

ВВЕДЕНИЕ

Эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел¹ во многом зависит от социально-психологических явлений в коллективах, а именно: психологического климата, характера и эмоциональной окраски взаимоотношений между сотрудниками, их сплоченности; степени согласованности формальных и неформальных структур; наличия, а также способов разрешения и предупреждения межличностных конфликтов; степени соответствия стиля руководства уровню развития коллектива.

Профилактика и устранение негативных явлений в коллективе возможны только тогда, когда принимаемые управленческие решения базируются на объективном анализе конкретной ситуации. Существенным резервом обеспечения надежной работы сотрудников ОВД является контроль и использование социально-психологического потенциала коллектива. Это должно учитываться при комплектовании подразделений, в индивидуальной воспитательной работе, в профессиональной подготовке и аттестации, а также при выборе оптимальных стилей руководства в зависимости от уровня развития коллектива, результатов адаптации всех его членов к требованиям профессии и социальному окружению.

Настоящее учебно-методическое пособие призвано расширить представление о ключевых понятиях в психологии малых групп, особенностях межличностных взаимоотношений в коллективах и помочь практическим психологам ОВД в ознакомлении с диагностическим инструментарием, представленным в библиотеке тестов аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультипсихометр®»², позволяющим объективно и комплексно исследовать внутригрупповые процессы в служебных коллективах ОВД.

¹ Далее — ОВД.

² Далее — АППДК «Мультипсихометр®».

Глава 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ В СЛУЖЕБНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ ОВД

§ 1. Межличностные взаимоотношения в служебных коллективах ОВД России: основные понятия и особенности

Закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные включением их в социальные группы, а также психологические характеристики самих групп изучает социальная психология.

В социальной психологии группой считается ячейка общества, включенная в широкий контекст социальной деятельности, выступающая основным интегрирующим фактором. Общее участие членов группы в совместной групповой деятельности обуславливает формирование психологической общности между ними¹.

Используются различные принципы классификации групп: уровень культурного развития, тип структуры, задачи и функции, преобладающий тип контактов, время существования группы, принципы формирования и т.д.

Помимо этого, выделяют большие и малые социальные группы.

Большие социальные группы — классы, политические группы (партии, профессиональные союзы), нации, этнические группы и другие (возрастные, образовательные) общности и объединения, различные социальные движения.

Малые группы — это группы, в которых общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов.

Существенный вклад в изучение социально-психологических явлений в группах разного уровня развития и коллективах внесли отечественные ученые: Г. М. Андреева, А. А. Бодалев, А. И. Дон-

¹ Андреева Г. М. Социальная психология. Учебник для вузов. М.: Аспект Пресс, 2017. 363 с.; Социальная психология: хрестоматия: учебное пособие для студентов вузов / сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. М: Аспект Пресс, 2003. 475 с.

цов, Т. Ю. Базаров, А. Л. Журавлев, А. С. Макаренко, А. В. Петровский, Л. Г. Почебут, Б. Д. Парыгин, А. А. Русалинова, Л. И. Уманский и др. В понимании специфики особенностей внутригрупповой активности в служебных коллективах ОВД огромное значение имеют результаты научной работы А. И. Папкина, А. Г. Ковалева, М. И. Марьина, И. Б. Пономарева, А. М. Столяренко, Н. М. Фатеева, В. И. Чернилова и др.

Обилие малых групп в обществе предполагает их разнообразие. Организационная психология различает формальные группы и возникающие на основе общих интересов неформальные группы. Оба этих типа групп оказывают большое влияние на членов организации.

Формальная группа отличается тем, что в ней четко заданы все позиции ее членов, они предписаны групповыми нормами. Формальная структура группы представляет собой довольно устойчивое образование. В формальной группе все позиции ее членов предписаны групповыми нормами, строго распределены роли и статус, структура подчинения. Она представляет иерархическую систему, расположенную по принципу «руководитель - подчиненные». Количество иерархических ступеней зависит от размера группы и ее социального статуса. Формальная структура группы характеризуется в целом линейной соподчиненностью людей друг к другу, здесь предусмотрены только служебные связи. Формальная группа рациональна, т. е. ее основу составляет принцип целесообразности, сознательного движения к известной цели; отношения между ее членами устанавливаются по составленной программе. Примером формальной группы в ОВД является любая группа, сформированная в условиях какой-то конкретной деятельности: взвод, отделение, рота, структурное подразделение территориального органа МВД России и др.

Неформальные группы формируются стихийно для удовлетворения индивидуальных потребностей сотрудников, которые по тем или иным причинам не удовлетворяются в рамках формальной группы. Численность неформальной группы, как правило, в пределах от 3 до 10 человек, которые объединяются в результате более или менее длительного общения, основанного на личностном взаимодействии. Неформальная группа характеризуется определенной социально-психологической общностью: чувством солидарности, взаимного доверия, помощи, защиты и т. д. В ней имеется своя иерархия, лидеры и задачи. В группе вырабатываются определенные правила, нормы поведения, которые создают порядок и режим ее функционирования. Примером неформальных групп могут являться различные сообщества сотрудников одного подразделения ОВД, объединяющиеся для общения в социальных сетях.

Групповые нормы и правила являются своеобразным регулятором внутригруппового поведения. Они нередко диктуют характер взаи-

моотношений подчиненных с руководителем, отношение к службе, участие в разных формах внегруппового общения. Неформальная группа может обладать огромным влиянием на своих членов (мнение, давление группы). Принадлежность к неформальным группам может дать сотрудникам определенные психологические выгоды, не менее важные для них, чем денежное довольствие.

