

**РАЗДЕЛ II. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ  
КОМПЛЕКСНОГО ПОЗНАНИЯ СОВРЕМЕННОГО  
ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА**

**SECTION II. PSYCHOLOGICAL-PEDAGOGICAL BASES OF COMPLEX  
COGNITION OF THE MODERN PERSON AND SOCIETY**

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ  
В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ЕГО ОСОБЕННОСТИ И ВЛИЯНИЕ НА  
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА СОТРУДНИКОВ**

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE LABOR COLLECTIVE: ITS  
FEATURES AND INFLUENCE ON THE EFFICIENCY OF LABOR EMPLOYMENT**

**doi: 10.25629/НС.2018.03.04**

**Зародина Варвара Васильевна.** Институт Мировых Цивилизаций. Россия, Москва, 1-й Басманный переулок, 3, стр. 1. SPIN: 2502-8509. E-mail: r-varvara@yandex.ru.

**Zarodina Varvara Vasil'evna.** Institute of World Civilizations. Russia, Moscow, 1st Basmanny lane, 3, building 1. E-mail: r-varvara@yandex.ru.

**Аннотация.** В статье описаны основные особенности социально-психологического климата в трудовом коллективе. Указана важность учета эмоциональной атмосферы, системы отношений, обусловленности корпоративными ценностями, способности влиять на мотивационные и деятельностные состояния и др. Экспериментально было доказано влияние социально-психологического климата на ряд показателей эффективности трудовой деятельности. Этими показателями являются: качество труда, компетентность, работоспособность, трудовая мотивация и др.

**Abstract.** The article describes the main features of the socio-psychological climate in the work collective. Importance of taking into account the emotional atmosphere, the system of relations, the conditionality of corporate values, the ability to influence motivational and activity states, etc. is indicated. The influence of the socio-psychological climate on a number of indicators of the efficiency of labor activity was proved experimentally. These indicators are: quality of work, competence, efficiency, labor motivation, etc.

**Ключевые слова:** социально-психологический климат, профессиональная деятельность, сотрудники, эффективность трудовой деятельности, трудовой коллектив, влияние.

**Key words:** socio-psychological climate, professional activity, employees, efficiency of labor activity, labor collective, influence.

**Введение.** Согласно данным Федеральной службы государственной статистики в России более 65% граждан включены в трудовую деятельность, что указывает на исключительную роль работы и профессиональной самореализации в их жизни. Повышение рентабельности организации, как правило, достигается на счет улучшения эффективности трудовых ресурсов, среди которых особое место занимают человеческие ресурсы.

От человека и качества его труда зависит успешность работы организации, а от организации во многом зависит психологическое здоровье человека, т.к. большое количество времени он проводит на рабочем месте с кругом трудового коллектива. Если социально-психологический климат внутри этого коллектива является благоприятным, он позитивно воздействует на психологическое самочувствие сотрудника, ему нравится приходить на работу, взаимодействовать с коллегами, в такой атмосфере ему легче справляться с порученными заданиями и фокусироваться на поставленной задаче. Совсем иная обстановка

присутствует у групп с неблагоприятным социально-психологическим микроклиматом, в таком коллективе присутствует много деструктивных конфликтов, критики, атмосфера характеризуется враждебностью и недоброжелательностью. В таких условиях человеку сложно сосредоточиться на выполняемом деле, т.к. он вынужден регулярно переключаться на негативные процессы, происходящие в группе. Таким образом, социально-психологический климат (СПК) представляет собой важный фактор, который способен оказывать воздействие на психологическое состояние члена группы, и на качество его труда.

СПК представляет собой состояние межличностных и групповых связей в коллективе, отражающее деловой настрой, трудовую мотивацию и степень социального оптимизма персонала организации [1].

Очевидно, что СПК будет иметь свои особенности в зависимости от разновидности малых групп. Проведя теоретический анализ литературы, мы выделили ряд особенностей СПК трудового коллектива, как малой группы. Кратко опишем их.

*Наличие выраженного эмоционального фона.* Эмоциональный фон как характеристика СПК является настолько важным, что некоторые авторы даже отождествляют СПК с ним, считая, что СПК представляет собой особый "настрой", эмоциональную атмосферу (например, В.Д. Парыгин [5]). Позитивные эмоции в группе создают эмоционально-комфортную атмосферу для выполнения должностных обязанностей.

*Обусловленность специфической системой отношений,* которая включает отношения "по горизонтали" (отношения с коллегами), "по вертикали" (отношения с руководством), а также отношение к труду. Н.Ю. Челнокова отмечает также, что специфическая система отношений, обуславливающая СПК в трудовом коллективе, также включает и отношение сотрудников к самой организации [7]. Дружелюбие и альтруизм в группе благоприятствуют оптимизации СПК, а подчиняемость, авторитарность, подозрительность, наоборот, являются примерами таких межличностных отношений, которые препятствуют становлению благоприятного СПК [4]. В целом, система отношений определяет многие показатели эффективности трудовой деятельности.

*Обусловленность корпоративными ценностями.* Корпоративные ценности отражают основные ожидания организации от каждого конкретного сотрудника. Обычно корпоративными ценностями выступают ценности качественного труда, профессионализма и мастерства, профессионального развития, ответственности и другие. Благоприятный СПК, который позитивно влияет и на эффективность трудовой деятельности, обусловлен этими важнейшими для организации ценностями. Те рабочие коллективы, в которых приняты противоположные ценности (приоритет личных проблем над проблемами трудовыми и др.), даже при наличии позитивной эмоциональной обстановки и хорошо налаженных межличностных отношений в группе не могут рассматриваться как коллективы с благоприятным СПК.

