МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ: ЧЕМ ИЗМЕРЯТЬ ЭТО ВЛИЯНИЕ?

MANAGEMENT OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE ORGANIZATION AS A FACTOR FOR IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE: HOW TO MEASURE THIS IMPACT?

УДК 005.95/.96

Тарасова Ирина Викторовна, бакалавр, направление подготовки: Менеджмент», профиль: «Производственный менеджмент», Государственный университет по землеустройству, г. Москва. Irisha3tarasova@yndex.ru

Tarasova Irina Viktorovna, bachelor, direction of training: "Management", profile:" Production management", State University of Land Use Planning. 2020 y. Moscow Irisha3tarasova@yndex.ru

Аннотация: В статье делается поисковая исследовательская попытка выйти на надёжные методические средства, применяя которые менеджер мог бы контролировать результаты своего воздействия на подчинённых сотрудников, на социально-психологический климат и используя механизмы достижения ценностно-ориентационного единства в трудовом коллективе обеспечивать эффективность производственной деятельности подразделения организации.

Annotation: The article makes a search and research attempt to reach reliable methodological tools, using which the Manager could control the results of his

influence on subordinate employees, on the socio-psychological climate and using mechanisms to achieve value-oriented unity in the workforce to ensure the effectiveness of the production activities of the organization's division

Ключевые слова: конкурентоспособность, методические средства, социально-психологический климат, трудовой коллектив, ценностно-ориентационное единство, эффективность деятельности.

Keyword: competitiveness, methodological tools, socio-psychological climate, labor collective, value-oriented unity, efficiency of activity

Актуальность темы данного научного исследования обусловлена двумя основными аспектами.

Первый аспект касается повышения эффективности и рентабельности организации за счет активизации трудовых ресурсов и повышения качества работы сотрудников. На современном этапе наиболее успешными становятся те компании, которые постоянно уделяют внимание различным методам и средствам, улучшающим работу каждого элемента организации.

Второй аспект затрагивает тему социального и психологического благополучия личности. По данным Федеральной службы государственной статистики в России уровень трудовой занятости населения на конец 2019 г. составляет более 65%, это указывает на то, что большинство современных россиян работают, а, значит, проблемы их трудовой деятельности и профессиональной самореализации, а также обеспечение камфорных условий труда занимает особое место в жизни этих людей.

Мы придерживаемся позиции, согласно которой, повышение эффективности трудовой деятельности каждого отдельного сотрудника и конкурентоспособности организации в целом должно происходить в неразрывной связи с повышением уровня психологического благополучия личности и качества жизни человека, как в трудовом коллективе, так и в повседневной жизнедеятельности.

Под эффективностью трудовой деятельности понимается комплексная характеристика, выраженная в количественно-качественных показателях, обеспечивающая достижение достаточно высокого социально значимого результата, получение продуктов труда (материальных, духовных), соответствующих требованиям общества, и учитывающая материальные, временные, психофизиологические затраты [10].

Несмотря на то, что значимость влияния социально-психологического климата на эффективность трудовой деятельности признается большинством ученых, работающих в рамках данной тематики, тем не менее, эмпирических исследований особенностей этого влияния до сих пор достаточно мало. Во многом это связано с разнообразием видов профессиональной деятельности и критериев их эффективности, которые варьируются от деятельности к деятельности; а также с многообразием подходов к определению сущности управления социально-психологическими процессами в трудовом коллективе.

Таким образом, проблема уточнения характера менеджмента социально-психологического климата, способного решать задачи повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации остается открытой.

Цель данного исследования: уточнить методический инструментарий, позволяющий выявить содержательные компоненты менеджмента, задействующего механизм влияния состояния социально-психологического климата в трудовом коллективе организации на эффективность деятельности сотрудников его подразделений.

Объект: социально-психологические процессы, происходящие в трудовом коллективе, как субъекте деятельности, в ситуации целенаправленного управления ими.

