

МВД России
Санкт-Петербургский университет

*С. В. Духновский, К. В. Злоказов,
Л. Т. Бородавко, Е. А. Попинако*

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ
В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ:
ВНУТРИГРУППОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОЦЕНКА И РЕГУЛЯЦИЯ**

Монография

Санкт-Петербург
2025

УДК 159.9
ББК 88.50
Д85

Духновский, С. В. [и др.]

Д85 Социально-психологический климат в служебном коллективе: внутригрупповые отношения, оценка и регуляция: монография / С. В. Духновский, К. В. Злоказов, Л. Т. Бородавко, Е. А. Попинако. – Санкт-Петербург: СПбУ МВД России, 2025. – 204 с.

Вклад авторов в работу над монографией пропорционален и не может быть разделен.

ISBN 978-5-91837-993-6
EDN: TZYUHX

В монографии изложены положения о сущности социально-психологического климата в служебном коллективе, показано значение внутригрупповых отношений, приведена методология, методы и авторские методики оценки субъективных представлений членов коллектива о сущности взаимодействия и взаимоотношений в служебном коллективе.

Издание предназначено для научно-педагогических работников образовательных и научных организаций МВД России, психологов органов, организаций и подразделений МВД России, а также всех интересующихся вопросами социальной психологии служебного коллектива.

УДК 159.9
ББК 88.50

Рецензенты:

Деккерт Д. В., кандидат педагогических наук
(ГУ МВД России по Челябинской области);
Павлова С. А., кандидат психологических наук, доцент
(Краснодарский университет МВД России)

ISBN 978-5-91837-993-6

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2025

Оглавление

Введение	5
Глава I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ОПИСАНИЯ КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ	8
1.1. Служебный коллектив как малая группа: понятие и специфика	8
1.2. Социально-психологические особенности служебного коллектива	24
1.3. Социально-психологический климат в служебном коллективе	41
1.4. Социально-психологический климат и состояние служебной дисциплины и законности в служебном коллективе	50
1.5. Внутригрупповые отношения и взаимодействия	60
1.6. Функциональные характеристики внутригрупповых отношений	71
Глава 2. ВНУТРИГРУППОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И КЛИМАТ В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ОЦЕНКА И ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	76
2.1. Оценка социально-психологического климата в служебных коллективах	76
2.2. Субъективная оценка внутригрупповых отношений: описание опросника и возможности его использования	84
2.3. Результаты эмпирических исследований внутригрупповых отношений и климата в служебных коллективах	88
2.3.1. Внутригрупповые отношения как индикатор благоприятности климата в служебном коллективе	88
2.3.2. Оценка компетентности руководителя и внутригрупповые отношения в служебном коллективе	95
2.3.3. Внутригрупповые отношения и особенности настроения служебного коллектива	101
2.3.4. Внутригрупповые отношения в служебном коллективе как детерминанты удовлетворенности карьерой сотрудников органов внутренних дел	108
2.3.5. Внутригрупповые отношения в служебном коллективе как фактор риска устоимости сотрудников органов внутренних дел	117
2.3.6. Отношения в служебном коллективе и профессиональное самоотношение сотрудников органов внутренних дел	125

Глава 3. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ ВНУТРИГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ.....	134
3.1. Организация диагностики социально-психологического климата служебного коллектива.....	134
3.2. Обзор методов диагностики социально-психологического климата в служебных коллективах	147
3.3. Методы диагностики внутригрупповых отношений и социально-психологического климата в служебном коллективе	152
3.3.1. Опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений».....	153
3.3.2. Опросник «Стратегии управления персоналом»	162
3.3.3. Анкета-опросник «Этапы развития группы»	167
3.3.4. Анкета «Оценка настроения и функции коллектива»	171
3.3.5 Анкета «Организационно-групповая идентичность членов служебного коллектива»	172
3.3.6 Анкета «Оценка взаимодействия и взаимоотношений членом служебного коллектива»	174
Заключение.....	181
Список литературы.....	184

Введение

Актуальность монографического исследования обусловлена многомерным значением социально-психологического климата служебных коллективов органов внутренних дел Российской Федерации, а также других федеральных органов исполнительной власти нашей страны для осуществляемой ими деятельности. В частности, общественная значимость обусловлена зависимостью эффективности деятельности подразделений органов внутренних дел от содержания отношений сотрудников. Значимость для профессиональной деятельности объясняется влиянием внутригрупповых отношений сотрудников в коллективах на организацию деятельности подразделений, качество выполнения должностных обязанностей, служебную и исполнительскую дисциплину. Наконец, значимость изучения отношений с позиций их субъектов — сотрудников определяется влиянием социально-психологического климата на субъективное благополучие каждого, их мотивацию прохождения службы в органах внутренних дел.

Научно-методическая актуальность работы обусловлена важностью совершенствования методов изучения социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел Российской Федерации, в том числе, разработки его научных основ и методических компонент [126, 173]. Учитывая высокую значимость изучения социально-психологического климата, важным представляется расширение и уточнение теоретических оснований его исследований. Данное действие должно опираться на существующий опыт и теоретические представления отечественных и зарубежных ученых о служебных коллективах и взаимоотношениях их членов. В рамках монографии данная задача решается путем анализа и обобщения представлений о теориях функциональных отношений членов служебного коллектива и разработки новой концепции социально-психологического климата.

Целью исследования является теоретико-методологическое обоснование концепции социально-психологического климата служебного коллектива как совокупности функциональных отношений его участников, опосредованных условиями служебной деятельности.

В настоящее время научным фундаментом социально-психологических концепций климата являются теории эмоциональных отношений, что ограничивает теоретические возможности их сопряжения с концепцией. Используемые отечественными и зарубеж-

ными авторами теории социально-психологического климата относятся к отдельным аспектам эмоционального и предметного взаимодействия членов группы, тогда как разработанная концепция опирается на функции участников. Недостатки теоретических знаний не позволяют развивать методологии исследования функций членов служебного коллектива как основания групповых процессов и социально-психологического климата.

Предполагается, что концепция будет содержать теоретические положения о рассмотрении социально-психологического климата, что также даст возможность разработать психодиагностический инструментарий, позволяющий оценивать функциональные отношения между членами коллектива как основания его измерения.

Для достижения цели предлагается решить ряд задач:

- описать субъективные основания оценки внутригрупповых отношений членов служебного коллектива и их закономерности;
- описать внутригрупповые отношения как индикатор благоприятности климата в служебном коллективе, приведя, в том числе, и результаты эмпирического исследования;
- рассмотреть основания изучения социально-психологического климата в служебном коллективе с разными характеристиками его членов, служебной дисциплины и законности.

В соответствии с указанными задачами разработана структура монографии. Ее основная часть состоит из трех глав, каждая из которых посвящена рассмотрению ключевых задач исследования — теоретических, эмпирических и прикладных.

Поскольку результатом исследования выступает обобщение представлений о внутригрупповых отношениях как составляющей социально-психологического климата служебных коллективах органов внутренних дел, представленный материал позволяет психологам-практикам применять его для разработки рекомендаций по совершенствованию методов его социально-психологической диагностики, в том числе посредством оценки субъективных представлений личного состава. Материалы монографии могут быть полезны для научной и методической работы по изучению социально-психологического климата служебного коллектива, а также групповых процессов, субъективных отношений его участников, проблематики нормативности их служебного поведения.

Также полагаем, что с учетом представленных в монографии методик и алгоритмов их применения она будет полезна сотрудникам

подразделений по работе с личным составом в качестве практического инструментария для измерения состояния социально-психологического климата.

Представляется, что вовлечение научно-педагогических работников образовательных и научных организаций системы МВД России, а также других федеральных органов исполнительной власти в проблематику изучения социально-психологического климата будет способствовать совершенствованию психологической работы с личным составом и, в итоге, положительно скажется на благополучии сотрудников и эффективности их профессиональной деятельности.

1.1. Служебный коллектив как малая группа: понятие и специфика

Актуальность социально-психологического исследования характеристик служебного коллектива вызвана условиями деятельности федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации в сфере правоохранительной деятельности, а также обороны и безопасности, в настоящее время. Вызовы, стоящие перед личным составом и в обычных, и в особых условиях оперативно-служебной деятельности, обуславливают внимание не только к их индивидуальной профессиональной и психологической подготовленности, но требуют высокого уровня сплоченности и слаженности взаимодействия внутри служебных коллективов.

Фактически, именно служебный коллектив выступает силой, оказывающей воспитывающее, регулирующее, фасилитирующее влияние на своих членов. В этом коллектив является подспорьем начальнику подразделения как в части организации работы, так и в решении задач морально-психологического обеспечения подчиненного личного состава. Конечно, служебный коллектив является серьезным ресурсом информационной, социальной и психологической поддержки для каждого из его членов. Поскольку формирование служебных коллективов осуществляется силами их руководителей и самими сотрудниками, его ценностно-нормативный потенциал накапливается в той мере и настолько, насколько они способны это осуществить. Поэтому возможности коллектива как самостоятельного фактора воспитательно-политической, психологической и социальной работы с личным составом в настоящее время нуждаются в осмыслении. Недостаток научных представлений о социально-психологической сущности служебного коллектива при достаточно подробной разработке теории коллектива в отечественной социальной психологии не только ограничивают проработку его теории, но и сказываются на практике работы с ним. В результате, при оценке состояния личного состава и определения готовности к выполнению возложенных задач служебный коллектив представлен лишь суммой индивидуальных оценок, полученных его членами. Отсутствие в настоящее время инструментов оценки социально-психологических характеристик служебного кол-

лектива, конечно, компенсируются изучением социально-психологического климата, статуса сотрудников, отношения к руководителю. Однако роль служебного коллектива как группового субъекта, обучающего, поддерживающего и сберегающего его участников еще не в полной мере реализована. Однако подобная потребность, с учетом текучести кадров и увольнения сотрудников при получении ими права на пенсию по выслуге лет, становится все более и более актуальной.

Служебный коллектив является сложным предметом психологического анализа, поскольку особенности его образования и существования, значение для окружения и влияния на членов, существенно отличаются от других социально-психологических образований. Поэтому анализ феноменологии служебного коллектива представляется нам, авторам, обязательным этапом, предваряющим рассмотрение его психологии. Раскрытие этой составляющей служебного коллектива позволяет ответить на вопросы его отличия от малых групп разного уровня развития, формируемых в других формальных и неформальных социальных взаимодействиях, предоставляет возможности выявить социально-психологические закономерности, имеющие критическое значение для данного вида социальной группы. Таким образом, план анализа служебного коллектива в данном параграфе предполагает анализ представлений о служебном коллективе через призму его феноменологии, характеристику понятия служебного коллектива в ряду других социальных общностей, и, в завершение — описание социально-психологической специфики служебного коллектива.

Служебный коллектив следует относить к формальным группам, образуемым для достижения целей, стоящих перед более крупными и организованными социальными общностями. При рассмотрении феноменологии следует отметить, что применение понятия «коллектив» к малой группе предполагает достижение определенного уровня развития взаимодействия и взаимоотношений членов группы. В наиболее общем виде уровень развития группы «коллектив» означает, как правило, наличие внутригрупповой структуры, ценностно-ориентационное единство и просоциальную направленность деятельности группы. Однако в интересах обсуждения считаем целесообразным в данном параграфе уделить внимание специфике служебного коллектива, отличающей его от других видов групп, достигающих уровня развития коллектива (учебных, спортивных, неформальных), а характеристику коллектива как уровня развития служебной

группы рассмотреть позднее, при анализе функций взаимодействия и взаимоотношений его участников. Считая, что служебная группа как формальное социальное образование возникает посредством вовлечения индивидов в совместную деятельность, следует обратиться к анализу понятия «служебная» деятельность и охарактеризовать ее сущность.

В русском языке значение «служебной» деятельности характеризует исполнение обязанностей, возложенных на человека [174], либо осуществление «деятельности для кого-то, реализации чьей-либо воли, направления всей своей деятельности для реализации пользы» [145]. В современном представлении «служебная деятельность» связана с конкретным социальным институтом и может подразделяться на государственную службу, военную, правоохранительную и прочие. С учетом этого можно заключить, что «служебный» характер группы означает, что на нее возложена задача выполнения деятельности, ход и результаты которой подвергаются институциональному и (или) социальному контролю.

Считаем важным отметить, что значение слова «служебная» восходит к понятию «обслуживание», что подчеркивает ее нормативно-регламентированный характер и отчасти исключает произвольность и творчество в ее осуществлении. Большее значение в оценке служебной деятельности имеет ее соответствие стандартам, правилам и нормам. При этом регламентация деятельности предписывается ее участникам и устанавливается вне ее, а члены группы подвергаются не только внутри- но и внешнегрупповому контролю. Он предполагает поощрение либо наложение санкций как за показатели деятельности (результат), так и за соблюдение правил ее осуществления (нарушение процедуры), а также несоблюдение условий (ограничений и запретов, налагаемых на членов группы). В этой связи служебная деятельность отличается от иной (творческой, спортивной, учебной) тем, что ее участники предварительно подверглись отбору и обучению, членство в группе закреплено за ними по результатам аттестации (оценки их возможности выполнять данную деятельность), причем на ограниченный период времени.

Можно отметить, что феноменология отношений служебной группы в отличие от других профессиональных групп может быть рассмотрена через анализ предмета деятельности и условий ее осуществления. В наиболее общем виде предметом служебной деятельности можно считать функцию конкретного государственного инсти-

тута, которую члены группы осуществляют будучи специальным образом отобранными, обученными и аттестованными. Служебная группа, таким образом, выступает первичным групповым элементом в структуре любого государственного института, а цель ее деятельности корреспондирует к функции данного института в ее первичной постановке — обороны, охраны, противодействия чрезвычайным ситуациям, государственного управления и пр. Соответственно, в этом контексте деятельность служебной группы носит обслуживающий потребности государства (и, в конечном масштабе, общества) характер.

Важное значение в формировании феноменологии служебного коллектива имеют условия осуществления его деятельности. Условия влияют на постановку цели деятельности как всего коллектива, так и его отдельных участников, сказываются на её ходе и результатах. Обобщенно они могут быть разделены на внешние, не подвергаемые контролю и управлению со стороны группы, и внутренние, прямо связанные с внутригрупповыми взаимоотношениями.

Описывая внешние условия деятельности, отметим, что они, как правило, соответствуют предметному полю деятельности группы (например, правоохранительная, военная, государственного управления и пр.) и воплощаются в ее цели — охрана общественного порядка на определенной территории, оперативно-розыскные мероприятия, ликвидация последствий чрезвычайной ситуации, пресечение массовых беспорядков и пр. При этом служебный коллектив может быть ориентирован на достижение цели в условиях, превосходящих возможности членов группы для ее осуществления. В таком случае важно отметить принципиальное значение руководителя коллектива (начальника подразделения) в принятии данной цели к исполнению, поиске ресурсов либо отказе от нее. Поэтому для служебных коллективов, действующих в особых, отличающихся от типовых, условиях обстановки, свойственно использовать не только внешние, но и внутренние, в том числе психологические, ресурсы личного состава. Поэтому самоотдача членов всего коллектива, как и способность к самопожертвованию, при выполнении поставленной задачи ярко характеризует этот вид малой группы.

Внутренние условия характеризуют динамические, структурные, организационные и иные особенности взаимодействия и взаимоотношений членов группы. Учитывая, что служебный коллектив относится к формальным видам малой группы, характеристики группы (состав, структура), равно как и организация ее деятельности, пер-

вично определяются вне самой группы — в организации (ведомстве). Соответственно, при формировании группы ее члены назначаются на должности или определяются по конкретным функциям, исходя из результатов оценки их личных и деловых качеств. Нужно отметить, что в структуре служебного коллектива, в отличие от других видов малых групп, позиции членов «замещаются», а не «занимаются», что означает, во-первых, ограничение времени пребывания в группе ее члена, во-вторых, предполагает аттестацию члена группы на соответствие должности (позиции в структуре группы).

Следует уточнить и то, что взаимодействие членов группы осуществляется исходя из замещаемых ими должностей (функций), как и взаимоотношения. Важно подчеркнуть, что динамика отношений в служебном коллективе задается и формальными (статусно-позиционными, результативными) и неформальными (поведенческими, коммуникативными, эмоциональными) характеристиками его членов. Нормы отношений членов группы друг к другу либо основываются на заданных группе со стороны организации нормах, либо уступают ей.

В целом, результативность и качество осуществления деятельности выступают ключевым формальным критерием для оценки членов коллектива, их отношений друг с другом и самоотношения. Даже если между членами служебного коллектива (отдельными микро группами) в определенный момент времени возникают эмоционально-позитивные (либо негативные) отношения, влияющие на предпочтения друг друга, то в долгосрочной перспективе они все равно уступают данным критериям. Таким образом, с позиции внутренних условий осуществления деятельности служебным коллективом, взаимодействия членов служебного коллектива ориентированы на осуществление цели деятельности, стоящей перед группой, а их отношения исходят из стремления к ее достижению.

Анализ психологических теорий и концепций малой группы и коллектива (К. М. Гайдар, А. И. Донцов, А. Л. Журавлев, М. И. Марьин, А. В. Сидоренков, Л. И. Уманский, А. С. Чернышев и С. В. Сарычев, К. А. Егоров, Л. Ю. Тюнис, О. А. Ульянина) позволяет сформулировать понятие служебного коллектива в контексте социально-психологических и организационно-психологических представлений о нем. Следует отметить, что представления о коллективе в социально-психологических исследованиях сотрудников органов внутренних дел разрабатывались, как правило, на основе изучения дея-

тельности групп обучающихся (школьников, студентов и курсантов), трудящихся в различных отраслях народного хозяйства, спортивных команд и творческих объединений. Соответственно, методология познания социально-психологического климата базировалась на предположениях об общепсихологических основаниях формирования и функционирования служебного коллектива. Считая возможным уточнить подобное представление и развить его, целесообразно использовать в качестве основания сущность служебной деятельности. Через призму социально-психологических особенностей служебной деятельности и производной от нее феноменологии взаимодействий и взаимоотношений членов коллектива в данной монографии раскрывается новый взгляд на сущность социально-психологического климата.

Для решения этой задачи далее приводится характеристика служебного коллектива, позволяющая понять его отличия от других видов малых групп. Ведущие отличия представлены на рис. 1.

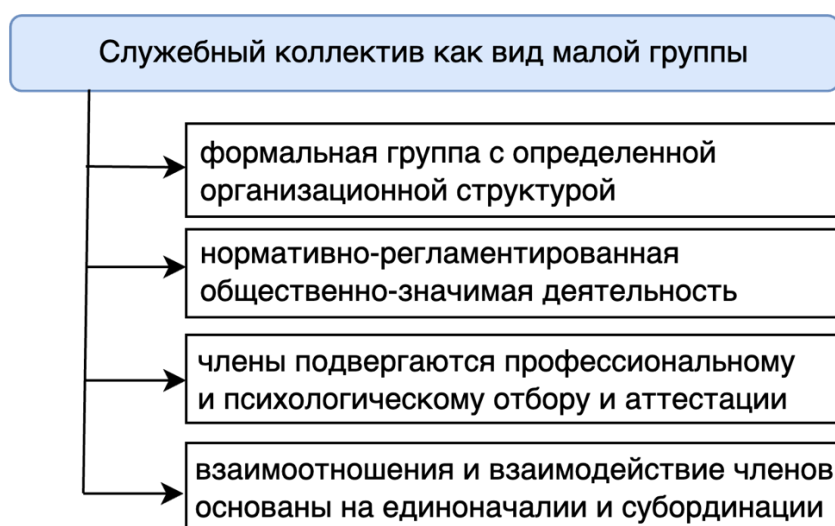


Рис. 1. Характеристики служебного коллектива

Служебный коллектив — это формально-организованная малая группа с составом участников от 2 до 20–30 человек, созданная для деятельности в интересах организации, ведомства, социального института.

Нижшая граница численности коллектива (2 человека) устанавливается критерием образования группы. Верхняя граница определяется на основании нескольких критериев. Во-первых, организационной структурой органа, организации (ведомства, государственного института), в состав которого входит служебный коллектив, во-вторых, предполагает непосредственное подчинение членов группы ее руководителю. При наличии опосредованного (то есть прямого

подчинения) членов группы друг другу, а также составе участников от 15 человек и более, речь может идти уже не о служебном коллективе как малой группе, а о большей общности — служебном коллективе организации. В-третьих, функции членов служебного коллектива нацелены на выполнение деятельности всего коллектива, что исключает возможность их вовлечения в деятельность другого коллектива, переподчинение и пр.

Состав коллектива образуют его члены, прошедшие профессиональный и психологический отбор. Отбор, как правило, предусматривает выбор из числа кандидатов на включение в коллектив лиц, которые по своим личным и деловым качествам, а также факторам риска девиантного поведения, продемонстрированным ими за изучаемый период, способны выполнять задачи деятельности, возлагаемой на весь коллектив [79].

Важно также отметить, что включение в служебный коллектив может осуществляться совместно с поступлением кандидата на государственную службу, а может выполняться при формировании новых коллективов (например, сводных групп, отрядов или структурных подразделений новых органов, организаций). В таком случае отбор членов в новый коллектив строится с учетом уже имеющихся сведений об их профессиональных, личных и деловых качествах.

Состав служебного коллектива динамичен, поскольку при сохранении его организационной формы продолжительность пребывания его участников ограничена. Основанием для сохранения члена коллектива в его составе или исключения выступает процедура аттестации. В ходе нее осуществляется оценка состоятельности сотрудника к замещению должности (позиции в служебном коллективе), анализируется содержание и объем выполняемых им должностных обязанностей, достигнутые успехи и поощрения, изучается уровень квалификации, степень подготовленности в части соответствия требованиям должности.

В этой связи существенное значение для взаимодействия и взаимоотношений членов служебного коллектива имеет показатель «текучесть кадров» — соотношение членов коллектива, включенных в коллектив и покинувших его за определенный период времени [8]. Динамика текущести должна составлять 3–5% от общей численности коллектива, а ее увеличение или снижение свидетельствует об определенных проблемах [90]. Определенная текучесть способствует обновлению коллектива, тогда как повышенная негативно сказывается

на организации труда и качестве результатов. Кроме того, затраты на отбор, подготовку (обучение), расстановку и интеграцию сотрудников снижают уровень социально-психологического климата в коллективе.

Для служебных коллективов причинами высокой текучести могут выступать:

- 1) высокая нагрузка по замещаемой должности;
- 2) недостаточная оплата;
- 3) несоответствующие представлениям члена коллектива условия трудовой деятельности;
- 4) неудовлетворённость руководством и его отношением;
- 5) несоответствие выполняемых обязанностей притязаниям сотрудника.

Структура служебного коллектива включает в себя руководителя и подчиненных ему членов группы. Простая структура служебного коллектива предполагает непосредственное подчинение членов группы ее руководителю при постоянстве их должностных обязанностей и выполняемых функций.

Сложная структура может заключаться либо в подчинении членов группы руководителям подгрупп, либо перераспределение функций между членами группы в определенные периоды времени (например, патрулирование, суточное дежурство, образование сводной группы с привлечением лиц из других служебных коллективов).

Длительность (продолжительность) функционирования служебного коллектива как формальной группы ограничена только целесообразностью деятельности, установленной его членам, то есть не зависит от внутригрупповых характеристик (групповой динамики, конфликтности, взаимоотношений и пр.).

По критерию длительности служебные коллективы могут подразделяться на долговременные (существующие в структурных подразделениях), а также кратковременные (формируемые на период служебной командировки в целях проведения следственных действий, охраны общественного порядка и др.).

Деятельность служебного коллектива — вид совместной нормативно-регламентированной целенаправленной активности, выступающей основанием его функционирования и опосредующей отношения его членов.

Деятельность является комплексным образованием, влияющим как на функционирование коллектива, его состав, ценностно-ориентационное единство, так и субъективные проявления отноше-

ний его членов друг к другу и самим себе. К общим характеристикам деятельности служебного коллектива следует относить:

- законность, устанавливаемая в качестве принципа служебной деятельности и взаимоотношений, поведения членов коллектива (например, для органов внутренних дел Российской Федерации она установлена соответствующим федеральным законом¹);

- продуктивность, характеризующая достижение служебным коллективом конкретного результата в единицу времени. Продуктивность является количественным показателем деятельности, близким по смыслу которому является результативность. Однако нами используется значение продуктивности, рассматривающих ее не только в единицах объема произведенной работы в единицу времени, но и допущенных при этом ошибок [115];

- надежность, предполагающая достижение результата в любых внутренних и внешних условиях, в том числе в особых условиях оперативно-служебной деятельности. Надежность выступает психологической характеристикой каждого члена служебного коллектива [15], его руководителя и системы взаимоотношений и взаимодействия. Проблематика надежности тесно связана с психологической стороной деятельности служебных коллективов, выражающейся в высоком чувстве долга членов коллектива и осознании ими ответственности за порученную деятельность;

- эффективность. Критерий эффективности означает соотношение между затратами и получаемыми результатами [118], при этом перечень затрат может выражаться не только в материальных, но и нематериальных видах ресурсов [120], в том числе и субъективных, связанных с состоянием члена коллектива — субъекта труда (пресыщением, утомлением). Фактически, значение эффективности близко по смыслу к оптимальности — достижению наилучшего результата в текущих условиях при минимальных затратах времени и усилий членов коллектива [185].

С учетом рассмотренных критериев ясно, что деятельность служебного коллектива — это комплексное понятие, включающее в себя не только оценку продукта, но и вероятность его получения в разных условиях служебной деятельности, а также степень вовлеченности

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ. — URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения: 01.05.2025).

коллектива в его производство. Последний аспект раскрывается через призму социально-психологических характеристик взаимодействия и взаимоотношений членов коллектива под влиянием его руководителя и составляет предметное поле нашей работы.

Описывая коллектив через призму социально-психологических критериев, предъявляемых к малой группе, понятно, что психологические особенности группы и ее членов могут быть дополнены и раскрыты через призму теорий коллектива. Применяя критерии параметрической теории коллектива А. С. Чернышева [196], исследования, выполненные его последователями, можно выделить ключевые характеристики служебного коллектива:

- *подготовленность*, заключающаяся в знаниях, умениях и навыках членов коллектива, а также в их привычках и опыте осуществления совместной деятельности;

- *обучаемость*, выражающаяся в способности получать новые знания, умения и навыки, в том числе корректировать деятельность, извлекать опыт и применять его для совершенствования деятельности;

- *организационное единство*, проявляющееся в способности к интеграции в целях решения групповой задачи, что проявляется в характере групповой структуры, наличии самоуправления и его действенности, взаимодействии и взаимозависимости членов группы;

- *психологическая сплоченность*, заключающаяся в поддержании интеллектуального, эмоционального и волевого единства его членов, влияющего на способность к совместному решению проблем, эмоциональной совместимости членов группы, возможности к напряжению духовых и физических сил для преодоления препятствий в достижении цели деятельности группы;

- *нравственная направленность*, выражающаяся в мотивах групповой деятельности, групповых ценностях, преобладающих в группе взглядах и убеждениях.

Характеризуя *служебный коллектив* с позиций микрогрупповой концепции [171] следует определить его как совокупность неформальных подгрупп и не включённых в них членов коллектива, обладающих социально-психологическими характеристиками и находящимися в определенных отношениях друг с другом и с группой в целом.

Служебный коллектив как совокупность микрогрупп *динамичен* – поскольку его деятельность осуществляется в непосредственном взаимодействии участников как внутри группы (с руководителем,

друг с другом), так и вне ее — с другими коллективами организации, членами общества.

Кроме того, с микрогрупповой точки зрения служебный коллектив *сложен*, так как совместные действия зависят от сплоченности и совместимости его членов, опираются на их отношение друг к другу, выполняемой деятельности и руководителю. Здесь на первый план выходит эмоциональные и неформальные аспекты личного восприятия членами группы друг друга. Поэтому служебному коллективу свойственны противоречия и даже конфликты, возникающие вследствие динамики взаимодействия, что сказывается на интеграции и дезинтеграции его членов, сплочённости их действий и, в итоге, результативности и эффективности деятельности всего служебного коллектива. Данная специфика далее будет рассмотрена нами в разделе, нацеленном на изучение морально-психологического состояния служебного коллектива и роли руководителя в его обеспечении.

С организационно-психологических позиций служебный коллектив может быть рассмотрен в виде позиций членов группы, чье взаимодействие предписано организацией деятельности, а отношения опосредованы ею. Таким образом, *служебный коллектив — это совокупность индивидов, выполняющих определенные виды деятельности, чьи отношения опосредованы условиями ее осуществления.*

Так, А. С. Макаренко отмечал, что коллектив это «это свободная группа людей, объединенных единой целью, единым действием, организованная, снабженная органами управления, дисциплины и ответственности» (цит. по: [89]). По мнению А. А. Акимова, изучавшего служебные коллективы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, чертами служебного коллектива являются:

- 1) единство целей и профессиональной воли всех членов служебного коллектива;
- 2) взаимодействие, координация, взаимопомощь, законность;
- 3) формирование и поддержание определенного морально-нравственного климата;
- 4) условия для совершенствования у членов коллектива профессиональных навыков и умений, высокой общей и профессиональной культуры [1].

В представлении С. Н. Рыбиной, Ю. Ю. Тищенко, формирование служебного коллектива должно основываться на социально-психологических требованиях к его членам, производных от цели деятельности и его условий, а функционирование коллектива должно

быть неразрывно связано с развитием руководителя и ядра коллектива [167].

В зависимости от характера деятельности и ее организации члены коллектива могут быть функционально зависимы друг от друга (рис 2):

а) быть подчинены исключительно руководителю подразделения и в определенной мере сохранять независимость от него в период выполнения трудовых функций (например, следственный отдел, сотрудники которого подчинены только руководителю, но при этом являются процессуально независимыми в период работы над уголовным делом);

б) быть подчинены руководителю, а также старшему по званию сотруднику в коллективе (например, коллектив подразделения патрульно-постовой службы, дежурной части);

в) быть подчинены руководителю, но сохранять зависимость от других членов коллектива в связи с поэтапной организацией служебной деятельности, предполагающей последовательное выполнение членами коллектива своих действий.

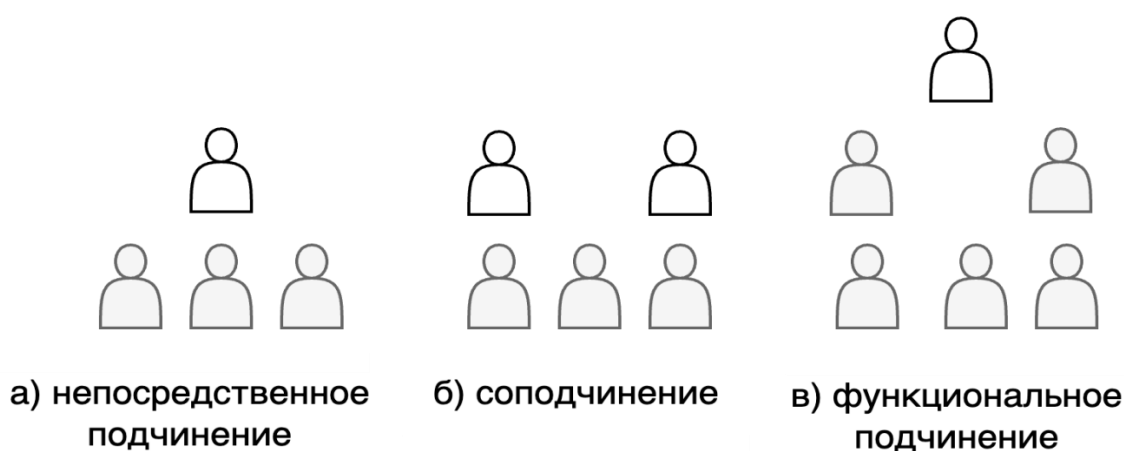


Рис. 2 Структурно-функциональная организация служебного коллектива

Таким образом, с организационной точки зрения в служебном коллективе возможны различные варианты функциональных связей его членов, что оказывает влияние на процессы интеграции/дезинтеграции, сказываясь на сплоченности членов группы.

С организационно-психологической точки зрения важно определить также значение *руководителя служебного коллектива*.

В социально-психологических теориях значение руководителя служебного коллектива отождествляется с влиянием лидера малой

группы и характеризуется через призму групповых процессов. В их числе наиболее значимыми выступают: организация/дезорганизация деятельности группы; развитие/распад внутригрупповых отношений; формирование социально-психологических свойств членов группы.

Руководитель-лидер культивирует социально-психологические процессы в служебном коллективе, выстраивая отношения участников группы к деятельности, служебному коллективу и себе, обеспечивая тем самым решение задач оперативно-служебной деятельности. Он не только определяет цели деятельности, распределяет роли (функции) между участниками, контролирует результат, но и сам вовлекается в его достижение. Руководитель-лидер служебного коллектива выступает своеобразным центром координации жизни группы, поскольку замыкает на себе взаимодействие ее членов, обладает наибольшей полнотой информации о всем происходящем с ними. Наконец, поскольку лидер-руководитель устанавливает ценностные основания взаимодействия членов группы, контролирует их соблюдение и вводит санкции за их несоблюдение, он является координатором групповой структуры и групповой динамики. При этом возможности его влияния на членов группы рассматриваются на основе групповой структуры коллектива и групповой динамики. Иначе говоря, эффективность руководителя-лидера зависит:

а) от распределения статусов членов группы (например, наличия/отсутствия членов группы со статусом, конкурирующим с лидером);

б) влияния на взаимодействие и взаимоотношения членов группы, позволяющего руководителю управлять ими.

В контексте организационно-психологического подхода позиция руководителя служебного коллектива рассматривается в качестве функции организатора деятельности подчиненных сотрудников.

Руководитель-организатор опирается на общеорганизационные процессы, которые выражают потребность организации в существовании служебного коллектива, формируют цель его деятельности, соответствующую функционально-ролевую структуру, определяют задачи служебного коллектива, устанавливают ценности и нормы взаимодействия его членов. Соответственно, потенциал влияния руководителя-организатора определяется принципами единоначалия и субординации и основывается на реализации служебным коллективом задач организации. Важно подчеркнуть, что руководитель не только вовлечен в группу подчиненных ему сотрудников, но при этом является членом группы, подчиненной вышестоящему руководителю. Таким

образом, руководитель служебного коллектива регулирует деятельность и отношения ее участников на основе норм, правил и ценностей, определенных не только им самим, но и вышестоящими по статусу субъектами управления. Ими отчасти устанавливаются цели и условия их достижения, координация взаимодействия группы с другими служебными коллективами внутри организации и вне ее.

Влияние руководителя определяется не только позицией внутри служебного коллектива, но и в группе вышестоящих по статусу руководителей, способностями к внутриорганизационному взаимодействию. С организационно-психологической точки зрения возможности руководителя характеризуются способностью к привлечению ресурсов вышестоящих руководителей и других структурных подразделений организации для решения задач служебного коллектива.

Принципы организационно-управленческой деятельности руководителя служебного коллектива

В органах внутренних дел Российской Федерации, как и других федеральных органах исполнительной власти нашей страны, организация управления строится на принципе единоначалия [45]. Он подразумевает организационную форму руководства в государственном управлении, при которой во главе органа управления, подразделения, учреждения или организации стоит одно должностное лицо, уполномоченное единолично принимать юридически обязательные акты управления [17]. При этом единоначалие не только характеризует полноту распорядительной власти начальника по отношению к подчиненным (в виде права и обязанности организовывать, координировать и контролировать их деятельность). Как отмечает А. А. Хантуев, единоначалие также возлагает персональную ответственность за деятельность и результаты всего служебного коллектива, а также каждого сотрудника [190]. Для реализации принципа единоначалия руководитель служебного коллектива должен:

- обладать конкретными полномочиями по управлению подчиненным личным составом в определенных пределах с учетом возлагаемых задач и функций;
- иметь средства управления (в виде объема власти, правовых оснований их применения, обязанностей и ответственности);
- владеть способностью к управлению (в виде конкретных управленческих знаний, умений и опыта их применения).

Применительно к служебному коллективу принцип единоначалия руководителя в отношении подчиненных выражается, например, в служебных требованиях (в формах приказа, распоряжения) к сотрудникам вверенного подразделения, утверждении должностной инструкции (регламента) служебной деятельности сотрудника, распорядка дня (служебного времени), планировании, координации и контроле деятельности каждого сотрудника и оценке достигнутых результатов, поощрении и наказании в соответствии с установленными законом и нормативными правовыми актами подразделения.

Важно подчеркнуть, что реализация принципа единоначалия в организации деятельности служебного коллектива устанавливает особенности взаимоотношений между руководителем и его членами. Она выражается в характере руководящего воздействия, которое предписывает определенные действия подчиненному сотруднику, ограничивает их возможный выбор и время их осуществления. Соответственно, подчиненный может лишь реализовать решение руководителя в пределах установленных им требований. Возможности руководителя, в связи с принципом единоначалия, позволяют рассматривать его в виде организующего и координирующего звена в отношениях членов служебного коллектива.

Для раскрытия этих возможностей необходимо описать специфику руководства служебного коллектива, функционирующего в субординационном типе управления. Его ключевым признаком, следуя С. Ю. Солодовникову, выступает подчинение сотрудников подразделения его руководителю, обязывающее выполнять его указания (приказы, распоряжения) неукоснительно и полностью [179]. Как отмечает И. Н. Ванюшина, субординация в целом свойственна всему институту государственной службы Российской Федерации, но наиболее ярко представлена в военной и правоохранительной сферах [25]. Субординация является одним из условий управления в органах внутренних дел Российской Федерации, что выражается в высокой степени централизации, распределении прав, обязанностей и ответственности в структуре иерархичной подчиненности подразделений. При этом в отличие от ординационного управления субординационное налагает на руководителя совместно с функцией управления подчиненными ему сотрудниками задачу морально-психологического обеспечения их деятельности. Данное обстоятельство изменяет представление о содержании деятельности руководителя служебного коллектива. Оно, в преломлении к служебному коллективу, предполагает

не только организацию, координацию и контроль их служебной деятельности, но и воздействие на их морально-психологическое состояние. Как следствие, подготовка руководящего состава требует, во-первых, наличия у сотрудника, готовящегося к замещению должности руководителя знаний о морально-психологическом обеспечении, а также умений и навыков его осуществления, во-вторых, возлагает на руководителя ответственность за морально-психологическое состояние подчиненных ему сотрудников и, очевидно, служит показателем оценки его состоятельности как руководителя.

Таким образом, считая морально-психологическое состояние сотрудников зависимым от влияния руководителя, можно отметить исключительную значимость соответствующей подготовки руководителей.

Завершая обсуждение, отметим ключевые выводы.

Служебный коллектив представляет собой формальную группу, созданную для достижения определенных целей в рамках более крупных социальных структур. Важно отметить, что служебные коллективы имеют свои особенности, отличающие их от других групп, таких как учебные или спортивные, что требует отдельного анализа их функций и взаимодействий.

Служебная деятельность как основа функционирования служебного коллектива подразумевает выполнение обязанностей, связанных с конкретными социальными институтами, такими как государственная служба или правоохранительные органы. Эта деятельность регулируется нормами и стандартами, что ограничивает произвольность и требует от участников соблюдения установленных правил. Члены служебного коллектива проходят отбор и обучение, что подчеркивает их профессиональную подготовленность и обязательность выполнения задач, находящихся под контролем как внутри группы, так и со стороны внешних структур.

Условия, в которых функционирует служебный коллектив, играют ключевую роль в формировании его психологии. Внешние условия определяют цели и задачи группы, в то время как внутренние условия в виде организационных и структурных аспектов взаимодействия членов коллектива влияют на их взаимоотношения и взаимодействие.

Результаты обсуждения позволяют перейти от общей характеристики служебного коллектива к описанию его особенностей, влияющих на социально-психологический климат.

1.2. Социально-психологические особенности служебного коллектива

Внимание к социально-психологической специфике служебного коллектива объясняется ее непосредственным влиянием на взаимодействие и взаимоотношения его членов и, как следствие, социально-психологический климат.

Рассмотрение особенностей служебного коллектива, выполненное в предыдущем параграфе, показало, что коллектив является малой группой и создается в целях решения конкретных задач, стоящих перед организацией. Данная деятельность поручается коллективу, а её организация, координация и контроль возлагаются на руководителя. Достижение результатов деятельности и качество результатов зависят как от внешних, так и внутренних факторов.

Поскольку именно результаты деятельности являются ключевым показателем оценки работы служебного коллектива, а отношения членов коллектива производны от их роли в достижении целей деятельности, целесообразно рассмотреть социально-психологические особенности, отличающие взаимодействие и взаимоотношения членов служебного коллектива от других видов коллективов.

Ранее проведенный анализ позволил выделить специфические особенности служебного коллектива, отличающие его от других видов групп (рис. 3): интеграцию и сплоченность, ценностное единство, ведущее значение руководителя для функционирования коллектива.

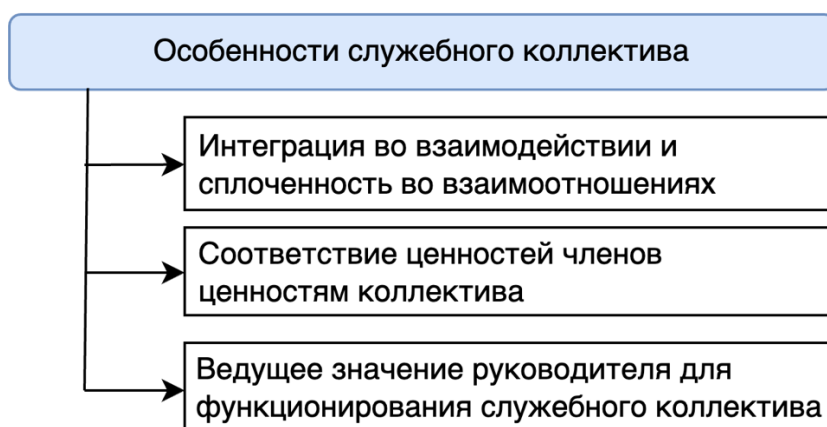


Рис 3. Специфические характеристики служебного коллектива

Интеграция и сплоченность

Руководствуясь представлением А. В. Петровского о ведущей роли совместной деятельности для групповой динамики [156], можно

полагать, что взаимодействие членов группы может быть рассмотрено: в виде непосредственных контактов (основывающихся на эмоциональной приемлемости или неприемлемости); в виде совместных действий, опосредованных целями деятельности всей группы; в виде взаимодействия всех членов группы, подчиненного цели, установленной ее руководителем. Поскольку общественное значение служебной деятельности отличается от иных видов деятельности преобладанием долженствования над произвольностью, необходимости и обязательности ее осуществления, это сказывается на отличии служебного коллектива от других коллективов.

Оправданно предположить, что настроение и самочувствие членов служебного коллектива органа внутренних дел, их представления и ожидания, внутригрупповые конфликты и противоречия не оказывают такого влияния на эффективность совместной деятельности, как в трудовых (производственных), спортивных, учебных коллективах [81]. Соответственно, комплекс параметров интеграции (сплоченности) может характеризовать единство операционального и эмоционального компонент совместной деятельности служебного коллектива. В противоположность им параметры дезинтеграции и разобщенность выражают неспособность членов служебного коллектива реализовать поставленные перед ними задачи.

Сплоченность служебного коллектива сотрудников органов внутренних дел характеризует Л. Ю. Нежкина, отмечая, что оно обозначает взаимоотношения людей, которые имеют общую цель и предъявляют высокие требования друг к другу в достижении поставленной цели. В её представлении члены коллектива выстраивают деловые устойчивые отношения, направленные на сотрудничество и взаимопомощь, стремятся соблюдать нормы и правила поведения [142].

Признаками сплоченного коллектива сотрудников органов внутренних дел, по мнению А. А. Рощина, выступают: преобладание группового интереса в решении оперативно-служебных задач над индивидуальными интересами отдельных членов коллектива, групповое «притяжение» между членами коллектива, отсутствие барьеров в межличностном общении; взаимное уважение и взаимная симпатия в межличностных отношениях; решение оперативно-служебных задач с учётом профессиональных, личностных и иных способностей и возможностей членов коллектива, однако при определяющем значении необходимости эффективного из решения [164]. Как отмечает В. А. Хрисанов, сплоченность выражается в представлении членов коллектива

о его важности, наличии у них осознанной потребности в существовании коллектива, проявлении коллективистского поведения (рефлексии, совместного переживания успехов и пр.) [191]. В целом, влияние сплоченности на деятельность служебного коллектива варьируется, но может составлять до 15% от его результатов, снижая надежность и взаимовыручку [127, с. 3].

Существенное значение имеет также и психологическая совместимость членов служебного коллектива. Как показывает Т. А. Гуськова, совместимость предопределяет социально-психологический климат в служебном коллективе, характеризуя риски конфликтов и противоречий членов задолго до их включения в состав коллектива [41]. Схожим образом оказывают влияние на социально-психологический климат и способы совладающего поведения, демонстрируемые его членами в стрессовых ситуациях.

В исследовании Е. О. Ермоловой с соавторами установлено, что сотрудники органов внутренних дел, предпочитающие непродуктивные копинг-стратегии, воспринимают социально-психологический климат как враждебный и неблагоприятный, тогда как сотрудники, предпочитающие продуктивные копинг-механизмы, оценивают климат как благоприятный [68]. Объяснение этому видится в сочетанном влиянии проблем взаимодействия и взаимоотношений, негативно сказывающихся на общей оценке сотрудником коллектива.

На индивидуальном уровне переживание членом коллектива ощущения интеграции является эмоционально-положительным по своей модальности и сопровождается стеническими реакциями повышения тонуса и энергичности. В свою очередь, дезинтеграция переживается негативными проявлениями вражды, снижением мотивации и стремлением к прекращению деятельности [197].

Дезорганизация и разобщенность во взаимодействии и взаимоотношениях членов коллектива рассматривается причиной неэффективной деятельности, приводящей к снижению мотивации к служебной деятельности, в том числе увольняемости. К проявлениям дезорганизации исследователи относят противоречия и конфликты членов служебного коллектива. С. В. Прокурова и А. А. Попова заключают, что неблагоприятные отношения отрицательно влияют на уровень заболеваемости личного состава вследствие стрессовых реакций [204].

Вместе с тем определенное значение имеют и мотивы служебной деятельности, личные и деловые качества сотрудников. Так, в исследовании Н. В. Мартиросовой, Я. А. Корнеевой и А. В. Корнеевой

отмечается влияние сниженных личных и деловых качеств кандидатов на службу в органы внутренних дел на адаптацию к условиям службы и принятию решения об увольнении на первом году службы [123]. Соответственно, задачи формирования и поддержания сплоченности выступают предметом психологической работы с личным составом. Она может включать формирование конструктивных навыков взаимодействия в учебно-служебном коллективе; профилактику и коррекцию конфликтов [186].

Организация служебного коллектива как социально-психологический процесс представляет собой интеграцию его членов в контексте выполняемой деятельности, которая также может пониматься как достижение сплоченности.

Представление о достижении сплоченности коллектива рассматривается М. О. Мдивани и А. С. Марковым в контексте организации совместной деятельности [131].

Формирование сплоченности осуществляется в несколько этапов и предполагает в первую очередь достижение срабатываемости (достижение результатов деятельности) через организацию взаимодействия, а затем и иных характеристик (содействия, сочувствия), в совокупности приводящих к сплочённости. Формирование сплоченности руководителем служебного коллектива достигается за счет регулирования взаимодействия участников коллектива, включая планирование их действий, распределения задач, определения ответственности и контроля за их выполнением. Вторым аспектом выступает регуляция межличностных отношений участников служебного коллектива — определение принципов и правил, регламентирующих формальные и неформальные взаимоотношения.

Наряду с формированием сплоченности существенное значение имеет развитие социально-психологических компонент, обеспечивающих надежность деятельности служебного коллектива. Образование данных компонент позволяет гарантировать достижение целей коллективом в различных условиях оперативно-служебной деятельности, обеспечивает гармонизацию внутренних процессов группы и снижает уровень противоречий его членов. Научное решение данной задачи можно иллюстрировать в процессе формирования коллективов обучающихся. К примеру, А. С. Макаренко [116] описывал процесс сплочения коллектива обучающихся в виде трех стадий:

– стадия требований к членам коллектива, на которой ключевой является роль руководителя, осуществляющего организацию группы

и ее основных видов деятельности, определяющего требования к каждому из ее членов;

- стадия образования неформального актива, который поддерживает руководителя, возглавляя каждый из видов деятельности, соучаствуя в ее осуществлении, координируя деятельность остальных членов группы. Ядро группы — неформальный актив — на завершающем этапе данной стадии полностью берет на себя взаимодействие с членами подгрупп;

- стадия требований к личности, на которой члены группы вовлекаются в осуществление групповой деятельности, благодаря чему устанавливаются нормы и ценности групповой деятельности, формируется оценка себя как члена группы, а самоотношение зависит от вклада в деятельность группы.