*Влияние на мотивационные и деятельностные состояния.* Эмоциональная атмосфера в коллективе в сочетании с системой отношений человека к членам группы, коллективу в целом, организации, труду, определяет его стремление и желание работать именно в этой трудовой среде, именно с этими людьми. Субъекты, которые удовлетворены условиями труда, самой профессиональной деятельностью, более активны и предприимчивы [3, 6].

*Динамичность.* Несмотря на то, что СПК является достаточно устойчивым психологическим феноменом, тем не менее, он также способен изменяться и модифицироваться под воздействием различных факторов (влиянием отдельных сотрудников, изменениями в условиях труда и денежного вознаграждения, психокоррекционным воздействием и др.) [2, 8].

Совокупность этих особенностей определяет специфику проявления СПК в трудовых коллективах и его влияние на эффективность профессиональной деятельности сотрудников. Несмотря на то, что большинство исследователей признают значимость влияния СПК

на эффективность труда работников, тем не менее, эмпирических исследований по данной теме относительно мало, они сосредоточены в рамках узкоспецифических профессиональных деятельности, в силу чего перенос результатов на другие сферы труда осложнен. Чтобы восполнить этот пробел, и было реализовано настоящее исследование.

**Организация исследования.** Цель исследования: описать влияние социально-психологического климата на эффективность трудовой деятельности сотрудников.

Исследование было реализовано на базе ОАО "Торговый дом РЖД". В нем приняло участие 74 испытуемых, которые являются членами одного из 6 обследованных трудовых коллективов. В трех рабочих коллективах была реализована разработанная программа оптимизации СПК, эти группы вошли в состав экспериментальной группы исследования. Оставшиеся три коллектива стали участниками контрольной группы.

**Гипотеза:** социально-психологический климат влияет на большинство показателей эффективности трудовой деятельности.

**Методы.** Для доказательства выдвинутой гипотезы использовались следующие методы:

- психодиагностические:

1) метод фокус-групп для определения психологических условий эффективности трудовой деятельности,

2) методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру). В основе методики лежит метод семантического дифференциала. В предлагаемом испытуемому списке приводятся противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в трудовом коллективе. Между парами слов находятся баллы от 1 до 8. Низкие баллы соответствуют положительному полюсу того или иного элемента СПК, высокие – отрицательному. Пары слов, которые оценивает испытуемый, следующие: Дружелюбие – Враждебность, Согласие – Несогласие, Удовлетворенность – Неудовлетворенность, Продуктивность – Непродуктивность, Теплота – Холодность, Сотрудничество – Несогласованность, Взаимная поддержка – Недоброжелательность, Увлеченность – Равнодушие, Занимательность – Скука, Успешность – Безуспешность.

3) модульный социотест А.Я. Анцупова (использовались модули: Отношение ко мне, Мое отношение, Качество работы, Работоспособность, Интересы группы – Личные интересы). Методика построена на методе взаимных оценок, когда члены коллектива оценивают выраженность интересующего исследователя личностного качества или свойства у каждого члена своей группы, в результате чего экспериментатор получает не самооценку, а групповую оценку анализируемого им признака.

- формирующий эксперимент с целью оптимизации СПК в трудовом коллективе для обеспечения эффективности деятельности организации;

- статистические: описательная статистика, U- критерий Манна-Уитни для выявления различий в уровне признака; однофакторный дисперсионный анализ для определения влияния отдельного фактора (в нашем исследовании – интегральная оценка СПК) на обозначенные переменные. Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS Statistics 17.0.

**Результаты исследования и их анализ.** Для определения списка психологических условий эффективности трудовой деятельности использовался метод фокус-групп. По результатам его использования были выделены следующие условия:

- благоприятный СПК (в первую очередь, эмоциональная атмосфера в коллективе и характер отношений внутри него);

- высокая трудовая мотивация (внутренняя мотивация, прежде всего);

- компетентность (высокий уровень развития профессиональных знаний, умений и навыков, опыт);

- эмоциональная устойчивость (уравновешенность, высокий самоконтроль, умение управлять своими эмоциями, вежливость, тактичность, стрессоустойчивость);

- работоспособность, выносливость.

