

参考文献:

1. 张弛, 朱雨. 中俄警务合作: 大国关系晴雨表[EB/OL]. <http://www.legalweekly.cn/index.php/Index/article/id/6250>, 2014 - 10 - 28.
2. 张杰. 中国与俄罗斯警务合作与警务比较[M]. 北京: 中国人民公安大学出版社, 2012. 133 - 210.
3. 鄂立志. 中俄边境警务情报信息交流与合作存在问题及对策[D]. 西伯利亚研究, 2016(1): 42 - 46.
4. 靳会新. 中俄毗邻地区跨国犯罪问题及中俄警务司法合作[J]. 西伯利亚研究, 2010(3): 62 - 67.
5. 内蒙古自治区巴彦淖尔市乌拉特后旗公安局. 内蒙古公安国际警务合作辉煌二十年[EB/OL]. <http://wlthq.bynrga.gov.cn/default.php?mod=article&do=detail&tid=748579>, 2017 - 03 - 23.

УДК 316.454.5

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ СЛУЖЕБНОГО КОЛЛЕКТИВА

Якимова З. В., доцент кафедры гуманитарных дисциплин Владивостокского филиала Дальневосточного юридического института МВД России, кандидат психологических наук

В статье рассматривается возможность управления социально психологическим климатом служебного коллектива через выполнение пяти ключевых функций управления: планирование, организация, координация, мотивация, контроль. Проанализирована психологическая сторона стилей управления с точки зрения взаимодополнения руководителя и служебного коллектива как команды.

Ключевые слова: социально-психологический климат; функции управления; стиль управления; служебный коллектив; команда.

MANAGEMENT OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE SERVICE TEAM

Yakimova Z. V., associate Professor of the Department of Humanities Vladivostok Branch of the Far Eastern Law Institute of the Ministry of the Interior of Russia, PhD in psychology

The article considers the possibility of managing the socio-psychological climate of the service team through the implementation of five key management functions: planning, organization, coordination, motivation,

control. The psychological side of management styles is analyzed from the point of view of the complementarity of the manager and the service team as a team.

Keywords: socio-psychological climate; management functions; management style; service team; team.

Для обозначения психологического состояния служебного коллектива зачастую используются такие понятия как «социально-психологический климат», «психологическая атмосфера», «климат предприятия» и др. К. К. Платонов, Б. Д. Парыгин считают, что данные понятия имеют разное значение, однако чаще всего в научной литературе их применяют как синонимы.

В конце 50-х – начале 60-х гг. XX в. понятие «психологический климат» впервые в отечественной научной литературе Н. С. Мансуровым было применено к производственным коллективам. Далее уже более подробно содержание понятия «психологический климат» раскрыл в своих трудах доктор философских наук В. М. Шепель. По его определению, «психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей» [4].

В дальнейшем, в научной литературе происходит дифференциации понятий: «социальный климат», «моральный климат», «психологический климат», «социально-психологический климат». При этом, для наиболее полного исследования социально-психологического климата коллектива рекомендуется учитывать три климатические зоны: социальный климат (мера осознанности целей и задач группы, гарантия соблюдения социальных прав и обязанностей); моральный климат (мера принятия моральных ценностей в группе); психологический климат (микроклимат, неофициальные отношения, которые складываются между сотрудниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом) [3].

В современной научной литературе встречается как минимум четыре подхода к определению понятия «социально-психологический климат». Социально-психологический климат рассматривается как: преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива; относительно устойчивое качество внутренней среды организации; интегральная характеристика состояния климата; совокупность социально-психологических характеристик коллектива.

В рамках представленной статьи социально-психологический климат рассматривается как эмоциональная окраска взаимоотношений, сложившихся внутри коллектива организации, его эмоционально-психологический настрой, оказывающий позитивное либо негативное влияние на совместную трудовую деятельность.

Социально-психологический климат в служебном коллективе органа, организации, подразделения МВД России – качественная характеристика меж-

личностных отношений, проявляющихся в виде совокупности нравственных и психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности сотрудника в группе.

В коллективе с неблагоприятным социально-психологическим климатом, наоборот, преобладает подавленное настроение, пессимизм, антипатия людей друг к другу, повышенный уровень конфликтности. Каждый думает только о своих интересах и не стремится добиться высоких показателей в труде [2].