Конечно, специфика служебного коллектива отличается от учебного коллектива, однако зарождение самоуправления и самоорганизации членов коллектива является важным условием надежности, ожидаемой от членов коллектива. Поэтому вопросы развития самоуправления в служебных коллективах являются важной составляющей их формирования и функционирования.

Проблематика сплоченности рассматривалась и в контексте групповой интеграции, выходящей за пределы деятельности и распространяемой в эмоциональном и социальном аспектах. Согласно М. В. Девиашвили с соавторами, сплоченность достигается через понимание привлекательности членов группы, деятельности и руководителя во всех перечисленных аспектах [43]. Однако для служебных коллективов, например сотрудников правоохранительных органов, эмоциональная привлекательность членов группы или интерес к деятельности уступает вопросам мотивации, условиям труда и субъективным ожиданиям от деятельности. Иначе говоря, важность сплоченности требует учета индивидуально-психологических факторов, однако интересы группы могут уступать личным интересам в долгосрочной перспективе, что требует от руководителя группы их знания и учета.

Таким образом, совместная деятельность играет ключевую роль в динамике групп, особенно в служебных коллективах органов внутренних дел. Сплоченность в служебном коллективе определяется высокими требованиями к цели совместной деятельности. Члены коллектива стремятся к сотрудничеству, соблюдению норм и правил, что способствует созданию устойчивых деловых отношений. Признаки спло-

ченности включают преобладание групповых интересов, отсутствие барьеров в общении и взаимное уважение, что в свою очередь способствует эффективному решению оперативных задач. Дезинтеграция и разобщенность в коллективе приводят к снижению мотивации и эффективности работы, а также могут вызывать конфликты и стрессовые реакции. Неблагоприятные отношения негативно сказываются на здоровье сотрудников и их адаптации к условиям оперативно-служебной деятельности. Поэтому важной задачей руководителей служебных коллективов является формирование и поддержание сплоченности, в том числе посредством развития конструктивного взаимодействия и профилактики конфликтов.

Соответствие ценностей личности — ценностям коллектива

Проблематика индивидуальных и групповых ценностей, интересов личности и коллектива рассматривается в различных аспектах формирования и деятельности служебного коллектива. Интерес к ней обусловлен тесной связью направленности членов коллектива и их личностей на достижение целей группы. Важно отметить, что рассмотрение характеристик интеграции и сплоченности не подразумевает, по нашему мнению, достижение соответствия ценностей личности и коллектива.

Единство ценностей может существовать при отсутствии интеграции и сплоченности служебного коллектива, равно как и обратная ситуация — отсутствие интеграции и сплоченности при схожих ценностях. Данное объясняется сущностными различиями в рассматриваемых явлениях, поскольку:

- интеграция взаимодействия до уровня сплоченности коллективного субъекта достигается в служебных коллективах (например, коллективах сотрудников патрульно-постовой службы, экипажей, дежурных частей) должностными регламентами, инструкциями и обязанностями по замещаемым должностям и поддерживается обучением и тренировками;

- сплоченность взаимоотношений обеспечивается субкультурными представлениями об общности и единстве, неформальными требованиями взаимовыручки и поддержки.

В то же время ценности членов группы могут существенно различаться, поскольку различается их социально-экономическое положение, психологические особенности, индивидуальные притязания,

интересы, увлечения. В этой связи оценка единства ценностей выступает важнейшим индикатором сплоченности служебного коллектива, раскрывающего ее подлинные основания. Поэтому соответствие ценностей личности и коллектива рассматривается в исследованиях групповой динамики, групповых ценностей, внутригруппового взаимодействия, сплоченности и срабатываемости, надежности деятельности и качества получаемых результатов.

Как показывают исследования, несовпадение или даже противоречие ценностей становится причиной дезорганизации группы, тогда как для служебного коллектива этот процесс может реализовываться в контрпродуктивном или даже деструктивном поведении членов группы, в том числе и руководителя. Для служебного коллектива различия ценностей могут приводить к нарушениям в законности, снижению продуктивности и падению эффективности деятельности. К основным последствиям расхождения между ценностями коллектива и его членов следует относить конфликтное, деструктивное и формально-попустительское отношение членов коллектива к порученной им деятельности, другим членам коллектива и руководителю.

Конфликтное поведение — это активная форма разрешения несоответствия ценностей члена коллектива и самого коллектива. Специфика служебного коллектива предполагает подчинение субъективного — коллективному, приоритет воли руководителя над волей сотрудника, что при наличии противоречий между ними вызывает конфликт. Для служебных коллективов состояние конфликта является губительным вследствие снижения надежности и эффективности деятельности. В данном случае недостаточная надежность означает повышение вероятности недостижения результатов, а снижение эффективности — необходимость приложения большего количества усилий для достижения результата и, как следствие, увеличение психоэмоционального напряжения и утомления.

Как показывает А. В. Кокурин, к числу основных конфликтообразующих факторов относятся неадекватное понимание и несогласованность действий сотрудников специальных подразделений, слабая профессиональная подготовленность (43,3% опрошенных) [94].

Среди видов конфликта (внутриличностного, межличностного, внутригруппового) нами рассматривается проблематика ценностей как ключевой причины их возникновения. Считая ценности регулятором внутри- и межличностной активности, можно полагать, вслед за А. В. Петровским, что ценностное единство членов коллектива может

обеспечить необходимую срабатываемость и сплоченность, тогда как единство ориентаций членов группы реализуется за счет требований к их служебной деятельности [154].

Таким образом, несовпадение ценностей (деятельности, отношений, поведения) в нашем представлении выступает ключевым аспектом возникновения всего спектра конфликтов. Их разрешение возлагается как на самих сотрудников, так и руководителя [26, 157]. Вместе с тем возможности руководителя зависят не только от него, но и от психологической службы [125], решающей задачи психологического консультирования руководителя и коллектива.

Деструктивное поведение — это модель поведения, которая приносит вред деятельности коллектива через намеренное игнорирование его ценностей либо нарушение норм взаимодействия или взаимоотношений, обеспечивающих получение результата участниками совместной деятельности [78].

Деструктивное поведение в коллективе представляет достаточно большую сферу проявлений, ключевым признаком которого является разрушительная активность члена группы относительно организации совместной деятельности, ее контроля или оценки результата. Формами деструктивного поведения членов коллектива выступают дисфункциональные [203], контрпродуктивные [204] или даже антиобщественные поступки [206]. Их спектр достаточно широк и, на наш взгляд, должен оцениваться как деструктивный по результатам своего воздействия на деятельность коллектива. Например, такие виды контрпродуктивного поведения, как слухи, служебный подлог, несоблюдение техники безопасности, могут считаться деструктивными только исходя из их дезорганизующего влияния на деятельность или отношения членов коллектива.

Психологическим признаком деструктивного вмешательства является связь между притязаниями или самооценкой члена коллектива с разрушительными изменениями, которые он приносит в деятельность коллег или коллектива в целом. Для деструктивного поведения рост притязаний или повышение самооценки прямо связаны с неудачами коллектива, тогда как для конструктивного — наоборот. Ключевая предпосылка деструктивной активности — нежелание выполнять свои обязанности как члена коллектива [141], а также стремление изменить свой статус, повысить или изменить мнение о себе в глазах окружающих.

В исследованиях учебных, производственных, спортивных, творческих коллективов (которым присуща координационная модель управления) деструктивное поведение изучается применительно к руководителям (лидерам). Предполагается, что лидер вносит наибольший негативный вклад в деятельность коллектива посредством тиранического, дезориентирующего и поддерживающе-неблагонадежного видов поведения [200].

Считаем нужным отметить, что проблематика деструктивного поведения служебного коллектива, построенного по принципам единоначалия и субординации, должна рассматриваться применительно к большинству его членов. Данное объясняется тем, что в подобных коллективах существует формальная иерархия статусов по должности либо званию, что фактически приводит к отношениям «руководства – подчинения» среди членов однородного по организации построения коллектива.

Важным фактором, стимулирующим деструктивное поведение в служебных коллективах, можно считать *отклонения от принципа единоначалия*, допускаемые в коллективах:

а) неадекватные решения и действия со стороны старших по статусу (званию) по отношению к младшим;

б) различия в отношении к подчиненным, проявляющиеся в фаворитизме и выражающиеся в неодинаковом, в том числе в необоснованном, распределении задач, обязанностей;

в) злоупотребление властью — переоценка членами коллектива собственного авторитета и роли в функционировании подразделения, установление неформального лидерства в коллективе.

Поведенческими проявлениями подобных нарушений субординации выступают враждебность и грубость членов группы друг к другу (моббинг, буллинг), саботирующее (подрывное) отношение к служебным вопросам у подчиненных сотрудников, невовлеченность в проблемы других членов коллектива, особенно вышестоящих по должности (званию), целенаправленное разрушение их репутации посредством намеренной дезинформации (слухов, клеветы), создание аварийных ситуаций посредством нарушения техники безопасности, вандализм.

Формально-попустительское поведение — разновидность поведения члена коллектива, принимающего ценности коллектива с одновременным подавлением собственных ценностей (интересов, устремлений). Как правило, член коллектива выполняет модель поведения,

предписанную замещающей им должностью в коллективе, однако проявляет собственное отношение к внутри- и внешнегрупповой обстановке, задачам и условиям деятельности.

Формально-попустительское поведение характеризуется безынициативным и конформным отношением к поставленным задачам, избеганием ответственности, занятием исполнительской позиции в случае выполнения ответственных поручений. Данное поведение следует отличать от пассивно-безынициативного, поскольку оно является продуктивным и не ухудшает состояние коллектива. Вместе с тем оно не способствует совершенствованию деятельности в части ее оптимизации, применения инноваций, извлечения положительного опыта, расширения возможностей коллектива по получению новых результатов, введения новых видов деятельности. Буквально, формально-попустительское поведение предполагает точное соблюдение функциональных обязанностей с умеренным отклонением сотрудника от них в конструктивных целях. Соответственно, оно является активным и умеренно инициативным, не способствуя при этом «прорывным», качественным преобразованиям осуществляемой деятельности.

Таким образом, оно не является контрпродуктивным, однако и не приносит существенных результатов в ситуациях осложнения условий деятельности.

Предпосылками формально-попустительского поведения является комплекс причин, среди которых:

- допущение подобного поведения со стороны руководителя и членов коллектива, например из-за отсутствия требований к инициативе и объективной оценки достигаемых результатов;
- нежелание члена коллектива проявлять ответственность и компетентность вследствие подавления коллективом, например в форме негативной оценки со стороны коллег, руководителя;
- неспособность сотрудника демонстрировать вовлеченно-ответственное поведение из-за собственной профессиональной неподготовленности, некомпетентности в служебных вопросах.

Подводя итоги, отметим, что соответствие ценностей члена группы, коллектива и организации являются отличительной особенностью служебного коллектива, отличающей его от других видов коллектива (учебного, спортивного, творческого), поскольку данное соответствие прямо связано с продуктивностью, надежностью и эффективностью деятельности всего коллектива [94, 148]. Единство ценностей повышает данные характеристики, тогда как разобщенность

снижает, вызывая конфликты, формализм и деструктивное поведение его членов.

Ценностное единство формируется и поддерживается не только самим сотрудником, членами служебного коллектива, но и его руководителем. Роль руководителя заключается в развитии и поддержании у члена коллектива представления о нравственных основах служебной деятельности; знания и соблюдения профессионально-этических требований к взаимоотношениям в служебном коллективе [146].

Ведущее значение руководителя для служебного коллектива

Ключевое значение для формирования и функционирования служебного коллектива имеет его руководитель. В силу принципа единоначалия он оказывается вовлеченным во все аспекты взаимодействия и большинство взаимоотношений членов коллектива, его влияние сказывается не только на внешней, но и внутренней составляющей психологии коллектива — представлении его членов о себе и их самоотношении, отношении к окружению, психологическом благополучии.

Фактически, руководитель в коллективе обладает максимальным воздействием на подчиненных сотрудников, его отношение, стиль и методы управления определяют сущность служебного коллектива, уровень его развития и характер взаимоотношений в нем [58].

В социально-психологических теориях значение руководителя служебного коллектива отождествляется с влиянием лидера малой группы и характеризуется через призму групповых процессов. В их числе наиболее значимыми выступают: организация/дезорганизация деятельности группы; развитие/распад внутригрупповых отношений; формирование социально-психологических свойств членов группы.

Руководитель-лидер культивирует социально-психологические процессы в служебном коллективе, выстраивая отношения участников группы к деятельности, служебному коллективу и себе, обеспечивая тем самым решение задач оперативно-служебной деятельности. Он не только определяет цели деятельности, распределяет роли (функции) между участниками, контролирует результат, сам вовлекается в его достижение. Руководитель-лидер служебного коллектива выступает своеобразным центром координации жизни группы, поскольку замыкает на себе взаимодействие ее членов, обладает наибольшей полнотой информации о всем происходящем с ними. Наконец, по-

сколько лидер-руководитель устанавливает ценностные основания взаимодействия членов группы, контролирует их соблюдение и вводит санкции за их несоблюдение, он является координатором групповой структуры и групповой динамики. При этом возможности его влияния на членов группы рассматриваются на основе групповой структуры коллектива и групповой динамики. Иначе говоря, эффективность руководителя-лидера зависит от: а) распределения статусов членов группы (например, наличия/отсутствия членов группы со статусом, конкурирующим с лидером); б) влияния на взаимодействие и взаимоотношения членов группы, позволяющего руководителю управлять ими.

В контексте организационно-психологического подхода позиция руководителя служебного коллектива рассматривается в качестве функции организатора деятельности подчиненных сотрудников.

Руководитель-организатор опирается на общеорганизационные процессы, которые выражают потребность организации в существовании служебного коллектива, формируют цель его деятельности, соответствующую функционально-ролевую структуру, определяют задачи служебного коллектива, устанавливают ценности и нормы взаимодействия его членов. Соответственно, потенциал влияния руководителя-организатора определяется принципами единоначалия и субординации и основывается на реализации служебным коллективом задач организации. Важно подчеркнуть, что руководитель не только вовлечен в группу подчиненных ему сотрудников, но при этом является членом группы, подчиненной вышестоящему руководителю.

Таким образом, руководитель служебного коллектива регулирует деятельность и отношения ее участников на основе норм, правил и ценностей, определенных не только им самим, но и вышестоящими по статусу субъектами управления. Ими отчасти устанавливаются цели и условия их достижения, координация взаимодействия группы с другими служебными коллективами внутри организации и вне ее. Влияние руководителя определяется не только позицией внутри служебного коллектива, но и в группе вышестоящих по статусу руководителей, способностями к внутриорганизационному взаимодействию. С организационно-психологической точки зрения возможности руководителя характеризуются способностью к привлечению ресурсов вышестоящих руководителей и других структурных подразделений организации для решения задач служебного коллектива.

Организационно-психологическое представление о роли руководителя строится на принципе долженствования, предполагающем, что

руководитель обязан организовать и осуществлять морально-психологическое обеспечение деятельности вверенных ему сотрудников. Вместе с тем оно в большей мере сводится к поддержанию ценностей и норм, на которых основывалась служебная деятельность членов коллектива. Введение новых ценностей и норм предписывается в ситуациях адаптации коллектива к особым условиям деятельности, отличающимся от типовых и требующих перестройки работы служебного коллектива. При этом руководитель-организатор обладает монополией на осуществление морально-психологического обеспечения, методы, формы и приемы которой должны быть известны ему ранее. Таким образом, тип руководителя-организатора служебного коллектива характеризуется более высоким уровнем развития личных и деловых, нравственных и психологических качеств, чем его подчиненных, поэтому он осуществляет функции фактически обучения и наставничества над вверенными ему сотрудниками.

Роль руководителя служебного коллектива в организациях с субординационным взаимодействием характеризуется единоначалием в части принятия решений и подчинением ему других членов коллектива. Конечно, влияние руководителя служебного коллектива на участников служебного коллектива находится в зависимости не только от уровня единоначалия и субординации отношений, но и отношения к руководителю подразделения со стороны подчиненных ему сотрудников. Соответственно, высокий уровень единоначалия и субординации отношений повышает силу влияния, тогда как негативное отношение подчиненных — снижает [18].

К функциям руководителя служебного коллектива исследователи относят разные виды организационных, координирующих, управленческих действий. Так, О. В. Зуева и А. В. Зорин отмечают, что руководитель должен координировать взаимодействие различных подразделений, опираясь на фактическое положение дел; владеть информацией, уметь анализировать и верно передавать ее подчиненным; контролировать выполнение ими обязанностей и отдельных поручений [82].

К социально-психологическим аспектам влияния руководителя исследователи относят формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе. Важно подчеркнуть, что под данным понятием могут быть рассмотрены совершенно разные аспекты деятельности руководителя — формирование служебного коллектива на первичном этапе [7], повышение эффективности совместной деятельности [136], в том числе готовности

к совместной деятельности [138], профилактику конфликтов и деструктивного поведения, соблюдение служебной дисциплины и законности [183]. Можно заключить, что социально-психологический климат является комплексным образованием, характеризующим влияние руководителя служебного коллектива на взаимодействие и взаимоотношение подчиненных ему сотрудников.

Обращаясь к психологическим аспектам влияния руководителя на подчиненных, отметим, что данное направление исследований применительно к сотрудникам органов внутренних дел разрабатывается преимущественно в контексте воздействия руководителя на социально-психологический климат и образующие его проявления взаимодействия и взаимоотношений.

Характеризуя проблематику профессионального развития женщин – сотрудников органов внутренних дел, Л. Н. Костина подчеркивает значение руководителя в их адаптации и профессиональном становлении [97]. В. В. Вахнина и П. П. Бугров рассматривают мотивацию сотрудников органов внутренних дел, обращая внимание на её проявления у руководителей подразделений [27]. Ю. А. Кравцова изучает проявление взаимоотношений сотрудников в особых условиях деятельности, показывая их требования к психологическим параметрам служебных коллективов [99]. С. В. Горностаев раскрывает влияние руководителя на уровень служебной лояльности подчиненных сотрудников через феноменологию служебного коллектива [37]. Рассматривая влияние самооценки сотрудников на взаимоотношения внутри служебного коллектива, Р. И. Канунников заключает, что адекватный уровень самооценки свойственен коллективам с благоприятным уровнем климата [85].

Известны отдельные работы, раскрывающие психологические аспекты влияния руководителя. В исследовании А. А. Сарсеновой через призму влияния руководителя подразделения на деятельность и самоотношение сотрудника характеризуются субъективные предпосылки формирования служебной лояльности [169]. Опираясь на результаты анализа подразделений Госавтоинспекции Свердловской области, Т. В. Мальцева и О. А. Коновалова констатируют, что потребительское отношение к сотрудникам, незаинтересованность в создании сплоченного коллектива, а в некоторых случаях даже создание определенных ситуаций, приводящих к разрыву межличностных отношений, выражается в росте нервно-психических перегрузок, нарушении режима суточной жизнедеятельности сотрудников [119]. Проблемати-

ку психологической безопасности подчиненных сотрудников рассматривает С. Г. Еремеев, акцентируя внимание на риске харрасмента со стороны лиц, обладающих формальным и неформальным статусом в служебном коллективе [65]. Е. В. Котельникова анализирует проявления психологического насилия в межличностных отношениях сотрудников органов внутренних дел, конкретизируя значение руководителя служебного коллектива в противодействии им [98].

Подчеркнем, что негативное влияние руководителя рассматривается в контексте его профессиональной некомпетентности, недостаточного развития личных и деловых качеств [124].

Обобщая различные виды влияния руководителя служебного коллектива на подчиненных ему сотрудников, выделим из них те, которые оказывают влияние на его морально-психологическое состояние:

- 1) организация деятельности сотрудника, проявляющаяся в определении цели деятельности, обосновании нормативных правовых средств и условий ее достижения, мотивации и регуляции деятельности, оценки результата;

- 2) формирование самоотношения (отношения к себе) сотрудника, находящее отражение в его профессиональной и личной самооценке, Я-образе и Я-концепции;

- 3) поддержка субъективно значимых сфер жизнедеятельности сотрудника, выражающаяся в предоставлении ресурсов (информационных, временных и иных), достижения личных, семейных и иных целей.

Данная характеристика устанавливает связь между влиянием руководителя служебного коллектива на процессы деятельности, самоотношения и самореализации сотрудника, с одной стороны, и морально-психологическим состоянием сотрудника — с другой. Таким образом, морально-психологическое состояние ставится в зависимость не только от личных и деловых качеств сотрудника, а от организационных, социально-психологических и субъективных факторов служебной деятельности, которые в совокупности влияют на переживание сотрудником своей профессиональной деятельности, формируют отношение к служебному коллективу и себе как его участнику. Данные выводы и составляют основания для построения модели влияния руководителя служебного коллектива на подчиненных сотрудников и их морально-психологическое состояние (рис. 4).

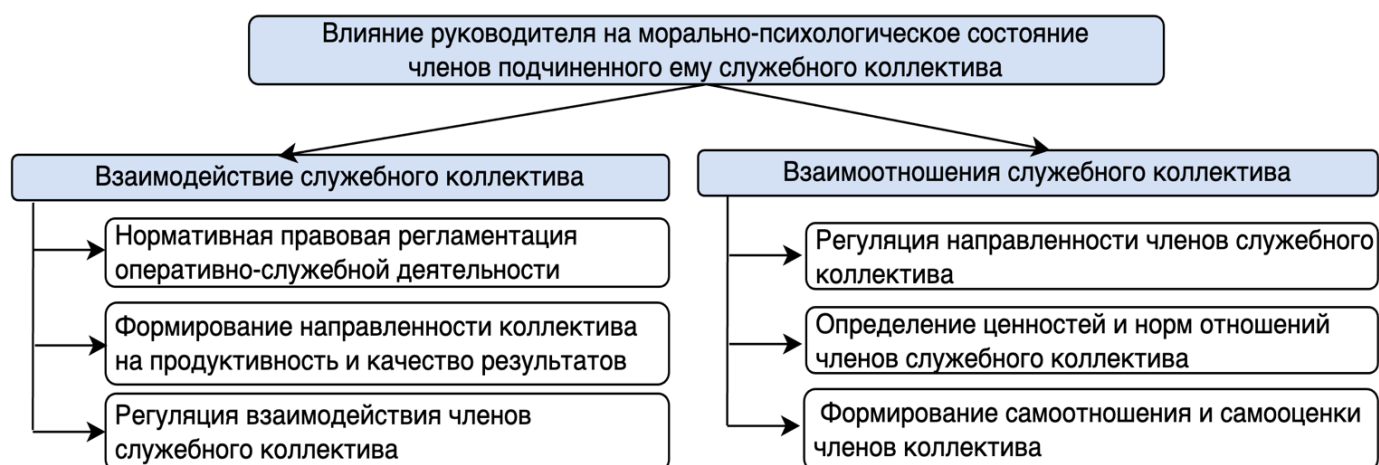


Рис. 4. Влияние руководителя на взаимодействие и взаимоотношения членов служебного коллектива

Модель упорядочивает и конкретизирует разнонаправленные и разнородные представления о влиянии руководителя на морально-психологическое состояние членов служебного коллектива. Структура модели предполагает два ключевых направления ответственности руководителя служебного коллектива — взаимодействие его членов и их взаимоотношения, обобщая в каждом по три аспекта организационного воздействия — определение (регламентацию), формирование и регуляцию.

Модель раскрывает значение руководителя служебного коллектива в части организации, регуляции и контроля, оценки результатов оперативно-служебной деятельности членов служебного коллектива (характеристика «руководитель-организатор»), а также в части регламентации и регуляции взаимоотношений членов коллектива (в том числе формировании ценностно-нормативных основ межличностных отношений, самооотношения, регуляции направленности, разрешении конфликтов).

Применение модели видится полезным для оценки способности руководителя служебного коллектива достигать и поддерживать морально-психологическое состояние членов служебного коллектива. С этой целью каждый показатель модели может быть представлен в виде критерия. Шкала оценивания может разрабатываться с учетом предмета оценивания. Например, в учебных целях шкала оценивания может иметь значения «знает/не знает», «умеет/не умеет», «способен/ неспособен». В целях контроля и оценки сотрудника, замещающего должность руководителя, могут использоваться значения «выполнено/не

выполнено», «результативно/нерезультативно». В зависимости от цели опроса ему могут быть подвергнуты как сами руководители (кандидаты на замещение руководящей должности), так и подчиненные сотрудники. Полученный результат может использоваться для оценки деловых качеств сотрудника, замещающего должность руководителя служебного коллектива или планируемого к назначению на неё.

В контексте взаимоотношений задачами руководителя служебного коллектива выступает регуляция направленности членов служебного коллектива, предполагающая единство направленности сотрудников в ценностях и нормах осуществления порученной им деятельности, определение руководителем единых ценностей и норм отношений для членов служебного коллектива, формирование самоотношения и самооценки его членов. При организации взаимодействия руководитель обеспечивает соблюдение и, при необходимости, совершенствование, нормативной правовой регламентации служебной деятельности подчиненного ему служебного коллектива, формирует его направленность на продуктивность оперативно-служебной деятельности и ориентирует на качество достигаемых результатов, регулирует взаимодействия членов служебного коллектива с учетом внешних и внутренних условий осуществляемой ими деятельности.

С учетом изложенного заключим, что влияние руководителя служебного коллектива на морально-психологическое состояние подчиненных ему сотрудников зависит от принятия им позиции организатора взаимодействия и взаимоотношений. Активность руководителя по регламентации ценностей, целей и норм деятельности и отношений определяет важнейшие компоненты групповой структуры и динамики. Последовательность руководителя в формировании направленности членов коллектива во взаимодействии и взаимоотношениях демонстрирует единство требований к ним и их постоянство в любых условиях оперативно-служебной деятельности. Конечно, значение руководителя на разных этапах развития служебного коллектива варьируется [29]. В этой связи включенные в нее показатели имеют существенное значение для вновь создаваемых коллективов, в том числе действующих в особых условиях деятельности.

1.3. Социально-психологический климат в служебном коллективе

Изучение социально-психологических процессов (далее – СПК) в деятельности служебных коллективов органов внутренних дел Российской Федерации представляется важным и актуальным вопросом. В исследованиях ведомственных ученых проблематика социально-психологического климата уже более 20 лет подвергается анализу и оценке [181].

Изучение, анализ и оценка СПК, образующих его процессов и явлений в служебных коллективах выступают отдельным и самостоятельным направлением психологической работы, возлагаемым на психолога органа, организации, подразделения МВД России¹. Принимая во внимание результаты многочисленных научных исследований социально-психологического климата в служебных коллективах, следует согласиться с В. Л. Кубышко в том, что диагностика социально-психологического климата должна выступать ключевой составляющей системы мероприятий морально-психологического обеспечения профессиональной деятельности [101].

Показатель социально-психологического климата используется для оценки состояния личного состава и определения готовности служебных коллективов к выполнению возложенных на них задач. В настоящее время диагностика СПК выступает ключевой составляющей системы мероприятий морально-психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, где оценка СПК осуществляется по мере необходимости (но не реже одного раза в год)². С учетом значения социально-психологического климата для организации работы коллектива, а также оценки его состояния следует обратиться к научному представлению о его сущности, структуре и характеристиках.

Изучение СПК в служебном коллективе органа внутренних дел невозможно осуществить без ясного представления о предпосылках

¹ В соответствии с п. 5.2 Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

² В соответствии с методическими рекомендациями (письмо МВД России от 24.10.2012 №1/9653), а также методикой «Социально-психологический мониторинг» (письмо ДГСК МВД России от 16.12.2015 № 21/7/13327).

его образования, механизмах формирования и специфике проявления. В отечественной социальной психологии данное понятие относится к числу устоявшихся, достигших высокого уровня разработки. В отличие от зарубежной психологии, где исследования климата проводятся с позиций разных психологических подходов, в отечественной психологии существует относительное единство представлений о его сущности.

Наряду со значимостью исследования СПК очевидной является необходимость совершенствования инструментария и процедур, применяемых для его измерения. Помимо утилитарных причин, вызванных психометрическими недостатками инструментария, ошибками организации психодиагностических процедур, существуют причины, требующие углубленного научного исследования.

Первой такой причиной выступает слабая концептуализация явлений СПК в науке, что проявляется в отсутствии целостной и самостоятельной теории, объясняющей возникновение и трансформации представлений о психологических процессах в служебных коллективах. По настоящее время данное явление рассматривается в качестве производной от взаимодействия участников группы, ассоциируется с явлениями сплоченности, взаимной симпатии, эмоционального состояния членов группы.

Второй причиной выступает отсутствие единой методологии изучения СПК. С момента появления термина в организационной психологии еще не сформировано теоретической методологии в изучении социально-психологического климата служебного коллектива. Он изучается на основе общей методологии, применяемой для описания социальных групп, — параметрического, морфологического, функционального подходов. Данные методологии неспецифичны по отношению к СПК и, как следствие, не позволяют оценивать его в полной мере, изучать причины неблагоприятного климата, прогнозировать его изменение. Соответственно, разработка целостной модели климата служебного коллектива требует решения теоретической и методологической проблем.

Обращаясь к методологическому уровню познания социально-психологического климата как психологического феномена, следует отметить, что представление о социально-психологическом климате является одним из наиболее разработанных в отечественной социальной психологии. На протяжении последних пятидесяти лет ему уделяется серьезное внимание не только академических ученых,

но и практикующих психологов. Обращение к Российскому индексу цитирования показывает, что общий объем публикаций, обращенных к данному понятию, превышает 45 тысяч изданий, среди которых научные, учебные и методические материалы. В течение последних пяти лет (2021–2025) ему ежегодно посвящается более 700 публикаций, раскрывающих его сущность и содержание, динамику и факторы формирования, методы исследования.

Традиционные взгляды на социально-психологический климат характеризуют его как динамичное и, как следствие, нестабильное социально-психологическое образование. Вместе с тем, будучи отражением представлений участников группы, определенные составляющие климата могут использоваться для изучения взаимоотношений и предсказания поведения членов группы по отношению друг к другу. Решение таких задач с научной точки зрения затруднено отсутствием конкретных представлений о связи социально-психологического климата с механизмами взаимоотношений, в частности, о процессах рецепции межличностных отношений участниками группы в форме представлений о них, репрезентаций данных отношений в виде целостного представления о социально-психологическом климате.

В настоящее время в социальной психологии существует более двадцати определений социально-психологического климата, различающихся по объему и содержанию. В них этот феномен характеризуется с различных позиций — критериальных, функциональных и др. Обобщение данных определений позволяет разделить ключевые научные представления о социально-психологическом климате в группе на три направления.

Первое направление выражается в определении климата как настроения участников группы:

а) в характеристике состояния групповой психики, сплава эмоциональных и рациональных компонентов, отражающих особенности жизнедеятельности (А. Л. Свенцицкий, И. П. Волков, В. В. Новиков, В. Б. Ольшанский) [16];

б) в преобладающем и устойчивом психологическом настрое коллектива, который находит многообразные формы проявления по всей его жизнедеятельности (В. Д. Парыгин) [150];

в) в состояниях, свойствах и интегративных особенностях группы, значимых для сохранения ее целостности и функционирования (Р. Х. Шакуров) [92].

Второе направление определяет специфику социально-психологического климата с опорой на характер взаимоотношений участников группы в виде:

а) стиля взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом;

б) социальной и психологической совместимости членов группы, обуславливающих их морально-психологическое единство, сплоченность (А. Н. Щербань, Л. Н. Коган, В. В. Косолапов) [194].

К данному направлению относится и позиция А. В. Петровского и А. В. Ярошевского, описывающих социально-психологический климат качественной стороной межличностных отношений группы. Он выступает совокупностью психологических условий, способствующих или, напротив, препятствующих эффективности совместной деятельности и всестороннему личностному развитию членов группы [155].

Третье направление описывает климат в качестве социально-психологического состояния участников группы. Оно рассматривается в характеристиках:

а) групповых состояний членов группы (В. В. Карпов) [88]);

б) сочетания состояния отношений в коллективе, в том числе ценностных ориентаций, взаимных ожиданий, имиджевых характеристик, благожелательной атмосферы, обеспечивающей условия для раскрытия сил и возможностей участников совместной деятельности (Л. С. Егорова, Н. Ю. Челнокова) [63]);

в) межличностных и групповых связей в коллективе, отражающее настрой, мотивацию и степень социального оптимизма» (Н. А. Шкляева) [199]).

Согласно Е. В. Буровой, социально-психологический климат в группе представляет собой синтез нескольких характеристик «климатов» отношений «климатов» — социального, морального и психологического [20]. Она характеризует социальный климат как степень осознанности участниками группы ее целей и задач. Данный вид климата, в её представлении, выступает показателем соблюдения социальных прав и обязанностей.

Моральный климат, в понимании Е. В. Буровой, раскрывает уровень принятия моральных ценностей членами группы, тогда как психологический климат приравнивается к микроклимату и подразумевает под собой неофициальные отношения, которые складываются

между сотрудниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

В научной литературе отмечается значение не только социальных условий среды для формирования социально-психологического климата, но и физических. Так, М. А. Медведева констатирует, что социально-психологический климат служебного коллектива военнослужащих отражает значение социально-средовых составляющих, тогда как психологический климат формируется в результате взаимодействия как с социальной, так и с физической средой [132].

С учетом анализа данных направлений можно констатировать, что в настоящее время социально-психологический климат понимается и изучается в качестве производной групповых процессов, возникающих вследствие вовлечения людей в состав социальной общности (группы). Основание участия в группе, равно как и основание образования самой группы, определяют формальные и неформальные виды групповых процессов [150]. Формальные процессы группы образуют цель ее деятельности, соответствующую ей структуру (состав участников), функции лидера и членов группы и порядок их взаимодействия. Неформальные процессы характеризуют психологическую сторону отношений участников группы, возникающую по отношению к самой группе, ее деятельности, другим участникам и самому участнику.

Формальная и неформальная стороны процессов, происходящих в группе, взаимосвязаны сложным и неоднозначным образом. Предполагается, что формальные процессы обеспечивают организацию деятельности группы, тогда как неформальные определяют отношение участников группы к своим действиям и деятельности всей группы, обеспечивают качество и продуктивность [181].

Для служебных коллективов органов внутренних дел характерно преобладание формальных аспектов групповых отношений над неформальными, выражающееся в нормативной регламентации взаимодействия, обеспечивающей субординативные отношения между участниками группы, отмечает В. А. Кислев [93].

Сущность СПК в научной литературе описывается разнородно и рассматривается как совокупность характера, содержания и направленности членов коллектива [102], их эмоционально-психологического настроения [122], стиль взаимоотношений [151]; степень совместимости и срабатываемости [9].

Помимо социально-психологических представлений о климате социальной группы, в отечественной науке используются социологи-

ческие и философские дефиниции. Они, как правило, обращены к более широкому контексту социальных отношений, связывая климат коллектива с социальными представлениями, условиями и организацией труда, отраженными представлениями о сущности социальных отношений и пр. Так, в научной литературе используются понятия «организационный климат», «внутригрупповой климат», «морально-психологический климат», «психологический настрой», «взаимоотношения участников» и пр.

Данные определения не соотносятся нами с понятием социально-психологического климата, поскольку при достаточно высокой эвристичности они предоставляют меньшие возможности для его операционализации и, как следствие, затрудняют использование в качестве разработки и подбора измерительного инструментария.

Анализ приведенных определений позволяет заключить, что социально-психологический климат рассматривается в русле двух традиций: социальных представлений, а также субъектно-деятельностного подхода в отечественной психологии.

В рамках первого подхода социально-психологический климат относится к отдельному (особому) виду явлений, возникающих в силу отражения социальных отношений их участниками. Климат — естественная групповая реакция людей на взаимодействие друг с другом. Представление о климате функционирует в социальной коммуникации участников группы, а формы его проявления регулируются нормами социальной группы. Важно отметить, что с позиции теории социальных представлений климат обладает как динамической, так и стабильной составляющими. Динамический компонент климата обусловлен его свойством отражать природу взаимоотношений участников группы. Интенсивность изменений климата определяется нестабильностью взаимодействия участников группы, влиянием участников на группу в целом.

Таким образом, социально-психологический климат может изменяться из-за колебаний настроения участников, внешних воздействий, изменений условий деятельности и пр. Стабильный компонент задается порядком и формой выражения представления о климате в коммуникации участников группы. При этом, в зависимости от групповых культур и норм, способ выражения может регулироваться — быть ритуализированным или, наоборот, спонтанным.

В рамках следующего по порядку обзора — субъектно-деятельностного подхода — социально-психологический климат

представляет отраженную характеристику деятельности и группы ее участниками. В отличие от первого подхода субъектно-деятельностный оценивает климат как производную от совместной активности членов группы. Тем самым, круг явлений (динамическая составляющая) климата ограничивается совместной деятельностью участников группы. Настроения и переживания участников группы не имеют существенного значения в оценке социально-психологического климата, а динамическая составляющая климата ограничивается в интенсивности.

Вместе с тем с позиции субъектно-деятельностного подхода климат рассматривается не только на уровне коммуникации или совместной деятельности, но также учитывается ценностное и ориентационное единство участников. Благодаря этому представление о факторах, влияющих на социально-психологический климат в группе, не только не ограничивается, а напротив, расширяется. Поскольку ценностные ориентации участников группы являются более стабильными образованиями, чем настроения или ожидания, изучение климата с позиции совпадения – противоречия ценностей позволяет прогнозировать взаимодействие участников группы в длительной перспективе.

Несмотря на наличие двух глобальных теоретических оснований, существующие представления о социально-психологическом климате по-разному описывают его содержание. Исследователи размещают социально-психологический климат в разные контексты. Так, к примеру, в контексте межличностной коммуникации климат увязывается со стилем взаимоотношений, коммуникативными целями, установками в общении. В контексте совместной деятельности климат рассматривается в одном ряду с явлениями сплоченности, работанности и организованности взаимодействия. С позиций структуры внутригруппового взаимодействия климат описывается как отражение в сознании участников группы ролей, функций, норм взаимодействия.

В целом, различия в трактовке понятия обусловлены, с одной стороны, многомерностью явления, которое оно определяет, с другой — социально-психологической спецификой групп, в которых оно изучалось. Поскольку исследования выполнялись на учебных, спортивных и производственных коллективах, целесообразно охарактеризовать сущность СПК в служебных коллективах органов внутренних дел.

Результаты исследований ученых и ведущих специалистов-психологов МВД России В. В. Вахниной, М. В. Виноградова, В. М. Крука, А. Ф. Караваева, Ю. Г. Касперович, В. Л. Кубышко, Т. В. Мальцевой, М. И. Марьина, И. С. Складенко, О. А. Ульяниной, Т. В. Щеголевой и многих других связывают эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел с состоянием социально-психологического климата в служебных коллективах.

В учебнике «Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации» приводится определение служебного коллектива в виде специально созданного (сформированного на основе правовых норм) сообщества людей, объединенных общими для всех его членов задачами и целями, имеющих четко обозначенные функциональные обязанности, реализуемые в совместной профессиональной деятельности на основе научно разработанного ресурсного обеспечения [30]. Социально-психологический климат коллектива сотрудников органов внутренних дел в словаре психологических терминов и понятий определяется как *комплексное явление, характеризующее восприятие сотрудниками различных аспектов жизни и деятельности и указывающее на степень удовлетворенности ими* [162].

Следуя К. А. Егорову с соавторами, можно выделить в структуре социально-психологического климата коллектива статические и динамические компоненты [62]. Опишем их с учетом наших представлений о сущности и специфике служебного коллектива.

Статические компоненты образованы представлениями участников о целях деятельности коллектива, нормативных и правовых основах их достижения, функциональных и должностных обязанностях. Статическая сторона выражается в организации совместной деятельности — распределении задач между участниками коллектива и ресурсов для их достижения, установления порядка (последовательности) совместных действий, контроля над их выполнением, управления отдельными этапами, процедурами.

На индивидуальном уровне статистический компонент проявляется в знании персональных задач участниками взаимодействия, понимания процесса деятельности и осознание своей роли (функции) в нем. Также статические составляющие выражаются в способности осуществлять взаимодействие с членами служебного коллектива, прояв-

ляясь в организованности процесса совместной деятельности и координированности действий его участников.

Статический компонент определяет также готовность членов коллектива осуществлять совместную деятельность при выполнении задач повышенной сложности, в особых условиях [128]. Он основывается на высоком уровне само- и взаимоорганизации, способности выполнять действия в условиях помех, недостатка информации (неопределенности), временных и иных ресурсов, умении оказать помощь и поддержку друг другу. Низкий уровень готовности проявляется в дезорганизации взаимодействия при усложнении условий деятельности.

Динамические составляющие образованы взаимоотношениями участников служебного коллектива, а их повседневные проявления формируют «психологическую атмосферу» служебного коллектива. Взаимоотношения участников служебного коллектива по их целям, содержанию и характеру регламентации подразделяются на деловые и личные.

Деловые взаимоотношения выстраиваются на основе статусно-позиционной структуры служебного коллектива и должностных обязанностей (функций), выполняемых его участниками в совместной деятельности. Качество деловых взаимоотношений прямо влияет на продуктивность совместной деятельности и выражаются в характеристиках коммуникации сотрудников подразделения. Высокий уровень развития деловых взаимоотношений характеризуется возможностью обмена информацией сотрудников коллектива друг с другом, отсутствием барьеров коммуникации и интеракции между ними. Низкий уровень деловых взаимоотношений проявляется в слабо сформированной системе коммуникации участников коллектива, наличии барьеров, затрудняющих понимание, мотивацию, регуляцию совместных действий, и в целом препятствующих слаженной работе коллектива. Следствием недостатков коммуникации следует считать появление домыслов и слухов, дестабилизацию межличностных отношений и дезорганизацию деятельности коллектива.

Взаимоотношения членов группы образуют систему межличностных отношений участников служебного коллектива. Благоприятные личностные взаимоотношения выражаются в признании ценности и референтности участников служебного коллектива, сочетающихся в чувствах доверия и уважения по отношению к ним. Взаимоотношения сотрудников с руководителем выступают составной частью

деловых отношений служебного коллектива. Целью системы подобных взаимоотношений выступает координация выполнения задач, стоящих перед коллективом, поддержание мотивации к деятельности его участников, повышение их сплоченности. Кроме того, выстраивание взаимоотношений с подчиненными позволяет решать задачи обучения, воспитания подчиненных, изучать их психологические свойства, мотивацию к служебной деятельности и направленность.

Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что в СПК в служебном коллективе характеризует структурная и динамическая составляющие. Структурная составляющая отражает подсистему совместной деятельности участников коллектива (взаимодействие), а динамическая — систему отношений, сформированную в ходе участников служебного коллектива к деятельности и друг другу (взаимоотношение). Следовательно, СПК может быть изучен посредством обращения к характеристикам взаимодействия и взаимоотношений участников служебного коллектива друг с другом.

1.4. Социально-психологический климат и состояние служебной дисциплины и законности в служебном коллективе

Служебный коллектив органа внутренних дел понимается как социально-психологическое образование, совместная деятельность членов которого регламентируется формально-статусными позициями (закрепляющими отношения руководства – подчинения), а также функционально-ролевыми отношениями (определяющими содержание и объем деятельности) [18].

В свою очередь, совместная деятельность членов служебного коллектива регулируется руководителем служебного коллектива, влияние которого осуществляется посредством применения формальных (нормативных правовых) и неформальных (социально-психологических) механизмов воздействия, тогда как отношения членов служебного коллектива выступают детерминантой их служебного поведения, проявляясь в соблюдении либо несоблюдении требований к законности и дисциплине.

Как показывает анализ публикаций по проблематике функционирования служебного коллектива, его социально-психологический климат указывает на состояние взаимодействия членов служебного коллектива и, как следствие, отражает их готовность, настрой и направленность на деятельность.

Так, З. В. Якимова, характеризуя социально-психологический климат служебного коллектива органа внутренних дел, включает в него социально-ценностные критерии. В ее понимании, СПК характеризует эмоционально-психологический настрой коллектива на совместную трудовую деятельность, в том числе эмоциональная окраска межличностных отношений в коллективе, в основе которых лежит степень удовлетворенности личного состава трудом в данном коллективе и в данной организации в целом, в зависимости от меры осознанности целей и задач группы, гарантий соблюдения социальных прав и социальной справедливости [201].

Подводя итоги, можно заключить, что характеристики оперативно-служебной деятельности, состояние служебной дисциплины и законности во многом определяются взаимодействием и взаимоотношениями членов служебного коллектива. Поэтому СПК может влиять на состояние дисциплины и законности в подразделении, а его показатель выступать индикатором результативности и благополучия межличностных взаимоотношений.

Неблагоприятный СПК характеризуется недостатками взаимодействия участников служебного коллектива, выражающимися в негативном отношении его участников к деятельности, а также руководителю, коллективу или отдельным его членам. Неблагоприятный СПК нередко обусловлен недостатками взаимоотношений руководителя с подчиненными, выражающимися в игнорировании их психологических свойств, неравномерном распределении нагрузки, необъективной оценке деятельности и применении мер поощрения и наказаний без учета их личностных особенностей [30]. Одной из причин этого является отсутствие взаимоотношений между подчиненными и руководителем, выступающих источником информации для оптимизации деятельности коллектива и мотивации его участников. Вместе с тем данные взаимоотношения должны строиться на основе субординации, предполагающей соблюдение статусной дистанции. Наконец, неблагоприятный климат свидетельствует о существовании деструктивных конфликтов, атмосфере недоброжелательности и вражды участников коллектива [71].

Поскольку неблагоприятный климат характеризуется трудностями в регуляции действий внутри служебных коллективов, нарушением организации и координации взаимодействия, это неизбежно сказывается на результативности. Так, К. А. Егоров, Ю. Тюнис и О. А. Улья-

нина указывают признаки, по которым косвенно можно судить о неблагоприятном состоянии СПК в служебном коллективе:

- эффективность оперативно-служебной деятельности;
- соблюдение сроков выполнения поставленных задач;
- качество исполнения служебной документации;
- уровень текучести кадров;
- количество опозданий на службу;
- численность сотрудников, привлеченных к дисциплинарной ответственности;
- аккуратность в обращении с оружием, техническими средствами и оборудованием;
- количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и граждан [62].

Второй стороной влияния неблагоприятного СПК выступает его воздействие на индивидуальную деятельность сотрудников.

Астеническое психоэмоциональное состояние, демотивированность и попустительское отношение культивируются внутри коллективов с подобным климатом, что подрывает психологическую готовность сотрудников к деятельности, снижает самоконтроль и саморегуляцию.

В этой связи В. Е. Петров с соавторами относит социальную лень (прокрастинацию) как следствие негативного воздействия окружения на сотрудника к числу проблем служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел [152].

М. Е. Гурьев [40] отмечает, что неблагоприятный СПК характеризуется наличием:

- неделовой конкуренции и локальными конфликтами в микрогруппах сотрудников;
- распространением сплетен, слухов, созданием нездоровых коалиций;
- выделением в служебном коллективе изгоев и неудачников;
- ориентировкой служебного коллектива на низкие результаты профессиональной деятельности;
- снижением уровня служебной дисциплины и исполнительности.

В. А. Киселев приходит к выводу о том, что неблагоприятный СПК проявляется в нарушении субординации, распорядка дня и служебной дисциплины, скрытой критике руководителя и его указаний, частыми конфликтами между сотрудниками, распространением слухов [93].

Т. В. Щеголева, раскрывая особенности неблагоприятного социально-психологического климата в подразделениях с высоким уровнем служебной дисциплины, отмечает высокие физические и психологические нагрузки, недостаток времени отдыха после службы, осознание членами коллектива тяжелой морально-психологической обстановки в коллективе [200].

Влияние СПК выражается в искажении представлений о морально-нравственных принципах деятельности сотрудника органа внутренних дел и приводит к совершению проступков, несовместимых со службой в органах внутренних дел, в том числе правонарушений и преступлений.

Описанные проявления неблагоприятного СПК, его влияния на оперативно-служебную деятельность и законность представлены на рис. 8.