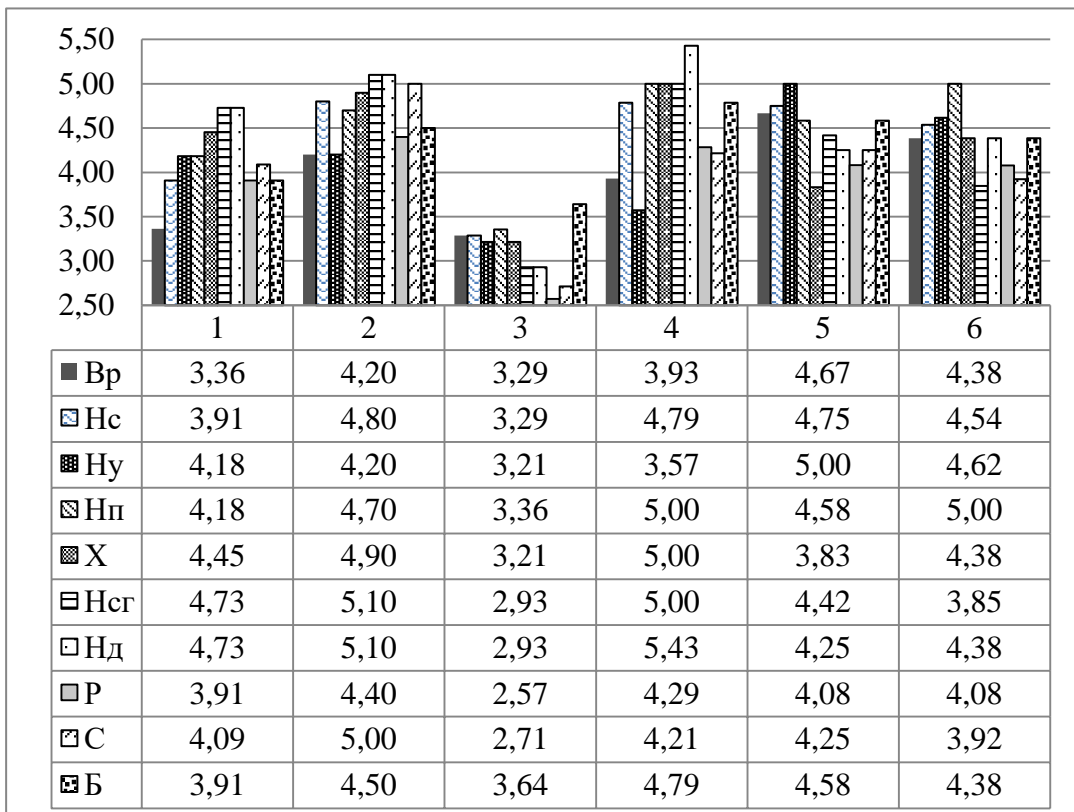
Пять психологических условий, выделенных на фокус-группе, были включены в бланк психологического обследования. Респондентам было предложено оценить по шкале от 0 до 10 выраженность всех качеств, при этом:

- благоприятный СПК предлагалось оценить касательно атмосферы в коллективе в целом,

- работоспособность как психологическое условие эффективности трудовой деятельности дублирует модуль из социотеста Анцупова, который использовался в исследовании, поэтому именно это условие не выделялось отдельно и рассматривалось в структуре социотеста,

- остальные условия (компетентность, эмоциональная устойчивость, трудовая мотивация) предлагалось оценить у каждого отдельного члена коллектива, в результате чего каждый участник получал групповую оценку выраженности того или иного психологического условия эффективности трудовой деятельности у него самого.

Методика Фидлера позволяет изучить СПК с точки зрения его элементов и ключевых характеристик, таких, как дружелюбие или продуктивность. На рисунке 1 наглядно представлено как распределились эти элементы СПК у каждого из шести обследованных коллективов.



*Примечание:* Шкалы методики А.Ф. Фиделера: Вр – враждебность, Нс – несогласие, Ну – неудовлетворенность, Нп – непродуктивность, Х – холодность, Нсг – несогласованность, Нд – недоброжелательность, Р – равнодушие, С – скука, Б – безуспешность.

Рисунок 1 – Выраженность элементов СПК у шести обследованных трудовых коллективов

Анализ полученных результатов показывает, что наиболее благоприятный СПК наблюдается в группе №3, в ней все рассматриваемые показатели меньше 4 баллов, а, значит, приближаются к позитивному полюсу каждой рассматриваемой пары слов. По мнению членов этого коллектива, меньше всего этой группе свойственно равнодушие к труду и друг другу и скука, что указывает на присутствие увлеченности работой, заинтересованности в том, чтобы выполнить ее хорошо.

У остальных коллективов среднеарифметические показатели элементов СПК находятся примерно на одинаковом уровне, их значения колеблются преимущественно в пределах 3.5-5.0 баллов. Группы с таким результатом обладают, как правило, нейтральным СПК, ни плохим, ни хорошим. Небольшой перевес в сторону негативного полюса наблюдается у переменных, превысивших отметку в 5.00 баллов. У разных коллективов это разные переменные. Чаще всего это касается непродуктивности работы группы, несогласованности внутри нее и недоброжелательной настроенности коллег.

Обобщая результаты по всей выборке, можно отметить отсутствие коллективов с явным неблагоприятным СПК. Как правило, большинство элементов СПК обследованных групп находится на среднем уровне развития, что свидетельствует о нормальной психологической атмосфере внутри трудовых коллективов.

Модульный социотест Анцупова позволяет проанализировать особенности межличностных отношений внутри групп, а также некоторые универсальные показатели эффективности трудовой деятельности. Среднеарифметические показатели по выбранным модулям у каждой из шести обследованных групп представлены на рисунке 2.

