

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

CURRENT ISSUES OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

УДК 316.6

DOI 10.17150/2225-7845.2017.9(2).33-41

ПРОГНОЗ НАДЕЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ НА ОСНОВЕ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА И СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

Л. Ю. Нежкина

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ

Дата поступления
8 ноября 2017 г.

Дата принятия к печати
11 декабря 2017 г.

Дата онлайн-размещения
27 декабря 2017 г.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Социально-психологический климат; стиль руководства; психологическое самочувствие, сотрудник, прогноз надежности профессиональной деятельности сотрудников

АННОТАЦИЯ

Настоящая статья посвящена рассмотрению вопросов социально-психологического климата в группах сотрудников, проходящих первоначальную подготовку в образовательных организациях системы МВД России.

Анализируется содержание понятия «социально-психологический климат» в коллективе, его сущность, характер формирования, уровни и подходы к изучению социально-психологического климата в коллективе. Автором представлены группы факторов, которые определяют общее эмоциональное состояние социально-психологического климата, настроение, самочувствие и работоспособность членов коллектива. Характеризуются основные объективные и субъективные (психологические) показатели уровня развития социально-психологического климата в коллективе, такие как благоприятный, неблагоприятный, но неустойчивый, среднеблагоприятный, неблагоприятный. Отмечается значимость управления социально-психологическим климатом в коллективе. В заключение статьи подводятся итоги и определяется значимость использования руководителем различных стилей управления с учетом возникающих ситуаций, обстоятельств и личностных особенностей членов коллектива. Для руководителей предлагаются рекомендации по созданию и поддержанию благоприятного социально-психологического климата в коллективе. В целом рекомендации ориентируют осуществление позитивного воздействия на групповое и индивидуальное настроение. Руководителю в форме предложений рекомендуется формировать высокую степень сплоченности членов коллектива, проводить мониторинг протекающих в нем социальных процессов, контролировать уровень конфликтности между членами группы, удовлетворенности деятельностью, устанавливать адекватные формы общения и взаимодействия в коллективе, создавать условия для личностного и профессионального развития каждого.

PREDICTION OF RELIABILITY OF EMPLOYEES' PROFESSIONAL ACTIVITY OF ON THE BASIS OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AND LEADERSHIP STYLE STUDY

Larisa Yu. Nezhkina

Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

ARTICLE INFO

Received
November 8, 2017

Accepted
December 11, 2017

Available online
December 27, 2017

ABSTRACT

The article is devoted to the study of the socio-psychological climate in the groups of employees undergoing initial training in educational institutions of Ministry of Internal Affairs of Russia.

The author examines essence, character formation, levels and approaches to the study of socio-psychological climate in the team and presents the groups of factors that determine the emotional state of socio-psychological climate, mood, health and performance of team members. Further, the author characterizes the main objective and the subjective (psychological) level indicators of socio-psy-

KEYWORDS

Socio-psychological climate, style of leadership, psychological well-being, employee, prediction of reliability of professional activity of employees

chological climate in the team, such as favorable, favorable but volatile, moderately favorable, adverse underlining the importance of socio-psychological climate in the team. In conclusion, the author summarizes and defines the significance of different management styles for a manager in view of emerging situations, circumstances and personal characteristics of team members. Furthermore, the article provides recommendations for the establishment and maintenance of favorable socially-psychological climate in the team guiding the implementation of positive impact on group and individual mood. In the form of proposals the author recommends managers to form a high degree of cohesion of team members by monitoring development of social processes, to control the level of conflict between group members, satisfaction with activities, to establish adequate forms of communication and interaction in the team, and to create the conditions for personal and professional development.

