

2. Использование информационных технологий в театральном искусстве. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://docplayer.com/62408503-Ispolzovanie-informacionnyh-tehnologiy-v-teatralnom-iskusstve.html>. - Дата доступа : 13.03.2022

Шкваркова Д.С., студент 331 группы  
дневной формы обучения

Научный руководитель – Галковская Ю.Н.,  
кандидат педагогических наук, доцент

## **ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МИКРОКЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ БИБЛИОТЕКИ**

Социально-психологическая атмосфера в социальных институтах оказывает большое влияние на душевное и физическое состояние работников, их трудоспособность, предприимчивость, а также на качество создаваемых продуктов и услуг. В профессиональной деятельности нередко возникают моменты, когда сотрудники ощущают себя некомфортно, стараются поскорее покинуть рабочее место. Как следствие – их личностное развитие начинает замедляться. Однако в иных обстоятельствах они демонстрируют работоспособность и стремление по максимуму всесторонне раскрыть собственный потенциал.

Коллективы библиотек не являются исключением. В процессе взаимодействия с библиотекой любой новый сотрудник, вливаясь в коллектив, приносит какие-либо инновации, идеи, незаметно изменяет окружение, таким образом приспособливаясь к уже сложившемуся психологическому микроклимату.

На стадии становления социальной психологии, в тридцатые годы XX в., социально-психологический микроклимат стал предметом изучения в российской и белорусской науке. В начале шестидесятых годов XX в. отмечается повышение интереса ученых к разным нюансам данного явления, но само понятие «социально-психологический микроклимат» в научный оборот еще не введено. Следует выделить авторитетных специалистов в области психологии, которые занимались исследованием социально-психологического микроклимата: Е.С. Кузьмин, Б.Ф. Ломова, Н.С. Мансуров, А.В. Петровский, Р.Х. Шакуров, В.М. Шепель. Также ряд различных подходов к рассмотрению социально-психологического микроклимата выработали такие зарубежные психологи, как Дж. Гэвин, Дж. Кэмпбелл, Р. Таджури, Г. Холл, Л. Хоув, П. Шнейдер и др.

Имеется огромное количество дефиниций, раскрывающих содержание данного феномена. Это объясняется различными подходами к осознанию и описанию социально-психологического микроклимата разными экспертами. Существующие определения достаточно часто либо узкие по смыслу, отражающие только одну сторону социально-психологического климата, либо весьма обширные и достаточно абстрактные. Существует несколько подходов к определению исследуемого термина.

Представители первого направления рассматривают социально-психологический микроклимат в качестве общественно-психологического явления и определяют его как состояние сознания в окружении коллег [0]. В данном случае микроклимат считается отображением в сознании работников системы явлений и условиями работы.

Сторонники второго направления акцентируют внимание на том, что значимой чертой данного явления становится общее эмоционально-психологическое состояние определенного коллектива [0]. Микроклимат представляет собой настроение команды, характеризующее степень

удовлетворения работника его трудом, а также отражающее уровень его социального комфорта.

Приверженцы третьего направления, получившего наибольшее распространение, подразумевают под социально-психологическим микроклиматом характер отношений между людьми, и полагают, что при формировании климата создается структура межличностных взаимоотношений, которые определяют психическое, а также социальное состояние каждого члена коллектива [0] (В.М. Шепель, В.А. Покровский).

Представители четвертого подхода обнаружили, что микроклимат обуславливается благодаря социальной и психологической совместимости сотрудников, их нравственной, а также эмоциональной целостности, сплоченности, наличия общих суждений [0].

В итоге, можно сделать вывод, что социально-психологический микроклимат в коллективе библиотеки – это эмоционально-психическая обстановка как внутри коллектива, так и за его пределами, которая отражает уровень удовлетворенности сотрудников работой, душевное состояние людей, связанных коллективной деятельностью, их межличностные отношения.

Нравственная деформация специалистов может происходить в ходе их профессиональной деятельности. Это, как правило, связано с определенными факторами-условиями:

- внушительный масштаб работы, который не совпадает с общим количеством рабочих часов работника;
- недостаточный уровень либо отсутствие моральных установок в коллективе;
- отсутствие карьерного роста, а также недовольство заработной платой;
- недовольство итогами собственной работы;
- невысокий уровень делового приятельства в коллективе [0].