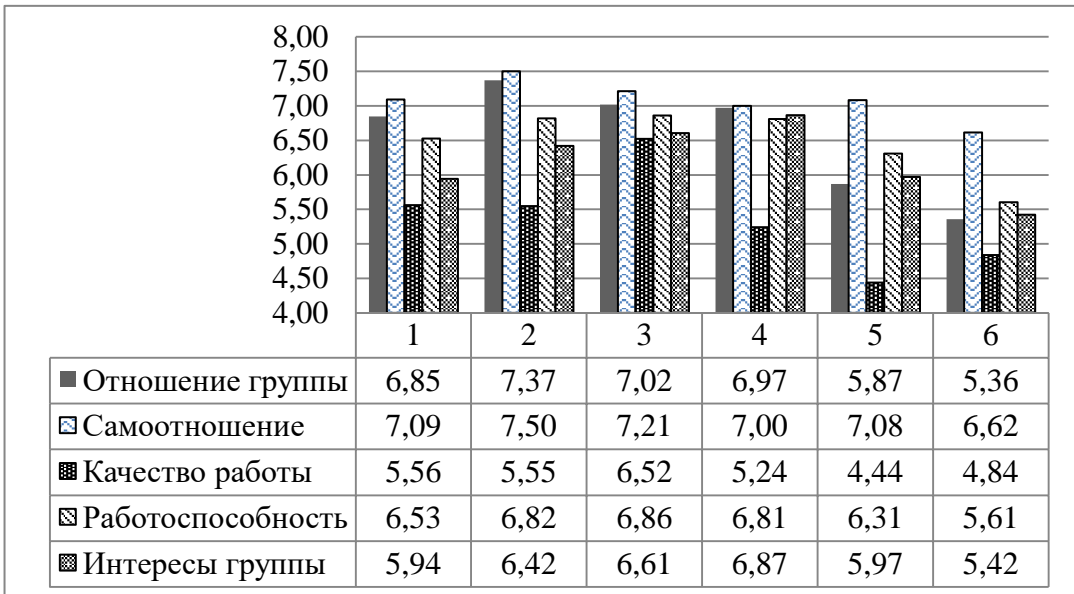


Рисунок 2 – Выраженность модулей социотеста Анцупова у каждой из шести обследованных групп

Согласно полученным данным можно отметить, что в целом, члены группы относятся друг к другу хорошо, с симпатией. Исключение составляет только коллектив № 6, где межличностные отношения являются нейтральными.

Почти во всех группах показатель самоотношения и оценки собственной роли и позиции в коллективе превышает отметку в 7.00 баллов (из 10 возможных). Таким образом, участники положительно оценивают свое место в группе, считают, что они имеют в ней вес, их мнение ценится.

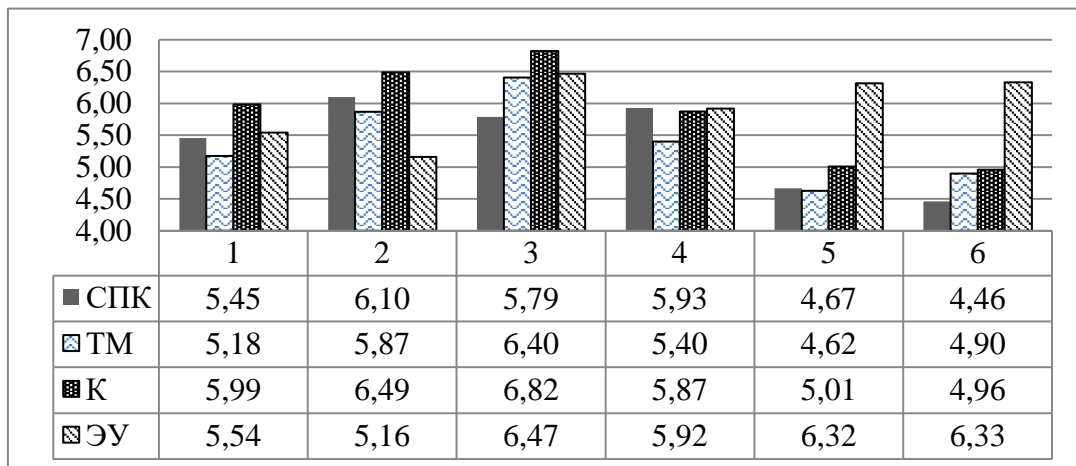
Тенденция к самым низким среднеарифметическим значениям во всех группах принадлежит модулю "Качество работы", следовательно, из всех важных параметров, изучаемых социотестом, именно качество работы, по мнению участников, страдает больше всего. У коллектива № 5 его значение даже не достигает отметки среднего уровня (4.44 балла). Похожие результаты свойственны и для коллектива №6 (4.84 балла). Таким образом, в двух из шести коллективах уровень качества работы ниже среднего, а это свидетельствует о неудовлетворительном результате труда, о возможности существенно улучшить итоговые показатели эффективности деятельности.

В большинстве групп можно отметить наличие способности справиться с высокими трудовыми нагрузками. На это указывают показатели по модулю "Работоспособность", которые в пяти из шести опрошенных выборок превышают 6.00 баллов, что можно отнести к уровню "выше среднего". Исключение составляет только коллектив №6, где присутствует средняя выносливость и энергичность работников.

Интересы группы над личными делами превалируют в трех из шести опрошенных нами коллективов. Остальные участники распределяют приоритеты между личным и общественным в зависимости от обстоятельств, периодически демонстрируя каждый из них.

Подводя итог, можно отметить, что наиболее благоприятные результаты были получены у коллектива №3, у которого все анализируемые переменные находятся на уровне выше среднего. Отдельного внимания заслуживает вопрос качества работы и поиск путей его улучшения. Качество работы является краеугольным камнем эффективности трудовой деятельности в целом.

Нами также были рассмотрены психологические условия эффективности труда. Наглядно то, как распределились эти показатели у шести обследованных нами коллективов, представлено на рисунке 3.



*Примечание:* условия: СПК – благоприятный СПК, ТМ – трудовая мотивация, К – компетентность, ЭУ – эмоциональная устойчивость.

Рисунок 3 – Выраженность психологических условий эффективности трудовой деятельности у шести обследованных коллективов

Согласно полученным данным, благоприятный СПК как важное условие эффективности трудовой деятельности, наблюдается только в одной группе: №2, лишь здесь среднеарифметическое значение превышает 6 баллов, в силу чего степень благоприятности достигает категории "выше среднего". Еще в двух коллективах – №1 и №3 – СПК респонденты описывают как нейтральный, без очевидных признаков позитивного или негативного.