Управление социально-психологическим климатом в коллективе является одной из значимых задач в деятельности руководителя. Успешное решение этой задачи предполагает концентрацию всех факторов управления и взаимоотношений и во многом достигается благодаря способности руководителя оказывать позитивное влияние на каждого сотрудника коллектива. При таком подходе руководителя к руководству коллективом между сотрудниками выстраиваются доброжелательные отношения, стремление к сотрудничеству и выполнению поставленных перед ними задач. Одной из значимых проблем в управлении коллективом, является неблагоприятный социально-психологический климат. Как показывает практика, сложившаяся неблагоприятная атмосфера в коллективе приводит к формированию нестабильного эмоционального состояния. Наиболее часто переживаемые состояния – раздражительность сотрудников, сильная усталость, агрессия, повышенная тревожность, неудовлетворенность собой, психологическое давление со стороны сослуживцев, нарушение сна, сильное разочарование, ощущение беспомощности и безысходности, что определяет высокую вероятность срывов и неудовлетворенность служебной деятельностью. В результате в коллективе возникают конфликтные ситуации, преобладает пессимистичный настрой, снижается результативность в деятельности и другое.

Изучением социально-психологического климата в коллективе занимались многие ученые, такие как В. М. Шепель, Е. С. Кузьмин, Л. П. Бueva, Н. Н. Обозов, К. К. Платонов, А. Н. Лутошкин, А. А. Русалинова, Б. Д. Парыгин, В. А. Покровский, В. В. Косолапова, Л. Н. Коган, А. Н. Щербань и другие.

Так В. М. Шепель рассматривает социально-психологический климат как эмоциональ-

ную окраску психологических связей членов коллектива, которая возникает на основе их отношения друг к другу, совпадения интересов, характеров, склонностей [1].

В отечественной психологии представлены четыре основных подхода изучения социально-психологического климата.

С позиции Е. С. Кузьмина, Л. П. Бueвой, Н. Н. Обозова, К. К. Платонова и других ученых социально-психологический климат рассматривается как состояние коллективного сознания, которое отражается во взаимоотношениях между людьми в условиях профессиональной деятельности [2].

По мнению А. Н. Лутошкина, А. А. Русалиновой и других социально-психологический климат характеризуется как общее настроение коллектива [3].

Б. Д. Парыгин, В. М. Шепель, В. А. Покровский отмечают, что в процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы [4].

С точки зрения В. В. Косолапова, Л. Н. Коган, А. Н. Щербань, социально-психологический климат определяется, как возможность членов коллектива совместно успешно работать, при этом чувствовать себя комфортно, спокойно, устанавливать положительные эмоциональные контакты.

Социально-психологический климат проявляется в форме сработанности членов коллектива, уровне конфликтности, сплоченности, психологической совместимости, формах общения, удовлетворенности деятельностью, самочувствии и настроении.

Научные исследования и наблюдения позволяют обозначить группы факторов, определяющих состояние социально-психологического климата, самочувствие и работоспособность:

1. Служебно-функциональные факторы (условия служебной деятельности, устройство рабочего места, график работы, соотношение режима труда и отдыха, и т. д.; четкость распределения и обоснованность функций между сотрудниками). Прозрачность и понятность распределения дат и видов деятельности, распределения внеслужебной нагрузки.

Если человек раздражен из-за постоянных неприятностей на работе, неудобного времени отпуска, низкой зарплаты и т. п., он вряд ли будет склонен дружелюбно общаться с остальными членами коллектива.

2. Экономические факторы (система оплаты труда; своевременность получения заработной платы; справедливое (или несправедливое) распределение материальных вознаграждений; льготы, премии, надбавки и т. д.).

3. Управленческие факторы (стиль руководства и методы управления сотрудниками; преэмптентность в оценке и выборе способов воздействия на подчиненных; сплоченность руководящего звена; установление дистанции между руководителями и подчиненными; этические нормы взаимодействия между руководителем и подчиненными и др.).

4. Психологические факторы (межличностные отношения сотрудников друг с другом; уровень социально-психологической совместимости между сотрудниками коллектива; нормы поведения; уровень конфликтных взаимоотношений сотрудников, как по вертикали, так и по горизонтали; коллективное мнение; характер восприятия и оценки работниками друг друга; традиции коллектива и т. д.).

