

Дисертацією
є рукопис

Робота виконана
в Національній академії внутрішніх справ України, МВС України

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук, професор **Андросюк В'ячеслав Георгійович**,
Національна академія внутрішніх справ України, професор кафедри
юридичної психології

Офіційні опоненти:

доктор психологічних наук, професор **Рибалка Валентин Васильович**,
завідувач відділом трудової і професійної підготовки Інституту педагогіки і
психології професійної освіти АПН України

кандидат юридичних наук **Запорожцев Євген Георгійович**,
Одеський інститут внутрішніх справ при Національному університеті внутрішніх
справ України, начальник кафедри прикладної психології

Провідна

установа Інститут психології ім.Г.С.Костюка АПН України, м. Київ

Захист відбудеться “___” _____ 2005 р. о ___ годині на засіданні
спеціалізованої вченої ради Д 26.007.01 Національної академії внутрішніх справ
України (03035, м. Київ, Солом'янська площа, 1).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національної академії внутрішніх
справ України (03035, м. Київ, Солом'янська площа, 1).

Автореферат розісланий “___” _____ 2005 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Л.І. Казміренко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Ефективність оперативно-службової діяльності співробітників ОВС суттєвим чином залежить від соціально-психологічних явищ в колективах, зокрема: психологічного клімату, характеру і емоційного забарвлення взаємовідносин між працівниками міліції, їх згуртованості; ступеня узгодженості формальних і неформальних структур; наявності, а також засобів вирішення й попередження міжособистісних конфліктів; відповідності стилю керівництва рівню розвитку колективу.

Актуальність теми зумовлена складністю та недостатньою розробкою проблем соціально-психологічного клімату (далі СПК), зокрема, в службових колективах ОВС, необхідністю систематизації наявного досвіду застосування здобутків психологічної науки при використанні соціально-психологічного потенціалу колективу, потребами практики щодо використання психологічних знань та вмінь керівниками різних рівнів для оптимізації соціально-психологічних відносин у колективі. Крім цього, із даного питання відсутнє належне нормативне забезпечення працівників психологічної служби, що і породжує проблеми організації та планування роботи психолога по формуванню та вдосконаленню СПК у колективах ОВС та складанням звітів про результати вивчення клімату в колективах ОВС. Існуючий на даний час Наказ МВС України №842 від 27.10.2004 року “Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС України”, зокрема, п.3.2.9, де йдеться про комплексне вивчення СПК, надання рекомендацій щодо його поліпшення, а також профілактику та вирішення конфліктних ситуацій в службовій діяльності працівників ОВС, не дає відповіді на ці запитання.

Окремі аспекти проблеми розглядались в монографіях, наукових збірниках та навчально-методичних посібниках (Н.П.Анікеєвої, В.І.Антонюка, О.М.Бандурки, В.В.Бойка, К.Я.Вольциса, А.І.Дзюри, А.І.Донцова, О.І.Зотова, О.Л.Журавльова, В.Г.Казакова, В.П.Казміренка, О.Г.Ковальова, А.С.Макаренка, Г.А. Моченова, Р.С.Нємова, В.В.Новікова, М.М.Ночевнік, М.М.Обозова, В.М.Парфенова, Б.Д.Паригіна, В.О.Сатаєва, А.С.Чернишова, О.В.Шорохової та ін.).

В спеціальній літературі практичні аспекти формування СПК у службових колективах, були висвітлені в публікаціях Андрєєвої І.А., Барабанщикова О.В., Бродчинко О.І., Глоточкина А.Д., Іваніхіної І.В., Кітова А.І., Мар’їна М.І., Феденка М.Ф., Шеляги В.В. та ін.

Аналіз результатів вивчення СПК в колективах працівників міліції показує, що в колективах із сприятливим СПК легше справляються із впливом тяжких та небезпечних умов

праці, нижча плинність кадрів. Недооцінка ролі колективного настрою й згуртованості веде до втрати приблизно 15% робочого часу і може суттєво знижувати взаємодопомогу й надійність роботи особового складу в екстремальних ситуаціях. Несприятливий психологічний клімат негативно впливає на рівень захворюваності особового складу внаслідок розвитку у нього хронічних стресових реакцій.