Для руководителя создание благоприятного социально-психологического климата действительно является непростой задачей. Но ещё более сложная задача – управление социально-психологическим климатом. Руководителю необходимо обладать достаточными знаниями и личностными качествами, ведь главная его цель – оказывать влияние на работу всего коллектива и добиваться от подчиненных высоких показателей. От его умения общаться с людьми, от правильного взаимодействия со своими подчинёнными зависят результаты работы всей организации в целом.

Конечной целью управления социально-психологическим климатом является стабилизация состава кадров и повышение эффективности и производительности труда. Ожидаемый результат при эффективном управлении социально-психологическим климатом коллектива: снижение текучести кадров до планового показателя и выполнение/перевыполнение целевых показателей.

Для успешного управления социально-психологическим климатом, как и при любом другом управлении, необходимо эффективное выполнение управленческих (менеджерских) функций, таких как планирование, организация, координация, мотивация, контроль.

1. Планирование социально-психологического климата коллектив.

«Планирование – это разработка и корректирование плана, включающие предвидение, обоснование, конкретизацию и описание деятельности организации на ближайшую и отдаленную перспектив». Планирование социально-психологического климата включает в себя: подбор совместимых сотрудников трудового коллектива; нейтрализация конфликтогенов; соблюдение принципов и договоренностей; ответственность за принимаемые управленческие решения, ведущие к изменениям.

При подборе сотрудников должна учитываться их совместимость друг с другом. Для определения степени совместимости могут быть использованы различные психологические тесты. Например, тест на определение темперамента Г. Ю. Айзенка, методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича, методика диагностики направленности личности Б. Басса и другие. Если кандидат идеально подходит под формальное описание должности, т. е. имеет нужный уровень квалификации и хороший опыт работы, но его личностные качества не сочетаются

с качествами сотрудников организации, то можно быть уверенным, что такой работник принесёт в коллектив напряжённость и конфликты, что негативно скажется на состоянии социально-психологического климата.

Конфликт является причиной возникновения стрессовых ситуаций на работе, негативно влияющих на развитие социально-психологического климата. Напряжения, возникающие внутри трудового коллектива, ухудшают социально-психологический климат, снижают производительность и вполне могут привести к увольнению сотрудников. Для того, чтобы снизить количество конфликтов – при организации работы до каждого сотрудника должны быть донесены правила и принципы, в рамках которых он осуществляет свою деятельность (правила взаимодействия руководителей и персонала, правила поведения на рабочем месте, требования к сотрудникам). Желательно, чтобы эти правила были чётко структурированы и документально закреплены. Все сотрудники должны нести ответственность за их выполнение, а руководители подразделений контролировать их соблюдение. Должностное лицо, выступающее инициатором управленческого решения, обязано нести полную ответственность за его последствия. Каждое решение должно быть тщательно продумано с учётом всех возможных рисков. Руководитель должен стремиться к тому, чтобы выбранное им решение было максимально эффективным. Это поможет избежать разногласий и недовольств в коллективе.

2. Организация социально-психологического климата коллектива.

Организация – создание необходимых условий для достижения поставленных целей. Организация социально-психологического климата включает: формирование адекватных горизонтальных и вертикальных коммуникаций; обратная связь относительно ошибок и успехов сотрудников; формирование комфортных условий труда; правильная организация корпоративных мероприятий; соблюдение принципа управляемости.

Хорошо налаженные в организации процессы коммуникации способствуют обеспечению организационной эффективности и созданию дружного и сплочённого коллектива. Чёткая система коммуникаций в организации снижает конфликтность и, тем самым, способствует улучшению психологического климата трудового коллектива.

Вертикальная коммуникация предполагает передачу информации между руководителем и подчинённым. Неполное или неточное донесение важной для сотрудников информации может стать причиной возникновения слухов и сплетен на рабочем месте. В организациях желательно проводить работу по преодолению барьеров коммуникации, вести регистрацию всех сообщений с дальнейшим контролем за принятыми мерами. Горизонтальные коммуникации происходят между работниками одного уровня.

Большое влияние на социально-психологический климат оказывает и неформальное общение. Неформальные контакты на работе и за её пределами, сотрудничество и взаимопомощь формируют более комфортный климат, чем недоброжелательные отношения, выражающиеся в ссорах и конфликтах. Обратная связь – это особая форма устойчивой внутренней связи между субъектом (руководителем) и объектом (работником) управления. Работа сотрудников должна быть оценена. Недостаток или отсутствие обратной связи о результатах их работы зачастую является причиной раздражения и недовольства.