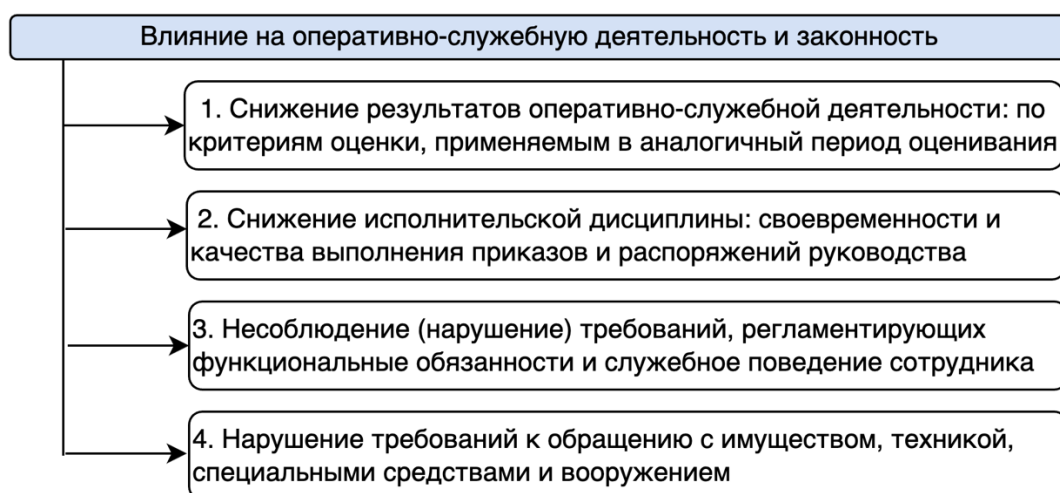


Рис. 8. Проявление неблагоприятного социально-психологического климата в оперативно-служебной деятельности

В ходе установления причинно-следственных связей между СПК и нарушением служебной дисциплины, совершением правонарушений и преступлений участниками коллектива целесообразно разделять две разновидности влияния. Неблагоприятный СПК может являться причиной нарушений служебной дисциплины и законности, а также условием, делающим их возможными (рис. 9).

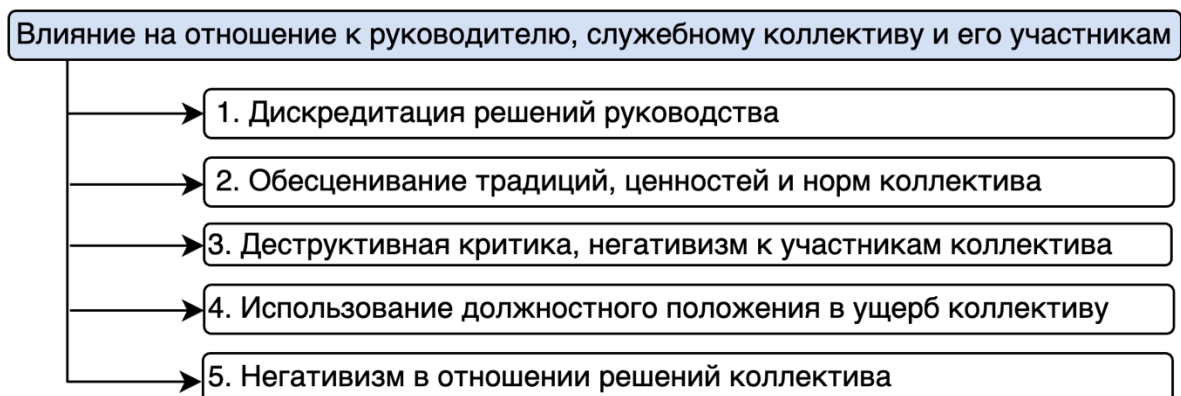


Рис. 9. Проявления неблагоприятного социально-психологического климата в нарушениях служебной дисциплины членов коллектива

В первом случае нарушение дисциплины и законности происходит вследствие взаимодействия участников коллектива, направленного на нарушение нормативной правовой регламентации деятельности, например, в целях получения материальных или иных преимуществ либо сокрытия собственного бездействия.

Во втором случае неблагоприятный СПК искажает и подрывает моральные и нравственные представления сотрудников, что влияет на саморегуляцию их деятельности и выражается в пассивности, безответственности и халатности, а также снижает их готовность к контролю над поведением других членов служебного коллектива, проявляется в безучастности и попустительстве (см. рис. 10).

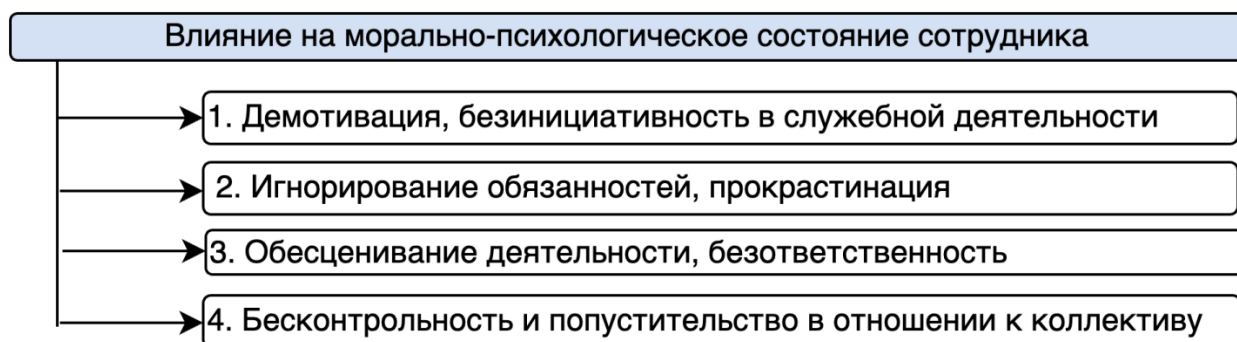


Рис. 10. Проявления неблагоприятного социально-психологического климата в морально-психологическом состоянии членов служебного коллектива

При изучении влияния СПК на показатели служебной деятельности, дисциплины и законности следует обращать внимание на колебания его уровня в разные периоды времени. Данные колебания обусловлены комплексом факторов, условно разделяемых на объективные и субъективные.

К объективным относятся изменение направлений, видов и форм оперативно-служебной деятельности, рост интенсивности труда и трансформация условий, в которых он осуществляется, изменение кадрового состава коллектива, в том числе руководства, распределения функций между его участниками, появления новых микрогрупп и пр.

Субъективные факторы отражают изменение характера и состояния взаимоотношений сотрудников, обусловленного их мотивацией и направленностью, отношением к деятельности, коллективу и самоотношением.

Заключение о влиянии СПК в каждом конкретном случае нарушения служебной дисциплины и законности должно быть подкреплено раскрытием причинно-следственных связей между неблагоприятными характеристиками взаимодействия и взаимоотношений участников коллектива и совершенным проступком.

Вывод представляется обоснованным только при ухудшении показателей деятельности, служебной дисциплины и законности по сравнению с предыдущим периодом оценивания, при исключении объективных факторов, вызывающих динамику взаимодействия и взаимоотношения. В этом случае неблагоприятный СПК указывает на негативные изменения во взаимодействии и взаимоотношениях участников служебного коллектива, оказывающие прямое влияние на показатели оперативно-служебной деятельности, служебной дисциплины и законности.

*Значение руководителя служебного коллектива
в поддержании служебной дисциплины и законности
посредством формирования соответствующего
социально-психологического климата*

Психологическое значение руководителя описывается в различных теориях групп. Наиболее полно оно раскрывается в организационных теориях, рассматривающих руководителя ключевым фактором функционирования группы. В отличие от теорий малой группы, оценивающих его значение исключительно в виде функции группы, организационные теории наделяют руководителя максимальным значением в социально-психологической жизни группы [96].

Руководитель служебного коллектива регулирует деятельность и отношения ее участников, поскольку определяет им повседневные и долгосрочные цели, устанавливает ценности, нормы, правила, а так-

же применяет санкции за их нарушение. Влияние руководителя на различные аспекты совместной деятельности участников служебного коллектива находится в пропорциональной зависимости от уровня единоначалия и субординации отношений в служебном коллективе и отношения к руководителю подразделения со стороны подчиненных ему сотрудников. Высокий уровень единоначалия и субординации расширяет сферы влияния и его силу, тогда как низкий — снижает. В свою очередь, отношение сотрудников к руководителю базируется на оценке применения руководителем формальных и неформальных форм и методов воздействия на различные стороны деятельности коллектива [139].

Руководитель служебного коллектива несет персональную ответственность за выполнение поставленных задач и нарушения служебной дисциплины, допущенные подчиненными. При этом он обладает статусом и полномочиями по регулированию внутригрупповых отношений, обязан формировать представления, ценности, убеждения подчиненного личного состава. Как показывает анализ научной литературы, при сходстве мнений авторов об описанном значении руководителя служебного коллектива недостаточно представлены эмпирические оценки реализации этих функций руководителя, особенно в части формировании нормативного поведения подчиненных.

Психологическому значению влиянию *отношений членов малой группы* на служебное поведение посвящено значительное количество исследований. В исследованиях Л. Г. Бигчинтаевой [13], А. О. Бурцева и Н. Н. Тавтиловой [23], Л. В. Медведицковой [133] показано, что отношения формируют социально-психологический климат служебного коллектива, влияющий на осуществляемую деятельность, межличностные и внутриличностные отношения участников служебных коллективов внутри и вовне сферы служебной деятельности. В сравнении с факторами совместной деятельности и лидерства, имеющими внешнее значение, психология отношений репрезентирует субъективную позицию членов служебного коллектива.

Отношение раскрывает представления, ценности, установки и ожидания сотрудника, порождаемые не только служебной деятельностью, руководителем или коллективом [58]. В большей мере содержание отношения отражает влияние индивидуальности сотрудника, его социального окружения, ситуаций в его жизни. Поэтому анализ субъективных отношений сотрудника позволяет изучить их иерархию,

понять их роль в регуляции служебного поведения и, что немаловажно, в ее нормативности.

Исходными теоретическими предпосылками осуществления воздействия руководителя на социально-психологический климат с целью формирования дисциплины и законности его членов, выступают положения о том, что:

- служебный коллектив органа внутренних дел — это социально-психологическое образование, совместная деятельность членов которого регламентируется формально-статусными позициями (закрепляющими отношения руководства – подчинения), а также функционально-ролевыми отношениями (определяющими содержание и объем деятельности);

- совместная деятельность членов служебного коллектива регулируется руководителем служебного коллектива, влияние которого осуществляется посредством применения формальных (нормативных правовых) и неформальных (социально-психологических) механизмов воздействия;

- отношения членов служебного коллектива выступают детерминантой их служебного поведения, проявляясь в соблюдении либо несоблюдении требований к законности и дисциплине.

Изложенное обосновывает представление о том, что нормативность служебного поведения сотрудников органов внутренних дел зависит от характера отношений в служебном коллективе и опосредуется отношением к его руководителю. Выполненное нами эмпирическое исследование влияния отношений в служебном коллективе на субъективные представления его участника о нормативном поведении показало, что функциональные характеристики отношений опосредованы субъективными отношениями к руководителю служебного коллектива. Другими словами, нормативное поведение членов служебного коллектива зависит от социально-психологического климата и отношения к руководителю коллектива [18]. Выборка исследования состояла из 160 сотрудников органов внутренних дел (112 мужчин и 48 женщин в возрасте от 29 до 43 лет), замещающих должности младшего начальствующего состава в территориальных подразделениях органов внутренних дел Российской Федерации. Первым результатом исследования стала оценка эффектов влияния показателей функционально-позитивных и функционально-негативных отношений на нормативное поведение членов служебного коллектива. В частности,

анализ влияния отношений в служебном коллективе на нормативность поведения его участников продемонстрировал, что:

1) функционально-позитивные отношения не оказывают статистически значимого влияния на нормативность поведения сотрудников в служебном коллективе ($Est. = -0,009$, $St.err. = 0.005$, $z = -1,814$, $p < 0,007$);

2) функционально-негативные отношения сотрудников в служебном коллективе статистически значимо влияют на уровень нормативности поведения ($Est. = 0,027$, $St.err. = 0.029$, $z = 4,718$, $p < 0,001$).

Вторым результатом стала эмпирическая оценка роли руководителя в детерминации нормативного поведения членов служебного коллектива. Так, тестирование роли руководителя показало, что:

3) отношение к руководителю влияет на нормативность поведения ($Est. = -0,253$, $St.err. = 0.106$, $z = -2,404$, $p < 0,016$);

4) тестирование роли отношения к руководителю как медиатора влияния функциональных отношений в коллективе и нормативного поведения его участников показало статистическую значимость влияния для функционально-негативных отношений ($Est. = -0,029$, $St.err. = 0.012$, $z = 2,331$, $p < 0,02$).

Результаты эмпирического исследования показали, что нормативное поведение членов служебного коллектива детерминировано функционально-негативными характеристиками их взаимодействия и взаимоотношений. Несмотря на умеренный уровень влияния предикторов модели ($R^2 = 0,33$), в целом их проявление является достаточно весомым и в той же мере стабильным, что позволяет характеризовать его в качестве самостоятельного фактора нарушений служебной дисциплины и законности ($Est. = 0,136$, $St.err. = 0,029$, $z = 4,18$, $p < 0,001$). Данный факт свидетельствует о том, что негативные проявления взаимодействия членов служебного коллектива (бесцельность, бесконтрольность, попустительство), а также их взаимоотношений (враждебность, негативизм и конфликтность) снижают уровень нормативности служебного поведения.

Значимым результатом исследования стала оценка роли руководителя в формировании нормативного поведения членов служебных коллективов, отношения внутри которых характеризуются как позитивным, так и негативным функционированием. Установлено, что функционал отношений влияет на восприятие руководителя: позитивный способствует положительной оценке деловых и личных качеств руководителя ($Est. = 0,03$, $St.err. = 0,013$, $z = 2,34$, $p = 0,021$), а нега-

тивный — ухудшает представление о руководителе у подчиненных ($Est. = -0,104$, $St.err. = 0,021$, $z = 4,93$, $p < 0,001$).

Данный факт указывает на снижение возможностей руководителя служебного коллектива использовать неформальные приемы воздействия на подчиненных ему сотрудников.

Снижение неформального влияния (авторитета) повышает уровень противоречий между сотрудниками, обычно сглаживаемых руководителем в межличностном взаимодействии. Подобное снижение оставляет руководителю только формально-деловой инструментарий взаимодействия, который не всегда результативен в разрешении проблем совместной деятельности сотрудников. Поскольку примененный в исследовании метод оценки образа руководителя базируется на характеристике его деловых и личных качеств, выявленная тенденция свидетельствует об обесценивании руководителя членами служебного коллектива. Наконец, снижение авторитета непосредственного руководителя потенциально может способствовать появлению лидеров, берущих на себя его функции организации и координации деятельности служебного коллектива, а также эмоциональных лидеров, управляющих психологическим состоянием участников.

Основным результатом исследования стало определение значения отношения сотрудников к руководителю служебного коллектива как медиатора влияния внутригрупповых отношений на нормативность поведения. Установлено, что отношение сотрудников к руководителю служебного коллектива выступает регулятором их внутригрупповых отношений и, одновременно, влияет на нормативность служебного поведения (коэффициент детерминации $R^2 = 0,35$). Психологическое значение медиаторной роли руководителя в том, что субъективное положительное отношение членов служебного коллектива к руководителю препятствует нарушению служебной дисциплины, ослабляет влияние межличностных конфликтов на совместную деятельность. Негативная оценка руководителя подчиненными усиливает риск совершения дисциплинарных проступков, сопутствует росту межличностной конфликтности в коллективе.

Таким образом, эмпирическую поддержку получила гипотеза о расширенном значении руководителя как формального лидера малой группы, раскрывающая нормативно-регулирующие возможности его неформального лидерства.

С учетом изложенного представляется целесообразным дальнейшее изучение роли психологических механизмов взаимодействия

сотрудников органов внутренних дел в системе «руководство – подчинение». Это предполагает исследование не только способности к их освоению и грамотному использованию руководителем при выстраивании отношений в служебном коллективе, но и противодействию намеренным искажениям образа руководителя.

Актуальным направлением дальнейших исследований выступает изучение возможностей руководителя по формированию моральных оснований деятельности служебного коллектива как средства снижения функционально-негативных отношений его членов [84]. Считая руководителя служебного коллектива субъектом морально-нравственного воздействия на подчиненный личный состав, раскрытие психологических механизмов формирования нравственного поведения может способствовать противодействию нарушениям служебной дисциплины, выступая субъективным регулятором поведения сотрудника [137]. Наконец, высказанное акцентирует внимание на необходимости развития у сотрудников органов внутренних дел, готовящихся к замещению должностей младшего и среднего начальствующего состава, комплекса знаний и умений о значении руководителя не только в формальном, но и неформальном взаимодействии членов служебного коллектива, способствующих организации их совместной деятельности [172].

1.5. Внутригрупповые отношения и взаимодействия

Внутригрупповые отношения в служебном коллективе — это отношения между его участниками, проявляющиеся во взаимодействии, общении и совместной деятельности. В этом контексте внутригрупповые отношения выступают как межличностные отношения между сотрудниками.

Обратимся к анализу различных позиций (взглядов ученых-психологов, изучавших проблему отношений) на дефиницию понятия *межличностные отношения*, как одного из значимых и не теряющих своей актуальности для социальной психологии.

Ряд исследователей рассматривает межличностные отношения в одном ряду с общественными отношениями, в основании их или на самом верхнем уровне [111]. Межличностные отношения также рассматриваются как отражение в сознании общественных отношений [153].

Г. М. Андреева отмечает, что «природа межличностных отношений может быть правильно понята, если их не ставить в один ряд с общественными отношениями, а увидеть в них особый ряд отношений, возникающий внутри каждого вида общественных отношений...» [5, с.72]. Межличностные отношения обусловлены объективными общественными отношениями: идеологическими, политическими, социальными, экономическими. «В действительности содержанием межличностных отношений, в конечном счете, является тот или иной вид общественных отношений, т. е. определенная социальная деятельность, но содержание и тем более их сущность остаются в большей мере скрытыми. Несмотря на то, что в процессе межличностных, а значит, и общественных отношений люди обмениваются мыслями, сознают свои отношения, это осознание часто не идет далее знания того, что люди вступили в межличностные отношения» [3, с.72,73].

С нашей точки зрения, любой акт взаимодействия может выступать межличностным, носить формально-деловой или интимно-личностный характер, и обладать разной степенью психологической близости.

Т. Шибутани представляет межличностные отношения как «взаимные ориентации, которые развиваются и кристаллизируются у индивидов, находящихся в длительном контакте. Характер этих взаимоотношений в каждом случае будет зависеть от личностных черт, включенных во взаимодействие индивидов. Кроме того, шаблон межличностных отношений, развивающихся между людьми, включенными в совместное действие, создает еще одну матрицу, которая накладывает дальнейшие ограничения на то, что каждый человек может или не может делать» [198, с. 274].

А. В. Петровский разрабатывал теорию деятельностного опосредования межличностных отношений. В этой теории принцип деятельности образует центральное звено общепсихологического понимания человека. В основе лежит представление о том, что в любой реально развитой (не диффузной) группе межличностные отношения опосредуются содержанием, целями и задачами социально значимой деятельности этой группы. Группа, осуществляя свою цель, изменяет себя, свою структуру и внутренние отношения. Характер и направление этих преобразований зависят от степени опосредования их содержанием деятельности и социальной ценности самой совместной деятельности [153].

Рассмотрение межличностных отношений с точки зрения совместной деятельности имеется в работах В. Н. Куницыной и соавторов. Межличностные отношения – это «система установок, ориентаций и ожиданий членов группы относительно друг друга, обусловленных содержанием и организацией совместной деятельности, и ценностями, на которых основывается общение людей» [106, с. 194].

При рассмотрении межличностных отношений в контексте межличностной коммуникации [106], обращают внимание на следующие моменты.

1. Анализ межличностных отношений — это обращение не к случайным кратковременным, ситуативным контактам между людьми, а к относительно устойчивым, длительным взаимоотношениям.

2. Долгосрочный характер личных взаимоотношений предполагает рассмотрение фактора времени в качестве их базовой характеристики. Динамика отношений, их переход от одной стадии к другой, сопровождающийся драматическими изменениями чувств и эмоций, неопределенностью, переговорами и т. п., — это принципиальные вопросы теории межличностных отношений.

3. Единицей анализа межличностных отношений выступает чувство, как устойчивое эмоциональное отношение одного человека к другому. Рассмотрение содержания эмоций и чувств становится возможным именно в рамках изучения межличностных отношений.

4. Ядро отношений составляют сознательные усилия партнеров, направленные на то, чтобы сделать свои чувства понятными или, напротив, скрыть их; чтобы достичь согласия относительно того, кем они хотят быть друг для друга. Чувства и сопровождающие их действия задают матрицу отношений, в соответствии с которой строится общение. Тем самым межличностные отношения, рассмотренные как система определенных шаблонов поведения, структурируют общение, обеспечивают его преемственность между данными партнерами.

В работах В. Н. Куницыной можно найти также следующее определение межличностных отношений: «взаимные ориентации, которые развиваются и кристаллизуются у индивидов, находящихся в длительном контакте» [106, с. 195].

Понимание отношений как взаимных ориентаций имеется в работах Г. С. Абрамовой. Она понимает межличностные отношения как пространственно-временное образование, которое как простирается в прошлое истории человечества, так и обращено к его далекому

и реальному будущему времени. Содержанием межличностных отношений выступает ожидание людьми друг от друга взаимно известных форм активности. Межличностные отношения — это «реализация известных, знакомых, узнаваемых, понятных, ожидаемых форм активности. В них как бы минимален риск неизвестности, они вводят в индивидуальное и коллективное сознание людей такое содержание, как долженствование, как большую вероятность присутствия будущего в настоящем, как осуществление будущего, его потенциальную реальность, как воплощение надежды» [5, с. 233].

Е. В. Андриенко определяет межличностные отношения как внутригрупповые, имеющие формальную и неформальную структуру, определяющуюся[6]:

- а) социальным статусом человека;
- б) его позицией в системе формальных отношений;
- в) чувствами, которые испытывают люди друг к другу в процессе совместной деятельности.

Безусловно, отмеченные Е.В. Андриенко детерминанты имеют место, и их нужно учитывать в процессе анализа межличностных отношений, но только при анализе внутригрупповых отношений.

В работе Я. Л. Коломинского встречается такое понятие, как взаимоотношения. Под ними понимается «специфический вид отношения человека к человеку, в котором имеется возможность непосредственного (или опосредованного техническими средствами) одновременного или отсроченного личностного отношения» [95, с.33]. Соответственно, взаимоотношения правомерно рассматривать как синоним межличностных отношений, т. к. проблематично и даже невозможно представить межличностные отношения без взаимоотношений.

Как пишет Я. Л. Коломинский, взаимоотношения — «это обязательные прямые межличностные отношения» [95, с. 32].

Подводя итог сказанному, отметим, что в психологической литературе встречаются довольно разнообразные и, порой, в некотором смысле, противоречивые и неоднозначные представления о межличностных отношениях. Общее в этих определениях — наличие совместной деятельности, которая является ведущей как для их организации (начала), так и для их развития, определяя, тем самым характер отношений между людьми, особенности их восприятия и понимания друг друга, межличностную коммуникацию.

В нашей работе межличностные отношения как проявления внутригрупповых отношений – это любые отношения между членами рабочей группы (служебного коллектива) разворачивающиеся в определенных социальных ситуациях межличностного взаимодействия, в том числе и служебного взаимодействия; они могут носить как личностный, так и формально-деловой характер. Межличностные отношения — это своего рода «мостик» между внутренним миром человека и внешним социальным окружением; они не являются статичным образованием и предполагают развитие, об этом речь пойдет в следующей части исследования.

Внутригрупповые отношения предполагают общение людей друг с другом, которое реализуется в процессе *межличностного взаимодействия*, под которым понимается «инструментально-технологическая сторона общения; взаимные действия участников общения, направленные на соотнесение целей каждой из сторон и организацию их достижения в процессе общения» [106, с. 101].

Как указывают В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погорыша, «если мы хотим понять смысл и содержание взаимодействия между людьми, нам требуется знание контекста происходящего. Рассмотреть поведение человека в определенном контексте — означает поместить его в такие рамки, в которых оно приобретает более-менее однозначный смысл. Отсутствие таких рамок сбивает человека с толку, не позволяет ему сориентироваться в ситуации» [106, с. 102].

Перейдем к описанию наиболее часто встречаемых стратегий взаимодействия, которые используются при рассмотрении конфликтов. Выделяют пять основных стратегий: соперничество, компромисс, сотрудничество, избегание и приспособление.

Соперничество заключается в навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения. «Выражает стремление удовлетворить только свой интерес, не принимая в расчет интересов партнера» [83, с. 111]. Соперничество рационально, когда:

- позволяет добиться крайне необходимого результата;
- стимулирует развитие, способствует прогрессу;
- является движущей силой и сутью ситуации;
- отношения с оппонентом неважны или являются «одноразовыми».

Соперничество нежелательно, когда:

- требует приложения всех сил, что может привести к их истощению;

- нарушает важные отношения между людьми;
- баланс сил может измениться в нежелательную для нас сторону;
- создает искушение выиграть любой ценой, вплоть до применения нечестных и жестоких методов.

Исследователи считают данную стратегию ущербной для решения проблем, т. к. она не предоставляет возможности оппоненту реализовать свои интересы. Соперничество целесообразно в экстремальных и принципиальных ситуациях, при дефиците времени и высокой вероятности опасных последствий.

Компромисс состоит в желании оппонентов завершить конфликт частичными уступками. Он характеризуется отказом от части ранее выдвигавшихся требований, готовностью признать претензии другой стороны частично обоснованными, готовностью простить. «Идеальным компромиссом можно считать вариант 50/50, то есть уступка каждой из сторон наполовину и удовлетворение интересов каждой из сторон наполовину» [83, с.112].

Компромисс желателен, когда:

- является единственно возможным и наилучшим мирным вариантом разрешения проблемы;
- обеспечивает перемирие;
- дает возможность восстановить силы;
- каждая из сторон получает что-то устраивающее её вместо того, чтобы продолжать конфликт и, возможно, потерять все.

Минусы компромисса:

- часто он является лишь временным выходом;
- ни одна из сторон не удовлетворяет свои интересы полностью, тем самым сохраняется основа для продолжения конфликта;
- в том случае, если компромисс не является равным для обеих сторон, а одна из них уступает больше, чем другая, то риск возобновления и продолжения конфликта становится еще выше.

Приспособление, или уступка, рассматривается, как вынужденный или добровольный отказ от борьбы и сдача своих позиций. Приспособлению «соответствует уступчивость оппоненту, тенденция идти навстречу, удовлетворять требования партнера» [83, с.112].

Уступка полезна, когда:

- может продемонстрировать добрую волю;
- служит позитивной поведенческой моделью для оппонента;
- результат не особо важен, а отношения значимы;

- становится переломным моментом в напряженной ситуации, меняющим её течение на более благоприятное;
- позволяет сохранить ресурсы до более благоприятного момента;
- баланс сил складывается явно не в нашу пользу;
- мы признаем правоту оппонента.

Уступка нежелательна, когда:

- может быть воспринята оппонентом, как проявление слабости;
- может привести к эскалации его давления и требований;
- ожидания ответных уступок со стороны оппонента нереалистичны;
- уступая, мы не достигаем желаемого результата и не удовлетворяем свои интересы;
- вопрос принципиален, важен прецедент.

Уход от решения проблемы, или избегание, является попыткой уйти из конфликта при минимуме затрат. Отличается от аналогичной стратегии поведения в ходе конфликта тем, что оппонент переходит к ней после неудачных попыток реализовать свои интересы с помощью активных стратегий. Речь идет не о разрешении, а о затухании конфликта.

Как указывает Е. Н. Иванова, «уход — это нулевая точка, вблизи которой не происходит удовлетворения ничьих интересов. Человек игнорирует конфликтную ситуацию, делает вид, что ее не существует, и не принимает никаких шагов по ее разрешению или изменению» [83, с. 111].

Уход желателен, когда:

- ситуация не особенно значима для нас и не стоит того, чтобы тратить свои силы и материальные ресурсы;
- лучше «не связываться», т. к. наши шансы что-либо улучшить близки к нулю;
- может продемонстрировать наше великодушие и благородство;
- вопрос разрешится сам собой.

Уход нежелателен, если:

- невмешательство может привести к эскалации конфликта;
- результат очень важен, и интересы участников конфликта остаются неудовлетворёнными;
- вполне разрешимая поначалу ситуация, может превратиться в неразрешимую.

Сотрудничество — это наиболее эффективная стратегия поведения в конфликте. Оно предполагает направленность оппонентов на кон-

структивное обсуждение проблемы, рассмотрение другой стороны не как противника, а как союзника в поиске решения.

Е. Н. Иванова отмечает, что «эта стратегия отличается стремлением достигнуть максимально возможного удовлетворения своих интересов и интересов партнера. Часто люди воспринимают такой вариант желательным, но нереальным в ситуации конфликта. Однако нередко ситуация кажется тупиковой только из-за того, что каждый из оппонентов настаивает на выполнении предъявленных им позиций, которые он смешивает с истинными интересами другого... Для сотрудничества необходим переход к более глубокому уровню, на котором обнаруживается совместимость и общность интересов» [83, с.113].

Сотрудничество желательно, когда:

- необходимо прочное разрешение проблемы;
- важно сохранить или улучшить отношения;
- необходимо достичь желаемого результата, сохранив отношения с партнером;
- предполагается продолжать отношения с партнером в будущем.

Трудности сотрудничества:

- необходимо приложение интеллектуальных, эмоциональных и других усилий для осуществления сотрудничества;
- требуются существенные временные затраты для достижения желаемого результата;
- оно не всегда возможно, т. к. для него необходимо взаимное желание разрешать проблему совместно, с учетом истинных интересов всех сторон;
- будет воспринято как занудство, т. к. ситуация не стоит усилий.

Анализ вопросов, связанных с межличностным взаимодействием, показал, что оно детерминируется социальным контекстом — *ситуацией, в которой оно разворачивается.*

Сущность взглядов большинства авторов на ситуацию как элемент психологического тезауруса сводится к ее пониманию в качестве некоторой объективной совокупности элементов среды (событий, условий, обстоятельств и т. п.), оказывающей стимулирующее, обусловливающее и корректирующее воздействие на субъекта, т. е. детерминирующей его активность и одновременно задающей пространственно-временные границы ее реализации.

Л. Ф. Бурлачук и Н. Б. Михайлова определяют ситуацию как совокупность элементов среды; либо это фрагмент среды на определен-

ном этапе жизнедеятельности субъекта [21]. По их мнению, межличностные взаимодействия могут реализовываться в классах описанных ситуаций. Ученые для классификации ситуаций предлагают использовать следующие шкалы:

- шкалу ситуаций в континууме «болезнь – здоровье»;
- шкалу простоты/сложности ситуаций. В нее входят элементарные ситуации (мелочи жизни), сложные ситуации (связанные с необходимостью решать отдельные вопросы), а также проблемные и экстремальные (требующие от человека мобилизации духовных сил);
- шкалу социального благополучия. К ней относятся ситуации, начиная от социально неблагополучных, жизненно опасных и заканчивая оптимально благополучными и полностью устраивающими человека ситуациями;
- шкалу новизны — известности ситуаций (совершенно новые ситуации, малоизвестные, достаточно известные и хорошо знакомые ситуации);
- шкалу значимости /незначимости событий для жизни субъекта (ситуации, играющие поворотную роль, и ситуации, игнорируемые субъектом);
- шкалу соответствия ситуации потребности в самореализации ситуации соответствующие/препятствующие потребности в самореализации);
- шкалу стабильности/изменчивости ситуации (ситуации, постоянно сопровождающие жизнь субъекта, ситуации, в которых происходят лишь частичные изменения, и ситуации, меняющиеся в корне и отличающиеся полной нестабильностью);
- шкалу пространственной развертки ситуации (ситуации, влияющие на человека, включающие данный момент жизни, и ситуации, находящиеся в разной степени пространственной удаленности, но имеющие значение для человека);
- шкалу временной развертки ситуации (ситуации прошлого, настоящего и будущего).

На рисунке 11 представлено соотношение понятий *субъективное отношение, межличностное отношение, межличностное взаимодействие и ситуация взаимодействия*.

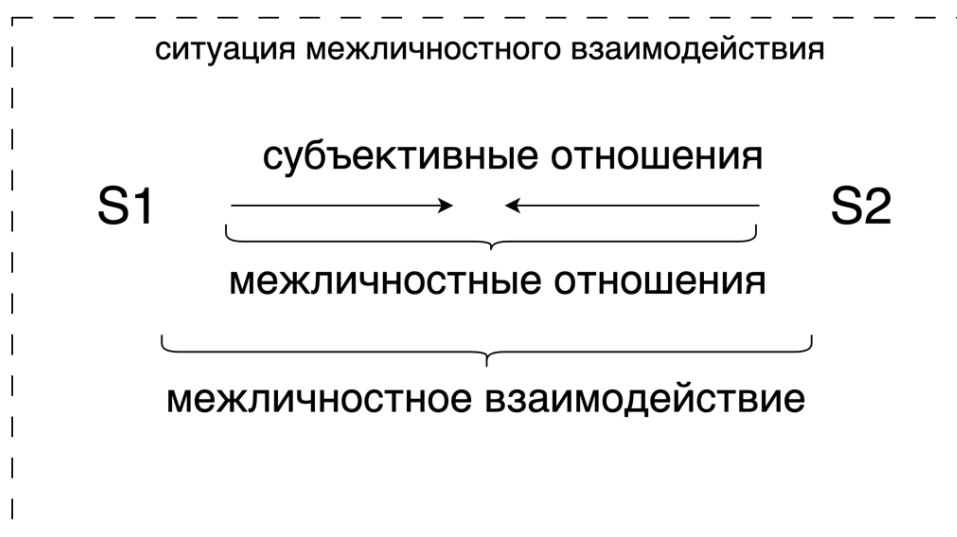


Рис. 11. Соотношение понятий «субъективное отношение», «межличностное отношение», «межличностное взаимодействие» и «ситуация взаимодействия» (S1 и S2 – субъекты отношений)

Межличностное взаимодействие разворачивается в определенной социальной ситуации, которая включает в себя следующие элементы:

- роли участников взаимодействия — набор предписаний относительно того, как человек должен вести себя; это форма поведения (действия), ожидаемая от субъекта в разных ситуациях в силу его принадлежности к тем или иным группам, социальным позициям;
- набор, порядок действий;
- правила и нормы, регулирующие взаимодействие и характер отношений участников социальной ситуации.

Совокупность отношений человека образует социальное пространство. Как отмечают В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, М. В. Погольша, «определить человека в социальном пространстве означает определить его отношение к другим людям и социальным явлениям, взятым за такие “точки отсчета”» [106, с.106].

Межличностное пространство, в котором реализуются, разворачиваются взаимодействия между партнерами и возникают конфликты между ними, предполагает:

- выбор позиции по отношению к партнеру, пристройку к позициям друг друга;
- четкое определение пространственных и временных границ ситуации взаимодействия, за пределами которых выбранная позиция становится неуместной;

– оформление занятой позиции посредством использования вербальных и невербальных средств коммуникации.

В процессе межличностного взаимодействия и общения субъект (субъекты) занимает(ют) определенные *позиции относительно друг друга*, среди которых выделяются:

– пристройка *сверху* — характерна для того, кто стремится доминировать в межличностных отношениях;

– пристройка *на равных* — предполагает открытое выражение чувств и желаний, обоснованные высказывания и готовность выслушивать критические замечания в свой адрес с последующим их обсуждением;

– пристройка *снизу* — позиция подчиненной стороны в межличностных отношениях;

– отстраненная от партнера позиция.

Кроме описанного выше, важное значение имеет *жизненная позиция* каждого из субъектов, которая также влияет на характер межличностного взаимодействия и отношений в целом.

Жизненная позиция – это «система эмоционально подкрепляемых базисных убеждений и представлений человека о себе самом, других людях и окружающем мире» [117, с. 353].

В. Макаров и Г. Макарова описывают следующие характеристики основных жизненных позиций:

● *Я благополучен – Вы благополучны*. Такие люди поддерживают благоприятные, добрые отношения с другими людьми; они приняты другими людьми, отзывчивы, вызывают доверие, доверяют другим и уверены в себе; готовы жить в изменяющемся мире; внутренне свободны и по возможности избегают конфликтов. Их стратегия – сотрудничество, развитие.

● *Я благополучен – Вы неблагополучны*. Это установка превосходства одного человека над другим. Субъект с такой позицией всегда преувеличивает свою значимость, свою роль, свой вклад в общий результат. Стратегия такого человека — разрушение, уничтожение, извращение.

● *Я неблагополучен – Вы благополучны*. Стратегия такого человека — уход, депрессия, а его социальная позиция — пассивность.

● *Я неблагополучен – Вы неблагополучны*. Люди с такой жизненной позицией полагают, что от них ничего не зависит, существование в мире бессмысленно. Стратегия такого субъекта — «либо длительное ожидание конца, либо суицидальные действия» [117].

Жизненная позиция взаимодействующих субъектов влияет на характер отношений в целом, а также может служить фактором возникновения напряженности, конфликтности в отношениях между людьми.

Далее обратимся к описанию роли общения в межличностных отношениях.

1.6. Функциональные характеристики внутригрупповых отношений

Идея функциональности заключается во влиянии отношений на психологическое благополучие каждого из участников служебного коллектива. Пространство взаимоотношений участников коллектива выступает своеобразной средой, влияющей на ее участников. Предполагается, что отношения, сформированные в системе «участник – служебный коллектив», обуславливают эмоциональное состояние, самочувствие, мотивацию и направленность членов служебного коллектива. Благоприятное влияние выражается в стеническом психоэмоциональном состоянии членов коллектива, направленности на деятельность, готовности к выполнению персональных задач и оказанию психологической помощи другим участникам коллектива.

Функциональность внутригрупповых отношений — это их значение для формирования и поддержания благополучия коллектива, которое, с одной стороны, предполагает эффективное решение поставленных служебных задач, достижение желаемых и/или необходимых групповых целей, а с другой — определяет профессионально-психологическое благополучие ее членов. В итоге это оказывает влияние на качество профессиональной трудовой (служебной) деятельности [57].

Функциональные характеристики взаимоотношений участников служебного коллектива определяют способность его участников выполнять оперативно-служебные задачи, поэтому они выделяются нами из совокупности внутригрупповых деловых и межличностных отношений, а их параметры подвергаются психологической диагностике. По своему значению функциональные характеристики внутригрупповых отношений могут быть позитивными и негативными, выступая в то же время индикаторами социально-психологического климата.

Говоря о функционально-позитивных и негативных характеристиках внутригрупповых отношений, будем использовать концептуальные

положения о дистанции и дисгармонии отношений, а также об отношении к себе как профессионалу, представленные в работах С. В. Духновского [54; 55].

Исходя из этого, к *функционально-позитивным характеристикам внутригрупповых отношений* в служебном коллективе будут отнесены понимание, доверие, чувство сопринадлежности, эмоциональная близость и активно-позитивное профессиональное самоотношение. К *функционально-негативным характеристикам внутригрупповых отношений в служебном коллективе* индикаторами неблагоприятности социально-психологического климата в нем выступают: напряженность, конфликтность, соперничество, отчужденность, неблагоприятный чувственный тон.

Функционально-позитивные характеристики внутригрупповых отношений:

- *понимание и взаимопонимание в служебном коллективе* — это наличие общего смыслового поля, основанного на знании и принятии индивидуальных психологических характеристик членов коллектива, и умение их использовать для достижения совместных целей (решения оперативно-служебных задач) в процессе внутригруппового взаимодействия и регуляции отношений в коллективе; механизмами взаимопонимания во внутригрупповых отношениях будут: интерпретация, эмпатия и каузальная атрибуция;

- *доверие в служебном коллективе* представляет собой готовность сотрудника передавать, получать и хранить информацию, сведения, представляющие значимость как для себя, так и для членов служебного коллектива, что предполагает надежность членов коллектива и переживание безопасности находясь в коллективе;

- *эмоциональная близость в коллективе* предполагает наличие «сближающих чувств» (в терминологии Л. В. Куликова [103]), таких как единство (или общность) с членами служебного коллектива, дружелюбия, признательности и уважения во внутригрупповом взаимодействии и общении;

- *сопринадлежность коллективу* как принятие своей функции (социальной роли) в группе, осознание своего членства в ней и удовлетворённость этим, сочетающееся с чувством гордости за свой коллектив и себя как его части;

- *активно-позитивное отношение к себе как профессионалу* формируемое и поддерживаемое в служебном коллективе, когда у его членов выражена ориентация на более высокие профессиональные

стандарты, стремление к реализации желаемых и/или необходимых профессиональных целей, отличающихся большей трудностью и значимостью, в сочетании со стремлением к развитию и личностно-профессиональных качеств (ресурсов и способностей) для повышения своей профессиональной компетентности, а также удовлетворенность своим профессиональным и карьерным выбором, способность успешно разрешать сложные, нетривиальные профессиональные задачи, позитивное отношение к себе как профессионалу [52].

Функционально-позитивные характеристики внутригрупповых отношений:

- *напряженность в отношениях* — представляет собой излишнюю сосредоточенность, повышенную озабоченность отношениями, которые являются неустойчивыми, трудными, доставляющими беспокойство и дискомфорт, и могут перейти в конфронтацию и конфликты в группе; это гиперрефлексия сотрудником отношений в служебном коллективе [56];

- *отчужденность в отношениях* — безразличие к коллективу, стремление дистанцироваться от него, снижение чувства ответственности за групповое поведение, чувство неудовлетворённости, неуверенности и одиночества, которое может сочетаться с враждебностью и презрением по отношению к членам служебного коллектива;

- *конфликтность в отношениях* — это противоречия, противостояния, противоборства между членами служебного коллектива, которые могут сопровождаться чувством, что в отношениях каждый ориентируется на свои интересы, стремится навязать предпочтительное для себя решение, открыто борется за реализацию своих интересов;

- *агрессия и соперничество в отношениях* — стремление подчинить себе, доминировать и контролировать членов коллектива, что может сопровождаться резкостью, грубостью и раздражением; соперничество будет заключаться в навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения;

- *неблагоприятный чувственный тон в отношениях* — предполагает наличие «удаляющих чувств» (в терминологии Л. В. Куликова [103]): одиночество (собственное); отвращение или неприязнь к человеку и/или группе; злобу, злость на этого человека и/или группу; вина перед ним (или раскаяние); зависть по отношению к этому человеку) и/или группе; стыд (или смущение); перед этим человеком и/или группой; обида на этого человека и/или группу; презрение по отношению к этому человеку и/или группе; ненависть по отношению

к этому человеку и/или группе; нахождение в служебном коллективе сопровождается астеническими (слабостью, повышенной утомляемостью, эмоциональной неустойчивостью, повышенной чувствительностью) и/или меланхолическими — гнетущими, дистимическими чувствами.

Завершая, отметим, что взаимоотношения в служебном коллективе играют ключевую роль в психологическом благополучии его участников. Эти отношения формируют микросреду, которая влияет на эмоциональное состояние, мотивацию и самочувствие сотрудников. Для понимания причин ее формирования и изучения нами предложено рассматривать данные отношения с позиции функциональности (в том числе для создания позитивной внутригрупповой среды).

Понимаемая таким образом функциональность внутригрупповых отношений определяет как профессиональное, так и психологическое благополучие коллектива.

Функционально-позитивные характеристики, такие как сопринадлежность и активно-позитивное отношение к себе как профессионалу, способствуют развитию членов коллектива и повышению их профессиональной компетентности. Напротив, функционально-негативные характеристики, включая отчужденность и агрессию, могут привести к ухудшению отношений и снижению общей продуктивности.

Таким образом, поддержание здоровых внутригрупповых отношений является важным аспектом для успешной работы коллектива.

Выводы главы.

В результате теоретического анализа различных подходов к пониманию социально-психологического климата в служебном коллективе подразделений органов внутренних дел можно утверждать следующее.

Сегодня нет однозначного подхода к пониманию этого явления, несмотря на огромное количество исследований в отечественной социальной психологии, посвященных этому важнейшему феномену коллективной деятельности.

Можно выделить три основных направления подхода к исследованию этого феномена:

- как определенного эмоционального настроения, состояния характерного для членов коллектива;

- как характеристику качества межличностных взаимоотношений участников коллектива;
- как социально-психологическое состояние отношений, межличностных и групповых связей членов коллектива между собой.

Социально-психологический климат характеризуют структурная и динамическая составляющие. Структурная составляющая отражает подсистему совместной деятельности участников коллектива (взаимодействие), а динамическая — систему отношений, сформированную участниками служебного коллектива в ходе их взаимодействия к различным сторонам оперативно-служебной деятельности и друг другу (взаимоотношение).

Социально-психологический климат служебного коллектива определяет: качество выполнения оперативно-служебных задач; эффективность служебной деятельности сотрудника; вид и состояние межличностных отношений; отношение сотрудника к деятельности, коллективу и самому себе как его члену; самочувствие его членов.

Социально-психологический климат влияет на взаимодействие, взаимоотношения участников коллектива. Его проявления следует оценивать в трех областях:

- а) в совместной деятельности — в сплоченности, взаимопомощи и поддержке;
- б) в отношениях участников — в доверии, отзывчивости, поддержке, уважении;
- в) в самоотношении — признании себя членом коллектива, самоуважении.

Позитивная, благоприятная и негативная, неблагоприятная для эффективной деятельности модальность социально-психологического климата зависит от множества факторов. Неблагоприятный климат свидетельствует о существовании деструктивных конфликтов, атмосфере недоброжелательности и вражды участников коллектива, как правило, не только между собой, но и с руководителями и нередко — с коллегами из других структурных подразделений.

Глава 2. ВНУТРИГРУППОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И КЛИМАТ В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ОЦЕНКА И ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Оценка социально-психологического климата в служебных коллективах

Социально-психологический климат формируется на основе взаимодействия и взаимоотношений участников служебного коллектива и характеризует их способность достигать намеченной цели [148]. Как отмечалось в предыдущем параграфе, на формирование и актуальное состояние СПК влияет широкий спектр факторов, условно разделяемых в данном исследовании на факторы взаимодействия и взаимоотношений. Вместе с тем социально-психологический климат может быть изучен посредством обращения к характеристикам взаимодействия и взаимоотношений всех участников служебного коллектива. Состояние СПК следует измерять и оценивать на основе изучения характеристик взаимодействия участников служебного коллектива и системы сформированных между ними межличностных отношений.

Взаимодействие выступает первичным фактором, образующим служебный коллектив, поскольку именно взаимодействие определяет перечень лиц, вовлеченных в коллектив, устанавливает их роли (функции) относительно друг друга. Взаимоотношения являются вторичным фактором образования служебного коллектива. Они возникают на основе совместной деятельности и отражают представления сотрудников друг о друге, их взаимные оценки, мнения по поводу совместной деятельности и ее результатов.

Факторы взаимодействия и взаимоотношения образуют социально-психологические процессы служебного коллектива и формируют его СПК (рис.12). Раскроем их содержание подробнее.

Нормативная правовая регламентация определяет состав участников служебного коллектива, вид и порядок их взаимодействия. Регламентация базируется на организационно-штатной структуре подразделения, направлениях, видах и содержании служебной деятельности, должностных обязанностях сотрудников.

Взаимодействие членов служебного коллектива определяется их восприятием совместной деятельности — ориентацией на ее результат.



Рис. 12. Составляющие социально-психологического климата

С позиции социально-психологической теории коллектива направленность на результат лежит в ядре отношений участников коллектива, устанавливает их восприятие руководителя, других сотрудников, самих себя [154].

Высокий уровень взаимодействия участников служебного коллектива — организованность — выражается в едином представлении о цели совместной деятельности, процессе ее достижения и отношении к результату [114]. Низкий уровень организованности — разобщенность — проявляется во множественности мнений о целях общей деятельности, различии в понимании собственной роли в общей деятельности, отсутствии единого представления о качестве результата. Согласованность сотрудников сближает коллектив, тогда как разобщенность выступает причиной недопонимания и конфликтов.

Еще одним фактором, связанным с взаимодействием внутри коллектива, выступает регуляция его участниками совместной деятельности. Она возникает вследствие усиления направленности участников на совместную деятельность и выражается в их усилиях по организации действий и координации роли каждого из них. Эти действия носят неформальный характер, однако они существенно влияют на качество взаимодействия участников и его продуктивность.

Таким образом, СПК является производным от взаимодействия и взаимоотношений между членами служебного коллектива, определяется уровнем их развития и актуальным состоянием. Соответственно, взаимодействие и взаимоотношения выступают ключевыми показателями СПК, а их характеристики являются предметом, подлежащим измерению и оценке. Рассмотрим их более подробно (рис. 13).

1. *Нормативная регламентация взаимодействия участников служебного коллектива* определяется подчиненностью их действий регламентирующим документам (приказам, распоряжениям, регламентам

и инструкциям). Наличие нормативной регламентации указывает на правильную организацию служебной деятельности участников служебного коллектива, обоснованность их действий.

Выполнение этого показателя означает, что сотрудники коллектива действуют в соответствии со своими должностными инструкциями (регламентами), тогда как невыполнение означает, что сотрудники либо отклоняются от положений регламентирующих документов, либо вовсе выполняют не свойственные им функции.