У зв'язку з викладеним існує нагальна необхідність дослідження детермінант СПК, форм його прояву у колективах ОВС для використання їх в практичній діяльності з метою оптимізації соціально-психологічних взаємовідносин, що й обумовило вибір теми дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обраний напрям дослідження спрямований на виконання основних положень “Комплексної програми вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції на 1999-2005 рр.”; рішення колегії МВС України від 21.01.2000 року № 7 км/9 “Про підвищення рівня професіоналізму кадрів, пріоритетності безпеки працівників при виконанні службових обов'язків та діях в екстремальних ситуаціях”; рішення колегії МВС України від 10.01.2003 р. “Програма формування позитивного іміджу міліції України на 2003-2007 роки”; наказу МВС України № 538 від 12.09.1992 р. “Про підвищення рівня загальної та професійної культури, службової етики працівників органів внутрішніх справ та ролі керівника в організації виховної роботи”.

Тема дисертації передбачена планом науково-дослідницької роботи кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ України та затверджена 12 листопада 2001 р., протокол № 3, уточнена на засіданні міжкафедрального семінару в Національній академії внутрішніх справ України (30.05.05 р.).

Мета й завдання дослідження. Головною метою дослідження є обґрунтування деяких теоретичних та подальший розвиток практичних засад аналізу, формування та вдосконалення соціально-психологічного клімату працівників ОВС, що є постійною задачею керівників будь-якого рангу, практичних психологів, а також діагностично-навчального комплексу, спрямованого на формування та розвиток умінь та навичок безконфліктної взаємодії. Відповідно до поставленої мети у дисертації вирішуються такі основні завдання:

1. Аналіз та узагальнення понятійного апарату соціально-психологічного клімату та визначення його структури.
2. Визначення форм прояву СПК у службових колективах працівників ОВС.

3. Обґрунтування та опрацювання достатнього й ефективного діагностичного інструментарію виявлення значущих показників СПК, стилів керівництва та індивідуальних психологічних особливостей членів колективів.

4. Розробка вимог та схеми складання звіту про діагностування соціально-психологічних явищ у колективах працівників міліції.

5. Окреслення заходів з удосконалення соціально-психологічних відносин у колективі.

6. Обґрунтування комплексу навчально-тренінгових вправ з професійно-психологічної підготовки членів колективів з урахуванням вихідного та перспективного рівнів їх індивідуальних психологічних особливостей.

Об'єктом дослідження є соціально-психологічний клімат в колективах органів та підрозділів міліції.

Предметом дослідження є психологічні складові та детермінанти СПК як умови ефективності професійної діяльності органів внутрішніх справ.

Висунуто припущення про те, що соціально-психологічний клімат детермінується певними соціально-психологічними параметрами колективу та індивідуально-психологічними особливостями колективу. Організація відповідної роботи по врахуванню та цілеспрямованій корекції зазначених детермінант сприяє оптимізації СПК підрозділу.

Методи дослідження: використані такі загальнонаукові методи: діалектичний, порівняльний, метод системного аналізу, індукції, дедукції, синтезу, порівняння, аналогій тощо.

При збиранні емпіричного матеріалу застосовувалися дві групи методів:

- методи отримання інформації, що включали в себе опитування, бесіду, просте та комплексне спостереження, експертні оцінки, аналіз службової документації, анкетне опитування, стандартизовані та модифіковані опитувальники (О.Л.Журавльова, В.Смекала-С.Кучери, Г. Айзенка, К.Томаса);

- методи обробки інформації, за допомогою яких первісні дані піддалися математико-статистичній обробці з обрахуванням: середніх значень, дисперсії, r - коефіцієнта кореляції за Ч.Спірменом.

При розробці соціально-психологічних тренінгів безконфліктного спілкування та формування колективів ОВС був застосований метод моделювання.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертаційне дослідження є одним з перших в українській юридичній психології, в якому комплексно розглядається проблема соціально-психологічного клімату в колективах МВС України;

особистісні якості керівників та членів колективів, які мають вплив на формування СПК та зумовлюють схильність до певного стилю керівництва та стилю поведінки при виникненні конфліктної ситуації; можливості застосування психологічних знань у роботі тренінгових груп. При цьому особливо значущими, такими, що мають як теоретичне, так і практичне значення, видаються такі положення дисертації:

вперше:

- обґрунтовані можливості використання психологічних знань у діагностиці стану та динаміки ознак соціально-психологічного клімату в підрозділах міліції, формуванні колективної думки, організованості, згуртованості колективу;
- обґрунтовані психологічні принципи підбору та застосування методик при проведенні вивчення соціально-психологічних відносин в колективі;
- розроблені вимоги до складання звіту щодо вивчення соціально-психологічного клімату в колективах працівників міліції;
- розроблені методичні засади формування й розвитку психологічних умінь та навичок для ефективної спільної службової діяльності;
- визначені заходи з удосконалення соціально-психологічного клімату в колективі.