Предмет: методические (диагностические) средства измерения влияния управления социально-психологическим климатом в коллективе организации на эффективность деятельности сотрудников подразделения.

Задачи:

1. Описать теоретико-методологические основания возможности влияния социально-психологического климата в коллективе на эффективность трудовой деятельности.

2. Разработать модель управления социально-психологическим климатом в трудовом коллективе организации.

3. Проанализировать социально-психологические условия управления эффективностью трудовой деятельности сотрудников организации (подразделения) посредством позитивных изменений морального климата в коллективе.

4. Подобрать релевантные цели исследования методические инструменты выявления фактов менеджмента социально-психологических процессов в рабочем коллективе на показатели эффективности трудовой деятельности сотрудников.

Гипотеза:

1. Основным механизмом управления социально-психологическим климатом в трудовом коллективе выступает достижение ценностно-ориентационного единства между менеджерами и рядовыми работниками подразделения организации в решении трудовых задач.

2. Методические средства диагностики будут релевантны цели исследования если они будут опираться на четко определённый исследователем методологический подход к объяснению природы социально-психологического климата коллектива, выступающего субъектом трудовой деятельности и понимание сущности эффективности деятельности.

Таким образом, важной текущий задачей подготовки нашего исследования, решение которой необходимо для доказательства выдвинутой гипотезы, является поиск и подбор валидных методических средств – диагностических методик.

Теоретико-методологической базой данного исследования стали работы авторов, рассматривавших социально-психологический климат, его виды, структуру, менеджмент социально-психологических процессов в трудовом

коллективе (Э.В. Будаева, Е.В. Бурова, В.И. Волчкова, И.Е. Ворожейкин, М. Е. Гурьев, О.А. Лымарева, И.Е. Смирнова, Н.Ю. Челнокова, Н.В. Черепкова, М.В. Ширикова, Н.А. Шкляева, А.Б. Штрикова и др. ученые); работы нацеленные на изучение эффективности трудовой деятельности (А.Н. Азарнов, А.Я. Анцупов, Л.Р. Ахмадиева, Л.С. Егорова, С.Р. Зенина, И.В. Лесовик, Т.Н. Лобанова, Р.М. Магомедова, В.В. Назаренко, Л.Ю. Писарева и др.); работы, анализирующие те или иные аспекты влияния менеджмента организации на эффективность персональной трудовой деятельности и взаимосвязи этих двух феноменов (В.Н. Ильичева, Ю.Н. Лысенко, В.В. Назаренко, Р. Трау, Н. Фосс, Дж. Янг и др).

Представляется. что результаты данного исследования могут быть применены в коррекционно-развивающей деятельности психолога в организации; в психологическом консультировании при работе с людьми, столкнувшимися с проблемами, связанными со взаимоотношениями внутри трудового коллектива и т.д. выводы, полученные в исследовании могут содействовать развитию теоретических и практических основ менеджмента, социальной психологии и психологии труда.

В своем исследовании мы отталкивались от предположения, что социально-психологический климат, управляемый с использованием механизмов обеспечения ценностно-ориентационного единства в коллективе, значимо влияет на основные показатели эффективности профессиональной деятельности (качество работы, работоспособность, трудовую мотивацию, компетентность и др.) и таким образом менеджмент социально-психологического климата организации действительно выступает фактором повышения эффективности деятельности сотрудников подразделении данной организации. Значит, менеджмент социально-психологических процессов реально может оказывать благотворное воздействие и на психологическое самочувствие человека, эмоциональный комфорт на рабочем месте, и на производительность его труда, что обеспечивает позитивные результаты и на уровне личности, и на уровне организации.

В современных исследованиях выделяют три основных компонента социально-психологического климата:

- эмоциональный. Ключевым критерием эмоционального компонента выступает критерий привлекательности («нравится - не нравится», «приятный - неприятный»),

- поведенческий, который охватывает систему действий и поступков, характеризующих наличие или отсутствие стремления работать в данном коллективе, общаться с его членами на досуге,

- когнитивный компонент представляет собой совокупность знаний о личностных и профессиональных особенностях членов группы.