Основными объективными показателями уровня развития социально-психологического климата можно считать: эффективность деятельности, состояние дисциплины и уровень заболеваемости. Субъективными / психологическими / показателями развития социально-психологического климата можно назвать степень удовлетворенности членов коллектива различными сторонами его жизнедеятельности, особенности восприятия и понимания других людей, удовлетворенность сложившимися взаимоотношениями, позитивные психические состояния работников, мотивация, направленная на успешное выполнение поставленных задач и др.

Существуют также признаки (показатели) уровня развития социально-психологическо-

го климата: благоприятный, благоприятный, но неустойчивый, среднеблагоприятный, неблагоприятный [5–11].

Благоприятный или другими словами зрелый и здоровый социально-психологический климат в коллективе характеризуется сплоченностью сотрудников при выполнении поставленных задач; позитивным эмоциональным настроением; сформированными деловыми отношениями между сотрудниками в коллективе и с руководителем; равномерностью распределения объема работы и нагрузок на каждого члена коллектива; стремлением сотрудников разрешать спорные и конфликтные ситуации; справедливостью распределения вознаграждений; охотное согласие подменить товарища, оказать ему поддержку и помощь.

Для среднеблагоприятного, но нестабильного социально-психологического климата свойственна недоброжелательная обстановка между сотрудниками в коллективе, а также с руководством. Возможны конфликтные ситуации в коллективе, которые порой могут переходить в затяжные формы. Недостаточно сформированы деловые, партнерские отношения, ориентированные на сотрудничество и решение профессиональных задач.

Неблагоприятный (незрелый) социально-психологический климат в коллективе отражает негативное индивидуальное переживание связанное с неудовлетворенностью взаимоотношениями с коллегами, руководителем, а также условиями деятельности.

Как правило, в таком коллективе сотрудники часто опаздывают на работу, длительно отсутствуют на перекурах во время работы; обсуждают указания руководителя в «кулурах»; порой безответственно относятся к выполнению поставленных задач руководства; недостаточно критично относятся к своим промахам и недостаткам; распространяют слухи друг о друге; скрытно критикуют условия труда; тратят рабочее время в пустую; отказываются от работы в сверхурочное время, когда это необходимо; часто происходят конфликты между сотрудниками, которые остаются неразрешенными; порой сотрудники нарушают дисциплину; в целом отмечается высокая текучесть кадров, низкая активность при обсуждении служебных и других значимых для коллектива вопросов.

Анализ отечественных исследований и публикаций, посвященных проблемам межличностного взаимодействия в коллективах,

формирования социально-психологического климата, указывает на возрастающую роль управления всеми протекающими в них процессами.

Управление социально-психологическим климатом в коллективе характеризуется как совокупность выработанных историческим опытом, научным познанием специальных навыков, умений, способов, средств, целесообразных поступков и действий руководителя организовать деятельность подчиненных так, чтобы они эффективно и в хорошем расположении духа выполняли поставленные задачи. Управление социально-психологическим климатом представляет собой практическую реализацию руководителем должностных функций, обязанностей и прав. Обычно в управленческой деятельности выделяют две формы: правовую, посредством которой фиксируются управленческие решения и действия, имеющие юридический смысл (установление и применение правовых норм), и организационную, связанную с осуществлением определённых коллективных, либо индивидуальных действий (оперативно-организационных, финансовых, материально-технических и иных операций).

Основными задачами управления коллективом является:

- организация оптимального распределения функциональных обязанностей между членами коллектива в соответствии с их подготовкой и индивидуально-психологическими свойствами;
- специальная подготовка, обучение руководителя навыкам и приемам управления коллективом;
- формирование норм и общегрупповых ценностей в коллективе, способствующих успешному выполнению деятельности;
- осуществление мероприятий, препятствующих образованию замкнутых подгрупп.

Выполнение поставленных задач определяет стиль руководства, другими словами способ поведения руководителя по отношению к подчинённым. Д. Мак-Грегор в своей теории мотивации «Х и У» раскрыл основу стиля руководства, которую составляет отношение руководителя к возможной мотивации сотрудников на трудовую деятельность [12].