удосконалені й уточнені:

- положення та висновки про визначальні детермінанти соціально-психологічного клімату в підрозділах міліції;
- комплексні напрями формування та удосконалення соціально-психологічного клімату.

набули подальшого розвитку:

- знання про роль та місце детермінант СПК в формуванні відповідних параметрів колективу працівників міліції, які зумовлюють ефективність службової діяльності та кадрової роботи.

Практичне значення одержаних результатів полягає в обґрунтуванні вимог професійної діяльності до належного соціально-психологічного клімату для успішного вирішення службових завдань; аналізі результатів психологічного обстеження працівників органів та підрозділів ОВС, керівників різних ланок з метою їх впровадження у процес психологічного супроводження оперативно-службової діяльності ОВС; визначенні системи, структури та методик психологічної підготовки працівників міліції. Одержані результати дисертаційного дослідження були використані:

- працівниками Центру практичної психології при ГУ МВС України в м. Києві при провадженні у практичну діяльність діагностичного комплексу, спрямованого на виявлення детермінант соціально-психологічного клімату в колективах ОВС та особистісних якостей керівників та членів колективів, які мають вплив на формування соціально-психологічного клімату та зумовлюють схильність до певного стилю керівництва й стилю поведінки при виникненні конфліктної ситуації; врахуванні вимог до складання звіту про вивчення соціально-психологічного клімату колективів працівників міліції та форми його написання; проведенні занять із професійно-психологічної підготовки (у вигляді соціально-психологічних тренінгів), спрямованих на формування та розвиток вмінь і навичок безконфліктної взаємодії, прийняття групового рішення, підвищення згуртованості колективу, взаєморозуміння (акт впровадження від 25.03.2005 р.);

- у психологічному супроводженні оперативно-розшукової діяльності Печерського РУ ГУ МВС України в м. Києві, зокрема - в системі службової підготовки, а саме при проведенні занять з професійно-психологічної підготовки за темами “Професійне спілкування працівників органів внутрішніх справ” та “Профілактика конфліктів в службовій діяльності працівників правоохоронних органів”; в системі соціально-гуманітарної підготовки особового складу РУ; в організації виховної роботи та психологічного супроводження оперативно-службової діяльності районного управління, а саме – практичній реалізації рекомендацій із удосконалення соціально-психологічного клімату в колективах РУ та впровадженні в систему професійно-психологічної підготовки працівників міліції тренінгових занять безконфліктної взаємодії (акт впровадження від 15.02.2005 р.);

- у навчальному процесі Національної академії внутрішніх справ України при розробці та викладанні лекційного курсу “Професійно-психологічна підготовка” (акт впровадження від 30.06.2005 р.).

Апробація результатів дослідження. Основні положення й висновки дисертаційного дослідження доповідались на науково-практичних конференціях і семінарах, зокрема: “Україна: поступ у майбутнє” (Київ, 2000), “Проблеми взаєморозуміння, співпраці та взаємодії органів охорони правопорядку з населенням” (Донецьк, 2000), “Педагогіка професійної освіти” (Одеса, 2002).

Публікації. Основні положення дисертації відображені у 4 публікаціях, які опубліковано у фахових виданнях, затверджених ВАК України.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація викладена на 199 сторінках і складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 223 назви та 13 додатків. Дисертація ілюстрована 5 рисунками та 2 таблицями.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовується актуальність та стан наукової розробки теми дисертації, визначається зв'язок досліджуваної проблеми з науковими програмами, планами, темами. Встановлено об'єкт, предмет, мету, завдання і методи дослідження, розкрито теоретичне і практичне значення одержаних результатів, сформульовано положення, що містять наукову новизну, наведено відомості про апробацію основних положень роботи.