Неформальная структура группы также представляет собой иерархическую систему, но не жесткую. Межличностные отношения неформального типа состоят из следующих статусных позиций: а) лидер; б) предпочитаемые; в) игнорируемые; г) отвергнутые.

Лидер — член группы, который имеет наиболее высокий положительный статус, т.е. пользуется авторитетом у остальных и имеет на них влияние, определяет алгоритм решения стоящих перед группой задач. То есть лидер — фигура, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Предпочитаемые — члены группы, имеющие средний положительный статус и, как правило, поддерживающие лидера в его усилиях решить групповую задачу.

Игнорируемые — члены группы, имеющие нулевой статус и самоустранившиеся от участия в групповом взаимодействии. Причинами такого самоустранения могут быть личностные особенности (например, застенчивость, интроверсия, чувство неполноценности и неуверенности в себе).

Отвергаемые — члены группы, имеющие отрицательный социально-психологический статус, сознательно или бессознательно отстраненные от участия в решении групповых проблем¹.

Отношения между неформальными группами складываются и существуют независимо от служебной субординации. В их основе — общность интересов, сходство характеров, психологическая близость, симпатии и антипатии, общественное признание и авторитет. Часто неформальные группы оказывают сильное влияние на результаты оперативно-служебной деятельности подразделения и на его эффективность.

Формальная и неформальная структуры подразделения связаны между собой. В качестве связующего звена выступают социально-психологические явления, существующие в коллективе: организационная культура, социально-психологический климат², корпоративное поведение, репутация подразделения, деловое и управленческое общение, организационные конфликты, профессиональная идентичность,

¹ Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: учебное пособие для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2018. 297 с.

² Далее — СПК.

адаптивность и социально-психологическая компетентность персонала. Все они оказывают существенное влияние на эффективность оперативно-служебной деятельности личного состава.

Чтобы успешно управлять подразделением, руководителю необходимо знать и понимать характер межгрупповых отношений (функциональных и личностных) и уметь анализировать межличностные отношения внутри группы. Грамотное управление этими процессами способствует не только целенаправленному формированию профессионально важных качеств у сотрудников, но и обеспечивает поступательное развитие неформальной группы по пути ее превращения в служебный коллектив.

В отечественной социальной психологии коллектив рассматривается как одна из разновидностей малой социальной группы, как определенный уровень социального и психологического развития социальной группы. Однако далеко не всегда группа становится коллективом, даже если люди осуществляют совместную деятельность.

Коллектив — это организованная группа, в которой члены объединены общими ценностями, целями и задачами деятельности, значимыми для группы в целом и для каждого ее члена в отдельности, где межличностные отношения опосредуются общественно ценным и личностно-значимым содержанием совместной деятельности¹.

В коллективе формируется особый тип межличностных отношений для которых характерны:

- 1) высокая сплоченность;
- 2) коллективистское самоопределение — в противовес конформности или нонконформности, проявляющихся в группах низкого уровня развития;
- 3) идентификация коллективистская;
- 4) социально ценный характер мотивации межличностных выборов;
- 5) высокая референтность членов коллектива по отношению друг к другу;
- 6) объективность в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности.

Подобные отношения способствуют формированию коллективистских качеств, создают условия для всестороннего и гармоничного развития каждого члена коллектива, способствуют появлению коллективизма как особого качества развития группы².

¹ Петровский А. В. Психологическая теория коллектива: монография. М.: Педагогика, 1979. 240 с.

² Петров В. Е., Просвирина А. В. Сплочение служебных коллективов органов внутренних дел Российской Федерации: психологический тренинг: учебно-методическое пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 2012. 73 с.

Чтобы считаться коллективом, группа должна обладать следующими свойствами:

- общей для всех (а не просто одинаковой или схожей) целью, одновременно являющейся одной из основных индивидуальных целей каждого;
- психологическим признанием участниками друг друга на основе общности интересов, идеалов, сходства или дополнения характеров и т.п., сотрудничеством в виде согласованных действий, направленных на достижение общей цели;
- наличием культуры, представленной общими ценностями, нормами, правилами поведения, традициями, неписаными требованиями и т.п., которые избавляют от неопределенности, упрощают процесс организации и координации деятельности людей, формируют комплекс представлений о своей значимости, способствующий устойчивости и сплоченности;
- использованием системы социального контроля, позволяющей воздействовать на участников через надзор, санкции и поощрения;
- существованием достаточно выраженной структуры (функциональной, социально-демографической, социально-психологической, поведенческой, мотивационной)¹.

Опора на коллектив позволяет в большинстве случаев отказаться от тотального контроля и развивать более эффективный самоконтроль, расширять границы полномочий в процессе выполнения людьми своих обязанностей, отказаться от силового решения вопросов сверху, когда в этом нет большой нужды. Коллектив потенциально может добиться большего, чем каждый из его членов в сумме, коллективная работа может открыть огромные новые возможности. Умение добиться полного раскрытия творческого потенциала коллектива свидетельствует о высоких организационных способностях руководителя.