Ученые отмечают, что оптимальным может быть динамичный стиль руководства (или «трансформационный»), меняющийся сообразно изменению ситуации и объектов (подчиненных) руководства. Значимым

представляется использование руководителем различных стилей управления с учетом возникающих ситуаций, обстоятельств и личностных особенностей членов коллектива [13–20].

Как показывает практика достаточно изменить стиль руководства с авторитарного на демократический, изменить методы работы с подчиненными, устранить конфликтные ситуации и в коллективе улучшается настроение и самочувствие сотрудников, они стремятся к общению и помощи друг к другу. В целом в коллективе улучшается эмоциональная атмосфера, сотрудники эффективнее выполняют свои профессиональные обязанности.

В связи с этим нами была поставлена задача — изучить социально-психологический климат в группах сотрудников, проходящих первоначальную подготовку в образовательных организациях системы МВД России; охарактеризовать особенности руководства группой; разработать рекомендации.

Для этого проведено психодиагностическое изучение трех групп всего 62 человека из числа сотрудников, принятых на службу в ОВД и направленных для прохождения профессиональной подготовки. Для изучения социально-психологического климата в группах сотрудников использовались психодиагностические методики:

1. Анонимное анкетирование.
2. Социометрия Дж. Морено.
3. Тестирование: «Тест общей оценки психологического климата» М. И. Марьин, С. И. Ловчан, И. В. Иванихина, С. Г. Шмакова (Марьина М. И. Социально-психологический климат в служебных коллективах ОВД. Методическое пособие. — МВД РФ главное управление кадров и кадровой политик).

На основании проведенной диагностики трех групп сотрудников выявлен уровень социально-психологического климата и определены особенности руководства группой. Первая группа сотрудников (20 человек) характеризуется благоприятным, здоровым социально-психологическим климатом. Во второй группе сотрудников (21 человек) отмечается неустойчивый социально-психологический климат с тенденцией к благоприятному. В третьей группе сотрудников (21 человек) выявлен неустойчивый социально-психологический климат с тенденцией к неблагоприятному.

По результатам исследования социально-психологического климата и стиля руковод-

ства, нами составлены психологические портреты трех групп сотрудников.

Первая группа сотрудников с благоприятным, здоровым социально-психологическим климатом характеризуется доброжелательными межличностными отношениями. У большинства членов группы (85%) отмечается оптимизм, стремление к самореализации. В группе сформировано активное ядро сотрудников способных согласовано решать профессиональные задачи; отсутствуют явные или скрытые группировки, негативно настроенные по отношению друг к другу и к руководству.

Стиль руководства адекватен объективным требованиям дела, возможностям и ожиданиям подчиненных. При оценке сотрудниками стиля и методов управления выявлено, что командир первой группы преимущественно использует смешанный (по мнению 62% сотрудников) и демократический (38%) стиль руководства. С сотрудниками у него сложились отношения конструктивно-деловые (63%) и официальные (37%).

Сотрудниками отмечаются следующие особенности руководства:

- стремление строить работу с людьми на взаимном уважении – 38%;
- умение формулировать задачи и требования к подчиненным – 51%;
- способность ориентироваться в сложных ситуациях, принимать верные решения – 39%;
- профессионализм – 42%;
- способствует формированию сплоченности коллектива – 21%

В качестве отрицательных особенностей руководства сотрудниками отмечаются:

- недостаточное знание проблем подчиненных – 17%.

Прогноз надежности профессиональной деятельности сотрудников первой группы благоприятный. Отмечается минимальная вероятность острых конфликтных ситуаций среди сотрудников, поскольку 85% сотрудников стремится сохранить дружеские и профессиональные отношения.

Во второй группе сотрудников выявлен неустойчивый с тенденцией к благоприятному социально-психологический климат. Психологическая неустойчивость климата, по мнению членов группы обусловлена внутренним противоречием между сложившимися положительными деловыми и эмоциональными взаимоотношениями среди

наиболее активных ее членов – с одной стороны и, отрицательным напряжением среди тех, кто не разделяет общественного мнения актива, установок командира – с другой. При этом 65% обследованных отметили, что им нравится работа, сравнительно меньше среди сотрудников тех, кому работа скорее не нравится 26%. Опасной свою работу назвали 76% сотрудников и 59% из них отметили очень частое возникновение ситуаций, когда нужно мгновенно собраться.