Перший розділ “Сучасні уявлення про соціально-психологічний клімат колективів ОВС в юридичній психології” містить результати аналізу сучасного стану розробленості проблеми соціально-психологічного клімату колективу. На підставі аналізу основних теорій, що пояснюють природу СПК, дисертант дійшов таких висновків:

- в колективі проявляється ряд соціально-психологічних закономірностей, котрі якісно відрізняються від закономірностей у групах низького рівня розвитку. Зокрема, із збільшенням колективу: 1) не зменшується внесок, що здійснюється його членами; 2) не знижується рівень дієвості групової емоційної ідентифікації; 3) не знижується мотивація сумісної діяльності; 4) відсутні різкі протиріччя між індивідуальними та груповими інтересами; 5) наявний позитивний зв'язок між ефективністю сумісної діяльності та сприятливим психологічним кліматом; 6) створюються найкращі можливості для процесів інтеграції й персоналізації;
- поняттям “соціально-психологічний клімат” позначають систему відносин членів колективу один з одним, яка включає не тільки психічні реакції, але і суспільні відносини людей. Ті й інші складають зміст міжособистісних відносин у колективі;
- через віднесеність клімату до соціально-психологічних явищ, по-перше, розкривається значення групових ефектів як умови міжособистісної взаємодії у колективі, що визначає зворотній вплив міжособистісних відносин на спільну предметно-практичну діяльність людей. По-друге, за допомогою цієї спорідненості соціально-психологічний клімат характеризується як стан міжособистісних відносин, що прогнозує їх мінливість;
- до основних параметрів соціально-психологічного клімату відносяться громадська думка, колективні традиції та ритуали, згуртованість, спільність інтересів та цілей діяльності, співвідношення само актуалізації особистості та групової ідентифікації, груповий настрій;

В розділі також розкривається сутність спілкування як засобу формування соціально-психологічного клімату. В спілкуванні через поведінку і діяльність розкриваються суб'єктивний зміст реальних відносин людей один із одним, особливості їх психологічного

взаємсприйняття, можливості взаємодії, характер взаємовідносин. Різні форми спілкування, в яких здійснюються міжособистісні відносини, можна розглядати як характеристики СПК. До переліку таких характеристик можуть бути віднесені засоби спілкування, форми звернення, структура безпосередньої й опосередкованої комунікації у колективі (комунікативні мережі). Розглядаються формальні й неформальні канали комунікації.

Формальні – ті, які закладаються при формуванні підрозділу: хто кому підпорядкований, хто кого повинен інформувати, перед ким звітуватись. Основні форми комунікації у формальних каналах – розпорядження, накази, звіти, довідки.

Неформальні канали – безпосереднє спілкування людей. Інформація по неформальних каналах розповсюджується як для задоволення потреб співробітників, так і для організаційних цілей. Інформаційне перевантаження формальних каналів та перекручування інформації “знизу вверх” можуть викликати порушення процесу міжособистісної комунікації. Тому важливо мати вміння психологічного захисту від даних впливів, а саме: фільтрації інформації за принципом співвідношення з індивідуальною моделлю; відстрочки відповіді; зниження повноти розрізнення; відключення від джерела інформації.

У другому розділі **“Вивчення соціально-психологічного клімату в колективах працівників міліції”** обґрунтовуються принципи та методичний інструментарій експериментального дослідження соціально-психологічного клімату; викладається програма, завдання та методи дослідження психологічних детермінант соціально-психологічного клімату в колективах працівників міліції та особистісних якостей керівників та членів колективів.

До емпіричного дослідження було залучено 250 осіб, з них при дослідженні СПК колективів та стилів керівництва 50 керівників райвідділів, управлінь та начальників штабів, 63 працівників карного розшуку та 87 дільничних інспекторів міліції; при апробації анкети, яка дає можливість діагностувати СПК в органах та підрозділах внутрішніх справ при проведенні інспекторських перевірок, при вивченні кандидатів на керівні посади ОВС, формуванні резерву на висунення та інших випадках – 50 співробітників відділу дорожньої автомобільної інспекції.

За результатами дослідження за допомогою анкетного опитування колективів відділу карного розшуку (далі ВКР) та відділу дільничних інспекторів міліції (ВДІМ) виявлено позитивні аспекти клімату, найбільш суттєвими із яких є: ВКР - спрямованість діяльності на колективну роботу та на результат роботи; бажання працювати і надалі в даному підрозділі; демократичний характер взаємин із підлеглими; позитивне відношення керівника до нововведень. ВДІМ - регламентація відносин із керівником субординацією та традиціями

відділу; характеристика колективу: згуртований, серед працівників виявлена згода при прийнятті найбільш важливих колективних рішень, тактовність, взаємна підтримка, взаєморозуміння та взаємна довіра.