Рис. 13. Показатели социально-психологического климата в служебном коллективе

2. *Продуктивность совместной деятельности* характеризуется количеством полученных результатов в соотношении с затраченными ресурсами (временными и материальными, психофизиологическими и др.). Высокая продуктивность предполагает достижение большего количества результатов в ходе совместных действий по сравнению с аналогичными коллективами подразделения органа (организации) [72]. Низкая продуктивность выражается в существенных затратах ресурсов на достижение незначительных результатов либо в отсутствии таковых [200].

3. *Показатель организации и координации взаимодействия* отражает взаимопонимание и сплоченность действий участников служебного коллектива [39], в возможности быстрой перестройки деятельности членами коллектива [108], что представляется существенно важным в связи с изменениями в условиях оперативно-служебной дея-

тельности. Показатель оценивается, исходя из направленности участников служебного коллектива на соучастие и взаимовыручку, отсутствие недостатков, недопонимания и ошибок взаимодействия.

Высокая организация взаимодействия выражается в согласованности действий, взаимном контроле и координации действий, тогда как низкая организация проявляется в недопонимании, невнимательности друг к другу и ошибках исполнения [19].

Взаимоотношения выступают вторым фактором, характеризующим состояние СПК. Поскольку взаимоотношения пронизывают все стороны взаимодействий участников служебного коллектива, они прямо влияют на совместную деятельность и опосредованно — на отношение участников к деятельности, другим участникам служебного коллектива и к себе как участнику взаимодействия. В контексте изучения характеристик СПК целесообразно рассмотреть влияние взаимоотношений на психоэмоциональное состояние сотрудника, отношение к членам служебного коллектива и самооценку себя как участника коллектива.

4. *Психоэмоциональное состояние* имеет существенное значение для выполнения сотрудником своих служебных обязанностей и функций. Условно оно разделяется на стеническое (способствующее выполнению поставленных задач — активность, бодрость, готовность, уверенность и др.) и астеническое (затрудняющее выполнение задачи — пассивность, неуверенность, безразличие, усталость и пр.) [160].

Психоэмоциональное состояние является интегральным показателем эмоционально-энергетического влияния СПК на сотрудника. Благоприятное психоэмоциональное состояние выражается в положительных эмоциональных переживаниях, готовности и желании действовать, тогда как неблагоприятное раскрывается в негативных переживаниях, апатии, социальной дисфункции и психосоматических расстройствах [67].

5. *Отношение к участникам служебного коллектива* характеризует переживание сотрудниками ценности и значимости других членов служебного коллектива. Благоприятные взаимоотношения выражаются единством ценностных ориентаций, референтным отношением к другим членам коллектива, уважением и доверием.

Ценностные ориентации участников служебного коллектива характеризуются уровнем (степенью) их общности и свидетельствуют не только об их сплочённости, но и о существовании взаимоотношений, свойственных коллективному уровню развития группы [91]. При этом

ценностное единство выражается не столько сходством ценностей, сколько «сближением оценок в нравственной и деловой сфере, в подходе к целям и задачам совместной деятельности» [158]. Ядром ценностных отношений является совместная деятельность членов служебного коллектива, а взгляды, мнения и представления о ней составляют предмет коммуникации, а также выступают основой межличностных отношений.

Важным признаком благоприятного климата выступает референтность участников коллектива по отношению друг к другу [114]. Референтность выражается в признании значимости коллектива в жизни сотрудника, готовности соблюдать коллективные нормы, правила и традиции. Кроме группового субъекта (коллектива), референтность распространяется на его участников, означая готовность учитывать их мнение, прислушиваться к оценкам.

Доверие как базовая предпосылка взаимодействия, по А. Б. Купрейченко [107], проявляется в готовности к совместной деятельности, групповой уверенности в продуктивности взаимодействия, уверенности в поддержке и помощи членов коллектива [61]. Низкий уровень доверия выражается в отказе от совместной деятельности в силу ненадежности коллег, убежденности в их некомпетентности, безответственности и низкой мотивированности.

Уровень уважения определяет взаимодействие участников коллектива, влияя на форму и выбор стратегий коммуникации [73]. Высокий уровень уважения проявляется в признании ценности участников служебного коллектива, готовности к соучастию в их деятельности, положительном эмоциональном отношении. Низкий уровень уважения выражается в обесценивании сотрудников, отказе от взаимодействия и негативно-враждебном отношении.

6. *Отношение к себе как к участнику служебного коллектива* выражает восприятие сотрудником себя как члена служебного коллектива и участника совместной деятельности. Основными компонентами самоотношения выступают чувство принадлежности к служебному коллективу (идентичность) и самооценка себя как его участника [175]. Основываясь на субъективном восприятии коллектива, идентичность и самооценка определяют выполнение сотрудником служебных обязанностей, отношение к деятельности и другим сотрудникам. Идентичность характеризует восприятие сотрудником себя как участника служебного коллектива, влияя на готовность соблюдать нормы, требо-

вания служебной деятельности, преодолевать ее трудности и ограничения [140].

В нашем представлении идентичность служебному коллективу выполняет организационно-группирующие функции и является комплексным образованием осознания себя членом группы [81].

Групповая идентичность, по нашему мнению, — это комплексная характеристика, описывающая степень интеграции членов служебного коллектива¹ не только в аспекте их симпатии или антипатии друг другу. Она является следствием нескольких глубинных переживаний:

а) близости членов коллектива друг другу по схожести их индивидуальных интересов и жизненных ценностей;

б) осознания безопасности внутригрупповых взаимоотношений, позволяющей обсуждать глубоко личные проблемы друг с другом;

в) признания деятельности группы наиболее значимой в сравнении с другими видами деятельности;

г) признания высокого авторитета руководителя служебного коллектива.

Высокий уровень идентичности коллектива выражается в следовании его формальным и неформальным нормам, правилам и ценностям. Низкий уровень идентичности выражается в игнорировании, искажении либо нарушении норм и правил деятельности участником служебного коллектива.

Самооценка сотрудником себя как участника служебного коллектива выражает один из аспектов самоотношения, основанного на членстве в группе. Самооценка проявляется в самоуважении и уровне собственной значимости, формируемом с учетом деятельности в служебном коллективе. Высокая самооценка проявляется в чувстве гордости за принадлежность к служебному коллективу, представлении о значимости членства в нем, уважении самого себя. Низкая самооценка выражается в негативном самоотношении — самообвинении, самообесценивании, занижении своего статуса за членство в служебном коллективе.

Завершая описание критериев оценки климата, можно заключить, что СПК служебного коллектива может быть описан их совокупностью, выделенной во взаимодействии участников коллектива и их

¹ В параграфе 3.3.5 монографии представлена авторская анкета оценки организационно-групповой идентичности членов служебного коллектива, выполненная по представленным показателям.

субъективного отношения к деятельности, ее участникам и самим себе (см. рис. 14).

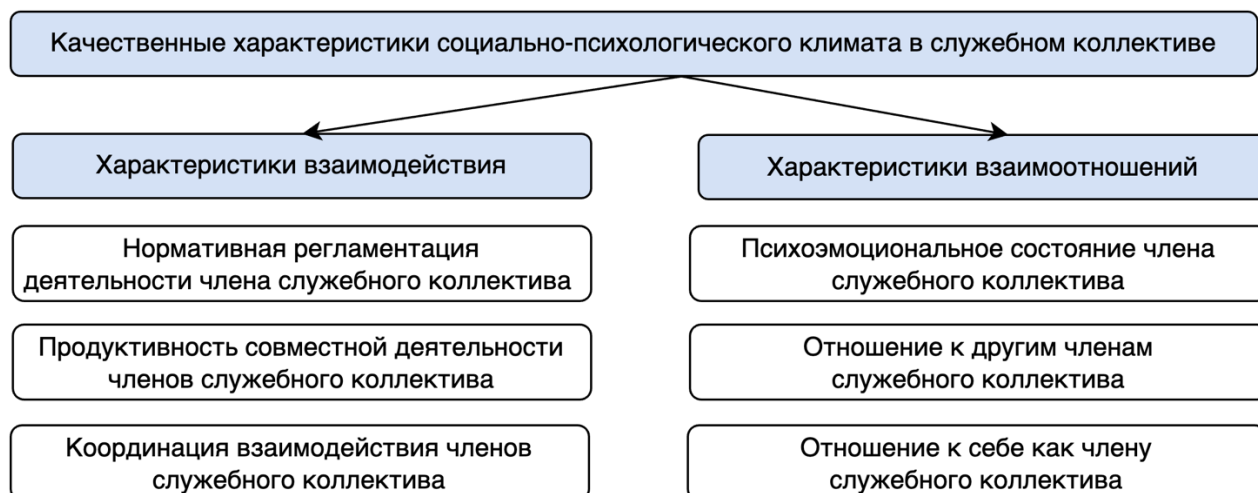


Рис. 15. Показатели и критерии оценки социально-психологического климата служебного коллектива

Каждый из рассмотренных критериев вносит свой вклад в формирование СПК и влияет на его состояние. Тесная связь критериев выражается еще и в сочетании их проявлений, что на уровне обыденного восприятия членами коллектива оценивается неразличимо.

Предложенная нами совокупность критериев СПК, основанных на взаимодействии и взаимоотношениях членов коллектива, соотносится с состояниями, иллюстрируя их качественно — в виде проявлений в деятельности и субъективных переживаний членами коллектива.

Выбранные показатели в целом соответствуют критериям диагностики социально-психологического климата, изучаемым в органах внутренних дел Российской Федерации (психологическая напряженность, сплоченность коллектива, удовлетворенность межличностными взаимоотношениями, удовлетворенность трудом), за исключением характеристик статуса сотрудника в служебном коллективе (к примеру, деловой и эмоциональной его разновидностей) [201]. Их измерение осуществляется на базе социометрических измерений, разработанных Дж. Морено. Вместе с тем сущностно предложенные нами критерии отличаются, поскольку ориентированы на изучение субъективных представлений членов служебного коллектива о взаимодействии и взаимоотношениях с учетом специфики их осуществления, свойственной формальным группам с субординативной моделью управления.

На основе этих положений нами разработана модель критериев социально-психологического климата служебного коллектива (рис. 15), приведенная к показателям оценивания, применяемым в органах внутренних дел [62, 201], Минобороны России [31, 195],

Данные показатели разделяют три состояния климата: благоприятный, среднеблагоприятный и неблагоприятный.

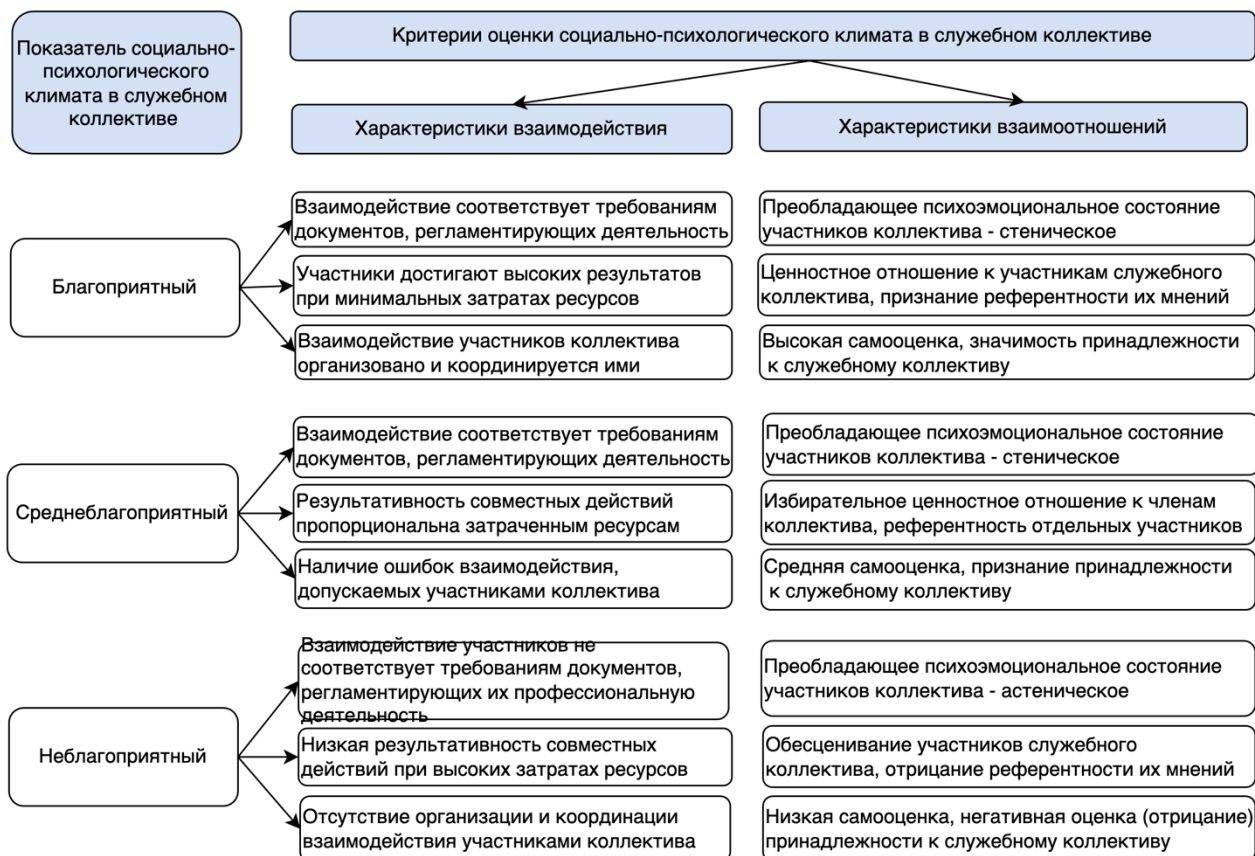


Рис. 15. Показатели и критерии оценки социально-психологического климата служебного коллектива

Таким образом, представленная совокупность критериев может быть сопряжена с уже применяемой в практике психологической работы со служебными коллективами системой показателей оценки СПК, но дополняют и расширяют ее характеристикой взаимодействия и взаимоотношений.

Данные показатели обобщены в виде трех интегральных оценок:

1. «Благоприятный социально-психологический климат» — высокий уровень взаимодействия участников служебного коллектива, выражающийся в соответствии нормативной регламентации, высокой результативности, организованности и координации действий, в соче-

тании со стеническим психоэмоциональным состоянием, ценностным отношением ко всем членам служебного коллектива, признании личной значимости в принадлежности к коллективу.

2. «Среднеблагоприятный социально-психологический климат» — средний (по отношению к высокому) уровень взаимодействия, проявляющийся в соответствии действий участников их нормативной регламентации, среднем уровне результативности совместных действий, наличии ошибок в организации и координации взаимодействия. Психоэмоциональное состояние преобладающего большинства участников — стеническое, им свойственно признание ценности и референтности отдельных членов служебного коллектива, сочетающееся со средним уровнем значимости принадлежности к служебному коллективу.

3. «Неблагоприятный социально-психологический климат» — низкий уровень взаимодействия, выражающийся в его несоответствии требованиям нормативных документов, низкой продуктивности, отсутствию организации и координации действий их участниками. Взаимоотношения находятся на низком уровне развития, проявляющемся в астеническом состоянии участников коллектива, обесценивании и негативизме в отношении друг к другу, низкой оценке своей принадлежности к коллективу.

2.2. Субъективная оценка внутригрупповых отношений: описание опросника и возможности его использования

В данном разделе обратимся к описанию конструирования и краткой психометрической характеристики методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО).

Основное назначение методики «СОВО» — выявление с помощью самооценок обследуемого функционально-позитивных (негативных) характеристик внутригрупповых отношений и их интегрального показателя.

Предмет методики — функционально-позитивные (доверие, понимание, чувство сопринадлежности, эмоциональная близость, самоотношение) и негативные (напряженность, конфликтность, соперничество, отчужденность, неблагоприятный чувственный тон) характеристики внутригрупповых отношений [57].

Соотношение функциональных показателей (позитивных и негативных) позволяет установить общий индекс внутригрупповых отно-

шений, отражающий благоприятность/неблагоприятность климата в служебном коллективе сотрудников органов внутренних дел.

Форма проведения методики «СОВО» — индивидуальная и групповая.

Выборка исследования — служебные коллективы сотрудников органов внутренних дел численностью от 5 до 100 человек.

Структура методики: методика состоит из 60 утверждений, объединенных в 10 шкал, репрезентирующих концептуальную модель внутригрупповых отношений.

1. Взаимопонимание в коллективе.
2. Отчужденность в отношениях.
3. Доверие внутри коллектива.
4. Напряженность в отношениях.
5. Эмоциональная близость.
6. Конфликтность в отношениях.
7. Сопринадлежность с коллективом.
8. Агрессия в коллективе.
9. Профессиональное самоотношение.
10. Чувственный тон в отношениях.

Каждый пункт опросника оценивается респондентом по семи-балльной шкале в диапазоне от 1 — полностью несогласен, до 7 — согласен полностью. Обработка результатов заключается в суммировании баллов по пунктам, входящим в соответствующую шкалу методики «СОВО». Затем сырые баллы переводятся в шкальные оценки (шкала стэнов) по нормативной таблице.

Интегральный показатель функциональной позитивности внутригрупповых отношений — результат сложения баллов, полученных по шкалам: взаимопонимание в коллективе, доверие в группе, эмоциональная близость, сопринадлежность группе, профессиональное самоотношение субъекта в коллективе.

Интегральный показатель функциональной негативности внутригрупповых отношений — результат сложения баллов, полученных по шкалам: отчужденности от внутригрупповых отношений, напряженности, конфликтности и агрессивности отношений, а также неблагоприятный чувственный тон в отношениях (меланхолические и астенические чувства во взаимодействии).

Общий индекс внутригрупповых отношений, отражающий степень благоприятности социально-психологического климата, вычисляется в форме дроби, где в числителе находятся функционально-

позитивные характеристики отношений в коллективе, а в знаменателе — функционально-негативные характеристики отношений

Время выполнения методики: 30–40 минут

Информация о психометрической проверке и стандартизации.

Ретестовая надежность устанавливалась на выборке 125 сотрудников органов внутренних дел (обследовано 5 служебных коллективов по 25 человек в каждом) путем повторного тестирования через 4 недели. Использовался коэффициент корреляции Пирсона. Установлено, что шкалы опросника обладают приемлемыми характеристиками надежности. Коэффициенты корреляции находятся в диапазоне 0,65–0,73 ($p < 0,001$), что свидетельствует о достаточной ретестовой надежности методики.

Надежность по однородности проверялась на выборке 500 сотрудников органов внутренних дел (было обследовано 13 служебных коллективов). В качестве показателей использовались следующие коэффициенты: Альфа Кронбаха (значение коэффициента от 0,67 до 0,73), формула Спирмена-Брауна (значение коэффициента от 0,71 до 0,75) по половине теста, формула Спирмена-Брауна по полной форме значение коэффициента 0,77 до 0,79).

Проверка конструктивной валидности оценивалась также в ряде корреляционных исследований на общей выборке 10 служебных коллективов (обследовано 430 сотрудников органов внутренних дел, 320 лиц мужского и 110 женского пола). Для ее проверки были взяты методики: «Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в первичном подразделении организации» (О. С. Михалюк, А. Ю. Шалыто), «Оценка уровня благоприятности психологического климата в коллективе» (А. Н. Лутошкин), «Определение индекса групповой сплоченности Сижора», «Диагностика ценностно-ориентационного единства организации», «Шкала удовлетворенности карьерой» (К. В. Карпинский, Т. В. Гижук), «Удовлетворенность организационной средой» (А. А. Грачев), «Субъективная оценка межличностных отношений» (С. В. Духновский), «Определение социально-психологической дистанции в отношениях» (С. В. Духновский), «Отношение к себе как профессионалу» (С. В. Духновский), «Методика определения мотивационных типов» (В. И. Герчиков).

Оценка критериальной валидности проводилась посредством сравнения контрастных групп. В качестве критерия выступили различия между вновь созданными подразделениями и служебными коллективами, функционирующими не менее трех месяцев (обследовано

по 5 служебных коллективов численностью от 25 до 100 человек), Достоверность различий между этими группами определялась с помощью t-критерия Стьюдента. Полученные результаты показывают статистически значимые различия по шкалам опросника ($p < 0,001$), позволяющие различать служебные коллективы, обладающие разным уровнем внутригрупповых отношений.

Расчет нормативных показателей проводился на выборке 715 сотрудников органов внутренних дел (592 мужчины и 123 женщины, в возрасте от 29 до 43 лет) из 25 служебных коллективов (обследовано 5 групп по 50 человек, 7 — по 30 человек, 5 — по 11 человек и 8 — по 25 человек). В качестве стандартной шкалы для расчета тестовых норм была использована шкала стэнов.

Разработанный и представленный опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» соответствует основным психометрическим требованиям, предъявляемым к разработке профессиональных психологических тестов, а также положениям «Российского стандарта тестирования персонала» [11].

Удовлетворительные психометрические характеристики опросника позволяют применять его в качестве новой методики изучения внутригрупповых отношений, а также осуществлять практическую работу по совершенствованию социально-психологического климата в служебных подразделениях органов внутренних дел.

Дальнейшие направления исследования заключаются в изучении комплекса внутренних и внешних показателей валидности, позволяющих применять опросник для:

- 1) прогнозирования готовности служебных коллективов (сводных отрядов) органов внутренних дел Российской Федерации к оперативно-служебной деятельности, в том числе в особых условиях;
- 2) предиктивной оценки риска нарушений служебной дисциплины и законности;
- 3) определения социально-психологических ресурсов обеспечения оптимального морально-психологического состояния личного состава органов внутренних дел.

2.3. Результаты эмпирических исследований внутригрупповых отношений и климата в служебных коллективах

2.3.1. Внутригрупповые отношения как индикатор благоприятности климата в служебном коллективе

Отношения в трудовом коллективе являются одним из факторов, определяющим эффективность решения поставленных перед ним служебных задач. Внутригрупповые отношения, их особенности отражают социально-психологический климат коллектива, в котором осуществляется трудовая деятельность и который, в свою очередь, также влияет как на решение поставленных служебных задач, так и на профессиональное, психологическое и соматическое здоровье и благополучие его членов. Соответственно, оценка и мониторинг внутригрупповых отношений позволяет принять необходимые меры по улучшению (в случае необходимости) климата, что конструктивно отразится на качестве служебной деятельности.

Следует обратить внимание на тот факт, что, несмотря на наличие научных исследований климата в трудовых коллективах, в том числе и служебных, в дополнительном теоретическом и эмпирическом анализе нуждаются следующие вопросы:

1) существует ли взаимосвязь функциональных особенностей внутригрупповых отношений с благоприятностью (неблагоприятностью) социально-психологического климата?

2) могут ли функциональные характеристики внутригрупповых отношений являться детерминантами благоприятности (неблагоприятности) социально-психологического климата в служебном коллективе?

Ответы на поставленные вопросы и послужили основной целью исследования.

Далее обратимся к описанию методики исследования и анализу наиболее значимых полученных эмпирических данных.

Выборка и методика исследования

В исследовании приняли участие 305 курсантов образовательных организаций МВД России (63 курсанта — первого курса, 62 — второго, 60 — третьего, 60 — четвертого и 60 — пятого курса). В качестве исследовательских методик использовали:

– авторский опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО). Основное назначение методики — выявление с помощью самооценок обследуемого функционально-позитивных (негативных) характеристик внутригрупповых отношений, сочетание которых позволяет определить индекс социально-психологического климата в коллективе как индикатора благоприятности (неблагоприятности) социально-психологического климата в группе. Использование методики «СОВО» в нашем исследовании является одним из этапов ее психометрической проверки. Предварительная стандартизация методики проводилась на сотрудниках органов внутренних дел (734 человека в возрасте от 25 до 43 лет, среди них 193 женщины и 541 мужчина).

Помимо авторского опросника, мы применяли также «Методику оценки уровня психологического климата в коллективе», разработанная А.Н. Лутошкиным [113].

Результаты. Для выявления зависимости показателей внутригрупповых отношений в служебных коллективах с уровнем благоприятности социально-психологического климата в них использовали процедуру корреляционного анализа.

Таблица 1

Матрица интеркорреляций показателей функционально-позитивных и негативных характеристик внутригрупповых отношений

Шкалы методики «СОВО»	Показатель уровня благоприятности климата
Взаимопонимание в коллективе (В)	0,71
Доверие внутри коллектива (Д)	0,63
Эмоциональная близость (Э)	0,59
Сопринадлежность коллективу (С)	0,65
Профессиональное самоотношение (П)	0,57
<i>Индекс функциональной позитивности (ФП)</i>	0,63
Отчужденность в коллективе	–0,67
Напряженность в коллективе	–0,61
Конфликтность в коллективе	–0,59
Соперничество в коллективе	–0,55
Негативный чувственный тон в коллективе	–0,64
<i>Индекс функциональной негативности (ФН)</i>	–0,68
Интегральный показатель психологического климата (ИППК)	0,69

Примечание: все коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,01$

Результаты, представленные в таблице 1, показывают наличие значимых корреляционных связей показателей по шкалам методики «СОВО» и показателем уровня благоприятности социально-психологического климата по методике А. Н. Лутошкина. Соответственно, увеличение показателей функционально-позитивных характеристик внутригрупповых отношений соотносится с увеличением значения показателя благоприятности климата, тогда как увеличение значений функционально-негативных индикаторов внутригрупповых отношений сопровождается снижением уровня благоприятности социально-психологического климата. На основании чего делаем заключение о том, что выраженность взаимопонимания, доверия, положительных эмоций в коллективе, чувства сопринадлежности группе в сочетании с позитивным отношением к себе как профессионалу говорит о благоприятном социально-психологическом климате в учебно-служебном коллективе. И наоборот, выраженность напряженности, отчужденности, конфликтности, соперничества и негативного чувственного тона в отношениях (доминирование данных параметров или одного из них над функционально-позитивными характеристиками) будет являться индикатором неблагоприятного климата в служебном коллективе.

Далее использовали процедуру множественного регрессионного анализа для определения степени детерминированности благополучия социально-психологического климата особенностями внутригрупповых отношений. Результатом чего стало построение регрессионной модели «*Благоприятность социально-психологического климата*» ($R^2 = 0,916$, $F = 4,532$, $p = 0,1$) 91 % дисперсии данной переменной определяется совокупным воздействием показателей по шкалам «негативный чувственный тон в коллективе», «напряженность в коллективе», «отчужденность в коллективе» (коэффициенты регрессии $\beta = -0,801$, $\beta = -0,796$ и $\beta = -0,735$, соответственно), а также «взаимопонимание в коллективе», «чувство сопринадлежности с коллективу» (коэффициенты регрессии $\beta = 0,791$ и $\beta = 0,797$, соответственно). В данную модель также входят интегральные показатели функционально-негативных и позитивных характеристик внутригрупповых отношений (коэффициенты регрессии $\beta = -0,723$ и $\beta = 0,715$).

Показатели регрессионной модели подтверждают наше предположение о том, что благоприятность социально-психологического климата детерминируется внутригрупповыми отношениями, и в част-

ности их функциональными характеристиками. Ведущее значение при этом имеют взаимопонимание в коллективе и чувство сопринадлежности к нему (функционально-позитивные параметры), а также напряженность, отчужденность и негативный чувственный тон в отношениях (функционально-негативные особенности).

Полученные данные говорят также о том, что выраженность функционально-негативных особенностей внутригрупповых отношений может выступать риском для эффективного функционирования служебного коллектива.

Соответственно, их ранняя диагностика и мониторинг будут являться одним из направлений психологического сопровождения коллектива в целях обеспечения качественного решения служебных задач, удовлетворенности трудовой (служебной) деятельностью сотрудников и поддержания их профессионально-психологического благополучия и здоровья.

Далее, нами изучались различия в выраженности показателей внутригрупповых отношений у субъектов с разными оценками благоприятности климата в коллективе. Вся обследованная выборка курсантов была разделена на группы в зависимости от оценки уровня благоприятности социально-психологического климата в их служебных группах (учебных взводах) по методике А. Н. Лутошкина.

Таким образом были получены три группы:

- 1) курсанты, считающие благоприятность климата в своей группе, выражена на высоком уровне (123 человека);
- 2) курсанты, считающие, что благоприятность климата в их группе выражена умеренно (112 человек);
- 3) курсанты, указавшие на то, что климат в их группах обладает низким уровнем благоприятности (70 человек).

Нами были установлены различия в выраженности показателей внутригрупповых отношений у курсантов с разными оценками благоприятности климата в коллективе. Результаты, представлены в таблице 2.

Выраженность параметров внутригрупповых отношений у курсантов с разной оценкой уровня благоприятности социально-психологического климата в группе (по методике А. Н. Лутошкина)

Шкалы методики «СОВО»	Уровень благополучия социально-психологического климата		
	высокий	средний	низкий
Взаимопонимание в коллективе (В)	34,0 (8)	25,3 (5)	20,0 (3)
Доверие внутри коллектива (Д)	26,3 (6)	24,1 (5)	22,3 (5)
Эмоциональная близость (Э)	31,1 (7)	25,0 (5)	24,2 (5)
Сопринадлежность коллективу (С)	34,1 (8)	28,6 (6)	19,1 (3)
Профессиональное самоотношение (П)	35,0 (8)	30,1 (7)	22,5 (5)
<i>Индекс функциональной позитивности (ФП)</i>	158,2 (7)	133,2 (6)	107,3 (4)
Отчужденность в коллективе	15,5 (4)	16,1 (5)	24,7 (7)
Напряженность в коллективе	10,5 (3)	13,0 (5)	17,5 (7)
Конфликтность в коллективе	13,9 (4)	16,8 (5)	17,4 (6)
Соперничество в коллективе	16,2 (5)	17,7 (5)	18,4 (6)
Негативный чувственный тон в отношениях	10,3 (3)	12,0 (4)	17,2 (7)
<i>Индекс функциональной негативности (ФН)</i>	64,2 (5)	75,6 (6)	87,4 (7)

Примечание: в скобках указаны стандартные значения – «стэны»

Из таблицы видим, что показатели внутригрупповых отношений, включая интегральные значения их функциональной позитивности и негативности, различны у курсантов с разной оценкой уровня благоприятности социально-психологического климата в группе.

Так, с изменением значений в сторону неблагоприятности климата имеет место снижение функционально-позитивных показателей внутригрупповых отношений (с повышенной выраженности при высокой благоприятности, до средней и пониженной при умеренном и низком уровнях благоприятности социально-психологического климата). Особенно это относится к значениям таких показателей, как взаимопонимание и сопринадлежность коллективу. Значение функционально-негативных показателей внутригрупповых отношений также увеличивается в зависимости от снижения уровня благоприятности климата. Ведущее значение при этом отводится таким показателям, как напряженность, отчужденность и негативный чувственный тон в отношениях (выражены на повышенном уровне при неблагоприят-

ном климате и на среднем и пониженном при умеренном и высоком уровне благоприятности).

Далее нами был выявлен общий показатель внутригрупповых отношений (по методике «СОВО») и установлены различия его выраженности у курсантов с разной оценкой уровня благоприятности климата (по методике А. Н. Лутошкина) в учебно-служебных группах. Результаты представлены в таблице

Таблица 3

Выраженность интегрального показателя по методике «СОВО» у курсантов с разной оценкой уровня благоприятности социально-психологического климата в группе (по методике А.Н. Лутошкина)

Показатели методик «СОВО» и А.Н. Лутошкина	Уровень благоприятности социально-психологического климата		
	высокий	средний	низкий
Индекс внутригрупповых отношений (методика «СОВО»)	2,3±0,5	1,9±0,3	1,5±0,3
Уровень благоприятности климата (методика А.Н. Лутошкина)	24,1±4,0	15,5±3,3	6,4±1,1

Данные, представленные в таблице 3, показывают следующее. Общий показатель внутригрупповых отношений, установленный по методике «СОВО» различен в оценке климата в учебно-служебных группах (при переводе «сырых» значений в стандартные, данный показатель находится в диапазоне от 4 до 8 стэнов). Так, его наиболее высокие значения (в диапазоне 7–8 стэнов) выражены у курсантов, которые обучаются в группах с высоким уровнем благоприятности социально-психологического климата (по методике А. Н. Лутошкина). Выраженность общего показателя внутригрупповых отношений на среднем уровне (в диапазоне 5–6 стэнов) имеет место у курсантов с умеренным уровнем климата в группе, тогда как низкие значения показателя внутригрупповых отношений (в диапазоне 3–4 стэна) отмечается у курсантов с низким уровнем благоприятности социально-психологического климата в учебно-служебной группе.

Отметим, что данные представленные в таблицах 2 и 3, соотносятся с результатами корреляционного анализа (таб. 1). На основании чего правомерно сделать вывод, что значение общего показателя внутригрупповых отношений может являться индикатором благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе.

Таким образом, полученные эмпирические данные подтвердили наше предположение о том, что функциональные особенности внутригрупповых отношений (как позитивные, так и негативные) могут выступать индикаторами уровня благоприятности социально-психологического климата в служебных коллективах. Полученные результаты не только согласуются с имеющимися представлениями о психологических особенностях учебных коллективов и отношений обучающихся, но расширяют их, задавая дальнейшие направления исследования. В частности, показано, что функционально-позитивный индекс отношений может применяться для прогнозирования сплоченности служебных коллективов при выполнении задач в особых условиях, в том числе охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности. Показатель негативных внутригрупповых отношений может использоваться для оценки риска чрезвычайных происшествий, нарушения служебной дисциплины и законности. Соответствующие предпосылки уже были обнаружены при сравнении его показателей в коллективах обучающихся.

На основании полученных эмпирических данных правомерно сделать следующие обобщения. Функциональные характеристики внутригрупповых отношений, как позитивные, так и негативные, взаимосвязаны с уровнем благоприятности социально-психологического климата в служебных коллективах.

Функционально-позитивные характеристики внутригрупповых отношений (понимание, доверие, положительные эмоции, чувство принадлежности группе, а также позитивное профессиональное самоотношение) соотносятся с благоприятным социально-психологическим климатом. Функционально-негативные особенности внутригрупповых отношений (напряженность, отчужденность, конфликтность, соперничество, негативный чувственный тон в отношениях) соотносятся с неблагоприятным климатом в служебном коллективе.

Показано, что понимание в отношениях и чувство принадлежности коллективу в сочетании с напряженностью, отчужденностью и негативным чувственным тоном в отношениях выступают детерминантами уровня благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе. Установлено, что общий показатель внутригрупповых отношений как соотношение функционально-позитивных и негативных их особенностей может быть использован в качестве индикатора благоприятности (неблагоприятности) социально-психологического климата в служебном коллективе.

2.3.2. Оценка компетентности руководителя и внутригрупповые отношения в служебном коллективе

Считаем, что оценка компетентности руководителя взаимосвязана с оценкой сотрудниками особенностей внутригрупповых отношений в служебном коллективе. Соответственно, оценка особенностей внутригрупповых отношений в служебном коллективе будет различной в зависимости от оценки сотрудниками компетентности своего руководителя. Кроме того, чем выше оценивается компетентность руководителя, тем благоприятнее социально-психологический климат в служебном коллективе.

Далее обратимся к описанию и анализу наиболее значимых эмпирических данных.

Методика исследования

Респондентами выступили 271 сотрудник органов внутренних дел. Цель эмпирического исследования — выявление взаимосвязи между компетентностью руководителя и особенностями внутригрупповых отношений в служебном коллективе, а также установление различий в выраженности данных параметров у сотрудников органов внутренних дел.

В исследовании применялись:

- опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО) — для выявления функционально-позитивных (доверие, понимание, чувство сопринадлежности, эмоциональная близость, самоотношение) и негативных (напряженность, конфликтность, соперничество, отчужденность, неблагоприятный чувственный тон) характеристик внутригрупповых отношений. Соотношение функциональных показателей (позитивных и негативных), позволяет установить общий индекс внутригрупповых отношений, отражающий благоприятность/неблагоприятность климата в служебном коллективе [57];
- анкета-опросник «Отношение к деятельности, руководителю и самоотношение» (ОДиР), направленная на изучение отношения сотрудника к компетенции руководителя, к его мнению о сотруднике, а также к интенсивности деятельности [169].

Результаты

Для проверки гипотезы о наличии связи компетентности руководителя и внутригрупповыми отношениями в служебном коллективе, применяли процедуру корреляционного анализа (использовали коэффициент r -Пирсона). Результаты представлены в таблице.

Таблица 4

Корреляционные связи шкал методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО) с показателем отношения к компетентности руководителя

Шкалы методики «СОВО»	Отношение к компетентности руководителя
Понимание в коллективе	0,24
Доверие в коллективе	0,26
Эмоциональная близость	0,45*
Чувство сопринадлежности	0,42*
Профессиональное самоотношение	0,42*
Функциональная позитивность отношений	0,39*
Отчужденность в коллективе	-0,46*
Напряженность в коллективе	-0,41*
Конфликтность в коллективе	-0,38*
Агрессивность в отношениях	-0,16
Чувственный тон в коллективе	-0,42*
Функциональная негативность отношений	-0,45*
Индекс внутригрупповых отношений	0,43*

Примечание: ОКР — отношение к компетентности руководителя, ОМР — отношение к мнению руководителя о сотруднике, ОИД — отношение к интенсивности деятельности; * — коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,05$.

Данные таблицы показывают следующее. Установлены положительные связи показателя «отношение к компетентности руководителя» (методика «ОДиР») с функционально-позитивными характеристиками внутригрупповых отношений (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,39 до 0,45 при $p \leq 0,05$) и отрицательные — с функционально-негативными характеристиками (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от -0,46 до -0,38 при $p \leq 0,05$).

Так, прямые зависимости между показателями говорят о том, что повышение значений показателя «отношение к компетентности руководителя» сопровождается увеличением значений функциональ-

но-позитивных характеристик внутригрупповых отношений. Соответственно, чем выше и позитивнее воспринимают сотрудники управленческую компетентность руководителя, тем выше у сотрудников чувство сопринадлежности коллективу, более близкие отношения между членами коллектива, тем больше убежденность в том, что служебный коллектив способствует развитию и поддержанию активно-позитивного профессионального самоотношения. И наоборот, усиление негативного отношения к компетентности руководителя сопровождается увеличением функционально-негативных характеристик внутригрупповых отношений в служебном коллективе, таких как неблагоприятный чувственный тон отношений, отчужденность, напряженность, конфликтность в служебном коллективе.

Также установлена значимая связь показателя «индекс внутригрупповых отношений» с показателем «отношение к компетентности руководителя» ($r = 0,43$, при $p \leq 0,05$). В методике «СОВО» данный индекс свидетельствует о благоприятности/неблагоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе. Соответственно, увеличение оценок руководителя в сторону повышения его управленческой компетентности соотносится с повышением значений индекса внутригрупповых отношений, что говорит о благоприятности климата в служебном коллективе, где осуществляется трудовая (служебная) деятельность респондентов.

Таким образом, на основании результатов исследований гипотеза о том, что отношение к компетентности руководителя взаимосвязано с особенностями внутригрупповых отношений в служебном коллективе, нашло своё эмпирическое подтверждение.

Для подтверждения гипотезы о существовании различий в оценках внутригрупповых отношений в служебных коллективах сотрудниками с разным отношением к компетентности руководителя, нами было проведено сравнительное исследование. Для этого обследованная выборка по показателю «отношение к компетентности руководителя» (методика «ОДиР») была разделена на три группы.

Первая — сотрудники с повышенными и высокими значениями по шкале «отношение к компетентности руководителя» (в данную группу вошло 124 сотрудника).

Вторая — сотрудники в количестве 93 человек, оценки которых компетентности своего руководителя находятся на среднем уровне.

Третья — сотрудники, указавшие на низкую компактность своего руководителя (в группу вошло 54 сотрудника).

Далее с использованием t-критерия Стьюдента были установлены различия между ними по шкалам методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО). Результаты представлены в таблице.

Таблица 5

Выраженность показателей внутригрупповых отношений у сотрудников с разной оценкой отношения к компетентности руководителя

Шкалы методики «СОВО»	Оценка отношения к компетентности руководителя		
	высокая (n=124)	средняя (n=93)	низкая (n=54)
Понимание в коллективе	27,5±8,0 (7)	24,2±8,5 (5)	21,9±8,9 (3)
Доверие в коллективе	25,0±9,5 (7)	23,5±7,0 (4)	20,9±7,5 (3)
Эмоциональная близость	32,3±8,9* (8)	30,5±8,1 (5)	20,1±8,3 (3)
Чувство сопринадлежности	33,8±6,6 * (9)	32,7±6,6 (6)	21,0±7,0 (4)
Профессиональное самоотношение	29,7±9,8* (9)	28,8±8,1 (5)	25,5±10,4 (3)
Функциональная позитивность отношений	156,4±41,6* (8)	150,8±35,9 (5)	112,5±38,4 (4)
Отчужденность в коллективе	12,4±5,1 (2)	16,6±6,8 ()	21,1±7,6* (6)
Напряженность в коллективе	14,6±4,5 (3)	19,6±6,6 (5)	26,8±4,9* (8)
Конфликтность в коллективе	14,4±6,3 (3)	17,6±4,7 (4)	25,1±7,2* (7)
Агрессивность в отношениях	12,6±7,4 (2)	14,0±5,6 (5)	20,0±7,5* (5)
Чувственный тон в коллективе	14,1±5,5 (3)	19,9±6,2 (4)	26,4±7,6* (8)
Функциональная негативность отношений	67,1±21,8 (3)	81,9±22,8 (5)	104,4±25,1 (8)

Примечание: * — различия достоверны на уровне $p \leq 0,05$; в скобках указаны стандартные значения — «стэны»

Данные, приведенные в таблице 5, показывают наличие значимых различий в показателях внутригрупповых отношений у сотрудников с разной оценкой отношения компетентности руководителя (значения t-критерия находятся в диапазоне 1,95–1,97).

Установлено, что показатель «функциональная позитивность отношений» в группе сотрудников с высокими и повышенными значениями по шкале «отношение к компетентности руководителя» достоверно выше, чем в группе с пониженными значениями. При переводе «сырых» табличных значений в стандартные — стэны у сотрудников первой группы он выражен на повышенном уровне (в диапазоне 8 стэнов), тогда как во второй группе — на среднем (в диапазоне от 4 до 5 стэнов), а в третьей — на пониженном (в диапазоне 4 стэнов).

Среди функционально-позитивных характеристик наибольшие различия наблюдаются по показателям:

- сопринадлежность коллективу,
- эмоциональная близость,
- профессиональное самоотношение.

Отметим, что при переводе «сырых» значений в стандартные у сотрудников первой группы данные показатели выражены на высоком уровне (в диапазоне от 8 до 9 стэнов), тогда как во второй группе — на среднем (в диапазоне от 5 до 6 стэнов) и в третьей группе на пониженном (в диапазоне 4 стэнов). Соответственно, в служебных коллективах, где сотрудники высоко оценивают компетентность своего руководителя, имеет место более выраженное чувство удовлетворенности идентификацией с группой, более выражена потребность быть членом служебного коллектива, что сочетается с преобладанием «сближающих чувств» (в терминологии Л. В. Куликова [104]) — единства, гордости, уважения, собственной значимости в межличностном взаимодействии, в сочетании с активно-позитивным профессиональным самоотношением, которое формируется и поддерживается в служебном коллективе.

Показатель *«функциональной негативности отношений»* в группе сотрудников с пониженными значениями по шкале «отношение к компетентности руководителя» достоверно выше (при переводе «сырых» табличных значений в стандартные, находится на повышенном уровне — в диапазоне от 7 до 8 стэнов), чем в группе с высокими значениями. Обращает на себя внимание тот факт, что показатель функциональной негативности во второй группе, с пониженными значениями по шкале «отношение к компетентности руководителя», находится на среднем уровне (при переводе «сырых» табличных значений в стандартные — в диапазоне 5 стэнов), тогда как в первой группе — на низком (в диапазоне от 2 до 3 стэнов).

Среди функционально-негативных характеристик внутригрупповых отношений наибольшие отличия установлены в показателях:

- напряженность в коллективе;
- конфликтность в коллективе;
- неблагоприятный чувственный тон отношений в коллективе.

Укажем, что данные показатели при переводе «сырых» значений в стандартные у сотрудников третьей группы выражены на повышенном уровне (в диапазоне 7 стэнов), тогда как во второй группе — на пониженном (в диапазоне 4 стэнов), а в первой группе — на низком (в диапазоне от 2 до 3 стэнов).

Таким образом, сотрудники, считающие, что их руководитель обладает недостаточной компетентностью, оценивают свои отношения в служебном коллективе как более напряженные, конфликтные с неблагоприятным чувственным тоном в межличностном взаимодействии.

Для проверки гипотезы о существовании различий в оценке социально-психологического климата в служебных коллективах сотрудниками, по-разному оценивающими компетентность своего руководителя, обратимся к результатам сравнительного исследования индекса внутригрупповых отношений, полученного при использовании методики «СОВО».

В ходе исследования также установлены различия в выраженности общего индекса внутригрупповых отношений, полученного при использовании методики «СОВО» у сотрудников органов внутренних дел с различной оценкой компетентности руководителя. Результаты представлены в таблице.

Таблица 6

Выраженность индекса внутригрупповых отношений у сотрудников с разной оценкой отношения к компетентности руководителя

Показатель	Оценка отношения к компетентности руководителя		
	высокая (n=124)	средняя (n=93)	низкая (n=54)
Индекс внутригрупповых отношений	2,5±1,1** (9)	1,9±0,8* (6)	1,3±0,6 (4)

Примечание: ** – достоверные различия от группы со средними и низкими оценками компетентности руководителя; * – достоверные различия от группы с низкими оценками компетентности руководителя, различия на уровне $p \leq 0,05$; в скобках указаны стандартные значения – «стэны»

Из таблицы 6 видим следующее. В группе сотрудников с высокими оценками компетентности руководителя показатель индекса внутригрупповых отношений достоверно выше, чем в группе со средними и низкими оценками. Так, «индекс внутригрупповых отношений» в группе с высокой оценкой компетентности руководителя выражен на высоком уровне (при переводе «сырых» табличных значений в стандартные находится в диапазоне 9 стэнов), в группе сотрудников с умеренными значениями он выражен на среднем уровне (в диапазоне 6 стэнов), а у респондентов с низкими оценками компетентности руководителя — на пониженном уровне (в диапазоне 4 стэна).

Согласно нашей концепции и проведённым ранее эмпирическим исследованиям [57, 58], индекс внутригрупповых отношений является отражением благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе. Соответственно, согласно полученным данным (таб. 6) более благоприятный климатом в служебных коллективах у сотрудников, высоко оценивающих компетентность руководителя. Сотрудники, которые неудовлетворены компактностью руководителя, рассматривают климат в служебном коллективе как неблагоприятный.

В завершение отметим следующее. Гипотезы о том, что существует связь между оценкой компетентности руководителя и особенностями внутригрупповых отношений в служебном коллективе, а также различий между ними, нашли своё эмпирическое подтверждение.

Также доказанным является тот факт, что чем выше оценивается компетентность руководителя, тем благоприятнее социально-психологический климат в служебном коллективе.

2.3.3. Внутригрупповые отношения и особенности настроения служебного коллектива

Благополучие служебного коллектива, эффективность его функционирования и социально-психологический климат в нем являются отражением существующих внутригрупповых отношений. Последние, в свою очередь, определяют настроение рабочей группы. Таким образом, изучение особенностей настроения, предполагает оценку отношений, складывающихся между членами трудового, а в нашем случае — служебного, коллектива. Соответственно, знание особенностей внутригрупповых отношений, позволяет своевременно и/или по необходимости, трансформировать их, создав тем самым благоприятное настроение коллектива и улучшив социально-психологический климат в нем. Это будет одним из условий способствующих качественному решению служебных задач, фактором поддержания работоспособности, профессионального и психологического благополучия сотрудников.

Рассматривая вопросы изучения настроения, обращает на себя внимание тот факт, что оно рассматривается преимущественно в рамках изучения индивидуально-психологических особенностей личности (например в исследованиях Н. Г. Баженовой, Е. Ю. Шпаковской [10],

Е. В. Дежуровой [44], А. С. Душкина, Л. Ю. Нежкиной, О. И. Юриной [59], Л. В. Куликова [104], Т. М. Масловой, А. В. Покацкой [130] и др. Тогда как применительно к анализу группового субъекта — служебного коллектива заявленная проблематика нуждается в дополнительном эмпирическом анализе.

Для нас рассмотрение внутригрупповых отношений и настроения служебного коллектива имеет непосредственное значение для оценки социально-психологического климата в нем. Так, в своих исследованиях [49; 77] мы исходим из того, что внутригрупповые отношения, с одной стороны, выступают его индикаторами, а с другой — его детерминантами.