Негативная атмосфера присутствует в оставшихся двух группах: №5 и №6, здесь среднее значение не достигает даже серединной отметки 5 баллов, вследствие чего мы рассматриваем этот результат как признак неблагоприятного СПК в коллективе. Людям, работающим в них, не нравится общая психологическая атмосфера.

Примечательно, что именно в группах №5 и №6 наблюдается тенденция к самым низким результатам и по двум другим психологическим условиям эффективности работы: трудовой мотивации и компетентности. В группе №6 обе переменные находятся на уровне ниже среднего, т.е. ее участники и не стремятся выполнять свои должностные обязанности хорошо, и, судя по уровню компетентности, не умеют это делать. Вместе с тем, несмотря на то, что СПК в коллективе характеризуется как неблагоприятный, а мотивация к работе и профессиональная компетентность либо ниже среднего, либо едва достигают отметки среднего уровня, участники групп №5 и №6 умеют управлять своим эмоциональным состоянием, снижая при этом количество открытых конфликтов в коллективе.

Остальным коллективам свойственна умеренная трудовая мотивация, а группе №3 – даже выше среднего. Сотрудники с умеренной мотивацией к труду стремятся проявить себя в деле и выполнить должностные обязанности хорошо. Вместе с тем, этого уровня недостаточно, чтобы активизировать желание показать высококлассные результаты, профессионально совершенствоваться и постоянно улучшать качество своего труда.

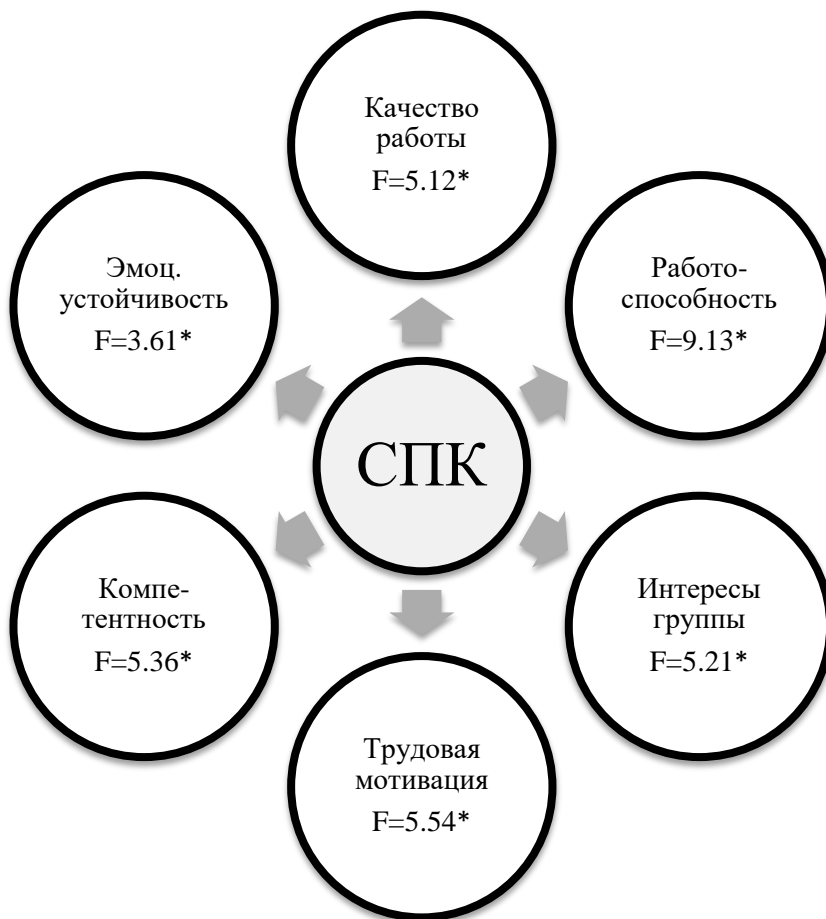
В половине опрошенных нами групп степень компетентности кадрового состава выше среднего, что свидетельствует о наличии профессионально важных знаний, умений и навыков, о профессиональном мастерстве.

Эмоциональная устойчивость в некоторых группах выражена умеренно (№1, №2 и №4), а в некоторых – выше среднего (№3, №5 и №6). В целом, по мнению респондентов, они достаточно редко сталкиваются с проявлениями чрезмерной импульсивности и несдержанности со стороны своих коллег. Как правило, работники умеют управлять своими чувствами и регулировать свое поведение.

Подводя итог, можно отметить, что психологические условия эффективности трудовой деятельности по-разному выражены в каждом из коллективов. Наиболее проблемными группами являются группы №5 и №6, т.к. они характеризуются неблагоприятным СПК, пониженной трудовой мотивацией и компетентностью ниже среднего. Хорошие результаты показывает группа №3, большинство психологических условий эффективности в ней находятся на уровне выше среднего.

Целью нашего исследования было изучение влияния СПК на эффективность трудовой деятельности. Чтобы реализовать эту цель, был предпринят однофакторный дисперсионный анализ, который позволяет статистически оценить влияние одной переменной на другие. Зависимыми переменными стали: оценки продуктивности и успешности коллектива как элементов СПК (по методике Фидлера), качество работы, работоспособность, интересы группы (по социотесту Анцупова), трудовая мотивация, компетентность, эмоциональная устойчивость (как психологические условия эффективности трудовой деятельности). Влияющим фактором стала интегральная оценка СПК. На рисунке 4 отражены только те параметры эффективности трудовой деятельности, на которые СПК оказывает значимое влияние (по итогам статистического анализа).