В ряде работ структура социально-психологического климата рассматривается с позиции двух основных компонентов [17]:

- отношение субъектов взаимодействия друг к другу (в нашем случае – между менеджерами и рядовыми сотрудниками),

- отношение их (и менеджеров и рядовых работников) к труду.

Как мы видим в этом подходе социально-психологический климат анализируется через призму системы управленческих отношений с ее специфическими особенностями и характеристиками.

Результативность управления людьми и социально-психологическими процессами в коллективе определяется всей системой отношений в организации, которая включает отношения «по горизонтали» (отношения с коллегами), «по вертикали» (отношения с руководством), а также отношение к труду. В.В. Карпов отмечает, что наиболее важными факторами, определяющими уровень социально-психологического климата трудового коллектива, являются личность руководителя и система подбора и расстановки кадров [6]. Н.Ю. Челнокова указывает, что специфическая система отношений, обуславливающая социально-психологического климата в трудовом коллективе, также включает и отношение сотрудников к самой организации [12]. Рассмотрение в качестве составляющих социально-психологического климата имиджевых характеристик организации расширяет спектр

управленческих возможностей воздействия на формирование благоприятного социально-психологического климата, что является конечной целью управления им в рамках нашего исследования.

Действительно дружелюбие и альтруизм в группе, достижение в ней ценностно-ориентационного единства благоприятствуют оптимизации социально-психологического климата, а подчиняемость, авторитарность, подозрительность, наоборот, являются примерами таких межличностных отношений, которые препятствуют становлению благоприятного социально-психологического климата.

Отметим, что, подбирая для нашего исследования методический инструментарий мы столкнулись с трудностями определения тех методик, которые четко смогут дать нам ответы на поставленные вопросы. При этом мы исходили из факта, что несмотря на очевидную значимость социально-психологического климата для эффективности труда сотрудника, специальных эмпирических исследований, изучающих характер управления социально-психологическим климатом и его влияния на трудовую деятельность, на современном этапе не так много, а те, которые имеются, достаточно сложно систематизировать. Это связано с двумя основными причинами.

1 причина: использование разных методических (психодиагностических) инструментов, которые опираются на отличающиеся друг от друга методологические подходы и взгляды на природу социально-психологического климата. Ранее мы отмечали наличие различных подходов к определению понятия климата, а также его структуры и признаков благоприятности.

Так, например, в литературе особую популярность получила экспресс-методика по изучении природы социально-психологического климата в трудовом коллективе О. С. Михалюка, А. Ю. Шалыто [13]. В рамках данной методики СПК как раз и включает выделенные нами в теоретическом анализе три основных компонента: эмоциональный, поведенческий и когнитивный. Эти компоненты отражают особенности отношения членов коллектива друг к другу. Вместе с тем, если исследователь придерживается позиции, согласно которой

природа социально-психологического климата включает также и систему отношений к труду, то данная методика не может быть применима, либо её применение существенно будет ограничено.

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру) [9] – еще одна методика диагностики социально-психологического климата, использование которой не часто встретишь на практике. В её основе лежит метод семантического дифференциала. Методика состоит из 10 пар слов, отражающих те или иные компоненты природу социально-психологического климата, а именно: эмоционального (удовлетворенность-неудовлетворенность и др.), поведенческого (сотрудничество-несогласованность и др.), когнитивного (увлеченность-равнодушие и др.) компонентов. Таким образом, трактовка содержания компонентов природу социально-психологического климата по данной методике и по методике О.С. Михалюка, А.Ю. Шалыто отличаются друг от друга, что создает трудности в систематизации исследований природу социально-психологического климата различных коллективов.