Плохие условия труда, несомненно, оказывают влияние на психологическую атмосферу в коллективе. Так, например, духота, низкая освещённость, запылённость помещения на рабочем месте способны спровоцировать повышенную раздражительность у сотрудника, которая впоследствии может плохо отразиться во взаимодействии с коллегами и привести к конфликтам. Комфортные же условия труда, наоборот, вызывают положительные эмоции у сотрудников. Работая в комфортных условиях, сотрудники видят и чувствуют заботу со стороны руководства. Условия труда не только формируют отношение сотрудников к работе, но также влияют и на результат работы. Улучшение условий труда осуществляется по различным направлениям: улучшение оснащённости рабочих мест, оздоровление производственной среды, улучшение состояния производственных интерьеров, цвета, света и др.

Проведение корпоративных мероприятий оказывает большое влияние на формирование позитивного социально-психологического климата внутри организации. Проведение корпоративных праздников может послужить эффективным инструментом сплочения коллектива. Однако плохо организованное корпоративное мероприятие, наоборот, может усугубить ситуацию. Для того чтобы корпоративное мероприятие стало эффективным и способствовало сплочению коллектива, при его разработке желательно учитывать мнение сотрудников. Можно провести опрос и выяснить, как видят праздник сотрудники или даже возможно привлечь их к участию в разработке сценария мероприятия.

Важным моментом является соблюдение нормы управляемости. В настоящее время норма управляемости руководителя ограничена пределами 5–7 человек и колеблется в зависимости от условий деятельности.

Координация социально-психологического климата коллектива.

Координация – это функция менеджера, которая обеспечивает достижение согласованности в работе всех звеньев организации. Координация социально-психологического климата включает в себя: взаимодействие с формальными и неформальными лидерами; выработка ситуативного стиля управления; наличие книги жалоб и предложений.

Формальные отношения в трудовом коллективе устанавливаются исходя из функциональных обязанностей. А неформальные отношения основаны на личных контактах, общении во время отдыха, симпатии и антипатии работников.

Руководителю важно взаимодействовать с неформальными лидерами своей организации. Неформальный лидер может стать руководителю, как серьёзной помехой, так и надёжной опорой. Приходя в трудовой коллектив, неформальный лидер способен как улучшить психологическую атмосферу, так и, наоборот, внести разлад в дружные ряды сотрудников.

Систему взаимоотношений с неформальными лидерами желательно выстраивать по принципу партнёрства. Руководитель должен знать неформальных лидеров в лицо и учитывать их мнение, уметь убеждать в случае расхождения мнений. Независимо от занимаемой должности неформального лидера можно привлекать к разработке каких-либо идей, советоваться с ним при принятии решения и пр. В идеале формальная и неформальные структуры организации должны совпадать. Если этого не произошло, руководителю необходимо искать контакты с неформальной структурой, попытаться сделать неформальных лидеров своими союзниками. В ином случае неформальную структуру необходимо ликвидировать, используя различные административные методы – структуризацию, перевод сотрудников в другое подразделение.

Стиль руководства – это относительно устойчивая система методов, способов и приёмов воздействия руководителя на рабочий коллектив для эффективной реализации управленческих функций. Чаще всего выделяют три вида стиля руководства: авторитарный, демократический и попустительский (либеральный). Однако, автор классических теорий менеджмента, эксперт в сфере повышения эффективности труда И. Адизес построил свою методологию на так называемом коде РАЕИ, включающем в себя четыре управленческих стиля: «Producing results» – производство результатов; «Administering» – администрирование; «Entrepreneuring» – предпринимательство; «Integrating» – интеграция.

Стиль производителя – ориентация на конкретный результат (Р). Руководитель с данным стилем управления ориентирован на результат, который заключается в удовлетворении потребностей клиентов, которых станет больше, при условии создания достаточно качественных товаров или предоставления услуг в полном объёме.

Стиль администратора – ориентация на создание и соблюдение четких норм и правил (А). Руководитель очень организованный человек, который беспокоится о том, чтобы работа была выполнена и доведена до конца. Он систематизирует весь процесс управления организацией, устанавливает порядок, прописав все функциональные обязанности, определив права и обязанности руководителей разного уровня.