Формой целостности психологии коллектива является ее структура, понимаемая как единство, и определенная, упорядоченная взаимосвязь отдельных подструктур, компонентов: различных социально-психологических явлений, возникающих в непосредственном общении людей (взаимооценки, притязания, требования и внушения, подражания и самоутверждения, лидерство и авторитет в психологической совместимости или несовместимости и т.д.); взглядов, установок, убеждений, отношений, суммирующихся в коллективном (групповом) мнении; коллективных (групповых) настроений (состояний), а также привычек, обычаев, традиций.

¹ *Веснин В. П.* Теория организации и организационного поведения. М.: Проспект, 2014. 470 с.

В психологии коллектива, таким образом, сочетаются устойчивые (установки, взгляды, традиции) и менее устойчивые (настроения, слухи, состояния и т. п.) социально-психологические образования.

Служебный коллектив ОВД — это специально сформированное (созданное на правовой основе) объединение людей, в котором каждый из его членов связан едиными и общезначимыми целями либо интересами, с четко обозначенными функциональными обязанностями и которое реализует свои полномочия в процессе повседневной оперативно-служебной деятельности.

Служебные коллективы различаются по профессиональному, демографическому составу, подбору и подготовке кадров, стилю руководства, характеру лидерства и степени конфликтности. Степень развитости коллектива в решающей степени предопределяет его способность к выполнению своих функций.

Коллектив органа или подразделения внутренних дел имеет свою специфику. Она состоит в том, что руководители и сотрудники обязаны соблюдать субординацию служебную дисциплину и уставные отношения. В уставе, приказах, распоряжениях, инструкциях, положениях и других нормативных правовых актах регламентируются права и обязанности должностных лиц.

Кроме того, правоохранительная деятельность относится к видам общественно необходимого труда, связанного с экстремальными условиями и элементами риска для жизни. Особенно это характерно для выполнения служебных задач в условиях ведения боевых действий, обеспечения режима чрезвычайного положения и т. д. В подобные периоды деятельность служебных коллективов сопровождается повышенными психоэмоциональными нагрузками, что непосредственно отражается на функциональном состоянии сотрудников и их здоровье.

Служебные коллективы ОВД отличают: особая психологическая атмосфера, мобильность, нормативность, уставные отношения, ненормированность рабочего дня. Взаимоотношения в коллективах представляют собой специфическую сеть внутриколлективных связей, обусловленных профессиональной общностью; взаимными оценками деятельности и личности сотрудника, чувством уважения, доверия, товарищества и ответственности друг за друга. При этом между сотрудниками существует определенная конкуренция (вследствие достаточно высокого уровня оплаты труда, стремления продвижения по профессионально-карьерной лестнице и др.).

Важной отличительной особенностью служебного коллектива ОВД является достаточно высокая степень нормативно-правовой регламентированности. В служебных коллективах особенно ярко проявляется требование сочетания интересов отдельной личности, самого коллектива и всего общества. Такие коллективы имеют единые организационно-правовые основания для формирования и функционирования,

общности идейных и морально-нравственных позиций, совместной службы. Помимо формально обозначенных задач, единоначалия, структуры и распорядка, в истинном служебном коллективе обязательно должны быть сформированы коллективные цели, признаваемые всеми на уровне личных, система лидерства и социальных статусов, общие традиции и ритуалы.

Взаимоотношения — один из важных регуляторов поведения сотрудников, их взаимодействия и общения. Они влияют на индивидуальные и коллективные настроения, на отношение к работе.

Каждый сотрудник участвует в создании и поддержании взаимоотношений с коллегами в зависимости от своего отношения к людям вообще и к самому себе в частности.

Взаимоотношения в коллективе складываются из отношений друг к другу. Отношение к коллеге представляет собой внутреннюю готовность сотрудника к определенному типу взаимодействия и общения. Оно формируется как личностное, внутреннее образование, имеющее свою психологическую структуру.

Основные элементы этой структуры: познавательные, эмоционально-оценочные, мотивационные и исполнительные.

Познавательные элементы отношения сотрудников полиции к своим коллегам — это знания, необходимые сотруднику полиции для того, чтобы он мог определить свое отношение к другим членам коллектива. Сюда входят: усвоенные принципы, нормы, правила и требования, предъявляемые к общению, совместной жизни и деятельности сотрудников; осознание специфики обязанностей каждого члена коллектива, прежде всего руководителей, и своего долга по отношению к другим; знание индивидуальных особенностей коллег.

Эмоционально-оценочные элементы отношения сотрудников полиции к своим коллегам представляют собой их чувства и непосредственные эмоциональные переживания, являющиеся реакцией на все то, что делает тот или иной член коллектива, а также на его личность в целом.

В коллективе каждый сотрудник становится объектом эмоциональных оценок, вызывая у коллег чувства уважения, симпатии, гордости и др. или наоборот — зависти, острой конкуренции, отторжения и др. Аналогичным образом сотрудник сам эмоционально реагирует на различные проявления личности коллег: радуется успехам, огорчается неудачам, сочувствует и сопереживает. В его сознании зарождаются и крепнут чувства признательности, дружбы, уверенности и т. п.

Эти чувства, при условии их взаимности, и образуют ядро межличностных отношений в коллективе. В отдельных случаях могут проявляться межличностные чувства и эмоции, которые не способствуют сближению сотрудников: зависть, подозрительность, боязнь, обида, возмущение и др.

Мотивационные элементы в структуре межличностных отношений играют роль побудителей к определенным поступкам в системе внутриколлективных взаимоотношений.

Различают две разновидности мотивов — эмоциональные и рациональные, или волевые. Эмоциональные мотивы — это побуждения, обусловленные межличностными чувствами.