В обох колективах виявлені наступні проблемні аспекти:

ВКР

- часто виникають конфлікти через низький рівень заробітної плати між співробітниками підрозділу та з безпосереднім керівником;
- нейтральне відношення керівника до критики;
- такі характеристики колективу: роз'єднаність та недовіра один до одного, недоброзичливість та неуспішність спільної діяльності.

ВДІМ

- бажання перейти в інший відділ;
- досить часто виникають конфлікти через низький рівень заробітної плати між співробітниками підрозділу;
- нейтральне відношення керівника до нововведень;
- наступні негативні характеристики колективу: байдужість, непродуктивність спільної діяльності, роз'єднаність та недовіра один до одного, незадоволеність від членства в даному колективі.

На підставі одержаних результатів розроблені конкретні рекомендації удосконалення соціально-психологічних відносин в колективах ВКР та ВДІМ. Зокрема: роз'яснити співробітникам джерела формування фонду заробітної плати й принципи його, цього фонду, розподілу; проаналізувати та нагадати на нараді принципи розподілу матеріального та матеріального заохочення; шляхом проведення лекцій, занять, семінарів підвищити рівень психологічних та педагогічних знань керівника; виявити фактори у процесі правоохоронної діяльності, які створюють постійні конфлікти між членами колективу й погіршують загальний стиль і фон стосунків, а також визначити заходи для їх усунення; підкріпити колективні ділові відносини через систему стимулювання (матеріального й морального); краще інформувати колектив про досягнення працівників, про існуючий стан справ, стимулювати творчу ініціативу та своєчасно заохочувати працівників; в системі соціально-психологічної підготовки провести додаткові заняття для інформування працівників про причини конфліктів в службовій діяльності, формування психологічних умінь та навичок при виборі оптимального стилю поведінки для вирішення конфліктних ситуацій; провести тренінгові заняття безконфліктного спілкування та формування колективів.

Аналіз анкетного опитування респондентів засвідчив, що характер взаємин “керівник-підлеглий” працівники ВДІМ оцінюють як авторитарний (48 %), тоді як лише 17 % працівників ВКР підтверджують даний факт. Це говорить про те, що на СПК значним чином впливає характер службової діяльності (командний чи індивідуальний). Самі ж керівники не надають переваги жодному стилю (демократичний – 42%, авторитарний – 42%).

Досліджений за модифікованою соціометричною методикою коефіцієнт групової згуртованості в колективах працівників ВКР та ДІМ виявив відмінності порівняно з показником індивідуального очікування рівня згуртованості (далі ІОЗ). Зокрема, у групі працівників КР індекс групової згуртованості (SR) закладає 0,607, а середнє значення ІОЗ становить 1,375. В колективі ДІМ SR становить 0,5, а ІОЗ – 1,45. Тобто, працівники ВКР більш реально орієнтуються на адекватність індексу групової згуртованості як показника СПК. Це може бути пов’язане з командним чи індивідуальним характером професійної діяльності відповідної категорії фахівців.

Опрацювання діагностичних показників СПК та вивчення індивідуальних психологічних особливостей членів колективів свідчать, що в службовій взаємодії на перший план виходить виробничий аспект стосунків. Зокрема, особливості спрямованості на виконання задачі як працівників КР, так і ДІМ. Зважаючи на важливість ефективності службової діяльності правоохоронних органів, в дослідженні ми особливу увагу звертали на співвідношення таких показників як індивідуальне очікування рівня групової згуртованості (ІОЗ), референтності членства, віку, загального стажу в ОВС та стажу на посаді із спрямованістю на задачу в обох групах респондентів. Незважаючи на певні розбіжності, можна констатувати, що на сучасному етапі моральні цінності особистості в суспільстві зміщуються у бік спрямованості на виконання професійних задач.

Вивчення кореляцій шкали “Нейротизм” із вказаними вище показниками дає підстави зробити висновок, що характер діяльності безпосередньо впливає на рівень нейротизму. Так, у працівників ВКР він нижчий ніж у ДІМ. Це пояснюється тим, що співробітники КР працюють у команді і мають можливість отримувати оцінку своєї діяльності постійно і від членів своєї команди. А ДІМ, працюючи індивідуально, не мають такої можливості, і тому не завжди впевнені в ефективності своєї професійної діяльності, що й підвищує рівень їх нейротизму.