Если проанализировать значение F, величина которого проясняет также степень влияния фактора на переменную, то можно отметить, что наиболее сильное воздействие СПК оказывает на работоспособность человека. Так, конфликты, несправедливая критика или жесткая конкуренция в коллективе способны ухудшать показатели выносливости человека, он больше чувствует усталость, упадок сил.



*Примечание 1:* \* - статистически значимое влияние при  $p \leq 0.01$ .

*Примечание 2:* отражены только переменные, на которые фактор оказывает статистически значимое влияние.

Рисунок 4 – Влияние СПК на эффективность трудовой деятельности

Кроме этого СПК оказывает значимое влияние на:

- качество работы (чистоту выполнения трудовой деятельности, безошибочность, скорость, точность и др.),
- приоритет интересов группы (когда для сотрудника коллективный результат важнее личного и когда деловое общение доминирует над частными беседами),
- уровень трудовой мотивации (стремление хорошо выполнять трудовую деятельность, профессионально совершенствоваться, проявлять инициативность, ответственность в работе),
- уровень профессиональной компетентности (владение набором профессиональных знаний, умений и навыков; проявление профессионального мастерства и умелости),
- степень эмоциональной устойчивости (способность управлять негативными эмоциями и чувствами, стрессоустойчивость, способность противостоять фрустрирующим трудовым воздействиям).

Таким образом, статистически было доказано влияние СПК на многие показатели эффективности трудовой деятельности.



Помимо однофакторного дисперсионного анализа для изучения специфики влияния СПК на эффективность труда был организован формирующий эксперимент. В нем экспериментатор оказывал целенаправленное психокоррекционное и психоразвивающее воздействие для оптимизации СПК в рабочих коллективах. После реализации программы по совершенствованию СПК рассматривалось, изменились ли показатели эффективности трудовой деятельности. Так, если под влиянием изменений в СПК меняется и эффективность работы, можно сделать вывод, что СПК влияет на эффективность профессиональной деятельности.

Для эксперимента были сформированы экспериментальная и контрольная группы исследования. В первую вошло 39 испытуемых, которые являются членами трудовых коллективов № 4, 5 и 6; во вторую – 35 респондентов, которые работают в коллективах №1, 2 и 3.

Формирующий эксперимент был ориентирован на формирование благоприятного СПК в трудовых коллективах. Разработанная в ходе исследования программа совершенствования СПК опирается на три ключевых направления работы: диагностическое, психокоррекционное и информационно-просветительское. Этот подход обеспечивает мультинаправленное воздействие по отслеживанию текущего и конечного результатов проведенной работы, оказанию психокоррекционного и развивающего воздействия, а также формированию психологической грамотности в различных аспектах психологии труда.

Нами были сделаны психодиагностические замеры в начале и конце формирующего эксперимента у обеих выборочных совокупностей. Полученные результаты показали, что выдвинутая в начале работы гипотеза, оказалась верна: СПК действительно оказывает влияние на эффективность трудовой деятельности.

Опишем подробнее полученные данные. В таблице 1 приведена статистическая информация по методике Фидлера.

Таблица 1 – Сопоставление средних значений шкал методики А.Ф. Фидлера в экспериментальной (n=39) и контрольной группах (n=35) до и после работы по совершенствованию СПК в трудовых коллективах экспериментальной группы

Шкала	Экспериментальная группа				Контрольная группа			
	Ср. ариф. ДО	Ср. ариф. ПОСЛЕ	U <sub>эмп</sub>	P	Ср. ариф. ДО	Ср. ариф. ПОСЛЕ	U <sub>эмп</sub>	P
Вр	<b>4,31</b>	<b>3,23</b>	<b>356,00</b>	<b>0,00</b>	3,57	3,26	516,00	0,24
Нс	<b>4,69</b>	<b>2,77</b>	<b>194,50</b>	<b>0,00</b>	3,91	3,89	610,50	0,98
Ну	<b>4,36</b>	<b>3,15</b>	<b>480,50</b>	<b>0,00</b>	3,80	3,77	612,50	0,99
Нп	<b>4,87</b>	<b>3,54</b>	<b>266,50</b>	<b>0,00</b>	4,00	4,00	609,50	0,97
Х	<b>4,44</b>	<b>3,46</b>	<b>436,00</b>	<b>0,00</b>	4,09	3,97	582,50	0,72
Нсг	<b>4,44</b>	<b>3,49</b>	<b>444,50</b>	<b>0,00</b>	4,11	4,09	606,00	0,94
Нд	<b>4,71</b>	<b>4,09</b>	<b>398,50</b>	<b>0,00</b>	4,11	4,06	606,50	0,88
Р	<b>4,15</b>	<b>3,38</b>	<b>504,50</b>	<b>0,00</b>	3,51	3,45	599,00	0,87
С	<b>4,13</b>	<b>3,56</b>	<b>533,50</b>	<b>0,01</b>	3,80	3,83	606,50	0,94
Б	<b>4,59</b>	<b>3,41</b>	<b>341,00</b>	<b>0,02</b>	3,97	3,69	519,50	0,26

*Примечание 1:* статистически значимые отличия выделены.

*Примечание 2:* Шкалы методики А.Ф. Фидлера: Вр – враждебность, Нс – несогласие, Ну – неудовлетворенность, Нп – непродуктивность, Х – холодность, Нсг – несогласованность, Нд – недоброжелательность, Р – равнодушие, С – скука, Б – безуспешность.