Сотрудники отмечают наиболее «уязвимые» места в группе, влияющие на общий социально – психологический климат: периодически возникающее подавленное, пессимистическое настроение и нежелание принимать участие в совместных делах выявлено у 38% сотрудников; негативно оценили отношения между командиром и подчиненным 27% ответивших на вопросы; 25% сотрудников в целом не удовлетворены, социально-психологическим климатом в группе.

При оценке сотрудниками стиля и методов управления выявлено, что командир второй группы преимущественно использует смешанный (по мнению 62% сотрудников) и демократический (38%) стиль руководства. С сотрудниками у командира сложились отношения конструктивно-деловые (63%) и официальные (37%).

Сотрудниками отмечаются следующие особенности руководства:

- способен ориентироваться в сложных ситуациях – 41%;
- умение формулировать задачи и требования к подчиненным – 22%;
- профессионально подготовленный – 34%.

В качестве отрицательных особенностей руководства сотрудниками отмечаются:

- незнание проблем подчиненных – 21%;
- низкий авторитет – 20%;
- низкая требовательность – 31%.

Прогноз надежности профессиональной деятельности сотрудников второй группы средне благоприятный, со средней вероятностью развития конфликтных ситуаций, которые могут отражаться на надежности и эффективности работы особенно в экстремальных условиях несения службы.

Третья группа сотрудников (21 человек) характеризуется неустойчивым с тенденцией к неблагоприятному социально-психологическим климатом. В группе сложилась

тревожная обстановка в сфере межличностных отношений между коллегами и с руководством. Сотрудники (20%) отмечают у себя эмоциональную усталость, потребность в физиологическом комфорте, отдыхе, восстановлении сил. Сотрудники (25%) говорят о сниженном фоне своего настроения, о потребности в покое, избегании конфликтов, необходимости отдыха и расслабления. По мнению 45% сотрудников группы их настроение нестабильно и зависит от сложившейся ситуации. 58% обследованных отметили, что им не нравится работа. Негативно оценили отношения между командиром и подчиненным 36% ответивших на вопросы. 62% сотрудников в целом не удовлетворены, социально-психологическим климатом в группе. Неблагоприятная атмосфера в группе по мнению сотрудников обусловлена следующими негативными явлениями:

- несформированностью положительных коллективистских отношений, общественного мнения и ядра коллектива;
- наличием конфликтных ситуаций в группе, которые могут переходить в затяжные и острые, поскольку сотрудники не дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом;
- отсутствием единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами;
- вероятным наличием явных или скрытых группировок, негативно настроенных по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям;
- недостаточно гибким стилем руководства, когда учитываются главным образом только объективные требования дела и упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания подчиненных;
- наличием у многих сотрудников низкого социально-психологического статуса в группе, неудовлетворенности оценкой и стимулированием службы, взаимоотношениями между коллегами.

Кроме этого члены группы выделяют следующие наиболее «уязвимые» места, влияющие на общий социально-психологический климат:

- члены группы проявляют отрицательное отношение к неформальному общению, отказываются от участия в совместных делах;

– группа разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», к которым редко проявляется враждебность;

- критические замечания порой носят характер агрессивного вербального нападения.

При оценке сотрудниками стиля и методов управления выявлено, что командир третьей группы преимущественно использует авторитарно-жесткий стиль руководства (по мнению 50% сотрудников), и смешанный (40%) стиль руководства. С сотрудниками у него сложились официальные (37%) и конструктивно-деловые (63%) отношения.

Сотрудниками отмечаются следующие особенности руководства:

- создает конфликтные ситуации и нервозность в коллективе – 25%;
- завышенная требовательность – 22%;
- низкий авторитет – 20%;
- незнание проблем подчиненных – 19%;
- умение формулировать задачи и требования к подчиненным – 19%;
- слабые организаторские способности – 17%.

