощью мониторинга следует выявлять и решать проблемы, возникающие в коллективе, нарастающие межличностные или групповые конфликты, следить за психологическим состоянием сотрудников, чтобы избежать их профессионального выгорания, поддерживать их профессиональные начинания и отмечать успехи, поскольку все эти факторы – залог эффективного труда библиотечных специалистов.

Список используемой литературы:

1. *Трофимова, Л.А.* Социально-психологический климат коллектива библиотеки как условие ее эффективной деятельности / Л.А. Трофимова. – Текст: непосредственный // Библиосфера. – 2021. – № 1. – С. 63-74.

2. *Семенов, А.К.* Организационное поведение / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К, 2021. – 272 с. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621937> (дата обращения: 23.11.2021).

3. *Рыжкова, М.Ю.* Социально-психологический климат библиотечного коллектива/ М.Ю. Рыжкова // Актуальные вопросы современной науки и образования: сборник статей XII Международной научно-практической конференции. – 2021. – С. 187–189.