Таким образом, несмотря на наличие исследований в указанной сфере, актуальными и требующими дополнительного эмпирического анализа и обобщения (как в теоретическом, так и практическом плане) являются следующие вопросы: существует ли взаимосвязь функциональных характеристик внутригрупповых отношений с видами настроения служебного коллектива? какие существуют различия во внутригрупповых отношениях в служебных коллективах с разным видом настроения?

В исследовании исходим из предположения о том, что служебный коллектив, равно как и отдельный субъект, обладает тем или иным настроением, его видом. Исходя из этого, в нашей работе будем использовать представление о его видах (благополучном, воодушевленном, созерцательном, синтонном, деятельном, унылом и раздраженном), выделенных и описанных Л. В. Куликовым [104], применительно к психологии служебного коллектива. Соответственно, коллективный субъект (в нашем случае это служебный коллектив) способен также обладать тем или иным видом настроения.

Далее обратимся к описанию и анализу наиболее значимых эмпирических данных.

Респондентами выступили два служебных коллектива:

- 1) сводный отряд патрульно-постовой службы в процессе подготовки для несения службы в особых условиях;
- 2) подразделение, состоящее из сотрудников полиции и дружинников, предназначенное для охраны общественного порядка.

Общее количество обследованных — 150 сотрудников органов внутренних дел (возраст респондентов от 27 до 33 лет). Обследование проводилось с использованием авторских психодиагностических разработок:

– опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО) [57];

— анкета «Настроение коллектива». Теоретическим обоснованием анкеты послужили выделенные и описанные Л. В. Куликовым виды настроения (благополучное, воодушевленное, созерцательное, синтонное, деятельное, унылое, раздраженное) [104]. При разработке анкеты для каждого вида настроения были отобраны наиболее значимые индикаторы его проявления у служебного коллектива. Респондентам предлагалось оценить выраженность каждого вида настроения в служебном коллективе по семибалльной шкале, крайними оценками которой являются: 1 — полностью не согласен и 7 — согласен полностью.

Для апробации анкеты, было проведено *пилотажное исследование*. Его участниками выступали две группы курсантов, обучающихся в университете системы МВД России. Первая группа курсантов (23 человека) по данным ежегодного психологического обследования характеризуется благоприятным климатом, курсанты второй (21 человек) — неблагоприятным. Результаты пилотажного исследования показали наличие достоверных отличий в ответах обследованных при оценке видов настроения служебного коллектива. Так, курсанты группы с благоприятным климатом оценили настроение коллектива как воодушевленное (83,4%) и деятельное (16,6%), тогда как настроение группы с неблагоприятным климатом было оценено как раздраженное (91,7 %) и унылое (8,3%).

Таким образом, разработанная нами анкета позволяет дифференцировать виды настроения, что сделало возможным ее использование в нашем исследовании.

Результаты

В ходе корреляционного анализа установлены значимые связи показателей по шкалам методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО) с показателями доминирующего вида настроения в служебном коллективе анкеты. Результаты представлены в таблице.

Таблица 7

*Матрица интеркорреляций шкал методики «СОВО»
с показателями доминирующего вида настроения коллектива*

Шкалы методики «СОВО»	Виды настроения			
	воодушевленное	деятельное	унылое	раздраженное
Взаимопонимание в коллективе	0,73*	0,51*	-0,43	-0,42
Доверие внутри коллектива	0,73*	0,47*	-0,47	-0,45
Эмоциональная близость	0,46*	0,50*	-0,41	-0,48
Сопринадлежность коллективу	0,51*	0,45*	-0,43	-0,46
Профессиональное самоотношение	0,71*	0,45*	-0,35	-0,39
Индекс функциональной позитивности	0,75*	0,51*	-0,47*	-0,41*
Отчужденность в коллективе	-0,42	-0,39	0,50*	0,53
Напряженность в коллективе	-0,45	-0,33	0,54*	0,62*
Конфликтность в коллективе	-0,34	-0,41	0,33	0,38
Агрессивность в коллективе	-0,37	-0,36	0,35	0,39
Негативный чувственный тон в коллективе	-0,43	-0,42	0,57*	0,56*
Индекс функциональной негативности	-0,46	-0,43	0,53*	0,55*
Интегральный показатель внутригрупповых отношений	0,63*	0,44*	-0,42*	-0,52*

Примечание: * – коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,01$

Из таблицы видим, что показатель функциональной позитивности внутригрупповых отношений значимо коррелирует с показателями «воодушевленное» и «деятельное» настроение (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,51 до 0,75 при $p \leq 0,01$). Соответственно, более близкая дистанция во внутригрупповых отношениях соотносится с наличием у коллектива чувства бодрости и радости (воодушевленное настроение), жизнерадостности, азарта (деятельное настроение) при решении служебных задач.

При этом наиболее значимыми функционально-позитивными показателями для воодушевленного настроения являются взаимопонимание, доверие и поддержание активно-позитивного профессионального самоотношения (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,71 до 0,73 при $p \leq 0,01$), тогда как для деятельного место профессионального самоотношения занимает эмоциональная близость в служебном коллективе ($r=0,50$, при $p \leq 0,01$).

Показатель функциональной негативности внутригрупповых отношений взаимосвязан с показателями «унылое» и «раздраженное» настроение (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,55 до 0,59 при $p \leq 0,01$).

Таким образом, чем более дисгармоничны отношения в служебном коллективе, тем чаще в нем наблюдается сумрачное, тоскливое, меланхоличное настроение (унылое настроение) в сочетании с ощущениями немогущности, напряжения, бессилия (раздраженное настроение).

Среди функционально-негативных показателей отношений в служебном коллективе, взаимосвязанных с унылым и раздраженным настроением, обращают на себя внимание напряженность, отчужденность и негативный чувственный тон отношений (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,50 до 0,62 при $p \leq 0,01$).

Таким образом, наше предположение о наличии взаимосвязи параметров внутригрупповых отношений с видами настроения служебного коллектива нашло своё эмпирическое подтверждение.

В исследовании предполагалось, что внутригрупповые отношения, а соответственно и социально-психологический климат в служебных коллективах, будут различаться в зависимости от доминирующего настроения группы.

Для изучения этого обследованная выборка была разделена на две группы в зависимости от доминирующих настроений служебного коллектива:

- *первая группа* — сотрудники в количестве 97 человек, оценившие доминирующее настроение своих служебных коллективов как воодушевленное и деятельное;
- *вторая группа* — сотрудники в количестве 53 человек, считающие, что их служебные коллективы обладают унылым и раздраженным настроением.

Результаты сравнительного анализа с использованием критерия t-Стьюдента, показали наличие достоверных различий во внутригрупповых отношениях служебных коллективов, с разным видом доминирующего настроения. Данные представлены в таблице.

Таблица 8

Особенности внутригрупповых отношений в служебных коллективах с разным видом настроения

Шкалы методики «СОВО»	Виды настроения служебного коллектива	
	воодушевленное и деятельное	унылое и раздраженное
Взаимопонимание в коллективе (В)	33,0±5,2* (8)	21,0±5,9 (4)
Доверие внутри коллектива (Д)	35,3±5,1* (8)	20,3±5,4 (4)
Эмоциональная близость (Э)	29,1±5,5 (6)	19,2±5,3 (3)
Сопринадлежность коллективу (С)	30,2±5,0 (7)	23,1±5,5 (4)
Профессиональное самоотношение (П)	32,0±5,3* (7)	19,5±5,9 (4)
Индекс функциональной позитивности (ФП)	159,7±26,5* (7)	103,3±27,1 (4)
Отчужденность в коллективе (О)	10,5±4,6 (3)	25,7±4,4* (8)
Напряженность в коллективе (Н)	12,5±3,5 (4)	19,5±3,5* (8)
Конфликтность в коллективе (К)	9,6±3,7 (3)	16,4±3,9 * (5)
Агрессивность в коллективе (А)	9,2±4,4 (3)	15,9±4,3 * (4)
Негативный чувственный тон в коллективе (Нч)	9,3±3,2 (3)	19,7±4,6* (8)
Индекс функциональной негативности (ФН)	49,7±19,2 (4)	94,5±19,6* (7)
Интегральный показатель внутригрупповых отношений (ПВО)	3,2±0,5* (7)	1,0±0,2 (3)

Примечание: * – различия достоверны на уровне $p \leq 0,05$; в скобках указаны стандартные значения – стэны

Результаты, представленные в таблице, показывают следующее. В группе обследованных, оценивающих настроение своих служебных коллективов как воодушевленное и деятельное, функционально-позитивные показатели внутригрупповых отношений достоверно выше, чем в группе субъектов с унылым и раздраженным настроением служебных коллективов. Тогда как у последних функционально-негативные характеристики выражены на более высоком уровне, чем у субъектов с воодушевленным и деятельным настроением служебных коллективов. Значения t-критерия Стьюдента находятся в диапазоне от 1,90 до 1,93.

Среди функционально-позитивных характеристик наиболее значимые различия установлены по таким показателям, как взаимопони-

мание, доверие и профессиональное самоотношение. В группе с воодушевленным и деятельным настроением данные показатели достоверно выше, чем в группе с унылым и раздраженным (у данной категории функционально-негативные характеристики — напряженность, отчужденность и негативный чувственный тон достоверно выше, чем у первой группы).

Отметим, что при переводе «сырых» значений в стандартные — стэны, функционально-позитивные показатели отношений у обследованных первой группы (с воодушевленным и деятельным настроением) находятся на повышенном уровне (в диапазоне 7–8 стэнов), а функционально-негативные — на среднем и пониженном (в диапазоне 3–4 стэнов). Во второй группе (с унылым и раздраженным настроением служебных коллективов) имеет место иная картина. Функционально-негативные показатели внутригрупповых отношений у них выражены на повышенном уровне (в диапазоне 7 стэнов), а показатели позитивных — на среднем и пониженном (в диапазоне 4–5 стэнов).

Из таблицы 8 также видим наличие значимых различий в «общем индексе внутригрупповых отношений», являющегося индикатором социально-психологического климата в служебном коллективе. Так, в группе обследованных, настроение служебного коллектива которых оценивается как воодушевленное и деятельное, данный показатель достоверно выше и находится на повышенном уровне (в диапазоне 8 стэнов), чем в группе сотрудников, где настроение служебных — унылое и раздраженное (выражен в диапазоне 3 стэнов). Полученные данные свидетельствуют о том, что благоприятный социально-психологический климат предполагает воодушевленное и деятельное настроение служебного коллектива, тогда как неблагоприятный — унылое и раздраженное.

Таким образом, наше предположение о наличии различий во внутригрупповых отношениях, и соответственно в благоприятности социально-психологического климата в служебных коллективах с разными видами настроения, нашлось эмпирическое подтверждение. На основании это правомерно сделать следующие обобщения.

Установлена взаимосвязь параметров внутригрупповых отношений с видами настроения служебного коллектива. Показано, что внутригрупповые отношения, а соответственно, и социально-психологический климат в служебных коллективах, различаются в зависимости от доминирующего настроения группы. Установлено, что

функционально-позитивные особенности внутригрупповых отношений взаимосвязаны с «воодушевленным» и «деятельным» видами настроения коллектива, а функционально-негативные с «унылым» и «раздраженным» настроением. Установлено, что в служебных коллективах с воодушевленным и деятельным настроением наиболее значимыми характеристиками внутригрупповых отношений являются взаимопонимание, доверие и профессиональное самоотношение. Тогда как в коллективах с унылым и раздраженным настроением ведущими параметрами отношений выступают напряженность, отчужденность и негативный чувственный тон. Установлено, что в служебных коллективах с воодушевленным и деятельным настроением общий показатель внутригрупповых отношений, а соответственно, и социально-психологический климат, является более благоприятным, чем в коллективах с унылым и раздраженным настроением.

Полученные данные дополняют разрабатываемую нами концепцию социально-психологического климата в служебных коллективах, в основу которой положено представление о функционально-позитивных и негативных характеристиках внутригрупповых отношений.

2.3.4. Внутригрупповые отношения в служебном коллективе как детерминанты удовлетворенности карьерой сотрудников органов внутренних дел

Отношения в служебном коллективе, их анализ и оценка являются важной составляющей морально-психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел. Особенности отношений являются, с одной стороны, индикатором функционирования коллектива в плане способности и возможности к эффективному решению служебных задач, а с другой — частью организационной среды, определяя удовлетворенность профессиональными возможностями и достижениями. В этом контексте представляет научный и практический интерес вопрос о том, как соотносятся особенности внутригрупповых отношений в служебном коллективе с субъективными представлениями сотрудников об удовлетворённости своей профессиональной (служебной) карьерой. Решение данного вопроса дает дополнительные знания об особенностях отношений в коллективе как условиях (факторах), влияющих на карьерную удовлетворённость сотрудников органов внутренних дел. В практическом плане

оценка внутригрупповых отношений позволяет выявить риски и ресурсы карьерного развития, обусловленные включенностью сотрудников в общение и взаимодействие друг с другом при решении оперативно-служебных задач.

Вопросы профессии и профессиональной карьеры поднимались в работах Э. Ф. Зеера [74], Ю. П. Поваренкова [159], Н. С. Пряжников [161], В. А. Толочка [184] и др.; вопросы проектирования будущей профессиональной деятельности и карьерной регуляции рассматривались в работах К. В. Карпинского, Т. В. Гижук [86]; карьерная готовность выпускников вуза изучалась в исследованиях Н. Б. Лисовской, Е. А. Троцининой [110], атрибутивный аспект карьерной готовности рассматривался в работе И. В. Михайловой, И. Г. Кочеткова [134], психолого-организационные механизмы карьерной готовности раскрыты в исследовании Л. Е. Солянкиной [180] и др.

Применительно к психологии служебной деятельности проблема профессиональной карьеры также рассматривалась в научных исследованиях. Так, С. Н. Гаврюченко описана роль карьеры в системе ценностных ориентаций сотрудников полиции [32]; Т. В. Михайловой, Н. В. Бояренко изучены возрастные представления сотрудников органов внутренних дел о профессиональной карьере [135]; В. В. Ермалаевым проанализированы представления о карьере, сотрудников с разным уровнем лояльности [66]; Л. А. Мангасаровой рассмотрены вопросы педагогической поддержки карьеры сотрудников органов внутренних дел [121] и др.

Укажем, что, несмотря на наличие исследований как проблемы карьеры, так и отношений, вопросы о роли внутригрупповых отношений в удовлетворенности карьерой сотрудников органов внутренних дел нуждаются в дополнительном эмпирическом изучении. В этом контексте актуальными вопросами являются следующие:

- 1) взаимосвязаны ли особенности внутригрупповых отношений в служебном коллективе с удовлетворенностью карьерой сотрудников;
- 2) являются ли внутригрупповые отношения в служебном коллективе детерминантами удовлетворенности карьерой сотрудников;
- 3) существуют ли различия в оценке внутригрупповых отношений сотрудниками с разным уровнем удовлетворенности карьерой.

Ответы на поставленные вопросы послужили целью нашего исследования.

В исследовании под *профессиональной карьерой* будем понимать «характеристику человека как субъекта квалифицированной деятель-

ности, отражающую динамику и уровни изменений его профессионализма, социального статуса, социально-психологических характеристик, отражающих его взаимодействия с субъектами совместной деятельности» [184, с. 61]. Тогда как *удовлетворенность карьерой* рассматриваем как «форму субъективного профессионального успеха, которая подводит итог целостного профессионального пути личности в единстве его внешнего (продвижение в должностной иерархии, уровне оплаты труда и т. д.) и внутреннего (профессионально-личностное самосовершенствование) аспектов» [86, с. 103].

Полагаем, что удовлетворенность карьерой сотрудников органов внутренних дел связана с особенностями внутригрупповых отношений в служебном коллективе, индикаторами которых выступает наше представление об их функциональности [57].

Далее обратимся к описанию методики исследования и наиболее значимых полученных в ходе него эмпирических данных.

Материалы и методы исследования

Было обследовано два служебных коллектива:

- 1) сводный отряд патрульно-постовой службы, в процессе его подготовки для несения службы в особых условиях;
- 2) подразделение, состоящее из сотрудников полиции и дружинников, предназначенное для охраны общественного порядка.

Общее количество респондентов составило 150 сотрудников органов внутренних дел (возраст респондентов от 27 до 33 лет). Использовался комплекс психодиагностических методик:

- опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО), разработанный С. В. Духновским, К. В. Злоказовым [57].
- «Шкала удовлетворенности карьерой» (К. В. Карпинский, Т. В. Гижук), основное назначение которой — оценка переживания личностью субъективного профессионального успеха как результата диахронической оценки профессиональной жизни [86].

В качестве статистических методов применяли: анализ первичных статистик, корреляционный анализ, множественный регрессионный анализ, а также сравнительный анализ с использованием *t*-критерия Стьюдента. Обработка результатов проводилась при помощи программного пакета «SPSS 23.0».

Результаты исследования и их обсуждение

В исследовании исходили из предположения о существовании взаимосвязи параметров внутригрупповых отношений в служебном коллективе с удовлетворенностью профессиональной карьерой сотрудников. Для его эмпирической проверки использовали процедуру корреляционного анализа, результаты которого представлены в таблице.

Таблица 9

Матрица интеркорреляций шкал методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО) с показателем «удовлетворенность карьерой»

Шкалы методики «СОВО»	Удовлетворённость карьерой
Взаимопонимание в коллективе	0,52**
Доверие внутри коллектива	0,44**
Эмоциональная близость	0,51**
Сопринадлежность коллективу	0,59**
Профессиональное самоотношение	0,59**
<i>Индекс функциональной позитивности</i>	0,58**
Отчужденность в коллективе	-0,28*
Напряженность в коллективе	-0,46**
Конфликтность в коллективе	-0,24*
Агрессивность в коллективе	-0,24*
Негативный чувственный тон в отношениях	-0,44**
<i>Индекс функциональной негативности</i>	-0,44**
Интегральный показатель внутригрупповых отношений	0,53**

Примечание: * – коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,05$, ** – коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,01$

Из результатов, представленных в таблице 9, следует что показатель «удовлетворённость карьерой» значимо взаимосвязан со всеми показателями по шкалам методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений».

В частности, установлено, что удовлетворенность карьерой положительно коррелирует с индексом функциональной позитивности внутригрупповых отношений (0,58, при $p \leq 0,01$) и с его составляющими (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,44 до 0,59, при $p \leq 0,01$). Соответственно, чем больше служебный коллектив дает возможностей для формирования позитивного отношения к себе как профессионалу, чем более выражено у субъекта чувство сопри-

надлежности коллективу, доверие, понимание и эмоциональная близость во внутригрупповых отношениях, тем более он удовлетворён тем, как складывается его профессиональная карьера.

Кроме того, показатель удовлетворенности карьерой отрицательно взаимосвязан с индексом функциональной негативности отношений в служебном коллективе ($-0,44$, при $p \leq 0,01$) и с такими его параметрами, как напряженность отношений ($-0,46$, при $p \leq 0,01$) и негативный чувственный тон отношений ($-0,44$, при $p \leq 0,01$). Таким образом, увеличение данных показателей, с одной стороны, может выступать индикатором снижения удовлетворенности карьерой сотрудника, а с другой — факторами риска, усиление которых способствует ухудшению отношений в служебном коллективе, появлению разочарованности профессиональным, карьерным выбором, сожалением о нереализованных карьерных возможностях и пройденным профессиональным путем.

Также установлена взаимосвязь показателя «удовлетворенность карьерой» с общим индексом внутригрупповых отношений ($0,53$, при $p \leq 0,01$), являющегося, в свою очередь, индикатором благоприятности (неблагоприятности) климата в служебном коллективе. Это свидетельствует о том, что повышение индекса внутригрупповых отношений и, соответственно, благоприятности климата в служебном коллективе сопровождается повышением значений показателя удовлетворенности карьерой сотрудников.

Результаты корреляционного анализа позволяют сделать следующее обобщение. Установлены взаимосвязи между удовлетворенностью карьерой и особенностями внутригрупповых отношений, их функционально-позитивными и негативными параметрами. Так, чем более выражены функционально-позитивные характеристики отношений в группе (чувство сопринадлежности коллективу, доверие, понимание, эмоциональная близость и активно-позитивное профессиональное самоотношение членов служебного коллектива), благоприятнее климат в служебном коллективе, тем выше удовлетворенность профессиональной карьерой сотрудника. И наоборот, напряженность и негативный чувственный тон отношений, складывающихся в служебном коллективе, сопровождаются снижением удовлетворенности карьерой сотрудника.

Исходя из установленных зависимостей, описанных выше, считаем, что параметры внутригрупповых отношений в служебном коллективе могут выступать детерминантами удовлетворенности карье-

рой сотрудников. Для определения степени детерминированности удовлетворенности карьерой предикторами внутригрупповых отношений использовали процедуру множественного регрессионного анализа. Результатом стало построение регрессионной модели, представленной в таблице.

Таблица 10

*Показатели регрессионной модели для зависимой переменной
«Удовлетворенность карьерой»*

Переменные	R ²	B	Стандартная ошибка	Бета	T	F	P
Удовлетворенность карьерой							
Взаимопонимание в отношениях	0,821	1,256	,532	,719	2,364	5,67	,050
Сопринадлежность группе		,637	,433	,756	3,267		,011
Профессиональное самоотношение		,825	,479	,695	2,335		,030
Напряженность в отношениях		-,548	,133	-,731	3,555		,012
Негативный чувственный тон в отношениях		-,537	,139	-,672	2,987		,011

Данные, представленные в таблице 10, говорят о следующем. В регрессионной модели «Удовлетворенность карьерой» ($R^2=0,822$, $F=5,672$, $p=0,11$) 82% дисперсии данной переменной определяется совокупным воздействием показателей по шкалам «взаимопонимание в коллективе», «сопринадлежность группе», «профессиональное самоотношение», «напряженность в отношениях» и «негативный чувственный тон в отношениях» (коэффициенты регрессии $\beta=0,71$, $\beta=0,75$, $\beta=0,69$, $\beta=-0,73$ и $\beta=-0,67$ соответственно).

На основании полученных данных делаем вывод о том, что указанные выше параметры внутригрупповых отношений как индикаторов благоприятности (неблагоприятности) социально-психологического климата в служебном коллективе являются детерминантами удовлетворенности профессиональной карьерой сотрудников. Педагогам с разным отношением к времени присущи различные характерологические и личностно-типологические особенности.

Далее, в ходе исследования установлена выраженность каждого параметра по шкалам методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО) (независимых переменных) у обследованных сотрудников с разным уровнем удовлетворенности карьерой. Для этого выборка по результатам методики «Шкала удовлетворённости карьерой», была разделена на три группы:

- 1) сотрудники с высоким уровнем;
- 2) обследованные с умеренным (средним) уровнем;
- 3) респонденты с низким уровнем удовлетворённости карьерой.

Затем, с использованием критерия t-Стьюдента установлены достоверные различия между ними по показателям шкал опросника «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО). Для сравнения использовались только те показатели, которые вошли в регрессионную модель «удовлетворённость карьерой». Результаты представлены в таблице.

Таблица 11

Выраженность параметров внутригрупповых отношений у сотрудников с разным уровнем удовлетворенности карьерой

Шкалы методики «СОВО»	Удовлетворённость карьерой		
	высокая (n=48)	средняя (n=73)	низкая (n=43)
Взаимопонимание в коллективе	34,3±5,9 (8) *	30,4±4,9 (7)	25,5±7,3 (5)
Сопринадлежность коллективу	34,4±5,7 (8)	30,9±4,2 (7)	25,9±6,8 (5)
Профессиональное самоотношение	33,6±6,3 (7)	29,3±4,4 (6)	24,7±5,5 (5)
Напряженность в коллективе	9,3±4,3 (3)	12,1±3,6 (5)	16,2±5,5 (7) *
Негативный чувственный тон в отношениях	8,6±4,6 (3)	11,3±3,7 (6)	15,5±6,7 (8) *
Интегральный показатель внутригрупповых отношений	2,5±0,8 (7) *	1,9±0,6 (5)	1,5±0,7 (4)

Примечание: * – различия достоверны на уровне $p \leq 0,05$; в скобках приведены стандартные значения – «стэны»

Результаты, представленные в таблице 11, показывают наличие достоверных различий показателей по шкалам методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО) у обследованных сотрудников с разным уровнем удовлетворенности карьерой.

Так, у сотрудников с высоким уровнем удовлетворенности карьерой показатели «взаимопонимание в коллективе», «чувство сопринадленности группе» и «профессиональное самоотношение» выражены на повышенном уровне (при переводе «сырых» значений в стандартные находятся в диапазоне от 7 до 8 стэнов). Тогда как у обследованных с умеренной и низкой удовлетворенностью карьеры они выражены на низком и пониженном уровне (при переводе «сырых» значений в стандартные находятся в диапазоне от 3 до 6 стэнов). Данные показатели у группы сотрудников с высоким уровнем удовлетворенности карьерой достоверно выше, чем у респондентов с умеренным и низким уровнем. Значения t-критерия находятся в диапазоне от 1,89 до 1,95.

Также установлены значимые различия в выраженности функционально-негативных характеристик внутригрупповых отношений (напряженность в отношениях и негативный чувственный тон отношений) у сотрудников с разным уровнем удовлетворенности карьерой (значения t-критерия находятся в диапазоне от 1,91 до 1,93). Данные показатели достоверно выше у обследованных сотрудников с низким и умеренным уровнем удовлетворенности карьеры (при переводе «сырых» значений в стандартные находятся в диапазоне от 7 до 8 стэнов). В группе сотрудников с высоким уровнем удовлетворенности карьерой показатели «напряженность в отношениях» и «негативный чувственный тон в отношениях» выражены на низком уровне (при переводе «сырых» значений в стандартные находятся в диапазоне от 3 до 6 стэнов).

Таким образом, предположение о наличии различий в отношениях внутри служебного коллектива у сотрудников с разной удовлетворенностью карьерой нашло своё эмпирическое подтверждение.

Полученные эмпирические данные позволяют описать особенности внутригрупповых отношений в служебном коллективе у сотрудников с разной удовлетворенностью карьерой.

Так, ведущими характеристиками внутригрупповых отношений сотрудников, удовлетворённых своей профессиональной карьерой, являются:

- наличие у субъектов знаний о психологических особенностях участников служебного коллектива и возможность их использования для регуляции отношений в группе, стремление понять и принять установки, мотивы, цели, личностные особенности друг друга, а так-

же наличие общего смыслового поля в общении внутри коллектива (взаимопонимание в отношениях);

- гордость за свой коллектив и за себя как его участника, чувство общности с группой, принятие групповых ценностей и готовность их отстаивать (при необходимости), уверенность в своем коллективе и возможности получения признания, внимания, поддержки и помощи со стороны членов группы, ощущение безопасности, находясь в нем (чувство сопринадлежности группе);

- отношения в группе формируют и поддерживают активно-позитивное профессиональное самоотношение, предполагающее высокий уровень притязаний, установку на профессиональное саморазвитие, позитивное представление о себе как профессионале (профессиональное самоотношение).

Ведущими характеристиками внутригрупповых отношений сотрудников, неудовлетворённых своей профессиональной карьерой, являются:

- беспокойство и дискомфорт в отношениях, сопровождающиеся чувством смятения, эмоциональной неустойчивостью, повышенной утомляемостью, гнетущими чувствами, резкостью и грубостью по отношению к коллегам (напряженность в отношениях);

- преобладание удаляющих чувств в отношениях (в терминологии Л. В. Куликова [104]): одиночества, отчужденности, равнодушия, злобы и злости, вины или раскаяния, зависти и обиды на коллег; стремление дистанцироваться от них (негативный чувственный тон в отношениях).

В завершение отметим следующее. Предположение о том, что особенности внутригрупповых отношений в служебном коллективе взаимосвязаны с удовлетворенностью карьерой сотрудников, являясь ее детерминантами, нашло своё эмпирическое подтверждение.

Установлено, что функционально-позитивные характеристики внутригрупповых отношений (доверие, понимание, эмоциональная близость, чувство сопринадлежности коллективу и активно-позитивное профессиональное самоотношение) и негативные характеристики (напряженность и негативный чувственный тон в отношениях) взаимосвязаны с удовлетворенностью карьерой сотрудников органов внутренних дел. Показано, что увеличение функционально-позитивных характеристик отношений в группе как индикаторов благоприятного климата в служебном коллективе сопровождается повышением значений удовлетворенности профессиональной карьерой со-

трудника. Тогда как увеличение напряженности и негативного чувственного тона в отношениях сопровождается снижением удовлетворенности карьерой. Установлено, что чем благоприятнее климат в служебном коллективе, о чем свидетельствует общий показатель внутригрупповых отношений, тем выше значение показателя удовлетворенности профессиональной карьерой сотрудников.

Также установлено, что детерминантами удовлетворенности карьерой сотрудников являются взаимопонимание в отношениях, чувство сопринадлежности группе и профессиональное самоотношение, в сочетании с напряженностью и негативным чувственным тоном в отношениях. У сотрудников, удовлетворенных профессиональной карьерой, в отношениях внутри служебного коллектива выражено понимание, чувство сопринадлежности группе и возможность формирования и поддержания активно-позитивного профессионального самоотношения. У сотрудников, неудовлетворенных карьерой, отношения в служебном коллективе отличаются неблагоприятным чувственным тоном и напряженностью.

2.3.5. Внутригрупповые отношения в служебном коллективе как фактор риска утомленности сотрудников органов внутренних дел

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел отличается повышенным риском и напряженностью, что является одним из условий, влияющих на их психическое состояние и качество решения оперативно-служебных задач. Наряду со спецификой деятельности, важным фактором, влияющим и определяющим психическое состояние сотрудника, являются отношения, складывающиеся в служебном коллективе. В этом контексте особенности внутригрупповых отношений, с одной стороны, могут усиливать «рабочую усталость», вызванную напряженностью несения службы, приводить к негативным проявлениям мнемических способностей, ухудшать внимание и работоспособность, т. е. к утомленности. С другой — утомленность как проявление тонического состояния риска оказывает влияние не только на качество решения служебных задач, но и на внутригрупповые отношения в служебном коллективе.

Таким образом, изучение внутригрупповых отношений и утомленности с использованием релевантных психодиагностических методик (соответствующих психометрическим требованиям) позволит своевременно принять меры, направленные на сбережение личного

состава сотрудников органов внутренних дел в рамках морально-психологического обеспечения их деятельности.

Отметим, что вопросам утомления (утомляемости) посвящены научные исследования В. А. Бодрова [14], В. П. Зинченко, А. Б. Леоновой [76], Л. В. Куликова [104], А. Б. Леоновой, С. Б. Величковской [109]; Н. Б. Масловой, И. А. Блощинского, В. Н. Максименко [129] и др.

Когнитивные особенности, такие как мышление, память, внимание, их роль в оценке утомляемости и работоспособности описаны в работах Б. Б. Величковского [28], Б. В. Зейгарник [75], А. Р. Лурии [112], Л. А. Огородниковой [144], С. Я. Рубинштейн [165], Л. В. Черемошкиной, Т. Н. Осининой [193] и др.

Отметим, что несмотря на наличие исследований, проблема отношений в служебных коллективах, утомляемости и работоспособности сотрудников органов внутренних дел нуждается в дополнительном эмпирическом анализе и обобщении. В этом контексте актуальными является ответы на вопросы о том, существует ли взаимосвязь между отношениями в служебном коллективе и утомленностью сотрудника, а также существуют ли различия во внутригрупповых отношениях сотрудников с разным уровнем утомленности.

«Утомленность» представляет собой тоническую характеристику психического состояния сотрудника, проявляющуюся в усталости, слабости, уменьшении ресурса сил, эмоциональной неустойчивости (изменчивости настроения, раздражительности, преобладании негативного эмоционального гона), снижении активности, пониженной готовности к длительной работе — что выражается в снижении работоспособности, устойчивости и концентрации внимания, производительности, качестве и надежности запоминания и воспроизведения информации (памяти) [50].

Далее обратимся к описанию методики исследования и анализу наиболее значимых эмпирических данных.

Материалы и методы исследования

В исследовании предполагалось, что существует взаимосвязь между параметрами внутригрупповых отношений в служебном коллективе и утомлённостью сотрудников органов внутренних дел (членов коллектива) и, соответственно, оценка особенностей отношения в служебном коллективе будет различаться у сотрудников с разным уровнем утомленности.

Респондентами выступили 150 сотрудников органов внутренних дел, проходивших повышение квалификации на базе Санкт-Петербургского университета МВД России, со стажем служебной деятельности от 7 до 10 лет. В качестве психодиагностических методик использовались:

– опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО), разработанный С. В. Духновским, К. В. Злоказовым [57].

– опросник «Субъективная оценка уровня утомленности личности» (СОУ), разработанный С. В. Духновским, Э. К. Шелепиной. Основное назначение — выявление уровня утомленности как проявления доминирующего состояния сотрудника в результате интеллектуальной, эмоциональной и/или физической нагрузки в служебной деятельности и повседневной жизни, на основании субъективной оценки особенностей памяти, внимания и работоспособности [50].

Результаты исследования и их обсуждение

Предположение о том, что особенности отношений в служебном коллективе взаимосвязаны с утомленностью сотрудника нашло своё эмпирическое подтверждение в ходе корреляционного анализа, наиболее значимые результаты которого представлены в таблице.

Таблица 12

*Матрица интеркорреляций шкал методики
«Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО)
с показателем «Утомленность» (по методике «СОУ»)*

Шкалы методики «СОВО»	Показатель утомленности
Эмоциональная близость	-0,44*
Профессиональное самоотношение	-0,55*
<i>Индекс функциональной позитивности</i>	-0,43*
Напряженность в коллективе	-0,47*
Конфликтность в коллективе	-0,42*
Негативный чувственный тон в отношениях	0,44*
<i>Индекс функциональной негативности</i>	0,39*
Интегральный показатель внутригрупповых отношений	-0,33*

Примечание: * – коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,05$

Данные таблицы 12 показывают следующее. Установлено, что чем выше значения интегрального показателя позитивности отношений, тем ниже показатель «утомленность» ($r = -0,43$, при $p \leq 0,05$). И наоборот, повышение интегрального показателя негативности отношений соотносится с повышением значений показателя «утомленность» ($r = 0,39$, при $p \leq 0,05$).

Среди позитивных характеристик отношений наиболее значимые корреляции установлены с показателями «эмоциональная близость» и «профессиональное самоотношение» (коэффициенты корреляции $-0,44$ и $-0,55$).

Таким образом, выраженность в служебном коллективе чувства общности, дружелюбия, уважения, возможность чувствовать себя профессионалом с активно-позитивным самоотношением, находясь в нем и взаимодействуя с коллегами, способствует снижению утомленности и повышению работоспособности. Тогда как негативный чувственный тон внутригрупповых отношений — преобладание «удаляющих чувств» (в терминологии Л. В. Куликова [10]), таких как злоба и злость, зависть по отношению к коллегам и/или обиды на них, чувства отчужденности и эмоциональной холодности, усиливает утомленность сотрудника, что проявляется в снижении мнемических способностей, ухудшении внимания, изменении психического состояния в неблагоприятную сторону и в конечном счете — к снижению работоспособности (значение коэффициента корреляции $0,44$, при $p \leq 0,05$).

Интересным являются отрицательные корреляционные связи функционально-негативных показателей отношений «напряженность» и «конфликтность» с показателем «утомленность» (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от $-0,47$ до $-0,42$, при $p \leq 0,05$). Соответственно, повышение утомленности сопровождается снижением значений показателей напряженности и конфликтности в отношениях, складывающихся в служебном коллективе.

Мы объясняем это тем, что при нарастании утомленности субъект больше переживает своё (неблагоприятное для себя) психическое состояние, и в меньшей степени озабочен тем, как складываются отношения в служебном коллективе, не задумывается о них, не замечает реального отношения к себе со стороны коллег (показатель «напряженность отношений»). Кроме того, утомленность сотрудника может выражаться в компромиссном поведении, нежелании идти на конфронтацию с коллегами даже в случае своей правоты. Это происходит в силу отсутствия (или чувства истощенности) внутренних ресурсов,

в результате напряженной деятельности, связанной с решением оперативно-служебных задач.

Далее использовалась процедура множественного регрессионного анализа для определения степени детерминированности утомленности предикторами внутригрупповых отношений в служебном коллективе.

Таким образом, была получена регрессионная модель «Утомленность» ($R^2=0,79$, $F=2,55$, $p=0,12$), 79% дисперсии данной переменной определяется совокупным воздействием показателей по шкалам «эмоциональная близость в коллективе» (коэффициент регрессии $\beta = -0,73$), «доверие в отношениях» ($\beta = -0,75$), «профессиональное самоотношение» ($\beta = -0,79$), «напряженность в отношениях» ($\beta = -0,73$), «агрессивность в отношениях» ($\beta = 0,70$) и «негативный чувственный тон в отношениях» ($\beta = 0,77$).

На основе полученных результатов делаем следующее заключение. Внутригрупповыми детерминантами утомленности как проявления тонической характеристики состояния риска сотрудника, феноменами которого являются ухудшение мнемических способностей, внимания, снижение работоспособности, являются:

- преобладание отрицательных эмоций (например, обиды, вины), отчужденности, эмоциональной холодности (равнодушия) в служебном коллективе;
- в отношениях преобладает больше доверие к себе, чем к коллегам, в принятии решений субъект больше полагается на себя, проявляя недоверие и подозрительность к членам коллектива, возможно, занижая их ценность и надежность;
- негативное влияние коллектива на профессиональное самоотношение сотрудника, возможно, его обесценивание как профессионала, игнорирование его профессиональных достижений, стремлений;
- проявление резкости и грубости, косвенной агрессии по отношению к субъекту в коллективе, навязывание ему подчиненной позиции;
- негативный чувственный тон в отношениях с выраженными астеническими, меланхолическими и удаляющими чувствами.

Соответственно, агрессивность, неблагоприятный чувственный тон в отношениях, снижение эмоциональной близости в отношениях, недостаток доверия, негативное влияние внутригрупповых взаимодействий в служебном коллективе на профессиональное самоотношение являются факторами риска для повышения уровня утомленности

сотрудника, закономерно возникающей в результате напряженной служебной деятельности.

Далее обратимся к сравнению выраженности наиболее значимых параметров внутригрупповых отношений, установленных в корреляционном и регрессионном анализе, у сотрудников с разным уровнем утомленности. На основании данных, полученных по опроснику «Субъективная оценка уровня утомленности личности», обследованная выборка была разделена на три группы:

- 1) сотрудники с повышенным и высоким уровнем утомленности;
- 2) обследованные с умеренным (средним) уровнем;
- 3) респонденты с пониженным уровнем утомленности.

Затем с использованием критерия t-Стьюдента установлены достоверные различия между ними по показателям шкал опросника «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО). Результаты представлены в таблице.

Таблица 13

*Выраженность параметров внутригрупповых отношений
у сотрудников с разным уровнем утомленности*

Шкалы методики «СОВО»	Уровень утомленности		
	умеренный	повышенный	высокий
Эмоциональная близость в коллективе	31,9 (7)	19,9 (3)	25,4 (5)
Доверие внутри коллектива	31,1 (7)	15,5 (3)	23,0 (5)
Профессиональное самоотношение	34,1 (8)	21,5 (4)	23,7± (5)
Напряженность в коллективе	11,9 (4)	20,5 (7)	13,0 (5)
Конфликтность в отношениях	11,0 (3)	21,6 (7)	15,7 (5)
Агрессивность в отношениях	13,2 (3)	23,0 (8)	18,5 (6)
Негативный чувственный тон в отношениях	10,5 (3)	20,9 (8)	20,3 (8)

Примечание: в скобках приведены стандартные значения – «стэны»

Результаты, представленные в таблице 13, говорят о следующем. Так, субъекты с умеренным уровнем утомленности (в нашем случае это «рабочая» усталость) удовлетворены отношениями в служебном коллективе. Об этом говорит тот факт, что показатели функционально-позитивных характеристик внутригрупповых отношений у них выражены на повышенном уровне — в диапазоне от 7 до 8 стэнов. Данные показатели у сотрудников с умеренным уровнем утомленности достоверно выше, чем у респондентов с повышенным и высоким уровнем (значения t-критерия находятся в диапазоне от 1,91 до 1,93).

Функционально-негативные показатели отношений у данной категории сотрудников выражены на пониженном уровне (в диапазоне от 3 до 4 стэнов).

Субъекты с *повышенным уровнем утомленности* отличаются неудовлетворённостью отношениями в служебном коллективе. Функционально-негативные показатели, такие как напряженность, конфликтность, агрессивность и чувственный тон, выражены на повышенном уровне (в диапазоне от 7 до 8 стэнов) и превалируют над функционально-позитивными, которые выражены на пониженном уровне (в диапазоне от 3 до 4 стэнов). Указанные функционально-негативные показатели у группы сотрудников с повышенным уровнем утомленности, отличаются от показателей респондентов с высоким и умеренным уровнем (значения *t*-критерия находятся в диапазоне от 1,89 до 1,95).

У субъектов с *высоким уровнем утомленности* функционально-позитивные показатели внутригрупповых отношений выражены умеренно (находятся в диапазоне 5 стэнов). Тогда как среди функционально-негативных имеются различия. В частности, негативный чувственный тон в отношениях выражен на повышенном уровне (в диапазоне 8 стэнов), а показатели напряженности, агрессивности и конфликтности — на среднем (в диапазоне от 5 до 6 стэнов). Данный факт показывает, что в состоянии утомленности характер отношений в служебном коллективе, несмотря на неудовлетворённость последними, не является значимым для субъекта служебной деятельности.

Результаты проведенного исследования показывают, что предположение о существовании взаимосвязи между особенностями внутригрупповых отношений в служебном коллективе и утомленностью сотрудника органов внутренних дел, а также различий в отношениях в служебном коллективе у сотрудников с разным уровнем утомления, нашло своё эмпирическое подтверждение.

Так, утомленность сотрудника взаимосвязана с функционально-позитивными (эмоциональной близостью, профессиональным самоотношением) и негативными параметрами внутригрупповых отношений (напряженностью, конфликтностью, агрессивностью, чувственным тоном) в служебном коллективе. Соответственно, чем благоприятнее внутригрупповые отношения, тем ниже уровень утомленности сотрудника, тогда как ухудшение отношений в служебном коллективе способствует его повышению. Данное положение является индикатором того, что отношения в служебном коллективе могут являться фактором риска усиления утомленности сотрудников органов внутренних дел.

Показано, что утомленность сотрудника детерминруется такими параметрами внутригрупповых отношений, как «эмоциональная близость в коллективе», «доверие в отношениях», «профессиональное самоотношение», «напряженность в отношениях», «агрессивность в отношениях» и «негативный чувственный тон в отношениях».

Установлены различия в оценке внутригрупповых отношений сотрудниками с разным уровнем утомлённости. Так, у респондентов с умеренным уровнем утомленности функционально-позитивные параметры — эмоциональная близость, профессиональное самоотношение в коллективе, преобладают над функционально-негативными. Тогда как у сотрудников с повышенным уровнем утомленности функционально-негативные характеристики (чувственный тон, агрессивность, конфликтность) доминируют над позитивными.

Показано, что при нарастании утомленности (имеет место в группе обследованных, где данный показатель выражен на высоком уровне) в результате отсутствия (или чувства истощенности) внутренних ресурсов, субъекты в меньшей степени озабочены отношениями в служебном коллективе. Они могут не обращать внимания на реальное отношение к ним со стороны коллег, демонстрировать компромиссное поведение, нежелание идти на конфронтацию с коллегами даже в случае своей правоты.

Таким образом, результаты исследования показали, что особенности внутригрупповых отношений в служебном коллективе могут выступать факторами риска для развития и усиления утомленности сотрудника, как результатом напряженной интеллектуальной деятельности по решению оперативно-служебных задач. Оценка уровня утомленности позволяет говорить о том, как воспринимаются отношения в служебном коллективе сотрудником с позиции выраженности их функционально-позитивных и негативных характеристик.

Полученные эмпирические данные расширяют возможности использования оценки внутригрупповых отношений и уровня утомленности в рамках морально-психологического сопровождения сотрудников органов внутренних дел в целях формирования позитивного формирования социально-психологического климата и, соответственно, профилактики и превенции психических состояний риска, вызванных напряженной деятельностью, связанной с решением оперативно-служебных задач.

2.3.6. Отношения в служебном коллективе и профессиональное самоотношение сотрудников органов внутренних дел

Служебный коллектив, отношения, в нем складывающиеся, отражаются не только на качестве и особенностях решения оперативно-служебных задач, но и оказывают влияние на его участников. Так, внутригрупповые отношения могут способствовать формированию и поддержанию позитивного профессионального самоотношения сотрудников органов внутренних дел, либо, наоборот, оказывать негативное влияние на самооценку себя как профессионалов, снижая уровень притязаний, установку на личностно-профессиональное развитие и саморазвитие. В этом плане актуальным является комплексное изучение отношений в служебных коллективах и профессионального самоотношения сотрудников органов внутренних дел. Полученные таким образом знания необходимо использовать в рамках морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел, что способствует своевременному принятию мер по «сбережению» личного состава и повышению качества решения оперативно-служебных задач.

Отметим, что традиционно проблема самоотношения рассматривается в контексте психологии сознания и самосознания. Например, в исследованиях Н.И. Сарджвеладзе [168], В.В. Столина [182], С.Р. Пантилеева [149], К.В. Карпинского, А.М. Кольшко [87], М.Н. Дарижаповой [42], П. Е. Герасимова [35] и др.

В нашем исследовании при описании «отношения к себе как профессионалу» будем придерживаться положений кризисной теории развития личности [4], представлений о профессионале как субъекте трудовой деятельности [20], классификации типов и видов деятельности профессионала [159], представления о структуре отношений личности [104].

Таким образом, *отношение к себе как профессионалу* представляет познание себя, самооценку, саморегуляцию и осознание себя, проявляющиеся в представлении и принятии себя как профессионала, а также в установках на профессиональное саморазвитие и должностное развитие субъекта профессиональной (в том числе и будущей) деятельности. Составляющими отношения к себе как профессионалу выступают: уровень, притязаний, установка на профессиональное саморазвитие, представление о себе как профессионале и принятие себя как профессионала [53].

Обращает на себя внимание, что несмотря на наличие исследований изучение профессионального самоотношения в контексте внут-

ригрупповых отношений в служебном коллективе нуждается в дополнительном эмпирическом анализе и обобщении. В этом плане актуальными являются следующие вопросы: взаимосвязаны ли особенности отношения к себе как профессионалу с параметрами внутригрупповых отношений? существуют ли различия в характеристиках и видах профессионального самоотношения у сотрудников с разным уровнем удовлетворённости отношениями в служебном коллективе?

Материалы и методы исследования

Респондентами выступили 230 сотрудников органов внутренних дел в возрасте от 27 до 45 лет (все обследованные лица мужского пола). Использовался комплекс психодиагностических методик, включающий в себя следующие авторские разработки:

- опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО), разработанный С. В. Духновским, К. В. Злоказовым [57];
- опросник «Отношение к себе как профессионалу» (ОСП), основное назначение которого – оценка выраженности содержательных характеристик (активности – пассивности, позитивности – негативности) в отношении к себе как профессионалу, с помощью самооценок тестируемого.

Предмет методики — уровень притязаний, представление и принятие себя как профессионала, а также установка на профессиональное саморазвитие и должностное развитие работника [54].

Результаты исследования и их обсуждение

ходе исследования установлены значимые корреляционные связи показателей внутригрупповых отношений с показателями отношения к себе как профессионалу. Результаты представлены в таблице.

*Матрица интеркорреляций показателей шкал опросника
«Отношение к себе как профессионалу» (ОСП) и «Субъективная оценка
внутригрупповых отношений» (СОВО)*

Шкалы «СОВО»	Шкалы «ОСП»					
	Уп	Ср	АКТ	Прин	Пред	ПОЗ
Сопринадлежность коллективу (С)	0,80	0,79	0,81	0,75	0,77	0,84
Индекс функциональной позитивности (ФП)	0,72	0,71	0,74	0,75	0,71	0,70
Отчужденность в коллективе (О)						
Напряженность в коллективе (Н)	-0,59	-0,57	-0,63	-0,61	-0,60	-0,62
Негативный чувственный тон в коллективе (Нч)	-0,65	-0,63	-0,63	-0,67	-0,66	-0,64
Индекс функциональной негативности (ФН)	-0,62	-0,59	-0,60	-0,65	-0,63	-0,61
Индекс внутригрупповых отношений (ИВО)	0,61	0,67	0,64	0,62	0,63	0,57

Примечание: коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,001$.