Волевые (рациональные) мотивы формируются на основе осознания необходимости тех или иных поступков в системе общения.

Исполнительные элементы отношения сотрудников полиции к своим коллегам представляют собой навыки и умения общения, индивидуального подхода к каждому из коллег.

Взаимоотношения в коллективе формируются под влиянием всей совокупности внутриколлективных отношений, центральную роль среди которых играют отношения между руководителем и подчиненными, а также между сотрудниками, связанными непосредственными деловыми контактами¹.

Групповые процессы в коллективе образуют многоуровневую структуру, ядром которой является совместная деятельность, обусловленная социально значимыми целями. На первом уровне реализуются прежде всего непосредственные контакты между людьми, основанные на эмоциональной приемлемости или неприемлемости; на втором — эти отношения опосредуются характером совместной деятельности; на третьем развиваются отношения, основанные на принятии всеми членами группы единых целей групповой деятельности.

В процессе реализации совместной деятельности наблюдается избирательная ориентированность личности на позицию других лиц при выработке собственного отношения к значимым для нее вопросам, данный социально-психологический феномен определяется как референтность. Вступая во взаимодействие с другими людьми, человек ориентируется на оценку своих личностных качеств и поступков со стороны значимых лиц, составляющих его референтную группу. Референтная группа — это общность людей, в которой человек формирует свои взгляды, воззрения, идеалы, убеждения, с мнением которых он считается, чьей оценкой дорожит.

Феномен референтности лежит в основе практических и коммуникативных связей между членами группы и проявляет себя в условиях совместной деятельности, а также в эмоциогенных и конфликтогенных ситуациях.

Достижение высоких результатов деятельности сотрудников полиции зависит от организованной работы коллектива, согласованности

¹ Петров В. Е. Психологические аспекты совместности сотрудников полиции в профессиональной деятельности: учебное пособие. Домоделово: ВИПК МВД России, 2013. С. 25–26.

усилий в ходе выполнения общих задач, от межличностного общения, сплоченности, работанности, а также психологической совместимости сотрудников¹.

В отечественной психологии труда психологическая совместимость понимается как эффект сочетания индивидуумов, который дает максимально возможный результат при данных условиях с минимумом энергетических затрат взаимодействующих членов группы. «Совместимость может оцениваться по результатам работы, энергетическим затратам (данные психофизиологических сдвигов в процессе совместной работы), субъективной удовлетворенности совместной деятельностью. Совместимость создает предпосылки для взаимных симпатий, конформности и унификации психологических и физиологических функций»².

«Психологическая совместимость», «гармонизация», «согласованность» — определения, описывающие одно явление, — оптимальное сочетание свойств участников отношений, обеспечивающее эффективное взаимодействие этих людей. Эффективным можно считать такое взаимодействие, которое удовлетворяет участников и сохраняет их отношения. Естественно, свойства личности не существуют сами по себе, они проявляются в поведении и поступках людей. Каждый из партнеров наблюдает и оценивает свое и чужое поведение, согласуя его со смыслом существующих отношений. В результате психологической совместимости возникает потребность быть вместе³.

Исходя из критерия величины группы, в которой происходит взаимодействие людей, предлагается выделить два типа психологической совместимости:

1) групповую совместимость — как результат взаимодействия в группе из трех и более человек (групповая совместимость образуется из совокупности диадных взаимоотношений, но отлична от них);

2) межличностную совместимость — как результат взаимодействия в диаде (способность двух людей согласовывать свое взаимодействие и длительное время добровольно общаться друг с другом, обусловленная оптимальным сочетанием их свойств)⁴.

Психологическая совместимость-несовместимость, как условно изолированное явление, существует вне «трудовой деятельности». Вза-

¹ *Марьин М. И.* Диагностика психологической совместимости сотрудников в целях профилактики девиантного поведения в органах внутренних дел // *Международный пенитенциарный журнал.* 2018. Т. 4. № 1. С. 22–25.

² *Климов Е. А., Носкова О. Г., Солнцева Г. Н.* Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Ч. 1: учебник для академического бакалавриата / под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. М.: Юрайт, 2018. 351 с.

³ *Обозов Н. Н.* Совместимость и срабатываемость людей. СПб.: Облик, 2000. С. 7.

⁴ *Кочуров М. Г.* Влияние личностных особенностей на межличностную совместимость: монография. Киров: Издательство Вятского социально-экономического института, 2006. С. 12.

имодействие между индивидами осуществляется на уровне их личностных особенностей: поведения, потребностей, целей включенности в тот или иной контакт.

Психологическая совместимость и межличностные отношения сотрудников ОВД — важная составляющая их успешной совместной профессиональной деятельности. При этом психологическая совместимость может быть представлена как взаимное приятие субъектов по общению и совместной деятельности, а межличностные отношения — как взаимная готовность субъектов к определенному типу взаимодействия¹.

Психологическая совместимость сотрудников ОВД рассматривается в таких аспектах, как:

- совместимость, основанная на сработанности членов служебного коллектива (фактически это способность двух или более сотрудников согласовывать свои действия автоматически, на основе привыкания к партнеру, развития рефлексии), обусловленная интенсивным и длительным, иногда многолетним взаимодействием сотрудников ОВД;
- операционально-ролевая совместимость, основанная на понимании партнерами замыслов и действий друг друга в различных ситуациях реализации оперативно-служебной деятельности безотносительно к продолжительности предварительных совместных дел (то есть без предварительной отработки порядка совместных действий);
- совместимость в личностных чертах, основанная на взаимном соответствии личностных черт сотрудников одного подразделения;
- совместимость в деловом общении, проявляющаяся в удовлетворенности сотрудников межличностными отношениями, складывающимися между ними в различных ситуациях профессиональной деятельности².