Согласно полученным материалам после формирующего эксперимента по всем элементам СПК в экспериментальной группе произошли значимые изменения. Причем были зафиксированы сдвиги только в сторону положительного полюса каждой пары характеристик СПК, изучаемых в методике Фидлера. Во всех компонентах (эмоциональном, когнитивном и поведенческом) СПК зафиксированы улучшения, очевидно, что атмосфера в трудовых коллективах экспериментальной группы стала комфортнее. Каких-либо значимых отличий в элементах СПК в контрольной группе установлено не было. Полученные результаты можно считать прогнозируемыми, т.к. разработанная нами программа была ориентирована, в первую очередь, на совершенствование СПК, что, в свою очередь, и отразилось на итоговых показателях.

Вместе с тем, отдельно отметим, что помимо изменений в степени доброжелательности и согласия в группе, изменения произошли и в таких важных показателях, как продуктивность, успешность группы, которые можно рассматривать как одни из элементов эффективности трудовой деятельности.

Позитивная динамика после проведения формирующего эксперимента была зафиксирована и по модулям социотеста Анцупова. Результаты статистического анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Сопоставление средних значений шкал социотеста Анцупова в экспериментальной (n=39) и контрольной группах (n=35) до и после работы по совершенствованию СПК в трудовых коллективах экспериментальной группы

Шкала	Экспериментальная группа				Контрольная группа			
	Ср. ариф. ДО	Ср. ариф. ПОСЛЕ	U <sub>эмп</sub>	P	Ср. ариф. ДО	Ср. ариф. ПОСЛЕ	U <sub>эмп</sub>	P
О.г.	6,09	6,73	583,50	0,08	7,07	7,07	600,00	0,88
С.	6,90	7,13	660,00	0,29	7,26	7,29	603,50	0,91
К.р.	<b>4,86</b>	<b>5,80</b>	<b>412,50</b>	<b>0,00</b>	5,94	5,99	594,00	0,83
Р.	<b>6,25</b>	<b>6,93</b>	<b>506,00</b>	<b>0,01</b>	6,75	6,73	589,50	0,79
И.г.	6,11	6,51	643,00	0,24	6,34	6,34	609,00	0,97

*Примечание 1:* статистически значимые отличия выделены.

*Примечание 2:* Шкалы социотеста Анцупова: О.г. – отношение группы к личности, С – самооотношение, К.р. – качество работы, Р – работоспособность, И.г. – интересы группы.

По итогам диагностики посредством социотеста Анцупова, в конце формирующего эксперимента нами не было выявлено каких-либо значимых изменений в характере межличностных отношений в коллективе, как относительно групповой оценки каждого отдельного участника, так и относительно самооценки своей позиции в коллективе. Отметим, что и на начало эксперимента эти отношения в целом были благоприятными, возможно, именно поэтому изменений не произошло.

Вместе с тем, значимые сдвиги были зафиксированы по таким важным показателям эффективности трудовой деятельности, как качество работы и работоспособность. Таким образом, изменения в СПК также влияют на изменения в уровне качества труда и выносливости, энергичности при выполнении должностных обязанностей. Эмоционально комфортная атмосфера в группе детерминирует успешную реализацию трудовых задач, сотрудники не отвлекаются на негативные процессы, происходящие внутри коллектива, а сосредотачиваются на профессиональной деятельности, при необходимости получают помощь и поддержку со стороны коллег, понимают ценность своей работы.

Отдельно отметим, что показатель качества работы до проведения формирующего эксперимента в целом по экспериментальной группе находился примерно на среднем уровне развития, в то время как после формирующего эксперимента, судя по среднеарифметическому значению, его можно отнести к категории "выше среднего". Следовательно, совершенствование СПК в трудовом коллективе способно качественно изменить важные параметры эффективности работы.

Значимые изменения были установлены также и в ряде психологических условий эффективности трудовой деятельности. В таблице 3 наглядно представлены статистические данные.

Таблица 3. – Сопоставление средних значений психологических условий эффективности трудовой деятельности в экспериментальной (n=39) и контрольной группах (n=35) до и после работы по совершенствованию СПК в трудовых коллективах экспериментальной группы

Шкала	Экспериментальная группа				Контрольная группа			
	Ср. ариф. ДО	Ср. ариф. ПОСЛЕ	U <sub>эмп</sub>	P	Ср. ариф. ДО	Ср. ариф. ПОСЛЕ	U <sub>эмп</sub>	P
СПК	<b>5,05</b>	<b>6,56</b>	<b>344,50</b>	<b>0,00</b>	5,77	5,83	604,50	0,92
Тр.м	<b>4,99</b>	<b>6,08</b>	<b>436,50</b>	<b>0,00</b>	5,86	5,94	597,50	0,86
Комп	<b>5,30</b>	<b>6,17</b>	<b>493,00</b>	<b>0,01</b>	6,46	6,43	608,00	0,96
Эм.уст	6,18	6,67	665,00	0,34	5,80	5,82	607,00	0,95

*Примечание 1:* статистически значимые отличия выделены.

*Примечание 2:* Психологические условия эффективности трудовой деятельности: СПК – социально-психологический климат, Тр.м – трудовая мотивация, Комп – компетентность, Эм.уст – эмоциональная устойчивость.

Как и ожидалось, после формирующего эксперимента в экспериментальной группе значимо увеличилась степень благоприятности СПК в целом. Если ранее его можно было охарактеризовать как нейтральный, то после проведенной работы его можно отнести к разряду позитивных, благоприятных СПК.