Стиль предпринимателя – ориентация на преобразования (Е). Руководитель способен придумывать и успешно внедрять новое, у него всегда много планов и идей. Данные идеи позволяют организации развиваться.

Стиль интегратора – ориентация на сплочение коллектива (I). Это не просто руководитель, это лидер, способный создать общие традиции, ценности, корпоративную культуру организации. Он определяет общую для всех стратегическую цель, призывает трудиться всем вместе, тем самым поддерживая в организации единство.

Суть концепции И. Адизеса заключается в том, что «идеального руководителя не существует». Следовательно, необходимо сформировать команду взаимодополняющих управленцев с целью полноценного выполнения всех четырёх функций менеджмента. И. Адизес убеждён, что успешное управление возможно тогда, когда отдельные функции выполняют разные люди. Необходимо создать взаимодополняющую команду, участники которой владеют разными стилями управления и компенсируют слабые стороны друг друга. Взаимодополняющая команда должна взять на себя функции производителя, администратора, предпринимателя и интегратора, поскольку ни один человек не справится с ними в одиночку [1].

Самым оптимальным стилем управления можно обозначить ситуационный стиль. Такой стиль управления предполагает использование одного из четырёх стилей управления в зависимости от сложившейся ситуации. Стиль управления руководителя непосредственно влияет на социально-психологический климат в коллективе. Наиболее оптимальный стиль управления в организации – ситуативный стиль. Руководитель, используя такой стиль управления, учитывает сложившуюся в коллективе управленческую ситуацию и в зависимости от этого использует различные стили управления.

Кроме того, стоит отметить, что книга жалоб и предложений, а также любой приемлемый способ получения обратной связи от сотрудников организации, даёт возможность оценить лояльность персонала, так как при отлаженной обратной связи сотрудники не молчат до выходного интервью о том, что их не устраивает и из-за чего они готовы покинуть организацию. Анализ отзывов позволит принимать правильные управленческие решения об изменениях в кадровой политике, в частности в работе с социально-психологическим климатом.

4 Мотивация в управлении социально-психологическим климатом коллектива. Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Мотивация социально-психологического климата (людей) включает в себя: выработка совместного виденья (цели и смысла деятельности); привлечение работников к принятию важнейших решений; диагностика и анализ мотивационных профилей сотрудников; прозрачность и справедливость системы вознаграждения; развитие карьеры сотрудников (карьерограмма сотрудника).

Компетентный руководитель должен позаботиться о том, чтобы до каждого сотрудника была доведена и разъяснена общая организационная цель, на дости-

жение которой должны быть направлены усилия всех сотрудников. Привлечение сотрудников к принятию важных для организации решений позволяет им чувствовать свою значимость и нужность. Помимо этого, когда человек участвует в принятии решения, он чувствует свою причастность к действию и принимает это решение как «свое». Таким образом, сотрудник более ответственно относиться к достижению цели, побуждая своих коллег к участию в улучшении своей компании. Обсуждая с руководством проблемы, сотрудник лучше понимает особенности своих обязанностей. Параллельно этому происходит сплочение коллектива, потому что люди начинают строить коммуникации не только со своими близкими коллегами, но и с коллегами из других подразделений.

Плохо выстроенная система мотивации сотрудников может сильно испортить всю систему работы организации. При недостаточном внимании к вопросу удовлетворённости работников, они остаются недовольными своей работой. Поэтому для поддержания благоприятного социально-психологического климата важно проводить анализ приоритетных мотиваторов сотрудников.

У каждого человека есть свои потребности, поэтому мотивация персонала должна носить сугубо индивидуальный характер. Для разработки индивидуальных методов мотивации персонала используется понятие «мотивационный профиль», который позволяет определить что для сотрудника представляет наибольшую значимость, ради чего и в каких условиях сотрудник готов продуктивно работать и максимально проявлять свои навыки и умения [5].

Согласно теории Адамса, «сотрудники организации субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу». Если сравнение показывает несправедливость системы вознаграждения, у работника возникает психологическое напряжение, что может привести к затяжным конфликтам. Для избегания возможных проблем руководитель должен знать: считают ли его подчинённые своё вознаграждение справедливым. Сотрудникам организации нужно объективно объяснять, почему существует такая разница в оплате между ними и их коллегами. Также на социально-психологический климат будет влиять прозрачность механизма оплаты труда. То есть каждый работник должен понимать, как и за что он получит материальное вознаграждение.