Межличностные отношения являются одной из сторон объективных отношений, оказывающей исключительно важное влияние на поведение сотрудников ОВД. Система таких отношений в силу своей внутренней психологической обусловленности (симпатии, антипатии, безразличие, дружба, неприязнь и др. психологические зависимости между людьми в коллективе) складывается порой стихийно, менее зрима, организационно не оформлена. Между тем система межличностных взаимоотношений весьма значима и нуждается в более пристальном внимании и систематическом управлении³.

¹ *Обозов Н. Н.* Межличностные отношения. Л.: Издательство Ленинградского университета, 1979. С. 5.

² *Петров В. Е.* Психологические аспекты совместимости сотрудников полиции в профессиональной деятельности: учебное пособие. Домоделово: ВИПК МВД России, 2013. С. 19–20.

³ Там же. С. 24.

В процессе общения, взаимодействия и взаимоотношений возникают и развиваются различные социально-психологические явления и процессы: взаимные требования и внушения, постоянные общие взаимные оценки. Сопереживание и сочувствие, психологическое соперничество и соревнование, подражание и самоутверждение, престиж — таков неполный их перечень. Все эти явления и процессы являются стимулами деятельности и поведения, механизмами саморазвития и формирования личности.

В совместной деятельности люди неизбежно вступают в деловой и психологический контакт, взаимодействуют, общаются. Контактное общение — неотъемлемый элемент жизнедеятельности любого коллектива и его духовных потребностей. На основе этой потребности возникает общественная, познавательная, эстетическая и иная активность личности; поддерживается и регулируется взаимодействие личностей с ближайшим окружением социальной среды. В совместных действиях людей, в их общении возникает прямой обмен мыслями, взглядами, идеями; проявляются различные формы взаимоотношений, то есть межличностные отношения.

В процессе совместной деятельности сотрудников ОВД межличностная совместимость находится в постоянном движении, развитии.

Таким образом, межличностная совместимость сотрудников ОВД имеет социально-психологические и индивидуально-личностные детерминанты, определяемые необходимостью совместной реализации профессиональной деятельности.

Служебная деятельность в ОВД — это, прежде всего, совместная работа сотрудников, основанная на конструктивных межличностных взаимоотношениях. Уровень эффективности служебной деятельности складывается из многих факторов, к числу которых относятся: является ли группа сотрудников коллективом единомышленников, или она полна противоречий; насколько сплочена и организована; какие интересы, стремления, мнения, настроения в ней господствуют; каких норм служебного поведения придерживается большинство сотрудников.

§ 2. Социально-психологический климат в служебных коллективах и морально-психологическое состояние сотрудников ОВД

Представление о социально-психологическом климате¹ в коллективах и морально-психологическом состоянии² сотрудников основывается на современных достижениях психологической науки в области

¹ Далее — СПК.

² Далее — МПС.

разработки социально-психологических концепций межличностных отношений видными отечественными учеными: Г. М. Андреевой, А. А. Бодалевым, А. И. Донцовым, А. Л. Журавлевым, А. В. Петровским, Л. Г. Почебут, Л. И. Уманским и др. Большую роль в понимании сущности СПК и МПС играют результаты исследований в области социальной психологии А. Г. Ковалева, М. И. Марьяна, И. Б. Пономарева, А. М. Столяренко, Н. М. Фатеева, В. И. Черненилова и др. Теоретические обоснования и концептуальные выводы, предложенные этими исследователями, определяют взгляд на профессиональную деятельность сотрудников, их взаимоотношения внутри служебных коллективов; обосновывают принципы и методы изучения СПК и МПС.

Одним из важнейших показателей эффективности процесса образования и развития группы выступает ее СПК — качественная характеристика межличностных отношений, проявляющихся в виде совокупности нравственных и психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности сотрудника в группе¹.

Важность формирования благоприятного СПК подчеркивает тот факт, что в ведомственных нормативных правовых документах руководитель несет личную ответственность за его состояние, обязан проводить работу по его формированию. Изучение, анализ и оценка состояния СПК, образующих его процессов и явлений в служебных коллективах выступает отдельным направлением психологической работы; ответственность за его осуществление возлагается на психолога подразделения, заместителя руководителя подразделения по работе с личным составом.

СПК — это свойство коллектива, определяемое межличностными отношениями, создающими стойкие групповые настроения и мысли; относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности. Он определяется как совокупность качеств и состояний, выражающих самочувствие каждого члена коллектива, степень удовлетворения ими своих потребностей и преобладание групповых настроений; представляет собой совокупность взаимообусловленных социально-психологических особенностей группы, в которых обнаруживается характерное для нее отношение к делу, друг к другу, доминирующее настроение, интеллектуальная и моральная атмосфера. Человек может испытывать внутреннюю удовлетворенность и быть хорошим сотрудником в одном коллективе и совершенно не вписываться в другой.

¹ Егоров К. А., Тюнис Л. Ю., Ульянина О. А. Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел: учебное пособие. М.: Академия управления МВД России, 2018. 92 с.