При вивченні особливостей вирішення конфліктних ситуацій респондентами встановлено, що чим менш значущим є показник згуртованості, тим більша спрямованість на співробітництво у працівників КР ($p \leq -0,430$) і, навпаки, у працівників ДІМ ($p \leq 0,330$). Це

обґрунтовується специфікою службових взаємовідносин (робота в команді – ВКР, індивідуальний характер діяльності - ВДІМ).

Кореляційний аналіз референтності членства свідчить, що у працівників КР ($r \leq -0,449$), вона проявляється в корпоративній згуртованості (т.б. вибір способу дії в конфлікті продиктований інтересами команди). Це підтверджують і дані анкетного опитування. Зокрема, найкращого результату та успіху в роботі респонденти даної категорії досягають у взаємодії з колегами й опрацюванні спільних рішень (75%). У працівників ВДІМ такої закономірності не виявлено.

Необхідністю конструктивного вирішення конфлікту для працівників ВДІМ є вибір компромісної поведінки. А такої тенденції у працівників КР не виявлено.

Вважаємо, що термін “Робота в команді” має таке визначення:

Робота в команді – це колективна форма організації праці, яка передбачає розподіл обов’язків всередині команди; вирішення питань раціонального розподілу обов’язків між її членами; оцінку результатів праці; стимуляцію внутрішніх резервів членів команди; розвитку ініціативи; суміщення, при потребі, суміжних спеціальностей. Психологічною основою командної форми організації праці є спрямованість на виконання завдання, що тісно пов’язане з розширенням прав і відповідальності кожного члена команди.

У третьому розділі “Основні напрями оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах ОВС” пропонуються напрями роботи, які нами безпосередньо використовуються в практичній діяльності і які отримали позитивне підтвердження за результатами практичної роботи по удосконаленню соціально-психологічного клімату. Зокрема, 1) консультування керівника підрозділу стосовно оптимізації СПК; 2) обґрунтований та раціональний підбір заходів по удосконаленню СПК; 3) системність та комплексність організації роботи з оптимізації СПК.

При організації роботи з консультування керівника підрозділу стосовно оптимізації СПК, доцільно дотримуватись наступної послідовності:

1. Бесіда психолога з керівником стосовно основних проблем СПК, які потрібно вивчити та вирішити.
2. Виявлення тих факторів, які створили проблемну ситуацію в колективі і будуть в подальшому сприяти виникненню аналогічних проблем.
3. Вивчення СПК з урахуванням особливостей колективу: рівень розвитку, результати службової діяльності та дисциплінарної практики, індивідуальних психологічних особливостей керівників і членів колективу та специфіки проблеми.
4. Взаємодія, в ході якої керівник надає психологу допомогу у роботі з

підлеглими керівниками.

5. Доведення до відома керівництва результатів вивчення СПК в даному колективі із наданням конкретних рекомендацій по удосконаленню соціально-психологічних взаємовідносин в колективі.

6. Спільне напрацювання організаційних заходів по впровадженню рекомендацій у практику; планування та реалізація контрольних заходів.

Пропонуються також деякі суттєві вимоги стосовно підготовки звіту про діагностування соціально-психологічних явищ в колективах працівників міліції:

1. Основою для написання звіту є результати психодіагностики особливостей СПК в конкретному колективі.

2. Дотримання певної уніфікованої структури викладення інформації (Титульний лист, Зміст, Вступ, Результати вивчення, Практичні рекомендації по удосконаленню СПК, Додатки та Лист ознайомлення).

3. Розпочинати викладення результатів дослідження доцільніше наведенням позитивних факторів та успіхів колективу.

4. Дані вивчення СПК колективу бажано подавати в конструктивній та безоціночній манері, з метою їх позитивного сприйняття керівником і підлеглими та публічності обговорення.

5. Врахування мови та тону викладення інформації про СПК.

6. Рекомендації по удосконаленню СПК в колективі повинні бути чіткими та зрозумілими, змістовними та спрямованими.

Організація роботи практичного психолога по формуванню та вдосконаленню СПК в підрозділах ОВС супроводжується запропонованим переліком документації:

1) Нормативна база: Наказ МВС України № 842 від 27.10.2004 року “Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС України”.