Особо следует отметить, что отсутствие возможности карьерного роста тяжело воспринимается амбициозными сотрудниками и часто является причиной ухода из компании. Считается, что сотрудник может оставаться в компании без карьерных продвижений в среднем не более трёх лет.

5 Контроль социально-психологического климата коллектива. Контроль – это часть управленческой деятельности, заключающаяся в оценке ответственности и обнаружении несоответствия требованиям путем наблюдения

и заключения, на основании соответствующих измерений, испытаний или проверок. Контроль социально-психологического климата включает: понимание причин текучести кадров; аутплейсмент и скользящее пенсионирование.

Анкета увольняющегося сотрудника предназначена для выявления истинных причин увольнения сотрудников. Такая анкета позволяет провести статистический сбор информации о частоте и причинах увольнения сотрудников для создания наилучших условий труда и поддержания благоприятного климата в организации.

Процесс увольнения оказывает влияние, как на увольняемых сотрудников, так и на тех, кто продолжает работать в организации. Они наблюдают за процессом увольнения, за взаимоотношениями руководителей и сотрудников в процессе увольнения. Цель аутплейсмента – оказание помощи бывшему сотруднику в его быстром перемещении с одного места работы на другое. Аутплейсмент способен помочь справиться сотруднику с негативным эмоциональным воздействием от потери работы. Также он позволяет предотвратить резкое падение производительности труда, сохранить социально-психологический климат и ощущение стабильности в организации.

Скользящее пенсионирование – система мероприятий по последовательному переходу от полноценной трудовой деятельности к окончательному уходу на пенсию. Система мероприятий предусматривает главным образом постепенный переход к неполной занятости, а также определённые изменения в оплате труда. Следует особо подчеркнуть, что система «скользящего пенсионирования» отчасти продолжает своё действие по отношению к конкретному сотруднику даже после его ухода на пенсию. Время от времени бывший сотрудник может приглашаться в качестве консультанта, эксперта для решения возникающих вопросов, для участия в различных мероприятиях в качестве почётного гостя.

Таким образом, управление социально-психологическим климатом служебного коллектива предполагается рассматривать через призму реализации менеджерских функций: планирования, организации, координации, мотивации и контроля, а так же через выбор ситуативного стиля управления с структуре служебного коллектива как взаимодополняющей команды.

Список источников:

1. Адизес И. К. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / И. К. Адизес; пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Паблишерз, 2011. – 259 с.
2. Бурова Е. В. Анализ социально-психологического климата трудового коллектива // Наука и современность. – 2014. – № 28. – С. 127–132
3. Лобыня А. П. Влияние социально-психологического климата на сплочение и развитие коллектива// Трансформация научных парадигм и коммуникативные практики в информационном социуме. – 2013. – С. 226–227

4. Михайлов А. С. Социально-психологический климат производственной организации в различных социально-экономических условиях // Учёные записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2013. – № 1 (25). – С. 251–256.
5. Теоретико-прикладные аспекты управления персоналом в малом и среднем бизнесе [Текст]: колл. монография / Н. Н. Богдан, О. В. Горшкова, М. Ю. Дикусарова, М. Г. Масилова, Е. А. Могилёвкин, А. С. Новгородов, З. В. Якимова. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – 240 с.

УДК 343.3/.7

ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ УГОЛОВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ БОРЬБЫ С ОРГАНИЗОВАННОЙ ПРЕСТУПНОСТЬЮ

Т. В. Якушева, старший преподаватель кафедры уголовного права и криминологии Дальневосточного юридического института МВД России, канд. юрид. наук

В статье проанализированы основные исторические этапы развития уголовного законодательства по противодействию организованной преступности в России. Обращено внимание на системное отставание законодательного регулирования от темпов развития организованных форм проявления преступности.

Ключевые слова: становление организованной преступности, формирование и эффективность норм, трансформация преступных объединений, криминальная субкультура

HISTORICAL EXPERIENCE IN CRIMINAL REGULATION OF THE FIGHT AGAINST ORGANIZED CRIME

T. V. Yakusheva, Senior Lecturer, Department of Criminal Law and Criminology, Far Eastern Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Cand. jurid. Sciences

The article analyzes the main historical stages in the development of criminal legislation on combating organized crime in Russia. Attention is drawn to the systemic lag of legislative regulation from the pace of development of organized forms of manifestation of crime.