Прогноз надежности профессиональной деятельности сотрудников третьей группы неблагоприятный. Неустойчивый с тенденцией к неблагоприятному социально-психологический климат в коллективе может отражаться на снижении эффективности работы сотрудников, особенно в экстремальных ситуациях; провоцировать конфликты и срывы в служебной деятельности; снижать удовлетворенность сотрудников выполняемой деятельностью; а также приводить к текучести кадров.

В связи с этим предлагаем рекомендации командиру по созданию и поддержанию благоприятного социально-психологического климата:

1. Доводить до сотрудников профессиональные задачи четко, конкретно, объективно и с полной информацией о предстоящей деятельности.

2. Проявлять заботу и стимулировать добросовестное отношение к работе – справедливое распределение материального вознаграждения и морального поощрения с учетом заслуг каждого сотрудника. Мотивировать служебным ростом, распределением премий, направлениями на повышение квалификации.

3. Оценку работе подчиненных давать объективно, независимо от субъективных симпатий и антипатий.

4. Опирайтесь на авторитет и возможности неформальных лидеров. Лидеров с положительной направленностью включать в состав активных помощников по обучению и воспитанию молодых сотрудников, поручать им выполнение отдельных управленческих функций.

5. Уделять постоянное внимание развитию деловых взаимных отношений, элементам профессиональной этики, культуре общения, доброжелательному отношению друг к другу.

6. Оптимизировать режим работы. Периодически чередовать служебные нагрузки с отдыхом сотрудников.

7. Предупреждать и своевременно разрешать конфликты, сформированные на деловой и межличностной основе.

8. Непосредственному руководителю быть ближе к подчиненным, чаще общаться с ними, оказывать методическую и психологическую поддержку в сложных, критических условиях.

9. Равномерно распределять нагрузки на всех членов группы с учетом их профессиональной подготовленности, уровня теоретических знаний и индивидуально-психологических особенностей личности. Недопустимо нагружать сотрудников, добросовестно относящихся к выполнению служебных обязанностей, за счет лиц, стремящихся уклониться или сознательно не выполняющих поставленные задачи.

10. Вместо категоричной формы требований можно использовать рекомендательную форму или напоминание, совет, при этом

оказывать больше доверия, объективно оценивать и поощрять подчиненных, а наказание использовать с учетом индивидуальных особенностей сотрудников, разделять полномочия между лидерами по их компетентности, не сталкивая их и не провоцируя конфликтов.

11. Учитывать, что выполнение более сложных видов деятельности заставляет сотрудников строить более тесные взаимоотношения, расширять сеть своих коммуникаций в коллективе.

12. Развивать и совершенствовать служебные традиции и ритуалы, которые являются одними из важнейших элементов социально-психологического климата в коллективе, так как они определяют отношение к выполняемой деятельности.

13. Применять гибкий стиль руководства, соответствующий требованиям дела и особенностям конкретной социально-психологической ситуации.

Таким образом, эффективное управление социально-психологическим климатом в коллективе предполагает осуществление позитивного воздействия на групповое и индивидуальное настроение. Руководителю необходимо формировать высокую степень сплоченности членов коллектива, проводить мониторинг протекающих в нем социальных процессов, контролировать уровень конфликтности между членами группы, удовлетворенности деятельностью, устанавливать адекватные формы общения и взаимодействия в коллективе, создавать условия для личностного и профессионального развития каждого.

Список использованной литературы

1. Шепель В. М. Управленческая психология / В. М. Шепель. — М. : Политиздат, 1984. — 248 с.
2. Социальная психология. Краткий очерк / под общ. ред. Г. А. Предвечного, Ю. А. Шерковина. — М. : Политиздат, 1975. — 319 с.
3. Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы коллектива / А. Н. Лутошкин. — М. : Педагогика, 1988. — 128 с.
4. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы исследования / Б. Д. Парыгин ; под ред. В. А. Ядова. — Л. : Наука, 1981. — 192 с.
5. Теория и практика формирования и оценки социально - психологического климата трудового коллектива / А. И. Книга [и др.] . — СПб. : Центр стратегических исследований, 2011. — 39 с.
6. Ложкин Г. В. Психологический климат трудового коллектива / Г. В. Ложкин. — Киев : Знание, 1988. — 47 с.
7. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. — М. : Мысль, 1983. — 207 с.
8. Виноградова Г. А. Нравственно-психологический климат и мастерство учителя / Г. А. Виноградова. — Ижевск, 1995. — 122 с.
9. Мансуров Н. С. Морально-психологический климат и его изучение / Н. С. Мансуров. — М. : Мысль, 2004. — 235 с.

10. Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности / А. Л. Журавлев. — М. : Ин-т психологии РАН, 2005. — 638 с.
11. Колодкин Л. М. Методы изучения и оценки персонала органов внутренних дел / Л. М. Колодкин. — М. : Академия МВД России, 1993. — 53 с.
12. Ду М. Теории мотивации Д. Мак-Грегора и У. Оучи: сущность, взаимосвязь / М. Ду // Социально-гуманитарные знания. — 2013. — № 1. — С. 323–327.
13. Фатеев Н. М. Влияние особенностей управления на социально-психологический климат коллектива / Н. М. Фатеев // Вопросы психологии. — 1986. — № 1. — С. 102–108.
14. Леонтьев В. Г. Стиль руководства и социально-психологический климат педколлектива. / В. Г. Леонтьев, Ю. С. Сыровецкий. — Новосибирск : Изд-во Новосиб. пед. ин-та, 1988. — 96 с.
15. Макаров А. В. Влияние рефлексивных качеств руководителя на социально-психологический климат в коллективе : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / А. В. Макаров. — Самара, 2007. — 21 с.
16. Gough H. G. Testing for leadership with the California Psychological Inventory / H. G. Gough // Measures of leadership / eds. K. E. Clark, M. B. Clark. — West Orange, NJ : Leadership Library of America, 1990. — P. 355–379.
17. Gough H.G. CPI manual / H. G. Gough, P. Bradley. 3rd ed. — Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1996. — 430 p.
18. McAllister L. W. A practical guide to CPI interpretation / L. W. McAllister. — 3rd ed. — Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1996.
19. Rodgers D. A. Configural interpretation of the CPI / D. A. Rodgers // Webb J. T. Configural interpretation of the MMPI and CPI / J. T. Webb, K. M. McNamara, D. A. Rodgers. — Columbus, OH : Ohio Psychology Publishing Company, 1978.
20. Stevens D. J. Community policing and managerial techniques: total quality management techniques / D. J. Stevens // The Police Journal. — 2001. — Vol. 74. P. 26–41.