Еще одним вариантом исследования социально-психологического климата является модульный социотест А.Я. Анцупова [2]. Методика способна комплексно оценить положение дел в структурных подразделениях организации, провести оценку деятельности и личности каждого отдельного сотрудника, включая руководителей и др. Тест позволяет изучить отношение субъекта к членам коллектива, его мнение относительно отношения этих людей к нему самому, характер профессионального развития членов группы и др. полезные характеристики.

Кроме этого тест позволяет определить:

- скрытые и выраженные конфликты в коллективе, их остроту;

- отношение к руководителю;

- аутсайдеров и неформальных лидеров;

- эффективность деятельности каждого сотрудника, уровень его профессионализма;

- перспективы развития сотрудника;

- деловой и социально-психологический потенциалы различных подразделений компании, в том числе и для сравнения их между собой.

Тест методики включает 2 базовых модуля, используемых для оценки отношения к коллегам каждого из сотрудников, выявления конфликтных противостояний в коллективе и оценивания интенсивности конфликта. Кроме этого, автор предлагает 24 дополнительных модуля, которые могут быть включены при необходимости исследователем самостоятельно. Дополнительные модули касаются оценки качества работы, нравственных качеств сотрудников, профессиональных знаний, степени помощи коллегам, усилий по достижению личных и общегрупповых интересов, характера выполнения данных обещаний.

Основным достоинством данной методики выступает ее гибкость и возможность адаптировать под нужды каждой конкретной группы самостоятельно. Кроме этого можно отметить широкий спектр признаков, который может быть включен в исследование, а также возможность автоматизированной работы с тестом. Большое значение имеет тот факт, что посредством модульного социотеста может быть оценен не только социально-психологический климат в коллективе, но и эффективность трудовой деятельности сотрудников так, как ее понимают члены обследуемой группы.

2 причина: отсутствие целенаправленных методик, позволяющих сделать полную и разностороннюю оценку эффективности трудовой деятельности. Во многом это обусловлено тем, что параметры эффективности профессиональной деятельности сильно варьируют в зависимости от ее видоспецифичности.

Акцентируя внимание на понимании нами, разделяя представление В.В. Назаренко, эффективности профессиональной деятельности, как комплексной характеристики, выраженной в количественно-качественных показателях, обеспечивающей достижение достаточно высокого социально значимого результата, получение продуктов труда (материальных, духовных),

соответствующих требованиям общества, и учитывающая материальные, временные, психофизиологические затраты [10].

Чтобы изучить эффективность трудовой деятельности, исследователи, как правило, прибегают к следующим подходам:

во-первых, оценивают эффективность целостно, в виде некой интегральной характеристики, задавая в контексте тех или иных методик целенаправленный вопрос, насколько эффективна деятельность того или иного сотрудника [2], [3]. Достоинством этого способа является то, что психолог получает уже готовый количественно выраженный ответ относительно качества и успешности работы каждого члена коллектива, что позволяет создать представление об общей результативности деятельности работника. При этом следует отметить и недостаток – тот факт, что, оценивая эффективность трудовой деятельности, испытуемые могут ориентироваться на различные, отличающиеся друг от друга критерии, которые крайне трудно, практически – невозможно, отследить и контролировать;

во-вторых, используют метод экспертных оценок, когда экспертов в той или иной профессиональной области просят составить список наиболее важных критериев эффективности определенной трудовой деятельности [1]. Далее с помощью методов описательной статистики определяются наиболее часто встречаемые признаки эффективности деятельности. Затем, руководствуясь этим списком, респонденты оценивают каждого члена коллектива;

в-третьих, выделяют на основе теоретического анализа первоисточников и методической литературы наиболее важные критерии оценки эффективности деятельности и используют их для исследования. Так, например, В.В. Назаренко выделяет следующие группы критериев, оценивающих эффективность деятельности торговых работников: объективные (экономические) критерии – производительность, качество, надежность, оптимальность, ритмичность, мобильность, сработанность; субъективные (психологические) критерии – удовлетворенность трудом, работоспособность, напряженность, мотивированность, целенаправленность, компетентность,

общительность [10]. Выделение критериев оценки эффективности той или иной профессиональной деятельности на основе теоретического анализа встречается в работах и других исследователей (С.Р. Зенина [4] и др.).