К формам проявления СПК относят сработанность, уровень конфликтности в коллективе, сплоченность, формы общения, удовлетворенность, самооценка, самочувствие и настроение членов коллектива.

К объективным показателям, характеризующим СПК в коллективе, относятся текучесть кадров, неудовлетворительные условия несения службы, недостаточность социально-правовой защищенности сотрудников, эффективность выполнения служебно-боевых задач и др.

Субъективными психологическими показателями являются качественный состав сотрудников, уровень их профессионализма, компетентности в решении поставленных перед подразделением оперативно-служебных задач, отношения между сотрудниками, особенности их взаимного восприятия, эмоциональное состояние, выражающееся в удовлетворенности или неудовлетворенности условиями службы, решением социально-бытовых вопросов; уровень коллективного настроения и его динамика. Крайне важным критерием является наличие или отсутствие конфликтов на межличностном уровне, распространение слухов друг о друге, психологическая несовместимость членов коллектива, стремление к переходу в другие службы, психологическая напряженность, скрытая критика условий службы, низкая активность в работе.

Часто суть СПК сводят к следующим психологическим явлениям: состоянию коллективного сознания, отражению особенностей взаимодействия людей; эмоционально-психологическому настрою группы; настроению группы; состоянию группы; психологическому единству членов группы; взаимоотношениям в группах и коллективах и др. Целесообразно отметить, что среди основных факторов СПК называют отношения людей и условия совместной деятельности. Считают также, что СПК — это система норм, обычаев и значений, преобладающих в данной группе людей. Климат выражается способом зависимости членов группы или коллектива друг от друга (социальные связи), а также способом зависимости людей от совместно выполняемых функций или задач (связи задач).

СПК отражает комплексное эмоционально-психологическое состояние профессионального коллектива, включающее степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности. СПК выражает общий настрой и степень удовлетворенности работников организацией личного труда, отношениями с другими сотрудниками и общим уровнем организованности в подразделении. Такой настрой сотрудников причинно обусловлен внутриорганизационными, внутрисистемными факторами и относительно нейтрален по отношению к внесистемным влияниям (контактам с правонарушителями, населением, формам проведения досуга, семейным и бытовым факторам и т. д.).

В исследованиях выявлено влияние СПК на эффективность служебной деятельности, мотивацию труда и психические состояния сотрудников ОВД.

Элементами структуры СПК являются коллективные традиции, служебные и межличностные психологические отношения сотрудников. При этом в процессе их общения возникают и развиваются различные социально-психологические явления, такие как: стремление личности к самоутверждению, коллективное мнение и коллективное настроение.

Наблюдения и исследования позволяют выделить шесть основных групп факторов, определяющих состояние СПК и, в конечном счете, настрой, самочувствие и работоспособность сотрудников конкретного подразделения ОВД.

I. Служебно-функциональные факторы — условия труда и оборудование рабочих мест; обеспеченность труда техникой, связью, защитными средствами и т. п.; организация труда, режим труда и отдыха, график работы и т. п.; обоснованность и четкость распределения функций между работниками; функциональная определенность структуры деятельности каждого сотрудника, четкость его обязанностей, прав и ответственности; отношение руководства к вопросам организации труда работников ОВД и др.

II. Экономические факторы — система оплаты труда; своевременность получения денежного содержания; установление границ окладов в соответствии с затратами труда; справедливое (или несправедливое) распределение материальных вознаграждений; льготы, премии, надбавки и т. д.

III. Управленческие факторы — стиль и методы управления персоналом; отношение руководителей к работникам; сплоченность управленческого звена ОВД; преемственность в оценке и выборе способов воздействия на подчиненных; социальная дистанция между руководителями и подчиненными; этика взаимодействия управленческого и исполнительского звена и др.

IV. Психологические факторы — взаимоотношения работников между собой; степень социально-психологической совместимости; уровень конфликтности; состояние взаимодействия между подразделениями ОВД; взаимоотношения сотрудников с непосредственным руководителем; групповое мнение, нормы и традиции поведения; характер восприятия и оценки работниками друг друга и т. д.

V. Факторы профессионально-квалификационной характеристики сотрудников — численность и укомплектованность личного состава; соответствие квалификации сотрудников выполняемой деятельности; обеспечение адаптации и вхождение в должность; перспектива повышения квалификации; перспектива служебного роста и карьеры; обоснованность подбора и расстановки кадров и др.

VI. Правовые факторы — оптимальность и непротиворечивость правовых актов, регулирующих профессиональную деятельность; соответствие правовых актов требованиям современной деятельности ОВД; наличие по каждой должности должностной инструкции с указанием объема обязанностей, прав и ответственности; форма и содержание правовых актов; удобство в их применении и т. д.

Оценка состояния СПК возможна на основе учета характеристик основных факторов, влияющих на СПК, и анализа отношения сотрудников к этим факторам, их удовлетворенности или неудовлетворенности ими. Исходя из указанных признаков, можно выделить три вида СПК:

- благоприятный (здоровый, зрелый);
- среднеблагоприятный (приемлемый, устраивающий большинство членов группы);
- неблагоприятный (нездоровый, незрелый).

Необходимо отметить, что приемлемый вид СПК является переходным и, как показывают наблюдения, может перейти в любой из двух других видов СПК.

Важнейшей социально-психологической характеристикой служебного коллектива выступает психологическая сплоченность сотрудников¹, т. е. единство, взаимная ответственность и устойчивость межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе (коллективе).