References

1. Shepel V. M. *Upravlencheskaja psihologija* [Management psychology]. Moscow, Politizdat Publ., 1984. 246 p.
2. Predvechnyi G. A., Sherkovin Yu. A. (ed.). *Sotsial'naya psihologiya. Kratkii ocherk* [Social psychology. Short essay]. Moscow, Politizdat Publ., 1975. 319 p.
3. Lutoshkin A. N. *Emotsional'nye potentsialy kollektiva* [The emotional potentials of the collective]. Moscow, Pedagogika Publ., 1988. 128 p.
4. Parygin B. D. ; Yadov V. A. (ed.). *Sotsial'no-psikhologicheskii klimat kollektiva: puti i metody issledovaniya* [Social-psychological climate of the team: ways and methods of research]. Leningrad, Nauka Publ., 1981. 192 p.
5. Kniga A. I., Kuz'menko V. N., Rodionova E. A., Dominyak V. I. *Teoriya i praktika formirovaniya i otsenki sotsial'no - psikhologicheskogo klimata trudovogo kollektiva* [Theory and practice of formation and evaluation of socio - psychological climate of the collective]. Saint Petersburg, Tsentr strategicheskikh issledovaniy Publ., 2011. 39 p.
6. Lozhkin G. V. *Psikhologicheskii klimat trudovogo kollektiva* [Psychological climate of labor collective]. Kiev, Znanie Publ., 1988. 47 p.
7. Boiko V. V., Kovalev A. G., Panferov V. N. *Sotsial'no-psikhologicheskii klimat kollektiva i lichnost'* [Socio-psychological climate of collective and personal identity]. Moscow, Mysl' Publ., 1983. 207 p.
8. Vinogradova G. A. *Nravstvenno-psikhologicheskii klimat i masterstvo uchitelya* [Ethical climate and the skill of the teacher]. Izhevsk, 1995. 122 p.
9. Mansurov N. S. *Moral'no-psikhologicheskii klimat i ego izuchenie* [Moral-psychological climate and its study]. Moscow, Mysl' Publ., 2004. 235 p.
10. Zhuravlev A. L. *Psikhologiya sovmestnoi deyatel'nosti* [Psychology of joint activities]. M., Institut psikhologii RAN Publ., 2005. 638 p.
11. Kolodkin L. M. *Metody izucheniya i otsenki personala organov vnutrennikh del* [Methods of studying and evaluation of Internal Affairs bodies personnel]. Moscow, Akademiya MVD Rossii Publ., 1993. 53 p.
12. Du M. Theories of motivation of D. McGregor and U. Ouchi: essence, interrelation. *Sotsial'no-gumanitarnye znaniya = Socio-humanitarian knowledge*, 2013, no. 1, pp. 323–327. (In Russian).
13. Fateev N. M. The impact of the management on the socio-psychological climate of the collective. *Voprosy psikhologii = Voprosy Psychologii*, 1986, no. 1, pp. 102–108. (In Russian).
14. Leont'ev V. G., Syrovetskii Yu. S. *Stil' rukovodstva i sotsial'no-psikhologicheskii klimat pedkollektiva* [Leadership style and socio-psychological climate of the pedagogical collective]. Novosibirsk pedagogical Institute Publ., 1988. 96 p.

15. Makarov A. V. *Vliyanie reflektivnykh kachestv rukovoditelya na sotsial'no-psikhologicheskii klimat v kollektive. Avtoref. Kand. Diss.* [The influence of reflective leadership on the socio-psychological climate in the collective. Cand. Diss. Thesis]. Samara, 2007. 21 p.
16. Gough H. G. Testing for leadership with the California Psychological Inventory. In Clark K. E., Clark M. B. (eds). *Measures of leadership*. West Orange, NJ, Leadership Library of America, 1990, pp. 355–379.
17. Gough H.G., Bradley P. *CPI manual*. 3rd ed. Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1996. 430 p.
18. McAllister L. W. *A practical guide to CPI interpretation*. 3rd ed. Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1996.
19. Rodgers D. A. Configural interpretation of the CPI. In Webb J. T., McNamara K. M., Rodgers D. A. *Configural interpretation of the MMPI and CPI*. Columbus, OH, Ohio Psychology Publishing Company, 1978.
20. Stevens D. J. Community policing and managerial techniques: total quality management techniques. *The Police Journal*, 2001, vol. 74, pp. 26–41.

Информация об авторе

Нежкина Лариса Юрьевна — кандидат педагогических наук, доцент, кафедра социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: n.l.y@mail.ru.

Для цитирования

Нежкина Л. Ю. Прогноз надежности профессиональной деятельности сотрудников на основе исследования социально-психологического климата и стиля руководства / Л. Ю. Нежкина // Психология в экономике и управлении. — 2017. — Т. 9, № 2. — С. 33–41. — DOI: 10.17150/2225-7845.2017.9(2).33-41.

Author

Larisa Yu. Nezhkina — PhD in Pedagogic, Associate Professor, Department of Social and Economic Psychology, Sociology and Social Work, Baikal State University, Lenin St. 11, 664003, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: n.l.y@mail.ru.

For Citation

Nezhkina L. Yu. Prediction of reliability of employees' professional activity of on the basis of the socio-psychological climate and leadership style study. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii = Psychology in Economics and Management*, 2017, vol. 9, no. 2, pp. 33–41. DOI: 10.17150/2225-7845.2017.9(2).33-41. (In Russian).