Значимые сдвиги произошли также и в уровне трудовой мотивации: у сотрудников, вошедших в экспериментальную группу исследования, увеличилось стремление проявить себя в труде, улучшить свои профессиональные знания и умения, качественно выполнить трудовые задачи.

Согласно мнению участников экспериментальной группы после формирующего эксперимента повысился уровень компетентности сотрудников. Отметим, что во время реализации программы по совершенствованию СПК никаких обучающих занятий либо курсов повышения квалификации испытуемые не проходили. Полученные результаты мы связываем с более добросовестным и ответственным трудом самих сотрудников. Кроме того, изменившаяся психологическая атмосфера в рабочем коллективе способствовала обмену опытом среди коллег и оказанию помощи друг другу, в результате чего сотрудники стали лучше справляться с поставленными трудовыми задачами и демонстрировать новые уровни профессиональных знаний, умений и навыков.

Подводя итог можно отметить, что работа по совершенствованию СПК в трудовом коллективе показала положительные результаты относительно формирования благоприятной психологической атмосферы внутри рабочих групп, а также касательно повышения эффективности профессиональной деятельности (прежде всего, таких ее показателей, как продуктивность, успешность, качество работы, работоспособность, трудовая мотивация и компетентность).

**Выводы.**

1. Согласно результатам теоретического анализа, социально-психологический климат в трудовых коллективах характеризуется рядом особенностей, а именно: наличием выраженного эмоционального фона, обусловленностью специфической системой отношений (отношения "по горизонтали", "по вертикали", отношение к труду, к организации в целом), обусловленностью корпоративными ценностями, влиянием на мотивационные и деятельностные состояния, динамичностью.

2. Посредством однофакторного дисперсионного анализа было доказано, что СПК влияет на ряд показателей эффективности трудовой деятельности, в частности: работоспособность человека, качество труда, трудовую мотивацию, уровень профессиональной компетентности, эмоциональной устойчивости, склонности ставить интересы группы и деловое общение в приоритет.

3. Посредством совершенствования СПК в коллективе можно повлиять и на улучшение многих характеристик эффективности трудовой деятельности. Было доказано, что такими характеристиками выступают: уровень продуктивности и успешности совместной деятельности коллектива; степень качества работы и работоспособности; показатель трудовой мотивации, компетентности сотрудников.

**Литература:**

1. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации. М.: ИНФРА-М, 2001. 238 с.
2. Касаткина Н.С., Аксенова И.С. [Formation of favorable socio-psychological climate in the pedagogical collective]. – 2013. – №10. – С.84-91.
3. Лымарева О.А., Пирогов Н.М. Социально-психологический климат, как один из важных факторов влияния на удовлетворенность трудом и мотивацию персонала // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2016. – № 11. – С. 45-50.
4. Михайлов А.С. Социально-психологический климат в производственных группах в современных условиях : дисс. ... канд. психол. наук. – Курск, 2014. – 129 с.
5. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. – Л.: Наука, 1981. – 192 с.
6. Прокофьева У.Н. Трудовая мотивация и психологический климат в коллективе в сфере торгового бизнеса // Карельский научный журнал. – 2013. – № 4. – С. 87-89.
7. Челнокова Н.Ю. Модель управления социально-психологическим климатом на предприятиях холдингового типа : дисс. ... канд. социолог. наук. Нижний Новгород, 2013. 210 с.
8. Штриков А.Б., Штрикова Д.Б. Совершенствование социально-психологического климата коллектива в ООО "С.А.Т.OIL-DRILLING" // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Экономические науки. – 2014. – № 2 (12). – С. 102-110.

**References:**

1. Vorozheikin I.E. *Upravlenie sotsial'nym razvitiem organizatsii* [Management of social development of the organization]. Moscow, INFRA-M Publ., 2001, 238 p.
2. Kasatkina N.S., Aksenova I.S. [Formirovanie blagopriyatnogo sotsial'no-psikhologicheskogo klimata v pedagogicheskom kollektive]. *Bulletin of the Chelyabinsk state pedagogical University*, 2013, no. 10, pp. 84-91. (In Russ.)
3. Lymareva O.A., Pirogov N.M. [Socio-psychological climate, as one of the important factors influencing job satisfaction and staff motivation]. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*, 2016, no. 11, pp. 45-50. (In Russ.)
4. Mikhailov A.S. *Sotsial'no-psikhologicheskii klimat v proizvodstvennykh gruppakh v sovremennykh usloviyakh*. Diss. ... kand. psikhol. nauk [Socio-psychological climate in groups production in modern conditions. Ph. D. (Psychology) diss.]. Kursk, 2014. 129 p.
5. Parygin B.D. *Sotsial'no-psikhologicheskii klimat kollektiva* [Social-psychological climate of the team]. Leningrad, Nauka Publ., 1981, 192 p.
6. Prokofeva U.N. [Labor motivation and psychological climate in the team in the field of trade business]. *Karel'skii nauchnyi zhurnal*, 2013, no. 4, pp. 87-89. (In Russ.)
7. Chelnokova N.Yu. *Model' upravleniya sotsial'no-psikhologicheskim klimatom na predpriyatiyakh kholdingovogo tipa*. Diss. ... kand. sotsiolog. nauk. [Management of the socio-psychological climate at the enterprises of holding type. Ph. D. (Sociological) diss.]. Nizhny Novgorod, 2013. 210 p.
8. Shtrikov A.B., Shtrikova D.B. [The improvement of the socio-psychological climate of collective LLC "С. А. Т. OIL-DRILLING"]. *Vestnik of Samara state technical University. Series: Economic science*. 2014, no. 2(12), pp. 102-110. (In Russ.)