Вышеназванные условия приводят к недостатку нравственной независимости у сотрудников, что обостряет профессиональные либо межличностные конфликты, также оказывает негативное воздействие на взаимоотношения в коллективе.

Благоприятный (либо неблагоприятный) социально-психологический микроклимат формируется со временем, в ходе совместной работы, в результате общего осмысления и переживания определенных совместных процессов и действий, происшествий, а также в следствии межличностного общения.

Оптимальность социально-психологического климата считается достигнутой, если интегральный эмоциональный настрой коллектива помогает достигать высокой эффективности совместного труда и выражает максимально позитивное психологическое самочувствие членов группы. Члены коллектива воспринимают благоприятный социально-психологический климат как удовлетворенность общим трудом, его результатами, общением и межличностными отношениями с руководителем и другими членами коллектива [0].

Благоприятный климат можно выявить по таким признакам, как: отношения в коллективе, основанные на взаимном доверии; дружелюбная и благожелательная атмосфера; одинаковое отношение руководителя ко всем подчиненным; осведомленность каждого работника о его заданиях и текущей работе; стремление проявлять поддержку и помогать каждому члену коллектива. Благоприятный социально-психологический микроклимат повышает креативные возможности, оказывает положительное воздействие на желание команды продолжать работать в коллективе, реализуя свои возможности в совместном труде.

Неблагоприятный социально-психологический микроклимат коллектива проявляется в виде отсутствия удовлетворенности взаимоотношениями с руководителем и некоторыми сотрудниками,

коллективной деятельностью. В ситуации, когда присутствует неблагоприятный социально-психологический микроклимат, усугубляется эмоциональное самочувствие коллег, уменьшается результативность коллективной работы, кроме того, уменьшается персональная функциональность и динамичность всех сотрудников.

Одной из важных проблем, возникающей при формировании социально-психологического климата, является проблема оценки его показателей, выявления того, насколько данные показатели отражают оптимальность социально-психологического климата в данном коллективе [0].

Для того, чтобы сформировать благоприятный социально-психологический микроклимат следует обеспечить регулярное положительное влияние на весь коллектив, осуществлять меры, которые направлены на усовершенствование функционирования коллектива.

На данный момент в разных организациях и учреждениях применяют тестирование, опрос с целью выявления уровня социально-психологического микроклимата в конкретном коллективе. Данные методы находят применение и в библиотеках. Это позволяет получить характеристику общей эмоциональной обстановки и оценить психологический микроклимат в коллективе.

Чтобы сформировать благоприятный социально-психологический микроклимат в коллективе библиотеки, располагающий к результативной, продуктивной деятельности необходимо:

- группировать в одну команду (рабочую группу) сотрудников с разным типом поведения.

- обеспечивать своевременное комплектование штата работников, не допускать дефицит кадров, т.к. недостаточное количество сотрудников, ведет к ухудшению психологической атмосферы в коллективе.

- проявлять доверие к коллегам с опытом, демонстрировать почтение в окружении членов коллектива.
- не допускать и вовремя решать конфликтные ситуации.
- формировать основные компоненты социально-психологического микроклимата (поведенческие установки и нормы, коллективные ценности и т. п.).

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бобинкин, С. А. Социально-психологические особенности формирования климата в трудовом коллективе / С. А. Бобинкин, Н. С. Акатова // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60 (4). – С. 409-412.
2. Козлов, В. В. Проблема коллектива в современной социальной психологии / В. В. Козлов, В. В. Новиков // Вестник Ярославского государственного университета. – 2012. – № 2. – С. 148-150.
3. Колесниченко, Е. Инструментарий преодоления моббинга в системе межличностных отношений в государственных учреждениях / Е. Колесниченко, В. Смагина, Я. Радюкова // РИСК : Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2016. – №2. – С. 261-265.
4. Потемкин, В. К. Управление персоналом / В. К. Потемкин. – Москва : Питер, 2018. – 432 с.
5. Чегринцова, С. В. Влияние социально-психологического климата на производительность труда работников / С. В. Чегринцова // Экономика, социология и право. – 2015. – № 1. – С. 165-167.

Шлык М.Я., студент 317 группы  
дневной формы обучения  
Научный руководитель – Волынец Е.Н.,  
старший преподаватель