Данные таблицы 14 говорят о следующем. Установлено, что наиболее значимые корреляционные связи с показателями отношения к себе как профессионалу выявлены с таким показателем внутригрупповых отношений, как «сопринадлежность коллективу» (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,75 до 0,84, при $p \leq 0,001$). Соответственно, выраженность чувства причастности к деятельности своего подразделения, гордости за него, считая его высокопрофессиональным, сопровождается большим принятием и представлением себя как профессионала, в сочетании с повышением установки на профессиональное саморазвитие и уровня притязаний.

Значимые корреляционные связи интегрального показателя внутригрупповых отношений с параметрами профессионального самоотношения (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,57 до 0,67, при $p \leq 0,001$) позволяют сделать следующее заключение. Чем благоприятнее отношения и, соответственно, социально-психологический климат в служебном коллективе, тем более выражены характеристики активно-позитивного отношения к себе как профессионалу его участников.

Также установлено, что особенности профессионального самоотношения взаимосвязаны с показателями напряженность и негативный чувственный тон в коллективе (коэффициенты корреляции нахо-

дятся в диапазоне от $-0,67$ до $-0,57$, при $p \leq 0,001$). Соответственно, напряженность внутригрупповых отношений (чувство неискренности, неудовлетворённости, недопонимания, дискомфорта) в служебном коллективе, в сочетании с переживанием неудовлетворённости собой в общении с коллегами, усталости от них, разочарованием отношениями, сопровождается снижением активно-позитивных характеристик профессионального самоотношения сотрудника.

Таким образом, результаты корреляционного анализа позволяют сделать следующее заключение. Позитивность отношений в служебном коллективе, благоприятность социально-психологического климата в нем повышают выраженность активных (уровень притязаний и установка на саморазвитие) и позитивных (принятия и представления о себе) параметров отношения сотрудника к себе как профессионалу.

В ходе исследования предполагали наличие различий в особенностях профессионального самоотношения у сотрудников в зависимости от их оценок отношений в служебном коллективе. Для этого обследованная выборка по «общему индексу внутригрупповых отношений» (по методике «СОВО»), была разделена на три группы.

Первая группа — сотрудники в количестве 173 человек, с высоким «индексом внутригрупповых отношений» (значение показателя 3,3, что при переводе в стандартные оценки находится в диапазоне 8 стэнов). Функционально-позитивные показатели внутригрупповых отношений (понимание, доверие, эмоциональная близость, сопринадлежность) выражены на высоком уровне в диапазоне 8 стэнов. Показатели функционально-негативных характеристик (отчуждённость, напряженность, конфликтность, агрессивность и негативный чувственный тон) выражены на низком уровне — в диапазоне 3 стэнов.

Вторая группа — сотрудники в количестве 57 человек, с умеренным «индексом внутригрупповых отношений» (значение показателя 1,8, что при переводе в стандартные оценки находится в диапазоне 5 стэнов). Функционально-позитивные показатели внутригрупповых отношений (понимание, доверие, эмоциональная близость, сопринадлежность) и негативные (отчуждённость, напряженность, конфликтность, агрессивность и негативный чувственный тон) выражены также на среднем уровне в диапазоне от 5 до 6 стэнов.

Далее с использованием критерия t-Стьюдента, между группами были установлены различия в выраженности показателей по шкалам методики «Отношение к себе как профессионалу» (ОСП). Результаты представлены в таблице.

*Выраженность параметров отношения к себе как профессионалу
у сотрудников с разным индексом внутригрупповых отношений*

Шкалы методики «ОСП»	Группа 1	Группа 2
Уровень притязаний	53,1±2,3* (7)	43,6±2,3 (5)
Установка на профессиональное саморазвитие	57,0±3,5* (8)	43,7±2,5 (4)
Величина активности	107,8±7,5* (7)	87,5±3,1 (5)
Принятие себя как профессионала	56,2±2,7* (8)	42,6±2,3 (4)
Представление о себе как профессионале	55,5±2,9* (8)	44,4±2,1 (4)
Величина позитивности	110,9±8,4* (8)	85,1±5,2 (4)

Примечание: * — различия достоверны на уровне $p \leq 0,05$; значение t-критерия 1,95–1,97; группа 1 — сотрудники с высоким индексом внутригрупповых отношений, группа 2 — сотрудники с умеренным индексом внутригрупповых отношений; в скобках указаны стандартные значения – «стэны»

Из таблицы 15 видим следующее. В первой группе (у респондентов с высоким индексом внутригрупповых отношений) значения по всем шкалам методики «Отношение к себе как профессионалу» достоверно различны, чем у респондентов второй группы (с умеренным индексом внутригрупповых отношений). Данные показатели в первой группе выражены на повышенном и высоком уровне (при переводе «сырых» значений в стандартные находятся в диапазоне от 7 до 8 стэнов), тогда как во второй они выражены на пониженном и среднем уровне (при переводе «сырых» значений в стандартные находятся в диапазоне от 4 до 5 стэнов).

Используя наше представление о классификации профессионального самоотношения [52], основанное на соотношении выраженности величины активности и позитивности, нами установлены доминирующие виды отношения к себе как профессионалу в каждой группе.

Так, выраженность показателей «активность» и «позитивность» в первой группе (значения находятся в диапазоне 8 стэнов) позволяет сделать вывод о доминировании *активно-позитивного отношения к себе как профессионалу*. Субъектам с данным видом самоотношения свойственна ориентация на более высокие профессиональные стандарты, стремление к реализации желаемых и/или необходимых для субъекта профессиональных целей, отличающихся большей трудностью, значимостью и престижностью, в сочетании со стремлением к развитию личных и личностно-профессиональных качеств (ресурсов и способностей) для повышения своей профессиональной компетент-

ности. Осознание и восприятие себя как профессионала, удовлетворенного своим профессиональным и карьерным выбором, способного успешно разрешать сложные, нетривиальные профессиональные задачи, позитивное отношение к себе как профессионалу.

У обследованных *второй группы* выраженность показателей «активность» и «позитивность» при переводе «сырых» значений в стандартные, находится в диапазоне от 4 до 5 стэнов, что позволяет сделать вывод о доминировании *пассивно-негативного отношения к себе как профессионалу*. Респонденты не стремятся к более высоким профессионально значимым целям, отдавая предпочтение решению более простых, стандартных задач, не требующих приложения дополнительных сил и способностей. У них нет желания к поиску и использованию новой информации в своей профессиональной деятельности; они не имеют четкого представления о себе как профессионале и не задумываются о развитии своих профессионально-психологических качеств и способностей, необходимых для эффективной служебной деятельности; в оценках себя как профессионала и своего профессионального и карьерного выбора преобладают астенические и меланхолические чувства.

Результаты качественного анализа показали, что активно-позитивное профессиональное самоотношения выражено у 86,7% сотрудников в группе с высоким индексом внутригрупповых отношений. Тогда как у 13,7 % показатели активности выражены на низком уровне (в диапазоне 3 стэнов), а позитивности — на высоком (в диапазоне 9 стэнов).

Согласно нашей классификации [52], это *компенсаторный вид самоотношения*, предполагающий отсутствие ориентации на профессиональное саморазвитие (низкая её выраженность) в сочетании с отсутствием желания достигать более высоких профессиональных и личностно значимых целей, компенсирующееся завышенной (порой неадекватно) оценкой себя, своих личностно-профессиональных качеств и способностей, некритичным отношением и представлением о себе как профессионале, удовлетворенностью собой и достигнутыми результатами трудовой деятельности.

В группе обследованных с умеренным индексом внутригрупповых отношений пассивно-негативное отношение к себе как профессионалу преобладает у 84,5 % сотрудников. Тогда как у 15,5 % сотрудников установлено *компенсаторное самоотношение* с высокой активностью (показатели выражены на высоком уровне — в диапа-

зоне 9 стэнов) и низкой позитивностью (показатели выражены на низком и пониженном уровне — в диапазоне от 3 до 4 стэнов). Респонденты обладают высокой активностью, проявляющейся в стремлении к профессиональному саморазвитию и достижению желаемых профессиональных целей, которая не приносит ожидаемых результатов, что приводит к занижению самооценки, формированию негативных представлений о себе как профессионале, неудовлетворённости собой, своим карьерным и профессиональным выбором.

Подводя итоги, отметим, что гипотеза о том, что особенности внутригрупповых отношений коллективе взаимосвязаны с параметрами отношения к себе как профессионалу, а также о наличии различий в видах профессионального самоотношения сотрудников с разным уровнем удовлетворённости отношениями в служебном коллективе нашласвоёэмпирическое подтверждение.

Установлено, что особенности профессионального самоотношения взаимосвязаны с такими показателями внутригрупповых отношений, как «сопринадлежность коллективу», «напряженность отношений» и «чувственный тон в отношениях». Показано, что чем благоприятнее внутригрупповые отношения и, соответственно, социально-психологический климат в служебном коллективе, тем более выражены характеристики активно-позитивного отношения к себе как профессионалу его участников. Тогда как напряженность внутригрупповых отношений в служебном коллективе и негативный чувственный тон в них сопровождаются снижением активно-позитивных характеристик профессионального самоотношения сотрудника.

Установлено, что у сотрудников с высоким индексом внутригрупповых отношений, отражающим благоприятность социально-психологического климата в служебном коллективе, преобладает активно-позитивное отношение к себе как профессионалу. Тогда как у сотрудников, оценивающих свои отношения как менее благоприятные — с умеренным индексом внутригрупповых отношений, преобладает пассивно-негативное профессиональное самоотношение. Также установлены компенсаторные виды самоотношения. У сотрудников с высоким индексом внутригрупповых отношений — это самоотношение с низкой активностью в сочетании с высокой позитивностью, а у респондентов с умеренным индексом внутригрупповых отношений — профессиональное самоотношение с высокой активностью и низкой позитивностью.

Выводы главы.

В главе представлены результаты эмпирических исследований внутригрупповых отношений и социально-психологического климата в служебном коллективе, обеспечивающие фактологическую поддержку предположений о внутригрупповых отношениях, лежащих в основании социально-психологического климата, их сущности и характеристиках. В частности, продемонстрировано, что внутригрупповые отношения являются индикатором благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе. Показано, что функциональные особенности внутригрупповых отношений (как позитивные, так и негативные) могут выступать индикаторами уровня благоприятности социально-психологического климата в служебных коллективах.

Кроме того, выявлено, что взаимопонимание в отношениях и чувство сопринадлежности коллективу в сочетании с напряженностью, отчужденностью и негативным чувственным тоном в отношениях:

- выступают детерминантами уровня благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе;

- оказывают влияние на доминирующее настроение членов служебного коллектива. В частности, функционально-позитивные особенности внутригрупповых отношений взаимосвязаны с «воодушевленным» и «деятельным» видами настроения коллектива с доминированием взаимопонимания, доверия и профессионального самоотношения, а функционально-негативные — с «унылым» и «раздраженным» настроением, с переживаниями напряженности, отчужденности и негативного чувственного тона;

- детерминируют субъективную удовлетворенность карьерой сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Выявлено, что увеличение функционально-позитивных характеристик отношений в группе, как индикаторов благоприятного климата в служебном коллективе, сопровождается повышением значений удовлетворенности профессиональной карьерой сотрудника;

- влияют на повышение уровня утомленности членов служебного коллектива. Особенности внутригрупповых отношений в служебном коллективе могут выступать факторами риска для развития и усиления утомленности сотрудника, обуславливая большее психоэмоциональное напряжение и большие интеллектуальные усилия при выполнении должностных обязанностей;

– взаимосвязаны с отношением к себе как профессионалу. Показано, что чем благоприятнее внутригрупповые отношения и, соответственно, социально-психологический климат в служебном коллективе, тем более выражены характеристики активно-позитивного отношения к себе как профессионалу его участников. Тогда как напряженность внутригрупповых отношений в служебном коллективе и негативный чувственный тон в них сопровождаются снижением активно-позитивных характеристик профессионального самоотношения сотрудника.

Полученные результаты обосновывают значимость изучения внутригрупповых отношений членов служебного коллектива для оценки социально-психологического климата и регуляции внутригруппового взаимодействия и взаимоотношений.

Глава 3. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ ВНУТРИГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

3.1. Организация диагностики социально-психологического климата служебного коллектива

Целью проведения исследований выступает *измерение и оценка комплекса характеристик взаимодействия и взаимоотношений*, образующих социально-психологический климат служебного коллектива. Согласно разработанной авторами монографии концепции внутригрупповых отношений [57, 58], социально-психологический климат служебного коллектива в отличие от других видов коллективов в наибольшей мере подвержен влиянию внутригруппового взаимодействия и взаимоотношений членов коллектива. Подобный подход не является новым, однако не применялся к изучению служебных коллективов как формальных групп

Существенное значение в измерении социально-психологического климата имеет правильная организация его процедуры, опора на валидные и надежные методы и методики исследования, соблюдение требований к сбору и интерпретации результатов. С учетом авторского взгляда на сущность социально-психологического климата правильная организация требует решения ряда исследовательских задач, описанию которых посвящены параграфы данной главы. В их числе:

- определение методов изучения служебного коллектива, пригодных для раскрытия специфики взаимодействия и взаимоотношений его членов;
- описание процедуры изучения служебного коллектива;
- обобщение и характеристика методик, применимых для изучения социально-психологического климата служебного коллектива;
- описание авторских методик изучения психологических особенностей членов служебного коллектива.

Далее в параграфе представлены организационные основания исследования социально-психологического климата, описана процедура его осуществления. Процедура представляет решение организационных и методических вопросов исследования СПК в служебном коллективе. К ним относятся выбор вида исследования, численность привлекаемого личного состава, определение периодичности и продолжительности исследования, обоснование применяемых методов и мето-

дик. В следующих параграфах главы описываются методы и методики исследования, приводятся авторские инструменты изучения социально-психологического климата.

Виды исследования социально-психологического климата подразделяются в зависимости от целей обследования на групповое и индивидуальное.

Групповое исследование осуществляется с участниками служебного коллектива и предназначено для установления состояния взаимодействия и взаимоотношений, определения характеристик СПК. Групповое исследование является основным источником информации о состоянии СПК служебного коллектива.

Индивидуальное исследование нацелено на изучение представлений, установок и убеждений конкретного участника коллектива относительно взаимодействия и взаимоотношения с другими сотрудниками. Оно проводится при необходимости преодоления трудностей, разрешения межличностных и внутригрупповых конфликтов. Результаты используются для консультирования сотрудника по вопросам выстраивания служебных и межличностных отношений в коллективе.

Доля личного состава подразделения, привлекаемого к исследованию. Для изучения СПК в обследовании должны принимать участие не менее $\frac{2}{3}$ личного состава подразделения. Целесообразно привлекать к обследованию сотрудников, ранее уже проходивших его. За счет сравнения результатов прошлого и текущего измерений станут понятны изменения в отношении сотрудников к деятельности, подразделению и друг другу.

Периодичность и продолжительность исследования. Социально-психологические исследования рекомендуется проводить в подразделениях, в которых сотрудники приобрели опыт межличностных взаимоотношений. Как правило, он накапливается в течение полугода с момента начала совместной деятельности и выражается в образовании устойчивых взаимоотношений между участниками коллектива.

Изучение СПК в служебных коллективах целесообразно осуществлять не реже одного раза в год. Это предусматривается большинством нормативных документов в сфере организации психологической работы¹. При этом не следует организовывать социально-психологические

¹ Например, в соответствии Положением об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации (утв. приказом МВД России от 02.09.2013 № 660). (URL: <http://base.garant.ru/70675376> (дата обращения: 28.02.25)).

обследования часто, если это не продиктовано объективной необходимостью (например, формированием сводных подразделений (отрядов), проведением организационно-штатных мероприятий).

Методы исследования социально-психологического климата в подразделении

Выбор метода и методики должен осуществляться с учетом:

- а) цели (предмета) измерения;
- б) численности обследуемого личного состава;
- в) сведений о валидности и надежности метода и методик.

Последовательность данных этапов и решаемых задач представлена на рис. 16.

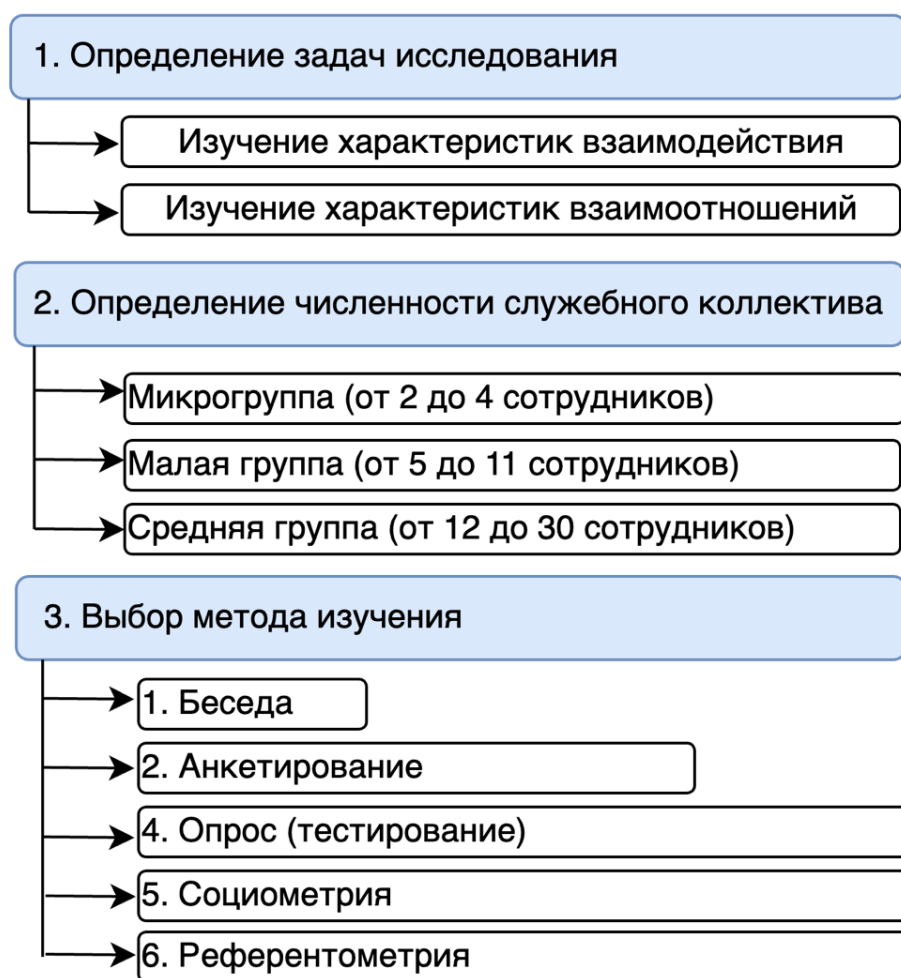


Рис. 16. Организационно-методические задачи планирования исследования социально-психологического климата

Выбор методов и методик измерения, помимо цели и задач обследования, определяется численностью служебного коллектива:

– небольшие по численности служебные коллективы (от 2 до 4–5 человек) эффективнее обследовать методом беседы (группового опроса) с сочетанием наблюдения;

– при изучении служебных коллективов, достигающих уровня нижней границы малой группы (от 5 человек) и не превышающих верхнюю границу (30 человек), целесообразно обследование с применением методов анкетирования, опроса, социометрии и референтометрии;

– служебные коллективы численностью 30 человек и более целесообразно обследовать методом анкетирования и опроса.

При выборе методов сбора социально-психологической информации следует учитывать специфику каждого из них.

1. Метод беседы (группового опроса) для исследования СПК в коллективах численностью до 5–7 человек может быть реализован путем собеседования психолога с участниками коллектива.

Беседа осуществляется по заранее разработанному плану, включающему описание цели исследования, указание подразделения и численности обследуемых сотрудников, с приложением перечня вопросов или образцом анкеты. Примерное содержание вопросов (утверждений), предлагаемых к использованию в ходе беседы, представлено в таблице 16. Процедуру беседы целесообразно ограничить одним астрономическим часом, не делая длительных перерывов между ее этапами, а также не изменяя состав участников.

В структуре беседы выделяется три этапа — вводный, основной и заключительный.

Вводный этап нацелен на ознакомление с целями, процедурой и правилами прохождения беседы, формирование мотивации участников на открытое обсуждение темы, полные и искренние ответы.

Основной этап направлен на проведение собеседования (опроса), сбор информации согласно процедуре обследования.

Заключительный этап посвящен подведению итогов беседы (опроса), предоставлению справочной информации, организации, при необходимости дополнительных встреч (посещений) психолога по запросу участников.

При проведении беседы уместно использовать метод наблюдения для уточнения сведений о статусной структуре служебного коллектива. В ходе наблюдения следует обращать внимание на сотрудников, обладающих высокими лидерскими, деловыми и личностными качествами, пользующихся авторитетом в коллективе.

Перечень утверждений для собеседования членов служебного коллектива

Изучаемые характеристики	Формулировки вопросов (утверждений)			
	Утверждения для собеседования		Вопросы для анкетирования	
	положительная форма	отрицательная форма	положительная форма	отрицательная форма
Нормативная регламентация взаимодействия участников служебного коллектива	1. Сотрудники нашего подразделения выполняют действия, соответствующие замещаемым должностям. 2. Функциональные сотрудники нашего подразделения соответствуют должностным обязанностям. 3. Сотрудники нашего подразделения работают согласно своим обязанностям	1. Сотрудники нашего подразделения осуществляют деятельность, не соответствующую их должностям. 2. Функциональные обязанности сотрудников нашего подразделения превышают их должностные обязанности. 3. Сотрудники подразделения привлекаются для выполнения действий, не характерных (несвойственных) нашему подразделению	1. Ваша повседневная деятельность соответствует должностному регламенту по замещаемой должности. 2. Ваши функциональные обязанности соответствуют замещаемой должности. 3. Содержание Вашей деятельности соответствует подразделению, в котором Вы проходите службу	1. Ваша деятельность выходит за пределы обязанностей, предусмотренных регламентом по замещаемой должности. 2. Вы выполняете обязанности, не соответствующие замещаемой Вами должности. 3. Вы привлекаетесь для выполнения деятельности несвойственной Вашему подразделению
Продуктивность совместной деятельности участников служебного коллектива	1. В нашем подразделении принято помогать друг другу. 2. В нашем подразделении можно рассчитывать на поддержку коллег. 3. В нашем подразделении сотрудники поддерживают друг друга в служебных вопросах	1. В нашем подразделении сотрудники не помогают друг другу. 2. В нашем подразделении нельзя полагаться на поддержку коллег. 3. В нашем подразделении сотрудники не поддерживают друг друга в служебных вопросах	1. Вам удается достичь лучших результатов, работая совместно с коллегами из подразделения. 2. Вы эффективнее действуете, если взаимодействуете с коллегами из своего подразделения. 3. Ваша продуктивность вырастет при участии коллег	1. Ваши результаты ухудшаются, если приходится взаимодействовать с коллегами из подразделения. 2. Ваша эффективность снижается из-за необходимости взаимодействовать с коллегами. 3. Совместная деятельность с коллегами негативно влияет на Вашу продуктивность
Организация и координация взаимодействия участников служебного коллектива	1. В нашем подразделении сотрудники легко взаимодействуют друг с другом. 2. В нашем подразделении сотрудники способны быстро организоваться. 3. Сотрудникам нашего подразделения не составляет труда координировать свои действия	1. В нашем подразделении сотрудники с трудом взаимодействуют друг с другом. 2. Сотрудникам нашего подразделения не удается быстро организовать взаимодействие. 3. В нашем подразделении сотрудники не могут координировать свои действия друг с другом	1. Вам легко удается найти общий язык с коллегами из подразделения. 2. Коллеги из Вашего подразделения откликаются на Ваши просьбы. 3. Ваши коллеги легко координируют совместные с Вами действия	1. Вам трудно взаимодействовать с коллегами из подразделения. 2. Коллеги из Вашего подразделения игнорируют Ваши просьбы. 3. Вам не удается действовать совместно с коллегами из подразделения

Изучаемые характеристики	Формулировки вопросов (утверждений)			
	Утверждения собеседования		Вопросы анкетирования	
	положительная форма	отрицательная форма	положительная форма	отрицательная форма
Психоэмоциональное состояние	1. Сотрудники нашего подразделения подбадривают друг друга. 2. Во время общения коллеги стараются улучшить друг другу настроение. 3. Сотрудники нашего подразделения стремятся улучшить самочувствие друг у друга	1. В нашем подразделении сотрудники не обращают внимания на самочувствие коллег. 2. В нашем подразделении не принято интересоваться настроением коллег. 3. Сотрудники нашего подразделения не думают о состоянии друг друга	1. Взаимодействие с коллегами делает Вас энергичным, полным сил. 2. Общение с коллегами улучшает Ваше настроение. 3. Взаимодействие с коллегами повышает Ваше самочувствие	1. Общение с коллегами утомляет Вас. 2. Необходимость общаться с коллегами ухудшает Ваше настроение. 3. Взаимодействие с коллегами вызывает у Вас неприятные чувства
Отношение к участникам служебного коллектива	1. В нашем подразделении сотрудники достаточно компетентны и опытны. 2. В нашем подразделении сотрудники уважительно относятся друг к другу. 3. В нашем подразделении коллеги доверяют друг другу	1. В нашем подразделении сотрудники недостаточно компетентны и опытны. 2. В нашем подразделении сотрудники не всегда проявляют уважение друг к другу. 3. В нашем подразделении сотрудники не всегда (не полностью) доверяют друг другу	1. Ваши коллеги — это профессионалы в своем деле. 2. Вам важно знать мнение коллег по рабочим вопросам, на которые Вы не знаете ответа. 3. Вы доверяете своим коллегам	1. Ваших коллег нельзя считать профессионалами в своем деле. 2. Вам не интересно мнение коллег относительно Ваших рабочих вопросов. 3. Вы не доверяете своим коллегам
Отношение к себе как к участнику служебного коллектива	1. Сотрудники нашего подразделения гордятся своим коллективом. 2. Сотрудникам нашего подразделения нравится считать себя его частью. 3. Сотрудникам нашего подразделения не нравится, когда люди узнают, где они работают	1. Сотрудникам нашего подразделения не нравится работать в нем 2. Сотрудникам нашего подразделения не нравится считать себя его частью. 3. Сотрудники нашего подразделения не любят говорить о том, что работают в нем	1. Вы положительно оцениваете коллектив, в котором работаете. 2. Вам нравится причислять себя к коллективу, в котором работаете. 3. Ваша самооценка повышается, когда люди узнают, в каком коллективе Вы работаете	1. Вы негативно оцениваете коллектив, в котором работаете. 2. Вам не нравится считать себя частью коллектива, с которым Вы работаете. 3. Ваше мнение о себе снижается, когда окружающие узнают о коллективе, в котором Вы работаете

Следует выделять сотрудников с признаками низкого делового статуса, негативно настроенных по отношению к служебному коллективу и конфликтующих с его участниками. Информация о сотрудниках, соответствующих описанным признакам, может учитываться при организации деятельности служебного коллектива, проведении индивидуальной воспитательной работы.

2. Метод анкетирования позволяет собирать сведения о различных социально-психологических процессах в служебном коллективе. Являясь простым и гибким средством сбора информации, анкета не требует значительных усилий по подготовке, стандартизации процедуры и верификации результатов. При использовании метода анкетирования следует учитывать организационно-штатную структуру подразделения, виды выполняемой деятельности. Для этого следует подготовить анкету, опросные листы, критерии и шкалу оценивания. Разрабатывая анкету, важно ограничить ее объем, принимая во внимание количество вопросов, трудоемкость заполнения и затраты времени. Следует обращать внимание на содержание вопросов, предпочитая простые вопросы сложным, открытые вопросы — закрытым, избегая формулировок, повышающих социальную желательность ответов, уменьшая количество вариантов ответа, но предоставляя возможность респондентам высказывать личное мнение.

Материал анкеты, позволяющей изучить социально-психологический климат через призму взаимодействия и взаимоотношений членов служебного коллектива, а также методические рекомендации по обработке ее результатов представлены в параграфе 3.2.6. данной монографии.

3. Метод опроса является основным способом получения социально-психологической информации в служебных коллективах [24]. В целях повышения надежности необходимо предварительно оценивать психометрические характеристики опросников, используемых для оценки СПК. Как правило, методики опросного типа имеют недостаточную надежность, что обусловлено неадаптированностью их для обследования сотрудников органов внутренних дел, отсутствием шкал, оценивающих социальную желательность ответов. Как следствие, результаты измерения могут искажаться под влиянием утомления, неадекватного эмоционального состояния, недостаточной либо неадекватной мотивации. Для уменьшения риска недостоверности информации необходимо усилить мотивацию опрашиваемых в части внима-

тельности к заполнению, проверить понимание ими процедуры заполнения бланков.

4. Социометрия и референтометрия являются основными методами изучения взаимоотношений в служебных коллективах с устойчивой системой взаимодействия. Таковыми могут быть сотрудники дежурных частей, подразделений патрульно-постовой службы полиции и др.

При этом использование референтометрии дополняет социометрическое исследование взаимоотношений. В отличие от социометрии референтометрия оценивает социально-психологический климат на основе значимости членов коллектива друг для друга, а не их эмоциональной привлекательности. Использование социометрии и референтометрии требует значительной предварительной подготовки. Перед их проведением следует продумать комплекс критериев, применяемых для оценки коллектива, порядок обследования и способ обработки результатов (представлено в учебной литературе [62, 79] и методических рекомендациях [127]).

Валидность и надежность методик следует учитывать, принимая решение при их подборе для изучения СПК. Использование методик с низкой валидностью не позволяет изучать социально-психологические процессы в коллективе, тогда как низкая надежность ухудшает точность полученной информации. При выборе методик следует принимать во внимание, что они обладают погрешностью измерения, выражающейся в подверженности искажениям (изменчивости мнения, влиянию эмоционального состояния обследуемого, его отношения к обследованию). Поэтому целесообразно осуществлять комплексное (комбинированное) использование методик измерения. Анализ методик, применяемых для изучения СПК в настоящее время, показал, что они могут использоваться для сбора информации о социально-психологических процессах взаимодействия и взаимоотношений.

Процедура исследования социально-психологического климата в подразделении. Процедура исследования приводится в виде универсальной совокупности этапов, не зависящих от целей, задач, методов и условий измерения. При организации исследования данные параметры должны быть учтены, поскольку они влияют на методологию и методику обследования, определяют количество обследуемых лиц, продолжительность измерений.

Процедура обследования состоит из этапов подготовки, проведения исследования, обработки полученных результатов (рис. 17).



Рис. 17. Процедура исследования социально-психологического климата

Подготовка исследования предполагает определение цели и задач проводимого социально-психологического исследования. Исследование должно быть нацелено на изучение системы взаимодействия и взаимоотношений в служебном коллективе, измерение их характеристик и параметров.

На этапе подготовки определяется место и время, конкретизируется списочная численность личного состава обследуемого подразделения, подвергаемого обследованию, и порядок их прибытия. Ввиду за-

нотости личного состава следует определять основной и дополнительные периоды, в которые сотрудники могут пройти обследование.

Осуществляется выбор методов сбора информации и подбор методик. Заранее изготавливаются бланки для проведения обследования. При этом следует обратить внимание на качество их выполнения, наличие ясных и исчерпывающих инструкций. Сотрудники, не имеющие опыта участия в мероприятиях по мониторингу, могут испытывать трудности с заполнением форм ответов. Поэтому в бланки могут включаться обучающие фрагменты, позволяющие освоить правильное заполнение. Важно предварительно оценить удобство заполнения бланка, заполнив его самостоятельно.

На этапе подготовки исследования следует предусматривать, что к его проведению могут привлекаться сотрудники, не имеющие опыта измерения СПК. Также необходимо учитывать, что в ходе исследования возникнет необходимость в координации действий исполнителей, осуществляющих параллельные измерения либо осуществляющих разные этапы исследования. Во всех этих случаях процедура исследования может быть представлена в едином планирующем документе. В нем целесообразно описать:

- 1) цель и задачи исследования;
- 2) подразделение, подвергающееся исследованию;
- 3) совокупность методов и методик, используемых для сбора данных;
- 4) план-график проведения исследования;
- 5) образцы (проекты) материалов для проведения вводной и мотивирующей инструкции;
- 7) образцы бланков анкетирования, опроса, сценария беседы;
- 8) описание процедуры обработки результатов в виде шаблонов, ключей, таблиц;
- 9) порядок интерпретации результатов, в т. ч. предусматривающий обобщение разных методик, способы сопоставления различающихся по времени измерений;
- 10) порядок хранения сведений и подготовленных на их основе аналитических документов.

Тщательность и детальность планирования социально-психологического исследования, добросовестность его организации гарантирует достижение поставленных целей, обеспечивает качественные и надежные результаты измерения.

Этап проведения исследования направлен на сбор социально-психологических данных. В ходе обследования психологу необходимо руководствоваться общими правилами организации процедуры психологической диагностики.

Начальным этапом измерения социально-психологического климата в подразделении выступает представление организатора обследуемым и установление коммуникативного контакта с ними. После этого осуществляется объяснение цели обследования, формирование мотивации и инструктирование.

В ходе инструктирования следует ясно и доходчиво описать порядок действий обследуемого, обязательно уделив внимание ответам на вопросы присутствующих. В случае, если методика содержит авторскую инструкцию, ее следует приводить дословно, не внося никаких изменений.

После прочтения инструкции необходимо проконтролировать степень ее понимания. Для этого можно использовать несколько способов. Например, задать вопрос о том, понятна ли инструкция, есть ли дополнительные вопросы. Также можно предложить устный вопрос либо задание, приблизительно соответствующее диагностическому, и попросить обследуемого ответить на него или выполнить так, как это предполагает методика.

Непосредственно в процессе измерения необходимо наблюдать за обследуемыми. Если их поведение не соответствует ситуации обследования, следует сделать пометки, позволяющие позже учесть их при интерпретации результатов. В ситуации, когда обследование носит групповой характер, важно поддерживать самостоятельную работу каждого обследуемого, не допускать обсуждения ими вопросов, заданий и задач, озвучивания личного мнения относительно обследования. Также в процессе измерения следует контролировать психоэмоциональное состояние обследуемых. По завершении работы можно задать несколько вопросов о состоянии (например, «Устали ли Вы?») и отношении к измерению («Сложными ли были вопросы?» и т. п.).

Если обследование осуществляется в групповой форме, необходимо обратить внимание обследуемых на точность и правильность заполнения идентифицирующих их данных (шифров, Ф.И.О. и иных сведений). По завершении обследования следует поблагодарить каждого участника, в случае необходимости предоставить дополнительную информацию по запросу обследуемых.

На этапе *обработки* результаты проведенного измерения обобщаются, анализируются и объясняются. Результаты и выводы обследования предоставляются в виде справок, характеристик и иных документов.

Обработка данных исследования осуществляется в два этапа. Первый этап носит количественный характер. В нем обработка данных осуществляется посредством специальных процедур. Чаще всего для этого используются алгоритмы обсчета результатов, представленные в методическом обеспечении методик, участвующих в мониторинге. Если же обследование осуществляется посредством аппаратно-программных комплексов, следует обратить внимание на версию программного обеспечения. Поскольку полученные результаты сопоставляются с данными ранее проведенных обследований, версии программного обеспечения могут влиять на обработку и представление результатов.

Результаты измерения, как правило, подвергаются преобразованию. Его статистический смысл заключается в приведении данных, полученных разными методиками, к единому виду, позволяющему сравнивать и сопоставлять результаты. В случае если обсчет результатов выполняется «вручную», необходимо помнить о различиях между шкалами измерения в разных методиках и, как следствие, необходимости нормирования показателей. В аппаратно-программных комплексах, используемых для диагностики свойств и качеств личности и служебных коллективов, возможность нормирования и сопоставления результатов уже предусмотрена.

Второй этап обработки носит качественный характер. На нем осуществляется сопоставление полученных результатов с результатами прошлых измерений. Проводится анализ параметров СПК в целом, по отдельным направлениям, отдельным сотрудникам. Следует уделить внимание динамике показателей, пониманию причин роста или снижения показателей.

Выводы оформляются в виде заключений, отчетов, справок или иных видов служебных документов, предусмотренных нормативными правовыми документами, порядком ведения служебной документации, методическими рекомендациями и иными документами, регламентирующими деятельность психолога органов внутренних дел. При подготовке сведений (справки, заключения) о результатах изучения социально-психологического климата целесообразно соблюдать общие требования к выполнению подобных документов. С точки зрения органи-

зации представления материала справка должна включать вводную, основную и резолютивную части.

Во вводной части необходимо указать время, место, наименование подразделения и количество сотрудников, принявших участие в обследовании. При описании метода исследования следует подробно охарактеризовать применяемые методики и сведения о них.

В основной части должны быть приведены сведения об общих показателях СПК, изложенные в применяемых для этого терминах.

Результаты исследования социально-психологического климата выражаются в значениях «благоприятный», «среднеблагоприятный», «неблагоприятный» с учетом критериев их оценки, предложенных в первой главе монографии. Наряду с данными оценками социально-психологическое исследование выявляет представления сотрудников о совместной деятельности, служебном коллективе, его участниках и самих себе. Данные представления воплощаются в самочувствии, сплоченности, совместимости, субъективной удовлетворенности, конфликтности, готовности к совместной деятельности и пр. [127]. Целесообразно детализировать изученные проявления.

Помимо текущих результатов, уместно привести ранее полученные данные и произвести их сопоставление. Динамика, положительная и отрицательная, должна быть представлена в процентах. В заключительной части справки следует акцентировать внимание на ключевых результатах и изложить рекомендации по совершенствованию СПК для руководителя подразделения.

Выводы и рекомендации должны определять актуальные проблемы функционирования служебного коллектива, отдельных сотрудников. Мероприятия профилактической и коррекционной работы с личным составом подразделения должны быть нацелены на устранение причин, формирующих неблагоприятный СПК, содержать конкретные рекомендации руководителю коллектива по их разрешению. Поэтому комплекс мероприятий должен предусматривать вовлечение как руководителя (непосредственного начальника), так и участников служебного коллектива, иных сотрудников, оказывающих влияние на формирование СПК. Содержание выводов обобщается и докладывается руководителю подразделения, органа, организации установленным порядком.

3.2. Обзор методов диагностики социально-психологического климата в служебных коллективах

Цель данного параграфа заключается в описании существующего психодиагностического инструментария, с помощью которого возможно изучить межличностные отношения, в том числе и в служебных коллективах. Для этого обратимся к обзору психодиагностических методик, отражающих теоретические представления о сущности социально-психологического климата, представляющих наибольший интерес и значение в контексте нашего исследования. К ним относятся:

- Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в первичном подразделении организации (О. С. Михалюк, А.Ю. Шалыто) [цит. по 163].
- Оценка уровня благоприятности психологического климата в коллективе (А. Н. Лутошкин) [69].
- Определение индекса групповой сплоченности Сишора [189].
- Диагностика ценностно-ориентационного единства организации (Н. П. Фетискин с соавт. [189]).
- анкета «Удовлетворенность организационной средой» (А.А. Грачев) [38].
- опросник «Субъективная оценка межличностных отношений» (С.В. Духновский) [56].
- «Определение социально-психологической дистанции в отношениях» (С.В. Духновский) [55].
- Опросник межличностных отношений «FIRO-B» (В. Шутц, в адаптации А.А. Рукавишникова [166]).
- Опросник мотивации аффилиации (Mehrabian Affiliation Tendency Questionnaire, MAFF) А. Мехрабиан, в модификации М.Ш. Магомед-Эминова [36].
- Методика интерперсональной диагностики межличностных отношений Т. Лири «ДМО», адаптированная Л.Н. Собчик [177].
- Тест профиля отношений (Р. Борнштейн), адаптированный О.П. Макушиной [64].
- опросник «Профиль чувств в отношениях» «ПЧО», разработанный Л.В. Куликовым [105].

Опросник «Субъективная оценка межличностных отношений» (С.В. Духновский), основное назначение — определение характеристик дисгармонии межличностных отношений с помощью самооценок обследуемого. Предмет данной методики: напряженность – рас-

слабленность, отчужденность – близость, конфликтность – бесконфликтность и агрессивность – дружелюбие в отношениях между людьми, выступающие индикаторами их дисгармоничного взаимодействия [55],

Опросник «Определение социально-психологической дистанции в отношениях» (С.В. Духновский), основное назначение методики «Определение социально-психологической дистанции в межличностных отношениях» (СПД) – оценка степени близости (отдаленности), между взаимодействующими субъектами, обусловленная пониманием, доверием, положительным чувственным тоном и возможностью совместного время проведения [54].

«Опросник межличностных отношений» «ОМО» (Fundamental Interpersonal Relations Orientation – Behaviour), адаптированный А. А. Руквишниковым [166].

Следуя авторской интерпретации межличностных отношений, об их характере в группе говорят показатели по шкалам, измеряющим степень удовлетворенности в отношениях потребности «включения», «контроля» и «аффекта».

– Потребность «включения» (показатели «Ie» и «Iw») предполагает желание создавать и поддерживать удовлетворительные отношения с партнером, на основе которых возникают взаимодействие и сотрудничество. Включение определяется как желание создавать и поддерживать чувство взаимного интереса.

– Потребность «контроля» (показатели «Ce» и «Cw») определяется как стремление создавать и сохранять удовлетворительные отношения с партнером, опираясь на контроль и силу. Это предполагает стремление создавать и сохранять чувство взаимного уважения, опираясь на компетенцию и ответственность.

– Потребность в «аффекте» (показатели «Ae» и «Aw») определяется как стремление создавать и удерживать удовлетворительные отношения с остальными людьми, опираясь на любовь и эмоциональные отношения.

Методика «Измерение мотивации аффилиации» (А. Мехрабиан) [188], и в частности с помощью шкал «СП» — стремление к принятию и «СО» — страх быть отвергнутым. Соотношение данных показателей будет определять характер внутригрупповых отношений. Можно только предполагать, что чрезмерно высокие показатели могут свидетельствовать о нехватке, недостаточной близости в отношениях и стремлении избежать одиночества, депривации потребности в «со-

принадлежности группе». Низкие показатели по шкалам свидетельствуют о самодостаточности, автономности и независимости субъектов отношений.

Методика «*Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири*», («ДМО»), адаптированная Л. Н. Собчик [177]. Экстремально высокие и низкие значения по шкалам методики будут говорить о неблагоприятной дистанции (чрезмерной близости либо отдаленности между людьми), обусловленной личностными особенностями субъектов отношений (или одного из них), проявляющейся в определенном типе межличностного взаимодействия. Характер дистанции определяется мягкостью, ананкастностью (зависимостью) субъекта отношений либо агрессивностью, догматичностью взаимодействующих людей [178].

Методика «*Тест профиля отношений*», автор оригинальной версии Р. Борнштейн, автор адаптации О. П. Макушина [64]. Основная цель методики — изучение уровня межличностной зависимости членов служебного коллектива в образованных ими межличностных отношениях. О дисгармонии отношений будут говорить выраженность показателей по таким шкалам методики, как:

- *деструктивная сверхзависимость* (destructive overdependence), предполагающая выраженную потребность в эмоциональном принятии при высокой степени проявлений неуверенности в себе, несамодостаточности, чувстве беспомощности, слабости, субъективной угрозе отвержения (одиночества); ригидное стремление к получению помощи и поддержке, вне зависимости от ситуации;

- *дисфункциональное отделение* (dysfunctional detachment), в основе которого лежит бессознательный страх перед близкими отношениями (потеря себя, растворение в другом человеке), убежденность в преимуществе независимости и самодостаточности (по сравнению с близостью и привязанностью); проявляется в неспособности к развитию социальных связей и установлению тесных отношений [64, с. 204].

Методика «*Профиль чувств в отношениях*» «ПЧО» (Л. В. Куликов, 2003) [105] позволяет изучить эмотивную составляющую внутригрупповых отношений. Получаемый с её помощью эмпирический материал дает представление о чувствах, переживаемых субъектом относительно своего партнера. Характер отношений будет определяться выраженностью следующих групп чувств:

- 1) гедонические чувства (чувства удовольствия, наслаждения);
- 2) астенические чувства (чувства бессилия, смятения, немощи);

3) меланхолические чувства (гнетущие чувства, дистимические чувства).

Для нас наибольший интерес в данной методике представляют шкалы интеракционных (диспозиционных) чувств, регулирующих межличностное взаимодействие субъекта. К ним относятся два основных вида интеракционных чувств:

1) сближающие;

2) удаляющие.

В интеракционных чувствах выделены девять пар противоположных друг другу чувств, регулирующих межличностную дистанцию: принятие другого человека и стремление сблизиться (уменьшить межличностную дистанцию) либо, наоборот, непринятие и стремление удалиться от него [105].

В качестве проективной методики для диагностики межличностных отношений в коллективе можно использовать «Цветовой тест отношений» «ЦТО» (Е. Ф. Бажин, А. М. Эткинд, 2002). Тест «является клинико-диагностическим методом, предназначенным для изучения эмоциональных компонентов отношений человека к значимым для него людям и отражающим как сознательный, так и частично неосознаваемый уровни этих отношений» [192, с.3].

Проведенный обзор психодиагностических методик, которые в той или иной степени можно использовать для диагностики отношений в служебных коллективах, показал, что это явление в полной мере отражено в очень ограниченном количестве методик. Часть методик не актуализирована для применения к членам служебных коллективов, а ориентирована на неформальные либо учебные или трудовые группы, не проходит необходимую психометрическую проверку и рестандартизацию, в ряде случаев в методических рекомендациях не приведены их психометрические характеристики, что существенно образом отражается на надежности получаемых с их помощью данных и ограничивает возможность применения. Поэтому при выборе инструментария для изучения внутригрупповых отношений и социально-психологического климата целесообразно использовать сведения о надежности и валидности, прилагаемые их разработчиками в справочно-методической документации.

В этой связи целесообразно рассмотреть методики, адаптированные для использования в служебных коллективах и имеющие необходимые параметры надежности, валидности и стандартизации. Изучение социально-психологического климата в служебных коллек-

тивах сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации основывается на методическом инструментарии, рекомендуемом координационно-методическим советом по организации психологической работы с личным составом органов, организаций и подразделений системы МВД России [3].

Применяемые методики охватывают различные характеристики социально-психологического климата, базируются на методологически различающихся основаниях. Так, как отмечает З. В. Якимова [201], для изучения могут применяться:

- метод социометрических измерений (социометрия) Дж. Морено;
- методика «Оценка социально-психологического климата в коллективе»;
- методика «Социометрия непараметрическая»;
- методика «Шкала приемлемости»;
- методика «Референтометрия»;
- методика исследования эмоционального и делового лидерства (Р. Л. Кричевский);
- методика «Социально-психологический мониторинг» (М. И. Марьин).

Перечень методик обусловлен задачей комплексного измерения социально-психологического климата, компонентами которого выступают: психологическая напряженность в служебном коллективе; сплоченность коллектива; удовлетворенность межличностными отношениями; удовлетворенность трудом, деловой и эмоциональный статусы сотрудника в служебном коллективе (цит. по: [201]).

Для изучения служебных коллективов органов внутренних дел Российской Федерации может использоваться Реестр методик и программ психологической работы, применяемых психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации (подготовлен коллективом авторов Академии управления МВД России: Н. В. Сердюк, В. В. Вахниной, О. С. Возжениковой, Т. В. Мальцевой, А. В. Метелевым, Т. В. Михайловой, О. А. Тергуловой).

С учетом изложенного, нами в следующем параграфе обобщены и представлены ранее разработанные авторами данной монографии, но не опубликованные методы психологической диагностики внутригрупповых отношений, отвечающие основным требованиям, предъявляемым к психологическим измерительным материалам [11; 143; 188]. Представленные методики позволяют многомерно изучить

внутригрупповые отношения в служебных коллективах и дать оценку состоянию социально-психологического климата в них.

3.3. Методы диагностики внутригрупповых отношений и социально-психологического климата в служебном коллективе

Осуществление диагностики внутригрупповых отношений и социально-психологического климата в служебном коллективе является актуальной задачей психологов подразделений по работе с личным составом, кадровых служб и психологов спортивных, творческих и учебных организаций. В параграфе представлены методические материалы — авторские анкеты и опросники, позволяющие выполнить психологическую диагностику составляющих социально-психологического климата, до настоящего времени оказывающихся факультативным предметом измерения. Речь идет о внутригрупповых отношениях, возникающих между членами служебных коллективов в период совместной деятельности (3.3.1) и, как показали наши исследования, выступающие основанием социально-психологического климата; проблематика управления служебным коллективом (пп. 3.3.2), характеризующая субъективно-воспринимаемые членами коллектива стратегии руководства.