- используют метод фокус-групп, когда психолог формирует фокус-группу и выносит на обсуждение в ней вопрос относительно составления списка наиболее важных признаков эффективности конкретной трудовой деятельности [7]. Посредством «мозгового штурма», группового мышления, дискуссии и обсуждения на фокус-группе составляется критически рассмотренный итоговый список, одобренный всеми ее участниками. Важно, чтобы в фокус-группу входили активные, инициативные участники, непосредственно выполняющие оцениваемую трудовую деятельность и достигшие в ней определенных успехов.

Вместе с тем, в литературе есть ряд иных, отличающихся от уже рассмотренных примеров изучения влияния социально-психологического климата на эффективность трудовой деятельности. Кратко рассмотрим некоторые из них.

В исследованиях В.В. Назаренко было показано, что социально-психологический климат влияет на такие показатели эффективности деятельности, как: ритмичность, удовлетворенность, работоспособность, напряженность и общительность [10]. Отметим, что большинство этих показателей относятся к группе субъективных.

Также автором экспериментально было доказано, что для высоких показателей социально-психологического климата коллектива характерны более высокие показатели зависимости, конформности, доверчивости; стратегия сотрудничества, нормативность, суровость, высокое самомнение, расслабленность. Группа с низким социально-психологическим климатом превосходит группу с высоким социально-психологическим климатом по следующим показателям: доминирование, подверженность чувствам, смелость, подозрительность, низкое самомнение, напряженность, тенденция к независимости.

Таким образом, согласно исследованиям В.В. Назаренко, социально-психологический климат в коллективе влияет на ряд показателей эффективности, большинство из которых относится к личностным особенностям сотрудников и определяет их успешность в реализации профессиональной деятельности.

Ю.Н. Лысенко, проанализировав успешные и неуспешные трудовые коллективы, приходит к выводу, что у первых отмечается преобладание многих показателей социально-психологического климата [8]. Факторами, влияющими на социально-психологический климат цеха, являются внешняя и внутренняя среда (условия, обстановка), характер руководства, уровень психологической совместимости членов коллектива, сплоченность, характер взаимоотношений, конфликтность в группе, индивидуально-психологические особенности работника, удовлетворённость трудом и др. Удовлетворённость работой является важным фактором эффективности трудовой деятельности. Наиболее значительно выражены такие её структурные составляющие, как удовлетворённость своей специальностью, коллективом подразделения, режимом работы.

В производственной группе важное место занимают отношения между рабочими и отношения руководителя с рабочими. В отношениях по горизонтали большую роль играют отношения с коллегами по работе. Происходящие изменения в отношениях могут вызывать положительные и отрицательные эмоции, что отражается на эффективности деятельности.

Сложные условия деятельности, неожиданно возникающие проблемы, личные мотивы могут стать причиной рассогласования поведения людей, ухудшения взаимоотношений и неблагоприятно отражаться на эффективности деятельности коллектива.

Таким образом, в исследованиях Ю.Н. Лысенко было показано, что такие составляющие компоненты СПК, как удовлетворенность работой, отношения с коллегами, отношения с руководством, а также уровень сплоченности коллектива связаны с показателями эффективности трудовой деятельности.

Интересные исследования по данной теме были проведены В.Н. Ильичевой с коллегами [5]. Ученые изучали взаимосвязь социально-психологического климата и эффективности трудовой деятельности коллектива кафедры. В качестве показателей благоприятности социально-психологического климата авторы рассматривали удовлетворенность работников содержанием и характером труда, сплоченность коллектива, оптимальность взаимоотношений с коллегами.