В основе психологической сплоченности лежит сочетание личностного и группового. Выделяют два подхода к оценке групповой сплоченности: через изменения взаимной эмоциональной притягательности членов группы (чем больше индивиды симпатизируют друг другу в группе, тем выше ее сплоченность) и через эмоциональную оценку группы ее участниками (чем выше удовлетворенность группой, тем выше сплоченность)².

У членов сплоченного коллектива сильно развито чувство групповой идентичности. Сотрудники, как правило, держатся вместе, всегда готовы к взаимовыручке, преданы интересам коллектива. Члены сплоченного коллектива эмоционально вовлечены в дела своего коллектива, радуются его успехам и переживают неудачи. При с низким уровне сплоченности сотрудники действуют сами по себе, на свой страх и риск, стараясь продемонстрировать индивидуальные результаты даже в ущерб другим.

Сплоченность в коллективе ОВД — свойство коллектива, влияющее на его жизнестойкость, устойчивость к стрессовым воздействиям, умение выжить и сохранить свою структуру в любых неблагоприятных

¹ Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. проф. А. М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003.

² См. там же.

условиях. Следствием усиления сплоченности является рост индивидуальной адаптации к группе, переживание чувства личной безопасности (повышается самооценка и снижается уровень тревожности). Возрастание сплоченности усиливает влияние, оказываемое группой на своих членов. Основой создания сплоченного коллектива ОВД является подбор сотрудников на основе совпадения их жизненных ценностей относительно профессиональной деятельности и морально-нравственных аспектов. Другими факторами сплочения коллектива выступают: используемый руководителем управленческий стиль деятельности, наличие традиций и обычаев в коллективе. Они способствуют развитию внутриколлективных взаимоотношений, формируют благоприятный СПК¹.

Факторами внутригрупповой сплоченности служит также точное определение групповых целей и норм. Чем отчетливее члены группы осознают, какого поведения ожидает от них группа, тем с большей охотой участвуют они в ее делах. Сплоченность нужна для самого существования и развития группы.

Во многом сплоченность коллектива зависит от стадии его зрелости. На первой стадии возникновения коллектив состоит из пока еще незнакомых между собой людей. Постепенно они узнают друг друга, адаптируются в кругу других сотрудников, начинают налаживать взаимоотношения (как деловые, так и личностные). Формирование коллектива может характеризоваться и приходом нового начальника, когда задаются новые установки, проектируется формальная структура служебного коллектива. На данной стадии только вырабатываются взаимные требования «руководитель - подчиненный», взаимосвязь между сотрудниками носит неустойчивый характер. Психология коллектива на этой стадии — исполнительская, преобладает настроение ожидания, иногда настороженности.

На стадии формирования преобладает образование неформальных малых групп, формируется общественное мнение коллектива. Данная стадия особенно сложна для управления коллективом, поскольку возникающие конфликтные ситуации могут увлечь сотрудников и не дать возможности руководителю сформировать работоспособный коллектив.

Для стадии стабилизации коллектива характерно достижение состояния зрелости. Уже создана и действует неформальная структура коллектива, определены условия равновесия, сформированы социальные нормы коллектива и общественное мнение. Такой коллектив достаточно стабилен, может сопротивляться внешним воздействиям, возникающим конфликтам. Потенциал коллектива возрастает, но он

¹ Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. проф. А. М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003.

часто работает рывками. Поэтому возникает желание и интерес работать лучше, другими методами и средствами. Позднее появляется опыт успешного решения проблем, к которым подходят, с одной стороны, реалистически, а с другой — творчески. В зависимости от ситуации функции лидера в таком коллективе переходят от одного его члена к другому, каждый из которых гордится своей принадлежностью к нему.

На последней стадии внутри коллектива формируются прочные связи. Людей принимают и оценивают по достоинству, а личные разногласия между ними быстро устраняются. Отношения складываются в основном неформально, что позволяет демонстрировать высокие результаты работы и стандарты поведения. Далеко не все коллективы выходят на высшие уровни¹.

СПК служебного коллектива формирует МПС каждого сотрудника подразделения. МПС сотрудников ОВД и характер их взаимоотношений в служебных коллективах, безусловно, влияет на эффективность служебной деятельности. Целенаправленное изучение МПС личного состава позволяет оценивать готовность и способность органов, организаций и подразделений системы МВД России решать поставленные задачи. Отсутствие внимания, бесконтрольность и попустительское отношение к МПС отдельных сотрудников, взаимоотношениям в служебных коллективах снижает качество служебной деятельности, влечет за собой нарушения служебной дисциплины и законности. Знание сущности этих социально-психологических явлений, владение методами их изучения и оценки, прогнозирования и формирования — свидетельство профессиональной компетентности психолога ОВД.

МПС — динамическое проявление нравственных качеств и психологических свойств личности сотрудников ОВД, выражающееся в их отношении к реальной действительности, степени служебной активности, уровне готовности и способности решать поставленные задачи².

Актуальное МПС сотрудника должно обеспечивать, с одной стороны, выполнение задач профессиональной деятельности, с другой — соответствие процесса и результатов деятельности стандартам ее осуществления. Особое внимание при оценке МПС сотрудника обращается на оценку нравственных качеств через понимание сотруд-

¹ Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2008. 638 с.

² Письмо ДГСК МВД России от 10.10.2018 № 21/8/10998 «Методические рекомендации по организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации письмо ДГСК МВД России» // Доступ из специализированной территориально распределенной автоматизированной системы СТРАС «ЮРИСТ» (дата обращения 19.01.2019).