Принципиально значимым для оценки состояния служебного коллектива является изучение этапов развития группы, поскольку позволяет понять задачи ее непосредственного руководителя, а также психолога по ее формированию, разрешению межличностных и иных видов конфликтов, регламентации (нормированию) отношений и оценке риска распада внутригрупповых отношений (пп. 3.3.3). Для текущей работы с членами служебного коллектива полезной будет анкета «Оценка настроения и функции коллектива», позволяющая оценить степень субъективной удовлетворенности ее членов коллективом и его влиянием на индивида (пп. 3.3.4). Анкета, представленная в п.п. 3.3.5 предназначена для изучения субъективного переживания идентичности членов служебного коллектива, дополняя инструментарий оценкой глубинных переживаний членами коллектива своей близости коллективу, его деятельности, руководителю.

3.3.1. Опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений»

Материалы опросника «СОВО» (полный вариант)

Инструкция: Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики отношений, состояний и чувств, возникающих у Вас в трудовом коллективе, в общении и взаимодействии с коллегами. Оцените, насколько перечисленные ниже признаки свойственны Вам и Вашим отношениям в рабочей группе (трудовом коллективе), имея в виду не только сегодняшний день, но и более длительный отрезок времени.

Оценку каждого приведенного суждения необходимо выразить с помощью семибалльной шкалы:

- 1 – полностью не согласен
- 2 – согласен в малой степени
- 3 – согласен почти наполовину
- 4 – согласен наполовину
- 5 – согласен более чем наполовину
- 6 – согласен почти полностью
- 7 – согласен полностью

Бланк опросника

№		№		№		№		№		№		№		№		№	
1		2		3		4		5		6		7		8		9	
11		12		13		14		15		16		17		18		19	
21		22		23		24		25		26		27		28		29	
31		32		33		34		35		36		37		38		38	
41		42		43		44		45		46		47		48		49	
51		52		53		54		55		56		57		58		59	
В		О		Д		Н		Э		К		С		А		П	

Текст опросника «СОВО»

1. Взаимопонимание — основная особенность отношений в вашем подразделении.

2. Обычно я стараюсь не создавать слишком близких отношений с коллегами из своего подразделения.

3. Доверие — одна из важных характеристик в моём подразделении.

4. Существующие отношения в подразделении часто беспокоят меня, вызывают внутреннее напряжение.

5. Я чувствую своё единство (или общность) с коллегами по подразделению.

6. Я всегда стремлюсь доказать свою правоту в общении с коллегами.

7. Считаю себя частью своего подразделения.

8. Если я не одобряю поведение другого человека, то даю ему это почувствовать.

9. Благодаря своему подразделению я способен достичь высоких профессиональных успехов и достижений.

10. В общении с коллегами из своего подразделения я чувствую напряжение.

11. Я всегда стараюсь понять чувства, настроение и состояние своих коллег по подразделению.

12. Я стараюсь сохранять дистанцию в отношениях с коллегами из своего подразделения.

13. Считаю, что отношения в моём подразделении построены на взаимном доверии.

14. В моём подразделении часто возникают ситуации недопонимания друг друга.

15. Я считаю, что отношения в нашем подразделении достаточно дружелюбны.

16. Мне часто трудно идти на уступки моим коллегам.

17. Я испытываю чувство гордости за своё подразделение и рад, что являюсь его частью.

18. Я не могу удержаться от спора, если коллеги в подразделении не соглашаются со мной.

19. В своём подразделении я чувствую себя профессионалом, хорошо знающим и владеющим тонкостями и нюансами своей профессиональной деятельности.

20. Я разочарован отношениями, существующими в подразделении.

21. При возникновении трудностей в отношениях, в коллективе прилагают максимум усилий, чтобы прийти к взаимопониманию.

22. Я стараюсь не обсуждать свои проблемы в моём подразделении.

23. Я доверяю своим коллегам в подразделении, даже тогда, когда о них говорят что-либо плохое или неприятное для меня.

24. Мысль о предстоящей встрече с коллегами из подразделения вызывает у меня внутреннее напряжение.

25. Я чувствую уверенность, находясь в своём подразделении.
26. У меня возникают противоречия, приводящие к ссорам с коллегами по подразделению.
27. Считаю своё подразделение высокопрофессиональным и горжусь этим.
28. Если мои коллеги по подразделению раздражают меня, я готов сказать все, что я о них думаю.
29. В моём подразделении высоко ценят мои личностно-профессиональные качества, считают меня профессионалом.
30. Я чувствую скованность, общаясь с коллегами из подразделения.
31. Считаю, что коллеги понимают меня.
32. Я не слишком откровенен в общении с коллегами из моего подразделения.
33. Я всегда стараюсь разделить (поделиться) своей радостью и достижениями с коллегами.
34. Я часто испытываю чувство неудовлетворённости отношениями с коллегами по подразделению.
35. Отношения с коллегами по подразделению дают возможность почувствовать мне собственную значимость.
36. В моём подразделении часты разногласия, приводящие к конфликтам и ссорам.
37. Я чувствую причастность к деятельности моего подразделения.
38. Если мои коллеги по подразделению раздражают меня, я готов сказать всё, что я о них думаю.
39. Благодаря своему подразделению (общению и отношениям в нём) я удовлетворяю свою потребность в личностно-профессиональном развитии.
40. Я часто переживаю досаду после общения с коллегами из моего подразделения.
41. При разрешении в подразделении возникающих конфликтов каждый стремится прийти к взаимопониманию друг друга.
42. Я чувствую, что в моём подразделении не понимают или не хотят понимать меня.
43. Я всегда могу обсудить напряжённые моменты моей жизни со своими коллегами.
44. У меня появляется желание прекратить общение и отношения с коллегами из моего подразделения.

45. Отношения в моём подразделении построены на взаимном уважении друг другу.
46. Я всегда отстаиваю свою точку зрения, общаясь с коллегами.
47. Я отождествляю себя со своим подразделением.
48. Иногда я чувствую грубость в подразделении по отношению ко мне.
49. Отношения в подразделении способствуют повышению качества моей профессиональной подготовки, необходимой для служебной деятельности.
50. Общаясь с коллегами из своего подразделения, я чувствую неудовлетворённость собой.
51. Я считаю, что в моих отношениях с коллегами по подразделению присутствует взаимопонимание.
52. Я чувствую неискренность своих коллег в отношениях со мной.
53. Находясь в своем подразделении, я легко могу рассказать о проблемах своим коллегам.
54. В отношениях с коллегами у меня возникает чувство, что меня обманывают или могут обмануть.
55. Находясь рядом с коллегами по подразделению и общаясь с ними, я испытываю гордость за себя.
56. Я часто бываю несогласен с коллегами по подразделению.
57. Моя самооценка повышается, когда люди узнают, в каком коллективе (подразделении) я работаю.
58. Бывает, я чувствую неприязнь к себе со стороны своих коллег.
59. Общение и отношения с коллегами по подразделению способствует повышению уровня моего профессионализма.
60. Я часто чувствую усталость от своих коллег.

Методические рекомендации для обработки ответов

После ответов на все пункты опросника необходимо посчитать сумму баллов в каждом столбце. Таким образом получают «сырые» значения по шкалам опросника «СОВО», где: В — взаимопонимание в коллективе, О — отчужденность в коллективе, Д — доверие внутри коллектива, Н — напряженность в отношениях, Э — эмоциональная близость, К — конфликтность в отношениях, С — сопринадлежность с коллективом, А — агрессивность (соперничество) в отношениях,

П — профессиональное самоотношение, Ч — чувственный тон в отношениях.

Затем высчитываются индексы функциональной позитивности (ФП) и негативности (ФН) внутригрупповых отношений:

$$\text{ФП} = В + Д + Э + С + П$$

$$\text{ФН} = О + Н + К + А + Ч$$

Далее по формуле высчитывается индекс внутригрупповых отношений — показатель социально-психологического климата в служебном коллективе:

$$\text{ИВО (СПК)} = \left| \frac{В + Д + Э + С + П}{О + Н + К + А + Ч} \right|$$

Для определения уровня выраженности каждого показателя «сырые» оценки по шкалам и индексам переводятся в «стандартные» по нормативным таблицам, где:

- до 2 стэнов — низкие значения
- от 3 до 4 стэнов — пониженные значения
- от 5 до 6 стэнов — средние значения
- от 7 до 8 стэнов — повышенные значения
- от 9 до 10 стэнов — высокие значения.

Материалы опросника «СОВО-К» (краткий вариант)

Инструкция: Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики отношений, состояний и чувств, возникающих у Вас в трудовом коллективе, в общении и взаимодействии с коллегами. Оцените, насколько перечисленные ниже признаки свойственны Вам и Вашим отношениям в рабочей группе (трудовом коллективе), имея в виду не только сегодняшний день, но и более длительный отрезок времени.

Оценку каждого приведенного суждения необходимо выразить с помощью семибалльной шкалы:

- 1 – полностью несогласен
- 2 – согласен в малой степени
- 3 – согласен почти наполовину
- 4 – согласен наполовину
- 5 – согласен более чем наполовину
- 6 – согласен почти полностью
- 7 – согласен полностью.

Текст опросника	Балл
1. Взаимопонимание — основная особенность отношений в Вашем подразделении.	
2. Я стараюсь не обсуждать свои проблемы в моём подразделении.	
3. Считаю, что отношения в моём подразделении построены на взаимном доверии.	
4. Я всегда отстаиваю свою точку зрения, общаясь с коллегами.	
5. Я считаю, что отношения в нашем подразделении достаточно дружелюбны.	
6. Если мои коллеги по подразделению раздражают меня, я готов сказать всё, что я о них думаю.	
7. В моём подразделении часто возникают ситуации недопонимания друг друга.	
8. Считаю себя неотъемлемой частью своего подразделения.	
9. В моём подразделении высоко ценят мои личностно-профессиональные качества, считают меня профессионалом.	
10. Я разочарован отношениями, существующими в подразделении.	

Ключи к методике «СОВО-К»

Характеристика отношений	Номера пунктов
Функционально-позитивные (ФПК)	1, 3, 5, 8, 9
Функционально-негативные (ФНК)	2, 4, 6, 7, 10

Индекс психологического климата вычисляется в форме дроби, где в числителе находятся функционально-позитивные характеристики отношений в коллективе, а в знаменателе — функционально-негативные.

$$\text{Психологический климат} = \frac{\text{ФП}}{\text{ФН}}$$

Далее строится профиль внутригрупповых отношений.

Профиль внутригрупповых отношений									
7									
6									
5									
4									
3									
2									
1									
0									
	В	О	Д	Н	Э	К	С	А	П Ч

Примечание: В – взаимопонимание в коллективе, О – отчужденность в коллективе, Д – доверие внутри коллектива, Н – напряженность в отношениях, Э – эмоциональная близость, К – конфликтность в отношениях, С – сопринадлежность с коллективом, А – агрессивность (соперничество) в отношениях, П – профессиональное самоотношение, Ч – чувственный тон в отношениях.

Интерпретация шкал методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (полный и краткий варианты)

Шкала «понимание и взаимопонимание в служебном коллективе» (В) – это наличие общего смыслового поля, основанного на знании и принятии индивидуальных психологических характеристик членов коллектива, и умение их использовать для достижения совместных целей (решения оперативно-служебных задач) в процессе внутригруппового взаимодействия и регуляции отношений в коллективе; механизмами взаимопонимания во внутригрупповых отношениях будут выступать: интерпретация, эмпатия и каузальная атрибуция.

Шкала «доверие в служебном коллективе» (Д) представляет собой готовность сотрудника передавать, получать и хранить информацию, сведения, представляющие значимость как для себя, так и членов служебного коллектива, что предполагает надежность членов коллектива и переживание безопасности, находясь в коллективе.

Шкала «эмоциональная близость в коллективе» (Э) предполагает наличие «сближающих чувств», таких как единство (или общность)

с членами служебном коллектива, дружелюбия, признательности и уважения во внутригрупповом взаимодействии и общении.

Шкала «сопринадлежность коллективу» (С) как принятие своей функции (социальной роли) в группе, осознание своего членства в ней и удовлетворённость этим, сочетающееся с чувством гордости за свой коллектив и себя как его части.

Шкала «активно-позитивное отношение к себе как профессионалу» (П), формируемое и поддерживаемое в служебном коллективе, когда у его членов выражено ориентация на более высокие профессиональные стандарты, стремление к реализации желаемых и/или необходимых профессиональных целей, отличающихся большей трудностью и значимостью, в сочетании со стремлением к развитию и личностно-профессиональных качеств (ресурсов и способностей) для повышения своей профессиональной компетентности, а также удовлетворенность своим профессиональным и карьерным выбором, способность успешно разрешать сложные, нетривиальные профессиональные задачи, позитивное отношение к себе как профессионалу.

Шкала «напряженность в отношениях» (Н) представляет собой излишнюю сосредоточенность, повышенную озабоченность отношениями, которые являются неустойчивыми, трудными, доставляющими беспокойство и дискомфорт, и могут перейти в конфронтацию и конфликты в группе; это гиперрефлексия сотрудником отношений в служебном коллективе.

Шкала «отчужденность в отношениях» (О) — безразличие к коллективу, стремление дистанцироваться от него, снижение чувства ответственности за групповое поведение, чувство неудовлетворённости, неуверенности и одиночества, которое может сочетаться с враждебностью и презрением по отношению к членам служебного коллектива;

Шкала «конфликтность в отношениях» (К) — это противоречия, противостояния, противоборства между членами служебного коллектива, которое может сопровождаться чувством, что в отношениях каждый ориентируется на свои интересы, стремится навязать предпочтительное для себя решение, открыто борется за реализацию своих интересов.

Шкала «агрессия и соперничество в отношениях» (А) — стремление подчинить себе, доминировать и контролировать членов коллектива, что может сопровождаться резкостью, грубостью и раздражением; соперничество будет заключаться в навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения.

Шкала «неблагоприятный чувственный тон в отношениях» (Ч) предполагает наличие «удаляющих чувств»: одиночество (собственное); отвращение или неприязнь к человеку и/или группе; злобу, злость на этого человека и/или группу; вина перед ним (или раскаяние); зависть по отношению к этому человеку и/или группе; стыд (или смущение); перед этим человеком и/или группой; обида на этого человека и/или группу; презрение по отношению к этому человеку и/или группе; ненависть по отношению к этому человеку и/или группе; нахождение в служебном коллективе сопровождается астеническими (слабостью, повышенной утомляемостью, эмоциональной неустойчивостью, повышенной чувствительностью) и/или меланхолическими — гнетущими, дистимическими чувствами.

Нормативная таблица перевода показателей по шкалам опросника «СОВО» «сырых» значений в стандартные – «стэны» (n = 735)

Шкалы методики «СПОК»	С т э н ы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Взаимопонимание в коллективе (В)	≤14	15-17	18-20	21-23	24-26	27-29	30-32	33-35	36-38	≥39
Доверие внутри коллектива (Д)	≤8	9-12	13-16	17-20	21-24	25-28	29-32	33-36	37-40	≥41
Эмоциональная близость (Э)	≤14	15-17	18-20	21-23	24-26	27-29	30-32	33-35	36-38	≥39
Сопринадлежность коллективу (С)	≤14	15-17	18-20	21-23	24-26	27-29	30-32	33-35	36-38	≥39
Профессиональное самоотношение (П)	≤9	10-13	14-17	18-21	22-25	26-29	30-33	34-37	38-41	≥42
Индекс функциональной позитивности (ФП)	≤56	57-74	75-92	93-110	111-128	129-146	147-164	165-182	183-200	≥201
Отчужденность в коллективе (О)	≤6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21	22-24	25-27	28-30	≥31
Напряженность в коллективе (Н)	≤6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	≥23
Конфликтность в коллективе (К)	≤8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-24	≥25
Агрессивность в коллективе (А)	≤9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25	≥26
Негативный чувственный тон в коллективе (Нч)	≤6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	20-21	≥22
Индекс функциональной негативности (ФН)	27	28-39	40-51	52-63	64-75	76-87	88-99	100-111	112-123	≥124
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	С т э н ы									

Нормативная таблица перевода итогового показателя по шкалам методики «СОВО» «в стандартные – «стэны» (n = 735)

	С т э н ы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ИВО	≤0,1	0,1±0,5	0,6±1,0	1,1±1,5	1,6±2,0	2,1±2,5	2,6±3,0	3,1±3,5	3,6±4,0	≥4,1
С т э н ы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
К л и м а т	Неблагоприятный			Умеренный				Благоприятный		
	Неблагоприятный		Умеренно неблагоприятный		Умеренный		Умеренно благоприятный		Благоприятный	

Примечание: ИВО – интегральный показатель внутригрупповых отношений, как индикатор социально-психологического климата в коллективе

3.3.2. Опросник «Стратегии управления персоналом»

Инструкция: Внимательно прочитайте приведённые ниже утверждения. Оцените, насколько перечисленные ниже признаки свойственны организации, в которой Вы работаете. Помните, что в опроснике нет «плохих» и «хороших» ответов, так как речь идёт об особенностях организации, в которой Вы осуществляете свою профессиональную деятельность.

Оценку каждого приведённого суждения необходимо выразить с помощью семибалльной шкалы:

- 1 – полностью не согласен
- 2 – согласен в малой степени
- 3 – согласен почти наполовину
- 4 – согласен наполовину
- 5 – согласен более чем наполовину
- 6 – согласен почти полностью
- 7 – согласен полностью.

Текст опросника «ОСУ»

В нашей организации:

1. Стремятся заключать с работниками долговременные договоры (контракты).
2. Руководство заинтересовано в том, чтобы ведущие сотрудники (наиболее эффективные, способные) как можно дольше работали в организации.
3. Оценка эффективности профессиональной деятельности каждого работника всегда основывается на его конкретных результатах, их значимости для организации.
4. Ценятся сотрудники, способные доводить начатое дело до конца.
5. Размер вознаграждения зависит от реальных возможностей работника, его конкурентности на фоне своих коллег.
6. Периодически отсутствует набор кадров.
7. Имеется развитая управленческая система, предполагающая конкретные правила и указания для каждого сотрудника.
8. Часто устанавливаются кратковременные сроки для выполнения поставленных задач.

9. Размер вознаграждения зависит от занимаемой должности, стажа и результативности работника.

10. Существует жесткий отбор сотрудников в соответствии с их квалификацией, профессионализмом и опытом подобной работы.

11. Стараются подбирать сотрудников, главным качеством которых является гибкость в общении и отношениях с людьми.

12. Предпочтение отдается сотрудникам, способным эффективно решать профессиональные задачи в ситуациях неопределенности, в динамично изменяющихся социально-экономических условиях.

13. Одними из главных качеств работников являются лояльность и верность организации.

14. Оценка эффективности профессиональной деятельности осуществляется по четким критериям, которые знает каждый работник.

15. Сотрудники способны подстроиться под изменяющиеся условия работы, не снижая при этом требуемого уровня результативности профессиональной деятельности.

16. Каждый сотрудник ориентирован на решение проблем, встающих перед ним в рамках реализации своих профессиональных функций.

17. Сотрудники способны быстро адаптироваться к условиям изменяющейся профессиональной ситуации.

18. Оплата труда предполагает справедливое вознаграждение.

19. Акцент ставится на качество выполнения поставленных задач, на профессионализм работника.

20. Существуют внутриорганизационные представления о справедливости.

21. Оценка сотрудников определяется результативностью, эффективностью их профессиональной деятельности.

22. Ценятся работники, которые способны добиваться максимального профессионального результата при минимуме затрат (экономических, временных, информационных и т. п.).

23. Перед работниками ставятся преимущественно краткосрочные конкретные цели и задачи.

24. Деятельность ориентирована на достижение максимального результата и минимизации условий риска.

25. Наиболее важными являются количественные показатели эффективности профессиональной деятельности работника.

26. Возможная профессиональная эффективность, полезность работника являются одними из главных критериев кадрового отбора в организации.

27. Вознаграждение (например, дополнительные выплаты (премии), благодарственные письма, почетные грамоты и т. п.), получаемое сотрудниками, основывается на внутриорганизационных представлениях о справедливости.

28. Стремятся сделать все, чтобы выполнение профессиональной деятельности не привело к увеличению расходов (расходных статей).

29. Подбираются работники на короткое время для выполнения конкретных узкоспециализированных профессиональных задач.

30. Предпочтение отдается работникам, имеющим узкую профессиональную специализацию.

31. Сокращение и увольнение сотрудников является обычным делом для руководства.

32. Обучение сотрудников (повышение квалификации, переподготовка и т. п.) маловероятно, только в случае крайней необходимости.

33. Карьерный рост (продвижение) возможен только для тех работников, чьи профессиональные навыки необходимы организации на текущий момент времени.

34. Очень строгая оценка эффективности профессиональной деятельности работника, основанная на субъективных критериях руководителей о профессиональных результатах сотрудника.

35. Практически отсутствуют вакантные рабочие места.

36. Деятельность руководства ориентирована на решение текущих задач, направленных на избегание убытков.

37. Выплата вознаграждений основана только на результативности работника.

38. Карьерный рост возможен только при условии наличия свободного места и при наличии у кандидата требуемого для новой должности опыта.

39. Каждый сотрудник имеет представление о целях и перспективах развития организации.

40. Предпочтение отдается разносторонне развитым сотрудникам.

41. Вознаграждение (например, дополнительные выплаты (премии), благодарственные письма, почетные грамоты и т. п.) сотрудников осуществляется на основе проверки их профессиональных заслуг и достижений в организации.

42. Оценка сотрудников производится преимущественно по результатам их профессиональной деятельности в организации.

43. Всегда проводится тщательный анализ профессиональной деятельности претендентов для дальнейшего карьерного роста и развития.

44. Каждый сотрудник способен к быстрой смене деятельности при изменяющихся профессиональных условиях.

45. Работники ориентированы на будущие перспективы организации и на выполнение профессиональных задач для достижения ее больших целей.

46. У сотрудников часто имеет место меланхоличное, подавленное настроение.

47. Выплата вознаграждений происходит только после тщательной проверки и оценки эффективности профессиональной деятельности работника.

48. Имеет место тщательный отбор кандидатов на вакантные должности.

Ключи к опроснику «ОСУ»

	<i>Шкалы «ОСУ»</i>	<i>Номера пунктов</i>
1.	Предпринимательская стратегия (Пс)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
2.	Стратегия динамического роста (Сд)	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
3.	Стратегия прибыльности (Сп)	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
4.	Ликвидационная стратегия (Лс)	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38
5.	Стратегия круговорота (Ск)	39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48

Интерпретация шкал

Предпринимательская стратегия. Поиск и привлечение работников-новаторов, инициативных, контактных, с долговременной ориентацией, готовых рисковать, не боящихся ответственности. Важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись. Набор кадров: поиск людей, способных идти на риск и доводить дело до конца. Вознаграждение: на конкурентной основе, по возможности, удовлетворяющее вкусам работника. Оценка: основывается на результатах, не слишком жесткая. Развитие: неформальное, ориентированное на наставника. Планирование перемещений: в центре – интерес работников. Подбор рабочего места, соответствующего интересам работника.

Стратегия динамического роста. Работники должны быть организационно закреплены, обладать гибкостью в изменяющихся условиях, быть проблемно-ориентированными и работать в тесном сотрудничестве с другими. Набор кадров: поиск гибких и верных людей, способных рисковать. Вознаграждение: справедливое и беспристрастное. Оценка: основывается на четко оговоренных критериях. Развитие: акцент на качественном росте уровня и области деятельности. Планирование перемещений: учитываются реальные возможности и разнообразные формы служебного продвижения.

Стратегия прибыльности. Ориентируется на критерии количества и эффективности в области персонала; сроки — кратковременные; результаты — при относительно низком уровне риска и минимальном уровне организационной закрепленности работников. Набор кадров: чрезвычайно жесткий. Вознаграждение: основывается на заслугах, старшинстве и внутриорганизационных представлениях о справедливости. Оценка: узкая, ориентированная на результат, тщательно продуманная. Развитие: акцент на компетентность в области поставленных задач.

Ликвидационная стратегия. Ориентирована на потребность в работниках на короткое время, с узкой ориентацией, без большой приверженности. Набор кадров: маловероятен из-за сокращения штатов. Оплата труда: основана на заслугах, медленно растущая, без дополнительных стимулов. Оценка: строгая, формальная, основана на управленческих критериях. Развитие: обучение ограничено, только в случае необходимости. Продвижение: те, кто имеет требуемые навыки, имеют и возможность продвижения.

Стратегия круговорота (циклическая). Работники должны быть гибкими в условиях изменений, ориентироваться на большие цели и дальние перспективы. Набор кадров: требуются разносторонне развитые работники. Оплата труда: система стимулов и проверки заслуг. Оценка: по результату. Развитие: большие возможности, но тщательный отбор претендентов. Продвижение: разнообразные формы.

3.3.3. Анкета-опросник «Этапы развития группы»

Инструкция: Оцените, насколько перечисленные характеристики свойственны Вашему трудовому коллективу, имея в виду не только сегодняшний день, но и более длительный отрезок времени. Оценку каждого приведенного суждения необходимо выразить с помощью семибалльной шкалы:

- 1 – полностью не согласен
- 2 – согласен в малой степени
- 3 – согласен почти наполовину
- 4 – согласен наполовину
- 5 – согласен более чем наполовину
- 6 – согласен почти полностью
- 7 – согласен полностью.

Текст анкеты-опросника (АРГ)

1. Считаю, что в нашем подразделении каждый чувствует себя в безопасности и принятым другими членами коллектива.

2. В нашем подразделении каждый имеет впечатление друг о друге, о сходстве и различиях друг с другом.

3. В нашем подразделении есть лидер, который направляет поведение коллектива и мнение которого полностью разделяют и доверяют.

4. В нашем подразделении стараемся избегать общения на «сложные темы» и проявления глубоких чувств.

5. В нашем коллективе все общение ориентировано на решение служебных задач.

6. В общении внутри подразделения стараемся не обсуждать лично-значимые вопросы, и тем, которые могут приводить к конфликтам.

7. В последнее время наблюдается конкуренция между сотрудниками нашего подразделения.

8. В последнее время часто возникают вопросы о правилах распределения обязанностей между членами моего подразделения.

9. В моём коллективе часто возникают противоречия, конфликты по поводу деятельности группы и решения групповых задач.

10. В последнее время часто возникают вопросы сотрудников о распределении ответственности за работу.

11. В моём коллективе каждый стремится подстроиться под идеи, принципы, убеждения ценности группы.

12. В последнее время между членами коллектива часто возникают вопросы о системе вознаграждения за работу.

13. В последнее время наблюдается сплоченность между членами моего подразделения.

14. В нашем подразделении имеет место поддержка друг друга, ориентация на решение общих вопросов.

15. В нашем подразделении выражено доверие друг другу.

16. Развитое чувство групповой принадлежности является отличительной особенностью нашего подразделения.

17. В нашем подразделении разделяют чувства и идеи друг друга.

18. В нашем подразделении стараются избегать любых изменений, которые могут привести к распаду нашего коллектива.

19. В нашем подразделении каждый может работать независимо друг от друга, сохраняя при этом чувство групповой сплоченности и единства.

20. В моём подразделении функциональные позиции (роли) динамично согласовываются в зависимости от решаемых задач или потребностей группы.

21. Чувство принадлежности к коллективу дает мне ощущение самодостаточности, поэтому я не нуждаюсь в одобрении со стороны других членов группы.

22. В моём коллективе ценятся достижения каждого члена группы.

23. Мой коллектив отличается высоким уровнем групповой лояльности и идентичности.

24. В коллективе всегда присутствует взаимная поддержка в решении служебных и личных вопросов.

25. Часто возникает ощущение, что все поставленные перед коллективом задачи решены, и мы просто «посещаем наше рабочее место».

26. В последнее время в коллективе мы стали часто критиковать и оценивать друг друга.

27. В последнее время члены нашего коллектива стараются избегать контактов друг с другом.

28. Считаю, что моё подразделение находится (переживает) в кризисе своего развития.

29. Часто возникают сомнения и тревога по поводу будущего нашего коллектива.

30. В последнее время усилилась напряженность и конфликтность между членами коллектива.

Ключи Анкеты-опросника «Этапы развития группы»

<i>Стадии развития коллектива</i>	<i>Пункты анкеты-опросника</i>
Формирующая стадия	1, 2, 3, 4, 5, 6,
Конфликтная стадия	7, 8, 9, 10, 11, 12
Нормирующая стадия	13, 14, 15, 16, 17, 18
Стадия функционирования	19, 20, 21, 22, 23, 24
Стадия распада	25, 26, 27, 28, 29, 30

Интерпретация Анкеты-опросника «Этапы развития группы»

Формирующая стадия. Формирование взаимоотношений внутри коллектива характеризуется зависимостью. Члены группы полагаются на безопасное, установленное поведение и смотрят на лидера группы как на руководящего и направляющего. У членов группы есть потребность в принятии остальными и уверенности в безопасности. Они начинают составлять впечатления друг о друге, о сходствах и различиях друг между другом, формируются предпочтения для будущей подгруппы. Правила поведения исходят из того, чтобы придерживаться простых вещей и избегать противоречий. Также избегаются серьёзные и сложные темы, проявление глубоких чувств. Дискуссии ведутся в основном вокруг определения содержания задачи, подхода к ней и прочих аналогичных проблем. Чтобы перейти с данной стадии на следующую, каждый должен отказаться от обхождения тем, представляющих угрозу, и пойти на риск возможности конфликта.

Конфликтная стадия. Характеризуется конкуренцией и конфликтом во взаимоотношениях по поводу направленности групповой деятельности и определения локальных задач. По мере того, как члены группы пытаются организовать работу, конфликт неизбежно оказывает влияние на их личные взаимоотношения. Приходится подстраиваться под идеи, принципы и убеждения в соответствии с организацией группы. Могут возникать вопросы о том, кто будет отвечать за тот или иной аспект работы, каковы общие правила, какова система вознаграждения и критерии оценивания. В поведении участников могут возникать широкие колебания, основанные на возникающих проблемах конкуренции между враждующими сторонами. Из-за дискомфорта, возникающего на этом этапе, некоторые могут сохранять молчание и не вступать в конфликтное взаимодействие, в то время как другие

пытаются доминировать. Чтобы перейти на следующую стадию, члены группы должны пересмотреть стратегию доказывания и выяснения, и начать непосредственно решение проблемы.

Нормирующая стадия. Отношения на данной стадии характеризуются сплочённостью. Каждый активно поддерживает вклад остальных членов группы, участвует в решении общих вопросов. Участники готовы изменить своё предвзятое мнение, основываясь на фактах, предоставленных остальными, и они активно вовлекаются в обсуждение насущных вопросов. Лидерство распределяется, и стираются границы между подгруппами. Когда участники начинают лучше узнавать друг друга, возрастает их уровень доверия друг другу, что способствует сплочённости. Именно на этой стадии люди начинают испытывать чувство групповой принадлежности и чувство облегчения в результате разрешения межличностных конфликтов. На третьей стадии люди разделяют чувства и идеи друг друга, дают и получают обратную связь, творчески подходят к решению задач. Они чувствуют себя хорошо, будучи частью эффективной группы. Основным недостатком нормирующей стадии является то, что участники могут начать опасаться неизбежного распада группы и сопротивляться любым изменениям.

Стадия функционирования. Если члены группы переходят на этот этап, их отношения друг с другом развиваются до истинной взаимосвязанности. На этом этапе люди могут работать независимо, в подгруппах или как единое целое с равными возможностями. Их роли и полномочия динамично согласовываются с меняющимися потребностями группы и отдельных лиц. Отдельные члены команды становятся более уверенными в себе и не нуждаются в одобрении большинства. Существует сплоченность: групповая идентичность завершена, моральный дух и уровень групповой лояльности высок. Присутствует взаимоподдержка: в решении проблем принимаются и рассматриваются разные варианты, делается акцент на достижениях.

Стадия распада. Заключительная стадия, которая включает в себя прекращение функционирования команды и её расформирование, когда все поставленные задачи решены. Завершение сплочённой командной работы может быть своего рода кризисом для членов коллектива из-за возникающих неопределённостей перед новыми задачами.

3.3.4. Анкета «Оценка настроения и функции коллектива»

Инструкция: Оцените, насколько перечисленные виды настроения свойственны Вашему трудовому коллективу, имея в виду не только сегодняшний день, но и более длительный отрезок времени. Оценку каждого приведенного суждения необходимо выразить с помощью семибалльной шкалы:

- 1** – полностью не согласен
- 2** – согласен в малой степени
- 3** – согласен почти наполовину
- 4** – согласен наполовину
- 5** – согласен более чем наполовину
- 6** – согласен почти полностью
- 7** – согласен полностью.

<i>В моём коллективе преобладает:</i>	<i>Балл</i>
1. Удовлетворенность текущим положением дел, несопровождаяемая выраженным желанием прилагать силы для достижения успехов в настоящее время	
2. Чувства бодрости и радости	
3. Малая эмоциональная чувствительность и пониженный уровень притязаний	
4. Тонус (ресурс сил) и активность коллектива на среднем уровне	
5. Жизнерадостное, беспокойное, оживленное, азартное настроение	
6. Сумрачное, тоскливое, меланхоличное настроение	
7. Раздраженное (гневливое) настроение в сочетании с ощущениями напряжения, бессилия	
<i>Мой коллектив:</i>	
8. Тормозит, ограничивает мою активность для достижения необходимых и/или желаемых целей	
9. Мобилизует меня, выступает ресурсом для достижения необходимых и/или желаемых целей	
10. Лишает меня сил, энергии для достижения необходимых и/или желаемых целей	

3.3.5 Анкета «Организационно-групповая идентичность членов служебного коллектива»

Инструкция: Пожалуйста, отметьте, насколько представленные утверждения соответствуют Вашему представлению о служебном коллективе. Для ответа на вопрос прочитайте утверждение, по порядку, из текста утверждений. Найдите в бланке для ответов его номер и оцените, насколько это утверждение совпадает с Вашей позицией. Оценивать следует по следующему ключу:

- 5 – полностью согласен, совпадает
- 4 – скорее согласен, чем не согласен
- 3 – не уверен
- 2 – скорее не согласен, чем согласен
- 1 – полностью несогласен.

Поставьте балл вашего ответа в соответствующую клеточку в бланке для ответов. Просим Вас отвечать максимально точно и искренне. В противном случае работа теряет всякий смысл, и Ваше время тратится бесцельно. На заполнение анкеты вам потребуется 3 минуты.

<i>Утверждение</i>	<i>Ответ</i>
1. Я понял, как следует отвечать на вопросы этой анкеты	
2. Мои коллеги и я не стараемся дружить, просто каждый делает свою работу	
3. Бывало, что коллеги выручали меня в решении личных проблем	
4. В нашем коллективе все поддержат меня, случись что не так	
5. Мой начальник — опытный профессионал	
6. Мои отношения с коллегами исключительно деловые	
7. Помимо работы меня с коллегами объединяют и другие интересы	
8. Я могу свободно обсуждать личные проблемы в своем служебном коллективе	
9. То, чем я занят в рабочее время, не имеет значения для моих коллег	
10. В сложных ситуациях на работе я поступаю, руководствуясь примером своего руководителя	
11. Обновление моего служебного коллектива не вызывает у меня сожалений	
12. У меня нет желания для встреч с коллегами во внерабочее время	
13. Я не стал бы рассказывать на работе о том, что происходит в моей личной жизни	
14. Состояние моих дел на работе не интересует моих коллег	
15. Мой руководитель вряд ли поможет мне в решении рабочих проблем	

16. В случае необходимости я перейду из своего коллектива в другой без сомнений	
17. У меня и моих коллег нет противоречий по поводу совместных действий	
18. Во внерабочее время (при необходимости) коллеги придут мне на помощь	
19. Действуя вместе, мы с коллегами добиваемся лучших результатов, чем порознь	
20. В трудной жизненной ситуации я не уверен в поддержке своего начальника	
21. На работе мне все равно с кем из коллектива приходится действовать сообща	

Спасибо за искренние ответы и качественную работу!

Ключ анкеты «Организационно-групповая идентичность»

<i>Показатели</i>	<i>Пункты анкеты</i>
Технический вопрос	1
1. Совпадение интересов, взглядов, ценностей и ориентаций участников коллектива	Прямая шкала: 7, 17 Обратная шкала: 2, 12
2. Атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия в коллективе	Прямая шкала: 3, 8 Обратная шкала: 13, 18
3. Активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников	Прямая шкала: 4, 19 Обратная шкала: 9, 14
4. Привлекательность руководителя служебного коллектива как оптимально функционирующего члена группы	Прямая шкала: 5, 10 Обратная шкала: 15, 20
5. Отчуждение от коллектива	Прямая шкала: 6, 11, 16, 21

Рекомендации по обработке результатов обследования

1. Указание «обратная шкала» означает, что перед расчетом значение ответа следует привести к прямой шкале путем вычисления $6 - Б$, где $Б$ — балл участника.

2. Технический вопрос необходим для понимания опрашиваемым инструкции (значение менее 5 баллов означает неготовность респондента к обследованию).

3. Показатель шкалы 5 (отчуждение от коллектива) имеет проверочное значение. В случае, если он превышает значение любой из шкал — результаты анкетирования следует считать недостоверными.

3.3.6 Анкета «Оценка взаимодействия и взаимоотношений членом служебного коллектива»

Инструкция: Пожалуйста, отметьте, насколько представленные утверждения соответствуют Вашему представлению о служебном коллективе. Для ответа на вопрос прочитайте утверждение, по порядку, из текста утверждений. Найдите в бланке для ответов его номер и оцените, насколько это утверждение совпадает с Вашей позицией.

Оценивать следует по следующему ключу:

5 – полностью согласен, совпадает

4 – скорее согласен, чем не согласен

3 – нельзя ни согласиться, ни опровергнуть

2 – скорее не согласен, чем согласен

1 – полностью несогласен, не совпадает.

Поставьте балл вашего ответа в соответствующую клеточку в бланке для ответов. Просим Вас отвечать максимально точно и искренне. На заполнение анкеты вам потребуется 10 мин.

<i>Утверждение</i>	<i>Ответ</i>
1. Ваша повседневная деятельность соответствует должностному регламенту по замещаемой должности	
2. Общение с коллегами утомляет Вас	
3. Вам удастся достичь лучших результатов, работая совместно с коллегами из подразделения	
4. Ваших коллег нельзя считать профессионалами в своем деле	
5. Вам легко удастся найти общий язык с коллегами из подразделения	
6. Вы негативно оцениваете коллектив, в котором работаете	
7. Ваша деятельность выходит за пределы обязанностей, предусмотренных регламентом по замещаемой должности	
8. Взаимодействие с коллегами делает Вас энергичным	
9. Ваши результаты ухудшаются, если приходится взаимодействовать с коллегами из подразделения	
10. Ваших коллег можно считать профессионалами в своем деле	
11. Вам трудно взаимодействовать с коллегами из подразделения	

12. Вы положительно оцениваете коллектив, в котором работаете	
13. Ваши функциональные обязанности соответствуют замещаемой Вами должности	
14. Необходимость общаться с коллегами ухудшает Ваше настроение	
15. Вы эффективнее действуете, если взаимодействуете с коллегами из своего подразделения	
16. Вам не интересно знать мнение коллег относительно рабочих вопросов	
17. Коллеги из Вашего подразделения легко откликаются на Ваши просьбы	
18. Вам не нравится считать себя частью коллектива, с которым Вы работаете	
19. Вы выполняете обязанности, не соответствующие замещаемой Вами должности	
20. Общение с коллегами улучшает Ваше настроение	
21. Ваша эффективность снижается из-за необходимости взаимодействовать с коллегами	
22. Вам важно знать мнение коллег по рабочим вопросам, на которые Вы не знаете ответа	
23. Коллеги из Вашего подразделения игнорируют Ваши просьбы	
24. Вам нравится причислять себя к коллективу, в котором работаете	
25. Содержание Вашей деятельности соответствует подразделению, в котором Вы проходите службу	
26. Взаимодействие с коллегами вызывает у Вас неприятные чувства	
27. Ваша продуктивность увеличивается при участии коллег	
28. Вы не доверяете своим коллегам в служебных делах	
29. Вам с коллегами по коллективу легко удастся координировать совместные действия	
30. Ваше мнение о себе снижается, когда окружающие узнают о коллективе, в котором Вы работаете	
31. Вы привлекаетесь для выполнения деятельности не свойственной Вашему подразделению	
32. Взаимодействие с коллегами придает Вам чувство уверенности	
33. Совместная деятельность с коллегами негативно влияет на Вашу продуктивность	
34. Вы доверяете своим коллегам в решении рабочих вопросов	
35. Вам не удастся действовать совместно с коллегами из подразделения	
36. Ваша самооценка повышается, когда люди узнают, в каком коллективе Вы работаете	

**Ключ анкеты «Оценка взаимодействия и взаимоотношений
членом служебного коллектива»**

<i>Показатели</i>	<i>Критерии и пункты анкеты</i>
1. Нормативная регламентация деятельности члена служебного коллектива (НР)	Благоприятный: 1, 13, 25 Неблагоприятный: 7, 19, 31
2. Продуктивность совместной деятельности члена служебного коллектива (ПР)	Благоприятный: 3, 15, 27 Неблагоприятный: 9, 21, 33
3. Координация взаимодействия члена служебного коллектива (ОК))	Благоприятный: 5, 17, 29 Неблагоприятный: 11, 23, 35
4. Психоэмоциональное состояние в коллективе (ПЭ)	Благоприятный: 8, 20, 32 Неблагоприятный: 2, 14, 26
5. Отношение к членам служебного коллектива (ОУ)	Благоприятный: 10, 22, 34 Неблагоприятный: 4, 16, 28
6. Отношение к себе как члену служебного коллектива (СО)	Благоприятный: 12, 24, 36 Неблагоприятный: 6, 18, 30

Рекомендации по обработке результатов обследования

Для вычисления значения по каждому показателю благоприятный и неблагоприятный критерии рассчитываются отдельно. Для этого подсчитывается сумма баллов, полученная для каждого из них. Итоговое значение вычисляется путем вычитания суммы значения благоприятных критериев из неблагоприятных.

Например, по шкале «Нормативная регламентация взаимодействия участников служебного коллектива» обследуемый ответил на вопрос № 1 — 5 баллов, вопрос № 13 — 4 балла, вопрос № 27 — 5 баллов.

Соответственно, сумма баллов, набранных по благоприятным критериям, составляет 14 баллов.

На вопрос № 7 он ответил 2 балла, № 19 — 1 балл, № 31 — 2 балла. Сумма баллов, набранных по неблагоприятным критериям, составляет 5 баллов.

Вычитаем из суммы значений по благоприятным критериям сумму неблагоприятных критериев. 14 баллов — 5 баллов = 9 баллов.

2. Полученные значения отмечаются на профиле члена служебного коллектива.

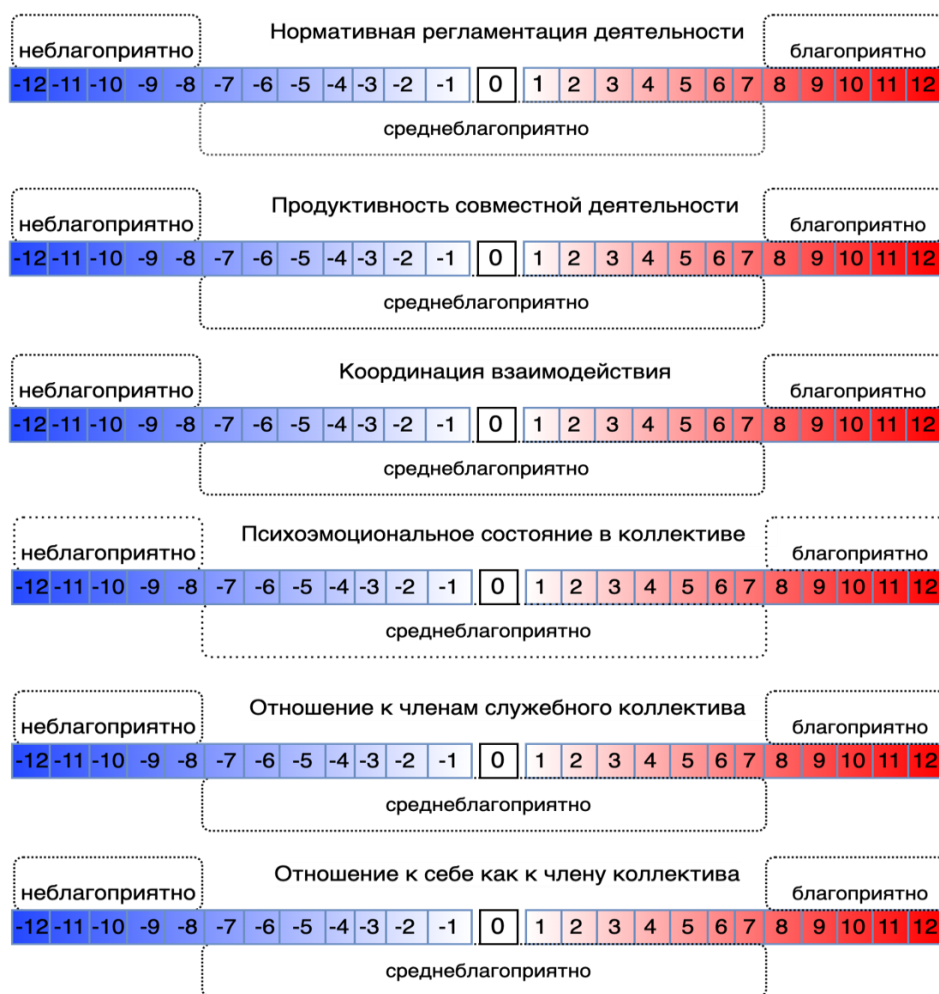


Рис. 17. Профиль члена служебного коллектива

3. Для оценки социально-психологического климата рассчитываются средние значения показателей взаимодействия и взаимоотношений всех обследованных членов коллектива.

Для этого высчитываются средние значения показателей взаимодействия и взаимоотношений каждого обследованного члена коллектива по формулам:

$$\text{Взаимодействие (ВД)} = (\text{НР} + \text{ПР} + \text{ОК}) / 3$$

$$\text{Взаимоотношения (ВО)} = (\text{ПЭ} + \text{ОУ} + \text{СО}) / 3$$

Полученный результат отмечается на координатной сетке состояний членов служебного коллектива в виде точки с координатами (ВД; ВО).

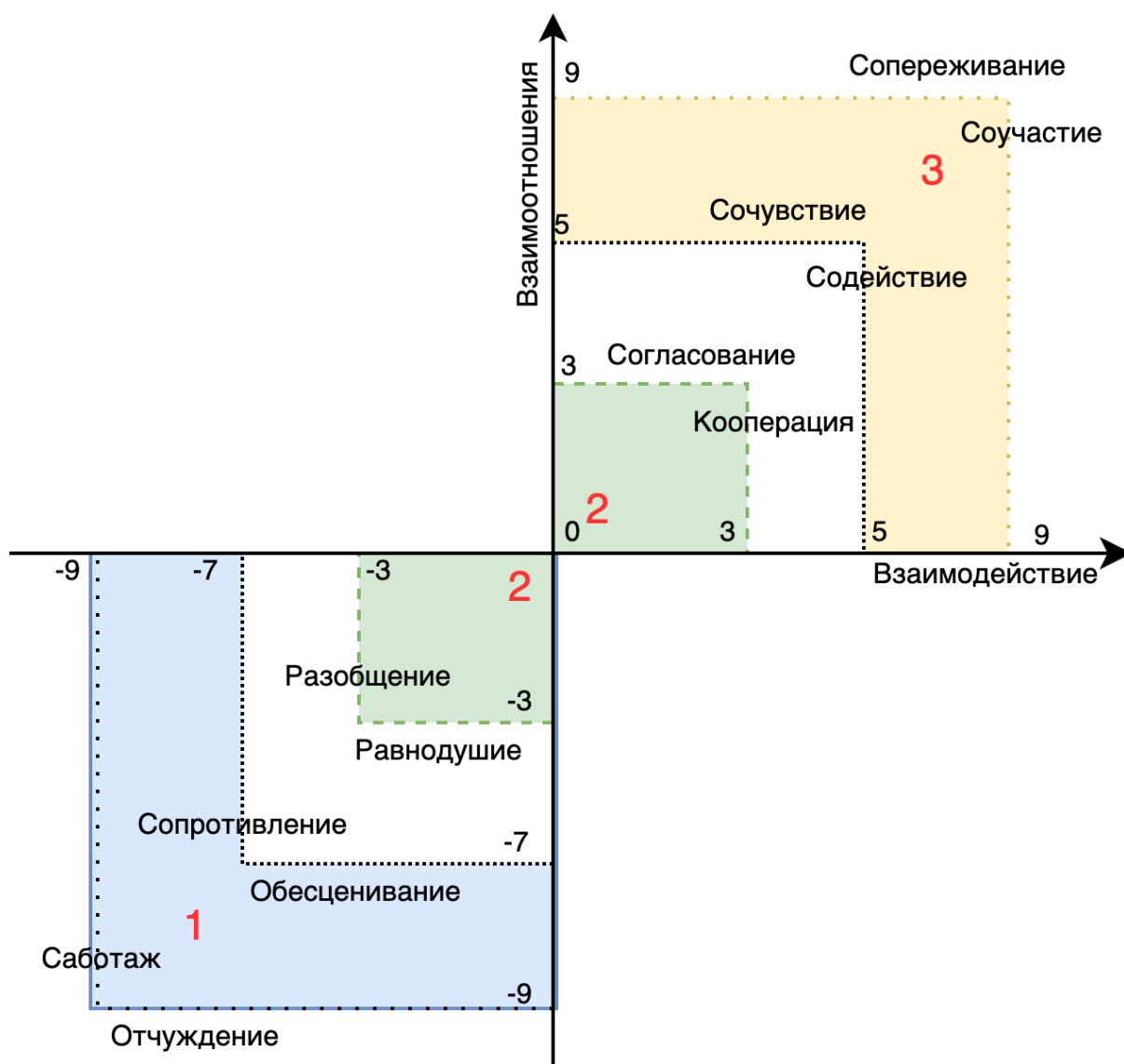


Рис. 18. Пространство социально-психологического климата служебного коллектива

Примечание: 1 – зона неблагоприятного климата; 2 – зона среднеблагоприятного климата; 3 – зона благоприятного климата.