В ходе исследований было выявлено, что наибольшей эффективностью обладают кафедры с преобладанием деловых отношений над личными. При этом благоприятность социально-психологического климата в таких коллективах была выражена средне. Баланс деловых и личных отношений сотрудников наблюдается на кафедрах с наиболее благоприятным социально-психологическим климатом. Вместе с этим, эффективность их деятельности находится на среднем уровне. Согласно полученным в ходе эксперимента данным, наименьшая эффективность свойственна кафедрам с доминированием личных отношений над деловыми. В таких коллективах был зафиксирован благоприятный социально-психологический климат.

Таким образом, исследования, проведенные В.Н. Ильичевой, показывают важность изучения системы отношений в трудовом коллективе как части социально-психологического климата, а также приоритета делового общения во время выполнения трудовой деятельности.

По результатам теоретического анализа стало возможным определить модель поиска и выбора методических средств изучения управленческого влияния на эффективность деятельности посредством оптимизации социально-психологического климата. В настоящее время эта модель, точнее её отображение в виде схемы ещё находился в авторской разработке, но применение на практике позволило нам остановить выбор на следующих диагностических методических средствах, на основе применения которых будет строиться дальнейшее эмпирическое исследование:

- методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру);

- модульный социотест А.Я. Анцупова (в частности, предполагается использовать модули: «Отношение ко мне», «Мое отношение», «Качество работы», «Работоспособность», «Интересы группы – Личные интересы»);

- метод формирования и опроса «фокус-групп» для определения психологических условий эффективности трудовой деятельности.

Для обеспечения надежности полученных с применением вышеуказанных методических средств эмпирических данных предполагается также использовать U-критерий Манна-Уитни для выявления различий в уровне признака двух независимых выборок (экспериментальная и контрольная группа исследования); метод ранговой корреляции Спирмена для оценки взаимосвязи между переменными; однофакторный дисперсионный анализ для определения влияния СПК на эффективность трудовой деятельности, реализованные в пакете MS Excel (MS Office 365).

Список использованной литературы

1. Азарнова, А.Н. Оценка эффективности профессиональной деятельности медиатора / А.Н. Азарнова // МНКО. – 2017. – №5 (42). – С. 29-30.
2. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалёв. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 395 с.
3. Егорова, Л. С. Социология управления социально-психологическим климатом на предприятиях / Л. С. Егорова, Н. Ю. Челнакова // Научный журнал Ивановской государственной текстильной академии. – 2008. – №7. – С. 90-98.
4. Зенина, С. Р. Личностные детерминанты эффективности профессиональной деятельности менеджеров страховой компании / С. Р. Зенина, Ю. В. Бадалян // Теория и практика общественного развития. – 2018. – №12. – С. 35.
5. Ильичева, В. Н. Социально-психологический климат коллектива кафедры как фактор эффективности ее деятельности / В. Н. Ильичева и др. // Азимут

научных исследований: педагогика и психология. – 2016. – Т. 5. № 2 (15). – С. 222-225.

6. Карпов, В. В. Стиль руководства в малых группах и его связь с мотивацией и социально-психологическим климатом / В. В. Карпов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2008. – №3 (39). – С. 230-234.
7. Лобанова, Т. Н. Активизация трудового поведения граждан за счет реализации мотивационного потенциала / Т. Н. Лобанова // Актуальные проблемы экономики и права. – 2015. – № 1 (33). – С. 54-60.
8. Лысенко, Ю. Н. Вопросы влияния организационно-психологического климата на эффективность трудовой деятельности / Ю. Н. Лысенко // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2012. – Т. 2. – № 1 (65). – С. 236-242.
9. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру) // Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. – С.190-191.
10. Назаренко, В. В. Психологические детерминанты эффективности профессиональной деятельности : на примере торговых работников : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.03 / В.В. Назаренко. – М., 2009. – 374 с.
11. Писарева, Л. Ю. Корпоративная социальная ответственность федеральных университетов / Л. Ю. Писарева, Р.А. Кузьмина // Мониторинг. – 2014. – №2 (120). – С. 96-106.
12. Челнокова, Н. Ю. Модель управления социально - психологическим климатом на предприятиях холдингового типа: диссертация ... кандидата социологических наук: 22.00.08 / Н. Ю. Челнокова. – Нижний Новгород, 2018. – 210 с.
13. Экспресс-методика по изучению СПК в трудовом коллективе О. С. Михалюка, А. Ю. Шалыто // Дмитриев М.Г., Белов В.Г., Парфенов Ю.А.