2) План психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органу (підрозділу) на квартал.

3) Довідки про результати вивчення соціально-психологічного клімату в службових колективах із наданням практичних рекомендацій з його удосконалення та листи ознайомлення відповідних керівників із результатами. При необхідності, готуються Підсумковий лист діагностування соціально-психологічного клімату органу (підрозділу) та Графік соціально-психологічного клімату досліджуваного колективу.

4) План по запровадженню практичних рекомендацій у професійну діяльність працівників колективу.

5) План індивідуальної роботи із працівниками, які за результатами вивчення потребують корекційного впливу.

6) Список працівників, яких зараховано до резерву на висунення на керівні посади.

7) Список працівників, які потребують посиленої психологічної уваги та план роботи з даною категорією співробітників міліції.

8) Інструментарій для проведення вивчення СПК (у достатній кількості бланки анкет; бланки для відповідей на запитання інших методик, які використовуються в дослідженні; при необхідності, достатня кількість опитувальників і т.п.).

Результати формуючого експерименту (у вигляді тренінгових занять безконфліктної взаємодії та формування колективів) засвідчили зменшення частоти конфліктів в досліджуваних службах та збільшення конструктивних змін при їх вирішенні; зростання рівня задоволеності власною професійною позицією: недостатній рівень на початку тренінгу спостерігався у 56,66% учасників, наприкінці - у 25%. Намагання до професійного та особистісного росту на початку тренінгових занять були виявлені у 34%, наприкінці – 56%. Найбільші зрушення були помітні у емоційній та поведінковій сферах свідомості в усіх категоріях учасників як на службі, так і поза нею. Певні зміни спостерігались в когнітивній сфері правосвідомості. З'ясовано, що найважче піддаються формуючому впливу співробітники ОВС, які мають тривалий термін перебування на службі, а також особи з низькими показниками інтелекту. Особливої уваги потребує робота з формування навичок безконфліктної взаємодії молодих правоохоронців.

ВИСНОВКИ

1. У дисертації проаналізовано та узагальнено поняття “соціально-психологічний клімат колективу” та визначено його структуру (службові взаємовідносини, особистісні взаємовідносини та спрямованість на задачу). На підставі цього аналізу пропонуються напрямки та програма дослідження особливостей складових СПК колективу в таких категоріях персоналу ОВС як працівники ВКР та ВДІМ.

Визначено деякі соціально-психологічні параметри колективу (а саме: згуртованість і референтність членства) та індивідуально психологічні особливості членів колективу (зокрема, стиль керівництва, екстраверсія-інтроверсія, нейротизм, самооцінка, професійна та

індивідуально психологічна спрямованість, стиль поведінки в конфліктній ситуації) як детермінанти особливостей СПК конкретного колективу.

Доведено, що при створенні сприятливого СПК колективу необхідно враховувати такі характеристики виробничої діяльності, як індивідуальний чи командний тип діяльності та специфіку службової діяльності (на прикладах ВКР, ВДІМ та ВДАІ).

2. Визначені форми прояву СПК у службових колективах працівників міліції як складних співвідношень й взаємозв'язку усіх елементів структури СПК.

3. Обґрунтовані напрями та методи психодіагностики особливостей СПК колективу. Проаналізовані особливості таких складових СПК як рівень групової згуртованості, референтність членства, соціально-психологічна та професійна спрямованість, стилі керівництва та поведінки в конфліктних ситуаціях.

4. В процесі аналізу результатів експериментального дослідження встановлено певну динаміку СПК колективу. Зокрема, позитивні взаємовідносини в колективі поступово зміщуються з особистісно-виробничих стосунків на виробничо-особистісні. Зазначеним зумовлена необхідність конкретизації поняття “Робота в команді”.

5. Встановлено, що працівники ВКР більш реально орієнтуються на адекватність індексу групової згуртованості як показника СПК. Це може бути пов'язане з командним чи індивідуальним характером професійної діяльності відповідної категорії фахівців.

6. При дослідженні особливостей СПК відповідних професійних колективів встановлено, що рівень згуртованості в них позитивно корелює із спрямованістю на задачу. При цьому показники групової згуртованості безпосередньо залежать від командного чи індивідуального характеру професійної діяльності.