На схеме социально-психологического климата наносятся положения членов служебного коллектива исходя из их усредненных оценок взаимодействия и взаимоотношений. Следует отметить, что зоны социально-психологического климата маркируются с учетом выражения взаимодействия и взаимоотношений в конкретных формах поведения членов коллектива. На рис. 18 определены только базовые зоны социально-психологического климата, отражающие типичные положения членов коллектива во внутригрупповых отношениях.

Наряду с ними могут быть выявлены позиции членов служебного коллектива, чья оценка взаимодействий и взаимоотношений характе-

ризуется противоречиями. Они выражаются несоответствием в оценке совместной деятельности и отношений членами коллектива. Объяснение подобным группам видится в дисгармонии субъективных представлений члена коллектива и преодолевается разъяснением данной им оценки. Как правило, подобные проявления характерны членам коллектива, ощущающим проблемы в коллективе, но не желающим приступить к их разрешению.

Для маркирования зон социально-психологического климата на схеме (рис. 18) используются три области, характеризующиеся разными формами проявления.

Зона *неблагоприятного климата* (1) выражается во взаимодействии проявлениями сопротивления (несотрудничества, уклонения) вплоть до саботажа указаний и распоряжений либо иных форм отказа от выполнения действий. Во взаимоотношениях членов коллектива неблагоприятный климат выражается в проявлениях обесценивания коллег вплоть до отчуждения в отношениях (разрыва, исключения).

Зона *среднеблагоприятного климата* (2) характеризуется колебаниями во взаимодействии членов коллектива от разобщения до кооперации, а во взаимоотношении — от равнодушия до согласованности отношений членов коллектива по определенным вопросам.

Зона *благоприятного климата* (3) проявляется во взаимодействии содействием членам коллектива в выполнении ими служебных задач и может распространяться вплоть до соучастия и во внеслужебных делах. Взаимоотношения при благоприятном социально-психологическом климате характеризуются сочувствием (проявлением чувств членами коллектива) вплоть до сопереживания (схожего эмоционального состояния).

Поскольку топологическая модель социально-психологического климата позволяет характеризовать положения членов служебного коллектива, схожих по оценке их деятельности и отношений, целесообразным является анализ их положения в единой системе координат служебного коллектива. Это позволит установить сотрудников, находящихся в схожих условиях деятельности, даст возможность раскрыть предпосылки трудностей и конфликтов, создаст задел для совершенствования и развития внутригрупповых отношений.

Выводы главы.

Представленные в главе методические материалы расширяют и уточняют представление об изучении социально-психологического климата в служебном коллективе, раскрывают цель и задачи, применяемую методологию и методы.

Предложенные методики являются авторским инструментарием, подготовленным для решения конкретных задач изучения внутригрупповых отношений, представлений членов служебного коллектива о себе, членах коллектива, выполняемой деятельности, в совокупности составлявшие основу социально-психологического климата. Методики полностью соответствуют авторской концепции внутригрупповых отношений как основания социально-психологического климата, выступая методическим основанием для операционализации её положений.

Применение методик обогащает инструментарий психологов органов, организаций и подразделений федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, открывая новые возможности психологической работы с личным составом.

Заключение

В завершение отметим, что выполненное исследование нацелено на решение задачи психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации. Его результатом стало описание психологических основ социально-психологического климата служебных коллективов органов внутренних дел Российской Федерации посредством разработки теоретических положений и их эмпирической проверки.

Новизной исследования выступил авторский подход к концептуализации социально-психологического климата служебного коллектива на основе функций взаимодействия и взаимоотношений его участников. Исследование было направлено на рассмотрение теоретических оснований построения концепции, определения закономерностей функций и их психологических проявлений, разработку методики изучения климата, основывающегося на субъективных представлениях участников служебного коллектива. На основе теоретической и эмпирической работы авторами проведена концептуализация социально-психологического климата служебного коллектива органа внутренних дел Российской Федерации как совокупности функциональных отношений его участников. Описаны основания психологической диагностики отношений в служебном коллективе. Проведено эмпирическое исследование особенностей отношений и социально-психологического климата в учебных и служебных коллективах территориальных органов внутренних дел. Описаны методические и процедурные аспекты диагностики социально-психологического климата в служебном коллективе.

Результатом работы стала концепция социально-психологического климата, основанная на теоретическом обобщении психологических закономерностей служебного коллектива органа внутренних дел Российской Федерации. К научно-теоретическим перспективам применения концепции социально-психологического климата служебного коллектива относится дальнейшее изучение функциональных отношений его участников, опосредованных условиями служебной деятельности, раскрытие детерминант отношений, их форм и условий, не связанных со служебной деятельностью.

К методическим перспективам применения представленной в монографии концепции социально-психологического климата следует отнести отсутствие средств психологической диагностики климата,

основывающихся функциональных характеристиках взаимодействия и взаимоотношения членов служебного коллектива. Разработанный авторами комплекс методик является единственным инструментом операционализации концепции и, как следствие, нуждается в продолжении операционализации, оценки надежности и валидности.

К операциональным перспективам использования концепции социально-психологического климата следует отнести дальнейшее повышение помехоустойчивости, разработки требований по организации процедуры обследования социально-психологического климата в коллективах с разным количеством участников, разными целями деятельности и условиями ее осуществления. Эта группа задач свойственна и другим методам исследования социально-психологического климата что оценивается авторами как проблема диагностики, характерная для всей психологической практики, а не только ее отдельных отраслей.

Результаты показывают перспективность дальнейшей разработки методологии, методов измерения социально-психологического климата, основывающегося на изучении функций. Они продемонстрировали состоятельность индекса благоприятности социально-психологического климата как показателя внутригрупповых отношений в служебных коллективах, альтернативного существующим методам его измерения.

Основными задачами применения полученных результатов является получение новых знаний о функциях отношений членов служебных коллективов и их применения для измерения роли руководителей (неформальных) лидеров, анализа эффективности работы коллектива в целом и отдельных его членов. Конечно, материалы монографии могут быть использованы при разработке содержания дисциплин учебного плана основной профессиональной образовательной программы высшего образования по специальности 37.05.02 – Психология служебной деятельности, нацеленных на изучение служебных коллективов органов внутренних дел, отношений между сотрудниками, особенностей социально-психологического климата и его функциональных характеристик. К числу прикладных задач применения результатов следует отнести разработку процедуры исследования социально-психологического климата с учетом условий оперативно-служебной деятельности, которая бы характеризовала комплекс требований и параметров, раскрывающих значение условий.

Полагаем, что дальнейшее изучение взаимоотношений участников служебных коллективов может стать условием решения проблемы срабатываемости и совместимости сотрудников органов внутренних дел, а также вопросов их надежности в обычных и особых условиях деятельности.

Список литературы

1. Акимов, С. И. Понятие служебного коллектива в органах внутренних дел и его основные профессионально-нравственные характеристики / С. И. Акимов // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 43. – С. 93–98.
2. Андреева, И. А. Методика организации социально-психологических исследований в органах внутренних дел: методическое пособие / И. А. Андреева, В. А. Корчмарюк; под общ. ред. В. Л. Кубышко. Москва: ЦОКР МВД России, 2008. – 64 с.
3. Актуальные проблемы психологической работы с сотрудниками ОВД и профессионального психологического отбора на службу (обзор материалов координационно-методического совета) / В. М. Крук, А. Ф. Караваев, М. В. Виноградов, Ю. Г. Касперович // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2016. – № 3(66). – С. 80–82.
4. Ананьев, В. А. Введение в потрясающую психотерапию / В.А. Ананьев // Журнал практического психолога. – 1999. – №7–8. – С. 15–31.
5. Андреева, Г. М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. – Москва: Аспект Пресс, 2002. – 364 с.
6. Андриенко, Е. В. Социальная психология / Е.В. Андриенко. – Москва: Академия, 2004. – 264 с.
7. Астафьев, Н. В. Обучение руководителей и формирование служебных коллективов сводных отрядов полиции и оперативных групп в процессе первого этапа подготовки к служебной командировке на территорию Северо-Кавказского региона Российской Федерации / Н. В. Астафьев // Право и образование. – 2015. – № 10. – С. 115–124.
8. Ашуров, А. А. Текучесть кадров / А. А. Ашуров // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 38. – С. 163–167.
9. Бабушкин, Г. Д. Психологическая совместимость и срабатываемость в спортивной деятельности / Г.Д. Бабушкин, Е.В. Кулагина. – Омск: СибГАФК, 2001. – 110 с.
10. Баженова, Н. Г. Психические состояния и отношение к болезни сотрудников полиции в период госпитализации / Н. Г. Баженова, Е.Ю. Шпаковская // АНИ: психология и педагогика. – 2018. – № 1(22). – С. 243–246.

11. Батури́н, Н. А. Российский стандарт тестирования персонала / Н. А. Батури́н, Е. В. Вучетич, С. Н. Костромина // Организационная психология. – 2015. – Т. 5. № 2. – С. 67–138.
12. Батури́н, Н. А. Современная психодиагностика в России: преодоление кризиса и решение новых проблем / Н. А. Батури́н // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2010. – Вып. 11. – № 40 (216). – С. 4–12.
13. Бигчинтаева, Л. Г. Теоретический анализ психодиагностики социально-психологического климата в коллективах сотрудников ОВД в контексте исследования правовой психологии групп / Л. Г. Бикчинтаева // Вестник Московского университета МВД России. 2014. – № 3. – С. 244–249.
14. Бодров, В. А. Профессиональное утомление: фундаментальные и прикладные проблемы / В. А. Бодров. – Москва: Институт психологии РАН, 2009. – 560 с.
15. Бодров, В. А. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / В. А. Бодров. – Москва : ПЕР СЭ, 2007. – 855 с.
16. Бойко, В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов // Деловая психология. – Москва: Мысль, 1983. – 207 с.
17. Большой юридический словарь / под ред. А. В. Малько. – Москва: Проспект, 2009. – 506 с.
18. Бородавко, Л. Т. Значение руководителя служебного коллектива органа внутренних дел в формировании нормативного поведения его участников: эмпирическое исследование / Л. Т. Бородавко, Н. Н. Силкин, В. А. Корзунин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 3(103). – С. 300–310.
19. Булатова, Е. А. Психология социального взаимодействия: учеб. пособие / Е. А. Булатова, Н. А. Зимина, С. М. Зинина. – Нижний Новгород: ННГАСУ, 2017. – 214 с.
20. Бурова, Е. В. Анализ социально-психологического климата трудового коллектива / Е. В. Бурова // Наука и современность. – 2014. – № 28. – С. 127–132.
21. Бурлачук, Л. Ф. К психологической теории ситуации / Л. Ф. Бурлачук, Н. Б. Михайлова // Психологический журнал. – 2002. – №1. – С. 5–17.
22. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика: учебник для вузов / Л. Ф. Бурлачук. – Санкт-Петербург: Питер, 2006. – 351 с.

23.Бурцев, А. О. Влияние стиля руководства на психологический климат организации (на примере служебных коллективов МВД России) /А. О. Бурцев, Н. Н. Тавтилова // Прикладная юридическая психология. – 2020. – № 2 (51). – С. 107–116.

24.Буянов, В. И. Изучение социально-психологического климата в организации: содержание, критерии, методы / В. И. Буянов. – Москва, 2012. – 73 с.

25.Ванюшина, И. Н. Принцип субординации на государственной службе Российской Федерации и службе в органах внутренних дел Российской Федерации / И. Н. Ванюшина // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2020. – № 3(53). – С. 73–84.

26.Вахнина, В. В. Профилактика межличностных конфликтов как фактор, влияющий на формирование благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе органов внутренних дел / В. В. Вахнина, В. И. Михайлов, Н. А. Штейников // Прикладная психология и педагогика. – 2018. – Т. 3, № 2. – С. 14–22.

27.Вахнина, В. В. Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел / В. В. Вахнина, П. П. Бугров // Академическая мысль. – 2020. – № 1(10). – С. 114–118.

28.Величковский, Б. Б. Когнитивные эффекты умственного утомления / Б. Б. Величковский // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2019. – №1. – С. 108–122.

29.Верстова, М. Е. К вопросу о функциональной структуре системы управления ОВД в контексте решения современных задач правоохранительной деятельности / М. Е. Верстова, С. А. Полежаева, А. Н. Поляков, И. Л. Романовский // Вестник Академии экономической безопасности МВД России. – 2009. – № 2. – С. 50–55.

30.Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учебник / под общ. ред. В. Я. Кикотя. – Москва: ЦОКР МВД России, 2009. – 480 с.

31.Вязовова, Н. В. Психологический климат в профессиональной группе (коллективе военнослужащих в/ч 25801) / Н. В. Вязовова, А. А. Козлова // Актуальные проблемы современной России: психология, педагогика, экономика, управление и право : сб. науч. тр. Межд. науч.-практ. конф. (Москва, 07–24 апр. 2023 г.) / отв. ред.: В. П. Вершинин, А.Л. Третьяков. – Москва: Московский психолого-социальный университет, 2023. Том 10. С. 129–138.

32. Гаврюченко, С. Н. Карьера в системе ценностных ориентаций сотрудников полиции / С. Н. Гаврюченко // Теория и практика общественного развития. – 2014. – №7. – С. 37–39.

33. Гайдар, К. М. Социально-психологическая концепция группового субъекта / К. М. Гайдар. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2013. – 396 с.

34. Гайнуллина, А. В. Профилактика конфликтов в коллективах органов внутренних дел как условие поддержания благоприятного социально-психологического климата / А. В. Гайнуллина // Вестник Московского университета МВД России. – 2017. – № 5. – С. 282–285.

35. Герасимов, П.Е. Теоретические аспекты проблемы «самоотношения» / П. Е. Герасимов // Ученые записки. – 2010. – Т. 3. № 4 (12). – С. 80–84.

36. Глуханюк Н. С. Психодиагностика: учебное пособие / Н. С. Глуханюк, Д. Е. Белова. Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 268 с.

37. Горностаев, С. В. Служебная лояльность как фактор служебной деятельности: административно-правовой и феноменологический подходы / С. В. Горностаев // Психология и право. – 2017. – Т. 7, № 1. – С. 68–79.

38. Грачев, А. А. Психологическое проектирование производственной организации / А. А. Грачев. – Санкт-Петербург: Ин-т практ. психологии, 2008. – 187 с.

39. Грязнов С.А. Организация и координация как функция управления / С.А. Грязнов // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 3-1 (85). С. 77–80.

40. Гурьев, М. Е. Анализ особенностей социально-психологического климата коллектива сотрудников органов внутренних дел / М. Е. Гурьев // Актуальные проблемы психологической работы в органах внутренних дел: сб. статей по материалам межведомственного круглого стола (Васильевские чтения). Санкт-Петербург, 24 марта 2016 года. – Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. – С. 75–80.

41. Гуськова, Т. А. Влияние психологической совместимости сотрудников на социально-психологический климат в коллективе / Т. А. Гуськова // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2022. – № 6. – С. 93–98.

42. Дарижапова М.Н. Акмеологические особенности самоотношения государственных служащих: автореф. дис... канд психол. наук: 19.00.13 / Дарижапова Марина Николаевна. – Москва, 2008. – 26 с.
43. Девишвили, В.М. Групповая сплоченность в спортивных командах разного профессионального уровня / В. М. Девишвили, М. О. Мдивани, Д. С. Елгина // Национальный психологический журнал. – 2017. – №4 (28). – С. 121–128.
44. Дежурова, Е. В. Психологическая характеристика изучения суицидально настроенных осужденных, отбывающих наказание в местах лишения свободы / Е. В. Дежурова // Ученые записки университета Лесгафта. – 2019. – № 9(175). – С. 366–369.
45. Дизер, О. А. Принципы службы в органах внутренних дел Российской Федерации / О. А. Дизер // Управление деятельностью по обеспечению безопасности дорожного движения (состояние, проблемы, пути совершенствования). – Орёл: ОрЮИ МВД России, 2017. – С. 133–138.
46. Донцов, А. И. Психология коллектива: методологические проблемы исследования / А. И. Донцов - Москва: МГУ, 1984. – 208 с.
47. Духновский, С. В. Диагностика межличностных отношений в работе практического психолога образования: учебное пособие / С. В. Духновский. – Курган: Курганский гос. ун-т, 2016. – 190 с.
48. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум / С. В. Духновский. – 1-е изд. – Москва: Юрайт, 2020. – 245 с.
49. Духновский, С. В. Социально-психологический климат и внутригрупповые отношения в служебном коллективе / С. В. Духновский, К. В. Злоказов // Кадровик. – 2023. – № 12. – С. 88–97.
50. Духновский, С. В. Опросник «Субъективная оценка уровня утомленности личности»: разработка, психометрическая характеристика, применение / С. В. Духновский, Э. К. Шелепина // Российский девиантологический журнал. – 2024. – Т. 4, № 2. – С. 144–160.
51. Духновский, С. В. Разработка методики «Определение социально-психологической дистанции в межличностных отношениях» / С. В. Духновский // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2012. – № 19(278). – С. 41–46.
52. Духновский, С. В. Виды отношения к себе как профессионалу // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. – 2023. – Вып. 6. – С. 87–92.

53. Духновский, С.В. Оценка отношения к себе как профессионалу: описание методики, особенности использования в системе государственной гражданской службы / С. В. Духновский // Кадровик. – 2021. – №7. – С. 33–41.

54. Духновский, С. В. Психодиагностика: учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. – Москва: Юрайт, 2021. – 353 с.

55. Духновский, С. В. Психология отношений личности: монография / С. В. Духновский. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2014. – 380 с.

56. Духновский, С. В. Субъективная оценка межличностных отношений: руководство по применению / С. В. Духновский. – Санкт-Петербург: Речь, 2006. – 51 с.

57. Духновский, С. В. Субъективная оценка внутригрупповых отношений: описание опросника и возможности его использования / С. В. Духновский, К. В. Злоказов // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – №4 (74). – С. 106–112

58. Духновский, С. В. Внутригрупповые отношения и особенности настроения служебного коллектива / С. В. Духновский // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2024. – Т. 29, № 2(97). – С. 140–145.

59. Душкин, А. С. Регуляция негативных эмоциональных состояний сотрудников полиции / А. С. Душкин, Л. Ю. Нежкина, О. И. Юрина // Прикладная юридическая психология. 2022. № 2(59). С. 29–37.

60. Душкин, А. С. Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел по вопросам эффективного управления служебным коллективом / А. С. Душкин, К. В. Злоказов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2019. – № 3(83). – С. 204–214.

61. Евтифеева, Е. А. Доверие как компонент социально-психологического климата коллектива / Е. А. Евтифеева, Е. В. Балакшина, С. И. Филиппченкова // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. – Москва: Институт психологии РАН, 2018. – С. 963–974.

62. Егоров, К. А. Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел: учебное пособие / К. А. Егоров, Л. Ю. Тюнис, О. А. Ульянина. – Москва: Академия управления МВД России, 2018. – 92 с.

63. Егорова, Л. С. Социология управления социально-психологическим климатом на предприятиях / Л. С. Егорова, Н. Ю. Челнакова // Научный журнал Ивановской государственной текстильной академии №7. – 2008. – С. 90–98.

64. Ежегодник профессиональных рецензий и обзоров. Методики психологической диагностики и измерения / под ред. Н. А. Батурина, Е. В. Эйдмана. – Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2010. – Т. 1. – 293 с.

65. Еремеев, С. Г. Харассмент: современный взгляд на проблему / С. Г. Еремеев // Прикладная юридическая психология. – 2022. – №1(58). – С. 28–35.

66. Ермолаев, В. В. Представление о профессиональной карьере у сотрудников с разным уровнем лояльности к организации / В. В. Ермолаев // Вестник Воронежского института МВД России. – 2012. – №4. – С. 162–166.

67. Ермолаева, Е.В. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе как условие эффективной работы / Е. В. Ермолаева, Л. А. Павлова // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2015. – № 3. – С. 50–52.

68. Ермолова, Е. О. Влияние способов совладающего поведения на социально-психологический климат в структурных подразделениях ОВД / Е. О. Ермолова, О. А. Шамшикова, А. О. Щемель // Сибирский педагогический журнал. – 2017. – № 3. – С. 103–108.

69. Жовтоножко, В. В. Исторический анализ термина «социально-психологический климат» в отечественной науке / В. В. Жовтоножко // Власть. – 2016. – Т. 24, № 3. – С. 163–167.

70. Журавлев, А. Л. Психологические особенности коллективного субъекта / А. Л. Журавлев // Проблема субъекта в психологической науке / отв. ред. А. В. Брушлинский, М. И. Воловикова, В. Н. Дружинин. – Москва: Академический проект, 2000. – С. 133–151.

71. Зародина, В. В. Социально-психологический климат в контексте эффективности трудовой деятельности сотрудников / В. В. Зародина // Человеческий капитал. – 2018. – № 1(109). С. 48–59.

72. Зародина, В. В. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: его особенности и влияние на эффективность труда сотрудников / В. В. Зародина // Человеческий капитал. – 2018. – № 3 (111). – С. 41–52.

73. Зарубина, Н. Н. Взаимное уважение в повседневной жизни россиян / Н. Н. Зарубина // Социологические исследования. – 2014. – № 3. – С. 10–18.
74. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер. – Москва: Академия, 2006. – 240 с.
75. Зейгарник, Б. В. Патопсихология / Б. В. Зейгарник. – Москва: Юрайт, 2024. – 367 с.
76. Зинченко В. П., Леонова А. Б. Психометрика утомления / В. П. Зинченко, А. Б. Леонова. – Москва: МГУ, 1977. – 109 с.
77. Злоказов, К. В. Трудности в измерении и оценке социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел / К. В. Злоказов, В. А. Юренкова, А. А. Рожков // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2022. – № 3(95). С. 191–197.
78. Злоказов, К. В. Деструктивное социальное поведение / К. В. Злоказов. – Екатеринбург: Уральский гос. пед. ун-т, 2017. – 183 с.
79. Злоказов, К. В. Методология и методы социально-психологического исследования / К. В. Злоказов. – Санкт-Петербург: СПбУ МВД России, 2020. – 112 с.
80. Злоказов, К. В. Актуальные проблемы профессионально-психологического отбора кандидатов на службу (учебу): учебно-практическое пособие / К. В. Злоказов, Р. И. Степанов, Е. В. Чернышева. – Екатеринбург: УрЮИ МВД России, 2014. – 176 с.
81. Злоказов, К. В. Организационно-групповая идентичность участников служебных коллективов / К. В. Злоказов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2013. – № 3(59). – С. 163–170.
82. Зуева, О. В. Стилль управления в органах внутренних дел как один из факторов формирования социально-психологического климата служебного коллектива / О. В. Зуева, А. В. Зорин // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2021. – Т. 13, № 4. – С. 138–145.
83. Иванова Е.Н. Переговоры принуждения / Е.Н. Иванова. – СПб: Изд-во Санкт-Петербургского. Философского Общества, 2009. – 124 с.
84. Илакавичус, М. Р. Гуманитарно-антропологические основы профессионального воспитания новых поколений в образовательных организациях МВД России / М. Р. Илакавичус, Л. Т. Бородавко //

Вестник Уфимского юридического института МВД России. – 2023. – № 1 (99). – С. 176–182.

85. Канунников, Р. И. Взаимосвязь самооценки и характера взаимоотношений в служебном коллективе у сотрудников органов внутренних дел / Р. И. Канунников // Психолог. – 2022. – № 6. – С. 111–121.

86. Карпинский, К. В. Шкала удовлетворенности карьерой: разработка и психометрическая апробация / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2016. – Т. 9, № 4. – С. 101–116.

87. Карпинский, К. В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: монография / К. В. Карпинский, А. М. Колышко. – Гродно: ГрГУ, 2010. – 140 с.

88. 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 №3 (39). – 2008. – С. 230–234.

89. Кенсаринова, М. В. Теория коллектива А. С. Макаренко: философские и психологические аспекты / М. В. Кенсаринова // Успехи современного естествознания. – 2015. – № 1–2. – С. 301–304.

90. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 695 с.

91. Кидинов, А. В. Исследование аддитивного и субординативного механизмов развития внутригрупповых отношений в профессиональной организации / А. В. Кидинов // Общество: социология, психология, педагогика. – 2021. – № 5 (85). – С. 106–111.

92. Кирилов, А. В. Роль социально психологического климата в повышении эффективности управления организацией / А. В. Кирилов, Ю. А. Новикова // Вестник Российского государственного социального университета. – 2013. – №12. – С. 67–74.

93. Киселев, В. А. Формирование морально-психологического климата в коллективах органов внутренних дел / В. А. Киселев // Вестник НЦБЖД. – 2020. – № 1 (43). – С. 101–107.

94. Кокурин, А. В. Социально-психологический климат подразделений в профессиях особого риска (на примере подразделений специального назначения уголовно-исполнительной системы России) / А. В. Кокурин // Психология и право. – 2012. – № 1. – С. 33–43.

95. Коломинский, Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности): учеб. пособие / Я. Л. Коломинский. – Минск: ТетраСистемс, 2000. – 432 с.

96. Коржев, С. В. К вопросу определения структуры социальных отношений в воинских коллективах / С. В. Коржев // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2021. – № 4. – С. 63–65.

97. Костина, Л. Н. Об исследовании проблем профессионального развития женщин - сотрудников органов внутренних дел МВД России / Л. Н. Костина // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития: сб. материалов IV Международного симпозиума психологов. Рязань, 07–08 апр. 2022 г. Часть II. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2022. – С. 101–106.

98. Котельникова, Е.В. Феномен «психологическое насилие»: сущность, формы проявления и распространенность в межличностных отношениях сотрудников органов внутренних дел / Е. В. Котельникова // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития: сб. материалов Всероссийского симпозиума психологов с международным участием. Рязань, 09–10 апр. 2020 г. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2020. – С. 342–349.

99. Кравцова, Ю. А. Особенности проявления групповой психологии в особых условиях служебной деятельности / Ю. А. Кравцова // Научное мнение. – 2024. – № 12. – С. 102–106.

100. Краснова, М. В. О формировании положительного социально- психологического климата в воинском коллективе / М. В. Краснова, Е. В. Проняева // Человеческий капитал. – 2022. – № 4(160). – С. 135–140.

101. Кубышко, В. Л. Совершенствование психологической работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел / В. Л. Кубышко // Национальный психологический журнал. – 2017. – №4 (28). – С. 95–103.

102. Кукулите, Т. Г. Социально-психологические подходы к исследованию трудовых коллективов / Т. Г. Кукулите // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. – 2018. – № 2 (62). – С. 63–74.

103. Куликов, Л. В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: учебное пособие / Л. В. Куликов. – Санкт-Петербург: Питер, 2004.– 464 с.

104. Куликов, Л. В. Психология настроения / Л. В. Куликов. – Санкт-Петербург: СПбГУ, 1997. – 234 с.

105. Куликов, Л. В. Руководство к методикам диагностики личностных свойств / Л. В. Куликов. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУ, 2003. – 49 с.
106. Куницына, В. Н. Межличностное общение: учебник для вузов / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 44 с.
107. Купрейченко, А. Б. Психология доверия и недоверия / А. Б. Купрейченко. – Москва: Институт психологии РАН, 2008. – 564 с.
108. Ларина, Г. Н. Роль организованности в управлении группой / Г. Н. Ларина, С. В. Сарычев // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. – Москва: Институт психологии РАН, 2021. – С. 875–886.
109. Леонова, А. Б. Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности / А. Б. Леонова, С. Б. Величковская // Психология психических состояний: 200-летию Казанского университета посвящается. – Казань: Центр инновационных технологий, 2002. – С. 326–343.
110. Лисовская, Н.Б. Карьерная готовность выпускников педагогического вуза / Н. Б. Лисовская, Е. А. Трощинина // Информационно-аналитический научно-образовательный журнал РГПУ им. А. И. Герцена *Universum: Вестник Герценовского университета*. – 2012. – №3. – С. 43–50.
111. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – Москва: Изд.-во «Наука», 1984. – 444 с.
112. Лурия, А. Р. Основы нейропсихологии / А. Р. Лурия. – Санкт-Петербург: Питер, 2023. – 384 с.
113. Лутошкин, А. Н. Как вести за собой / А. Н. Лутошкин. – Москва: Просвещение, 1981. – 208 с.
114. Лутошкин, А. Н. Психологический климат первичного производственного коллектива / А.Н. Лутошкин. – Кострома, Костром. пед. ин-т, 1987. – 135 с.
115. Майзель, Н.И. Сущность и условия организации эффективного психологического отбора / Н. И. Майзель, В. Д. Небылицын, Б. М. Теплов // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 512 с.
116. Макаренко, А. С. Педагогическая поэма / А. С. Макаренко. – Москва: ИТРК, 2003. – 720 с.

117. Макаров, В. В. Сценарии персонального будущего / В. В. Макаров, Г. А. Макарова. – Москва: Академический проект; Гаудеамус, 2008. – 383 с.

118. Малахова, О. В. Основные подходы к оценке эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих / О. В. Малахова, Н. О. Гарбузова // Вестник государственного и муниципального управления. – 2014. – № 3(14). – С. 65–71.

119. Мальцева, Т. В. Психологические аспекты деятельности руководителя органов внутренних дел и их влияние на социально-психологический климат в служебном коллективе (на примере Госавтоинспекции Свердловской области) / Т. В. Мальцева, О. А. Конова // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. – 2023. – Т. 12, № 3. – С. 70–78.

120. Мамаженов, И. А. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего / И. А. Мамажанов // Вестник магистратуры. – 2013. – № 13(26). – С. 58–62.

121. Мангасарова, Л.А. Понятие и современное состояние педагогической поддержки развития карьеры сотрудника органов внутренних дел / Л. А. Мангасарова // Полицейская деятельность. – 2020. – №3. – С. 22–31.

122. Мансуров, Н.С. Морально-психологический климат и его изучение / Н. С. Мансуров. – Москва: Знание, 1992. – 292 с.

123. Мартиросова, Н. В. Особенности личных и деловых качеств сотрудников ОВД, уволившихся на первом году службы / Н. В. Мартиросова, Я. А. Корнеева, А. В. Корнеева // Психология и право. – 2023. – Том 13, № 2. – С. 30–48.

124. Марьин, М. И. Особенности формирования благоприятного социально-психологического климата в территориальных подразделениях органов внутренних дел Российской Федерации / М. И. Марьин, О. А. Терегулова // Пенитенциарная наука. – 2024. – Т. 18, № 4 (68). – С. 443–448.

125. Марьин, М.И. Психологическая служба как ресурс повышения эффективности деятельности органов внутренних дел / М. И. Марьин // Труды Академии управления МВД России. – 2014. – № 3(31) – С. 109–113.

126. Марьин, М. И. Социально-психологический климат в служебном коллективе как объект психологического исследования / М. И. Ма-

рьин, А. Ф. Тимофеев // IV международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление»: (к 140-летию уголовно-исполнительной системы России и 85-летию Академии ФСИН России): сб. тезисов выступлений и докладов участников. Рязань, 20–22 нояб. 2019 г. / Академия ФСИН России, Попечительский совет УИС. Том 8. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2019. – С. 39–44.

127. Марьин, М.И. Организация социально-психологической работы в органах внутренних дел: методическое пособие / М.И. Марьин; под общ. ред. В.Л. Кубышко. – Москва: ДКО МВД России, ЦОКР МВД России, 2006. – 243 с.

128. Марьин, М. И. Особенности психологического обеспечения в подготовке специалистов в образовательных организациях МВД России / М. И. Марьин, В. Е. Петров, О. А. Ульянина // Труды Академии управления МВД России. – 2016. – № 1 (37). – С. 85–90.

129. Маслова, Н. Б. Нейрофизиологическая картина генеза утомления, хронического утомления и переутомления человека-оператора / Н. Б. Маслова, И. А. Блощинский, В. Н. Максименко // Физиология человека. – 2003. – Т. 29. №5. – С.123–133.

130. Маслова, Т. М. Соотношение психоэмоционального состояния и уровня стрессоустойчивости личности / Т. М. Маслова, А. В. Покацкая // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2020. – № 2(31). – С. 351–353.

131. Мдивани, М. О. Субъектные взаимодействия в сплоченных коллективах / М. О. Мдивани, А. С. Марков // Российский научный журнал. – 2015. – №3. – С. 167–173.

132. Медведева, М. А. Влияние неформальных лидеров на социально-психологический климат в коллективе военнослужащих-женщин: дис... канд. пс. наук: 19.00.05 / Медведева Марина Анатольевна. – Москва, 2010. – 169 с.

133. Медведицкова, Л. В. Формирование благоприятного психологического климата в подразделения ОВД как педагогическая проблема / Л. В. Медведицкова // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – № 4 (71). – С. 307–309.

134. Михайлова, И. В. Карьерная готовность молодого специалиста: атрибутивный аспект / И. В. Михайлова, И. Г. Кочетков // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – №5. – №5. – С. 55–56.

135. Михайлова, Т. В. Представления сотрудников ОВД различных возрастных категорий о профессиональной карьере / Т. В. Михайлова, Н. В. Бояренко // Сетевое издание «Академическая мысль». – 2021. – №1 (14). – С.138–143.

136. Мишин, А. А. Взаимосвязь психологического климата в служебном коллективе с эффективностью служебной деятельности / А. А. Мишин // Прикладная юридическая психология. – 2021. – №3(56). – С. 71–75.

137. Морально-нравственное воспитание обучающихся в образовательных организациях МВД России / К. В. Злоказов, В. В. Балахонский, А. А. Рожков [и др.]. – Санкт-Петербург: СПбУ МВД России, 2020. – 176 с.

138. Морозов, В. А. Формирование готовности сотрудников полиции к выполнению задач в служебном коллективе ОВД России / В. А. Морозов, С. В. Калинин, А. А. Левченко // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 1(74). – С. 135–136.

139. Мусатова, О. А. Теоретический анализ влияния стиля руководства на эффективность деятельности служебного коллектива ОВД / О. А. Мусатова // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2019. – № 3. – С. 64–67.

140. Муха, В. Н. Формирование корпоративной идентичности персонала / В. Н. Муха, К. А. Чернявская // Электронный сетевой политематический журнал «Научные труды КубГТУ». – 2020. – № 3. – С. 668–75.

141. Нарожная, Д. А. Социальная детерминация деструктивного трудового поведения работников в современной России / Д. А. Нарожная // Государственное управление. – 2015. – № 48. – С. 90–102.

142. Нежкина, Л. Ю. Изучение сплоченности служебного коллектива сотрудников органов внутренних дел / Л. Ю. Нежкина // Правопорядок: история, теория, практика. – 2019. – № 4 (23). – С. 94–98.

143. Нормы профессиональной этики для разработчиков и пользователей психодиагностических методик. Стандартные требования к психологическим тестам: 2-е изд. – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1998. – 38 с.

144. Огородникова, Л. А. Подходы к исследованию памяти в отечественной и зарубежной психологии / Л. А. Огородникова // Ярославский педагогический вестник. Психолого-педагогические науки. – 2012. – №2. – С. 308–312.

145. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. 4-е изд. – Москва, 1997. – 732 с.

146. Олейников, В. С. Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: теория и практика: монография / В. С. Олейников, А. С. Душкин, С. Н. Трипутин. – Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. – 156 с.

147. Особенности работы по формированию благоприятного социально-психологического климата воинского коллектива в военном вузе / О. В. Евдокимова, А. Н. Колобов, И. А. Анохина, Д. С. Хайрусов // Александр Невский: Запад и Восток, историческая память народа : материалы Восьмых региональных Рождественских образовательных чтений. Пенза, 16–25 нояб. 2020 г. – Пенза: Пензенская духовная семинария, 2021. – С. 84–87.

148. Оценка и оптимизация психологического климата, стиля руководства в органах управления и подразделениях Государственной противопожарной службы: методическое пособие / М. И. Марьин [и др.]; под ред. Е. А. Мешалкина. 2-е изд. – Москва, 1998. С. 18.

149. Пантилеев, С. Р. Методика исследования самоотношения / С. Р. Пантилеев. – Москва: Смысл, 1993. – 32 с.

150. Парыгин, Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Б. Д. Парыгин; под ред. В. А. Ядова. – Ленинград: Наука, 1981. – 191 с.

151. Перков, А. А. Взаимосвязь коммуникативной компетентности с формированием благоприятного морально-психологического климата в коллективе сотрудников органов внутренних дел / А. А. Перков // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2015. – № 1 (4). – С. 108–111.

152. Петров, В. Е. Диагностика прокрастинации у сотрудников полиции на основе моделирования типовых ситуаций профессиональной деятельности / В. Е. Петров // Инновационная деятельность в Вооруженных силах Российской Федерации: труды всеармейской научно-практической конференции. С.-Петербург, 10–11 окт. 2019 г. Санкт-Петербург: Военная академия связи им. С. М. Буденного, 2019. – С. 200–207.

153. Петровский, А. В. Вопросы истории и теории психологии: Избранные труды / А. В. Петровский – Москва: Педагогика, 1984. – 272 с.

154. Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – Москва: Политиздат, 1982. – 255 с.
155. Петровский, А. В. Психология / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – Москва: Академия, 2009. – 512 с.
156. Петровский, А. В. Социальная психология коллектива / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. – Москва: Просвещение, 1978. – 176 с.
157. Петровская, Л. А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта: теоретические и методологические проблемы социальной психологии / Л. А. Петровская; под ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой. – Москва: МСК, 2006. – 412 с.
158. Платонов, Ю. П. Психология коллективной деятельности: теоретико-методологический аспект / Ю. П. Платонов. – Москва: Мысль, 2002. – С. 48–49.
159. Поварёнков, Ю.П. Уточнённая характеристика типов и видов деятельности профессионала / Ю.П. Поварёнков // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т. 3, № 2. – С. 4–26.
160. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология: учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2022. – 246 с.
161. Пряжников, Н.С. Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях / Н. С. Пряжников // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т. 3, № 1. – С. 4–22.
162. Психология. Словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Политиздат, 1990. – 489 с.
163. Практическая психодиагностика: методики и тесты / ред.-сост. Д. Я. Райгородский. – Самара: Бахрах-М, 2017. – 672 с.
164. Рощин, А. А. Проблемы формирования сплоченного коллектива сотрудников органов внутренних дел / А. А. Рощин // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики: материалы всероссийской научно-практической конференции. С.-Петербург, 31 окт. 2019 г. / под общ. ред. А. С. Душкина, Н. Ф. Гейжан. – Санкт-Петербург: СПбУ МВД России, 2019. – С. 315–320.
165. Рубинштейн, С. Я. Экспериментальные методики патопсихологии и опыт применения их в клинике: практическое руководство

/ С. Я. Рубинштейн. – Москва : Апрель Пресс : Психотерапия, 2010. – 224 с.

166. Рукавишников, А.А. Опросник межличностных отношений. – Ярославль: НПУ «Психодиагностика», 1992. – 47 с.

167. Рыбина, С. Н. Особенности организации служебной деятельности коллектива в подразделениях правоохранительных органов / С. Н. Рыбина, Ю. Ю. Тищенко // Аграрное и земельное право. – 2023. – № 9(225). – С. 99–101.

168. Сарджвеладзе, Н. И. Самоотношение личности // Психология самосознания: хрестоматия / под ред. Д. Я. Райгородской. – Самара, 2003. – С. 45–47

169. Сарсенова, А. А. Отношение к деятельности, руководителю и самоотношение сотрудника правоохранительных органов как детерминанты его служебной лояльности / А. А. Сарсенова // Российский девиантологический журнал. – 2022. – №2 (2). – С. 201–210.

170. Сидоренков, А. В. «Организационная идентичность» и «организационная идентификация»: содержание и соотношение понятий / А. В. Сидоренков // Организационная психология. – 2021. – Т. 11, №3. – С. 120–152.

171. Сидоренков, А. В. Микрогрупповая концепция / А. В. Сидоренков // Российский психологический журнал. – 2006. – Т. 3, № 1. – С. 21–26.

172. Силкин, Н. Н. Сущность и содержание оптимизации педагогических технологий в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел / Н. Н. Силкин, В. И. Хальзов, М. А. Шелепова // Мир политики и социологии. – 2015. – № 8. – С. 158–173.

173. Ситников, В. Л. Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел: подход к его реконцептуализации / В. Л. Ситников, С. В. Духновский, В. А. Корзунин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 1(97). – С. 221–229.

174. Словарь русского языка: в 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; под ред. А. П. Евгеньевой. – 4-е изд., стер. — Москва: Рус. яз.; Полиграфресурсы, 1999.

175. Снежко, С. В. Неформальное отношение персонала / С. В. Снежко // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – №10. – С. 6–7.

176. Снежко, С. В. Неформальные отношения как социальный ресурс организации: автореф. дис... канд. социол. наук: 22.00.08 / Снежко Светлана Валерьевна. – Москва, 2010. – 26 с.

177. Собчик, Л. Н. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лирри: методическое руководство / Л. Н. Собчик – Москва: Московский кадровый центр ГУ по труду и социальным вопросам Мосгорисполкома, 1990. – 48 с.
178. Собчик, Л. Н. Психология индивидуальности: теория и практика психодиагностики / Л. Н. Собчик. – Санкт-Петербург: Речь, 2018. – 480 с.
179. Солодовников, С. Ю. Относительные преимущества субординационного и ординационного управления в инновационной сфере / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня. – 2019. – № 9. – С. 122–131.
180. Солянкина, Л. Е. Психолого-организационные механизмы, обеспечивающие карьерную готовность выпускника вуза / Л. Е. Солянкина // Вестник Московского университета МВД России. – 2017. – №4. – С. 259–262.
181. Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел: методическое пособие / под ред. М. И. Марьина, Е. А. Мешалкина. – Москва: ЦОКР МВД России, 2001. – 312 с.
182. Столин, В. В. Самосознание личности / В. В. Столин. – Москва: МГУ, 1983. – 284 с.
183. Сумина, Е. А. Соблюдение служебной дисциплины сотрудниками органов внутренних дел как один из факторов эффективности деятельности служебного коллектива / Е. А. Сумина, А. Г. Чиннов // Академическая мысль. – 2020. – № 4(13). – С. 119–122.
184. Толочек, В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен / В. А. Толочек. – Москва: Институт психологии РАН, 2017. – 262 с.
185. Толочек, В.А. Профессиональная успешность: понятия «способность» и «ресурсы» в объяснении феномена / В. А. Толочек // Человек. Сообщество. Управление. – 2010. – №2. – С. 20–38.
186. Ульянова, И. В. Воспитательная работа кафедры педагогики с курсантами — будущими инспекторами по делам несовершеннолетних в образовательном процессе / И. В. Ульянова, И. Г. Евсеева // Вестник экономической безопасности. – 2021. – № 4. – С. 327–333.
187. Уманский, Л. И. Поэтапное развитие группы как коллектива / Л. И. Уманский // Коллектив и личность / под ред. Е.В. Шороховой [и др.]. – Москва: Наука, 1975. С. 77–87.

188. Фер Р. Майкл. Психометрика: Введение / Р. Майкл Фер, Верн Р. Бакарак; пер. с англ. А. С. Науменко, А. Ю. Попова; под ред. Н. А. Батурина, Е. В. Эйдмана. – Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2010. – 445 с.
189. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва: Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.
190. Хантуев, А.А. Принцип единоначалия и его реализация в управлении органами внутренних дел: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Хантуев Али Абакарович. – Москва, 2003. – 25с.
191. Хрисанов, В.А. Формирование коллективизма у курсантов Бел ЮИ МВД России имени И. Д. Путилина в ходе учебно-воспитательного процесса / В. А. Хрисанов // Вестник Белгородского юридического института МВД России. – 2016. – №2. – С. 10–16.
192. Цветовой тест отношений. Методическое приложение. – Санкт-Петербург: ГМНПП «ИМАТОН», 2002. – 24 с.
193. Черемошкина, Л. В. Память: закономерности воспроизведения учебного материала: монография / Л. В. Черемошкина, Т. Н. Осина. – Москва: Юрайт, 2019. – 235 с.
194. Черепкова, Н. В. Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе / Н. В. Черепкова, С. А. Чугункин // Бюллетень медицинских Интернет-конференций. – Т. 1, №1. – 2011. – С. 45–48.
195. Черноус, А. Е. Управление социально-психологическим климатом военнослужащих в подразделении / А. Е. Черноус // Молодёжь XXI века: шаг в будущее: материалы XXIII региональной научно-практической конференции: в 4 т. Благовещенск, 24 мая 2022 г. – Благовещенск: Дальневост. гос. аграрный ун-т, 2022. Т. 1. С. 374–375.
196. Чернышев, А. С. Параметрическая теория коллектива: история создания и тенденции развития / А. С. Чернышев, С. В. Сарычев // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2009. – № 3(11). – С. 101–112.
197. Чуланова, О. Л. Идентификация компонентов эмоциональной компетентности руководителя как базовой в структуре «soft skills» / О. Л. Чуланова // Материалы Афанасьевских чтений. – 2018. – С. 46–59.
198. Шибутани, Т. Социальная психология / Т. Шибутани. – Ростов-н/Д.: Изд-во «Феникс», 1999. – 544 с.

199. Шкляева, Н. А. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: библиографический климат в трудовом коллективе / Н. А. Шкляева, Э. Р. Салихова // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. – 2016. – № 1. – С. 67–70.

200. Щеголева, Т. В. Особенности социально-психологического климата в подразделениях с высоким уровнем нарушений служебной дисциплины / Т. В. Щеголева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 1 (68). – С. 45–50.

201. Якимова, З. В. Критерии диагностики социально-психологического климата служебного коллектива сотрудников органов внутренних дел / З. В. Якимова // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2021. – № 4. – С. 118–125.

202. Einarsen S., Schanke Aasland M., Skogstad. A. Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model: The Leadership Quarterly 18, 2007, – p. 207.

203. Griffin, R.W., O’Leary, A.M., & Collins, J. (1998). Dysfunctional work behaviors in organizations. In. Cooper, C.L., & Rousseau, D.M. (Eds.), Trends in Organizational Behaviors. Vol. 4, (pp. 65–82). New York, NY: John Wiley & Sons.

204. Gruys M.L., Sackett P.R. Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior International Journal of Selection and Assessment, 11 (1) (2003), pp. 30–42.

205. Prokurova, S. V., & Popova, A. A. (2024). The Interrelation between the Team Management Style and Social and Psychological Climate in the System of Authorities of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation. Juridical Psychology, 2–5. <https://doi.org/10.18572/2071-1204-2024-1-2-5>.

206. Robinson S.L., O’Leary-Kelly A. Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. Academy of Management Journal, 41 (1998), pp. 658–672.

Научное издание

Духновский Сергей Витальевич,
доктор психологических наук, доцент;
Злоказов Кирилл Витальевич,
доктор психологических наук, доцент;
Бородавко Леонид Трофимович,
доктор педагогических наук, доцент;
Попинако Екатерина Алексеевна,
кандидат психологических наук

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ
В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ:
ВНУТРИГРУППОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОЦЕНКА И РЕГУЛЯЦИЯ**

Монография

Редактор *Свикиш Н. О.*
Компьютерная верстка *Свикиш Н. О.*

ISBN 978-5-91837-993-6



EDN: TZYUHX



Подписано в печать 17.06.2025. Формат 60×84 ¹/₁₆
Печать цифровая. Объем 13 усл. п. л. Тираж 500 экз. (1-й завод 1–50 экз.). Заказ № 104/25

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1