Психолого-педагогическая диагностика делинквентного поведения у трудных подростков. (Части 4-9). – СПб. : ЗАО «ПОНИ», 2010. – С.152-156.

Literature

1. Azarnova, A. N. Evaluation of the effectiveness of the mediator's professional activity / A. N. Azarnova / / MNKO. – 2017. – №5 (42). – Pp. 29-30.
2. Antsupov, A. Ya. Socio-psychological assessment of personnel: textbook / A. Ya. Antsupov, V. V. Kovalev. - Moscow: UNITY-DANA, 2018. - 395 p.
3. Egorova, L. S. Sociology of management of socio-psychological climate in enterprises / L. S. Egorova, N. Yu. Chelnakova // Scientific journal of the Ivanovo state textile Academy. - 2008. - №7. - P. 90-98.
4. Zenina, S. R. Personal determinants of the effectiveness of professional activity of insurance company managers / S. R. Zenina, Yu. V. Badalyan // Theory and practice of social development. - 2018. - no. 12. - P. 35.
5. Ilyicheva V. N. Socio-psychological climate of the Department's staff as a factor of its effectiveness / V. N. Ilyicheva et al. / / Azimut of scientific research: pedagogy and psychology. - 2016. - Vol. 5. No. 2 (15). - Pp. 222-225.
6. Karpov, V. V. leadership Style in small groups and its connection with motivation and socio-psychological climate / V. V. Karpov // Bulletin of the Saint Petersburg University of the Ministry of internal Affairs of Russia. – 2008. – №3 (39). – Pp. 230-234.
7. Lobanova, T. N. Activization of labor behavior of citizens through the implementation of motivational potential / T. N. Lobanova // Current problems of Economics and law. – 2015. – № 1 (33). – Pp. 54-60.
8. Lysenko, Yu. n. Questions of the influence of organizational and psychological climate on the efficiency of labor activity / Yu. N. Lysenko // Bulletin of the Saratov state technical University, 2012, Vol. 2. – № 1 (65). – Pp. 236-242.

9. Methods of assessing the psychological atmosphere in the team (according to A. F. Fidler) / / Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuylov G. M. Socio-psychological diagnostics of the development of personality and small groups. - Moscow: Publishing house of the Institute of Psychotherapy. 2002. – C.190-191.
10. Nazarenko, V. V. Psychological determinants of professional activity efficiency: on the example of trade workers: dissertation ... candidate of psychological Sciences: 19.00.03 / V. V. Nazarenko. - M., 2009. - 374 p.
11. Pisareva, L. Yu. Corporate social responsibility of Federal universities / L. Yu. Pisareva, R. A. Kuzmina // Monitoring. – 2014. – №2 (120). – Pp. 96-106.
12. chelnokova, N. Yu. Model of management of socio-psychological climate at enterprises of the holding type: dissertation ... candidate of sociological Sciences: 22.00.08 / N. Y. chelnokova. - Nizhny Novgorod, 2018. - 210 p.
13. Express methodology for the study of SEC in the labor collective O. S. Mikhalyuk, A. Yu. Shalyto // Dmitriev M. G., Belov V. G., Parfenov Yu. a. Psychological and pedagogical diagnostics of delinquent behavior in difficult adolescents. (Parts 4-9). – SPb. : ZAO "PONY", 2010. – P.152-156.