никами содержания своей служебной деятельности в направленности ее на признание, соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина, необходимости заботиться о сохранении чести и достоинства, соблюдении объективности, справедливости и беспристрастности в действиях и решениях.

Перечень нравственных качеств и психологических свойств, определяющих способность к осуществлению профессиональной деятельности представлен в требованиях к уровню развития личных и деловых качеств, необходимых для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД¹. К ним относятся:

а) уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также к четкому изложению информации в устной и письменной формах;

б) эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость;

в) уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности;

г) внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело;

д) уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали;

е) зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки; умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем; самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности;

ж) самооценка, особенности мотивационной сферы личности.

Данные качества и свойства выступают важным условием успешного овладения кандидатом на службу обязанностями сотрудника ОВД, создают основу для эффективной деятельности, личностного развития и совершенствования.

Стандарты профессиональной деятельности также задают требования к нравственным качествам и психологическим свойствам сотрудника ОВД. Цель стандартов — регулировать служебное поведение, в том числе определять отношение сотрудников к деятельности, а также гражданам, руководителям и коллегам. Источниками стандартов являются нормативные правовые акты, определяющие деятельность ОВД. К примеру, требования, определенные Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской

¹ Постановление Правительства РФ от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» // ПГ. 12.12.2012. № 286.

Федерации»¹ описывают качества служебного поведения сотрудника ОВД. Тем самым, они обозначают и закрепляют общественные ожидания от деятельности сотрудников ОВД, задают нравственные стандарты их взаимодействия с обществом.

Нравственные качества сотрудника ОВД рассматриваются через понимание сотрудником содержания своей профессиональной служебной деятельности в направленности ее на признание, соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина, необходимости заботиться о сохранении чести и достоинства, соблюдении объективности, справедливости и беспристрастности в действиях и решениях.

Важное значение при оценке МПС сотрудника придается культуре взаимоотношений с окружающими. Сотрудник должен проявлять вежливость, тактичность и уважение, в том числе к национальным обычаям и традициям, учитывать культурные и иные особенности людей, принадлежащих к различным этническим и социальным группам, не нарушать межнациональное и межконфессиональное согласие. Необходимо отметить, что подобный стиль взаимоотношений должен проявляться не только в контексте взаимодействия с гражданами, но и по отношению к коллегам, начальникам и подчиненным.

Можно заключить, что требования к профессиональной деятельности и стандарты ее осуществления обязывают сотрудника обладать нравственными качествами и психологическими свойствами. Их наличие необходимо для выполнения обязанностей сотрудника ОВД, а высокий уровень выраженности — для достижения качества и эффективности служебной деятельности.

Работа по улучшению организации и условий службы сотрудников должна обязательно предусматривать оптимизацию взаимоотношений в служебном коллективе. Для этого требуется целенаправленная и психологически грамотная работа руководителя по созданию в коллективе атмосферы сотрудничества, доверия и взаимопомощи, осознанная корректировка собственного стиля руководства. Это особенно актуально в связи с напряженным и опасным характером труда сотрудников ОВД. Однако профилактика и устранение негативных явлений в коллективе возможны только тогда, когда принимаемые управленческие решения базируются на объективном анализе конкретной ситуации. Для этого необходима не только управленческая грамотность руководителя, но и информация, получаемая в результате психологической работы с сотрудниками с использованием научно обоснованных методов, ориентированных на объективный анализ

¹ Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный (дата обращения 28.11.2018).

межличностных взаимоотношений и социально-психологических внутригрупповых процессов, явлений на всех стадиях формирования коллектива.

§ 3. Психодиагностика как вид психологической практики в ОВД

Современное понимание психологической практики деятельности, раскрывающей, развивающей и поддерживающей человека в его личностном становлении, самоутверждении, самосознании, придает особое значение психодиагностике в процессе изучения межличностных взаимоотношений в служебных коллективах ОВД.

Деятельность сотрудников полиции, безусловно сопряжена со значительными интеллектуальными, эмоциональными, физическими нагрузками и нередко проходит в экстремальных, стрессовых условиях, что обуславливает необходимость в постоянном мониторинге как МПС сотрудников, внутригрупповых взаимоотношений, так и динамики развития их личных, деловых качеств, способствующих сохранению собственного психологического здоровья и успешному выполнению служебных задач.

Психологическая диагностика — наука о конструировании методов оценки, измерения, классификации психологических и психофизиологических особенностей людей, а также об использовании этих методов в практических целях¹.

Психодиагностические методы на основе применения психометрических тестов выгодно отличаются от неформализованных процедур (неструктурированного интервью, наблюдения, учета рекомендаций или изучения личного дела кандидата на должность/сотрудника и т. п.) тем, что они позволяют стандартизировать и формализовать процедуру обследования и принятия экспертных решений, обеспечивают их верифицируемость, внешнюю легитимность и справедливость с точки зрения обследуемых.

Психодиагностические методики — это специфические психологические средства, предназначенные для измерения и оценки индивидуально-психологических особенностей людей.

Для использования психодиагностических методик в практических целях к ним предъявляются особые требования, связанные с повышением точности и объективности показателей; они разрабатываются по определенным правилам и проверяются по ряду критериев, чтобы оценить их качество и пригодность для решения прикладных задач.

¹ Носс И. Н. Психодиагностика. Учебник для бакалавров. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2016. 500 с.