7. Визначено, що характер службової діяльності впливає і на рівень нейротизації персоналу ОВС. У працівників КР показник нейротизму нижчий, ніж у працівників ВДІМ, Це пояснюється тим, що співробітники КР працюють в команді і мають можливість отримувати оцінку своєї діяльності постійно і від членів своєї команди. А ДІМ, працюючи індивідуально, не мають такої можливості, і тому не завжди впевнені в ефективності своєї професійної діяльності, що й підвищує рівень їх нейротизму.

8. При вивченні особливостей вирішення конфліктних ситуацій респондентами встановлено, що чим менш значущим є показник згуртованості, тим більша спрямованість на співробітництво у працівників КР і, навпаки, у працівників ДІМ. Це обґрунтовується специфікою службових взаємовідносин (робота в команді – ВКР, індивідуальний характер діяльності - ВДІМ).

9. Розроблені вимоги та схема складання звіту про діагностику СПК у колективах працівників міліції. Пропонується пакет відповідної формалізованої документації.

10. Обґрунтовані заходи, спрямовані на оптимізацію СПК колективу. Визначені особливості консультування керівників ОВС як засобу, що сприяє формуванню позитивного СПК.

11. Пропонується методична процедура соціально-психологічного тренінгу безконфліктного спілкування в колективі, яку апробовано та впроваджено в практичну роботу психологів системи МВС України.

СПИСОК ОБУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Волошина О.В. Суперечки у процесі ділового спілкування з керівником // Актуальні проблеми психології: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. - К.: Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2002. – Т.1, ч.4. – С. 179-183.

2. Волошина О.В. Міжособистісний конфлікт та шляхи його подолання // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д. – К.: вид-во "ГНОЗИС", 2002. – Т.4, ч.3. – С.38-41.

3. Волошина О.В. Вивчення проблеми групової згуртованості зарубіжними та вітчизняними психологами // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. С.Д.Максименка. – К., 2005. – Т.7, вип.3. – С.86-91.

4. Форми прояву соціально-психологічного клімату в колективах співробітників міліції // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. С.Д.Максименка. – К., 2005. – Т.7, вип.4. – С.83-88.

АНОТАЦІЯ

Волошина О.В. Соціально-психологічний клімат в колективах працівників міліції та його оптимізація. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.06 – юридична психологія. – Національна академія внутрішніх справ України. – Київ, 2005.

У дисертації представлено результати теоретичного та експериментального аналізу психологічних детермінант соціально-психологічного клімату в колективах працівників міліції. Встановлено домінуючі тенденції впливу згуртованості, окремих індивідуально-психологічних якостей працівників та застосування відповідного стилю керівництва підрозділом на оптимізацію соціально-психологічного клімату. Визначено ефективні напрями діяльності керівників та фахівців служби психологічного забезпечення по удосконаленню соціально-психологічного клімату і формуванню позитивних міжособистих стосунків.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, структура та форми прояву соціально-психологічного клімату, психологічні детермінанти соціально-психологічного клімату, згуртованість, стиль керівництва, професійно-психологічна підготовка.

АННОТАЦИЯ

Волошина О.В. Социально-психологический климат в коллективах сотрудников милиции и его оптимизация. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.06 – юридическая психология. – Национальная академия внутренних дел Украины. – Киев, 2005.

В диссертации представлены результаты теоретического и экспериментального анализа психологических детерминант социально-психологического климата в коллективах сотрудников милиции. Установлены доминирующие тенденции влияния сплоченности, некоторых индивидуально-психологических качеств сотрудников и применения соответствующего стиля руководства подразделением на оптимизацию социально-психологического климата. В частности, позитивными аспектами СПК выступают направленность на коллективную деятельность, регламентация отношений с руководством на основе традиций коллектива и субординации, заинтересованности в высокой производительности совместной деятельности и взаимной поддержке. К числу проблемных аспектов относятся нейтральное отношение руководителя к критике, неприязнь и неуспешность совместной деятельности. Выявлено, что в экстремальных ситуациях совместной деятельности сотрудники более ориентированы на поддержку коллег и собственные возможности, нежели на поддержку со стороны руководства подразделения. Обнаружено, что субъективные ожидания высокой сплоченности как системообразующего фактора СПК выше, нежели ее реальные показатели в коллективах с преобладанием авторитарного либо директивного стилей руководства. Установлено определенную

динамику СПК коллектива. В частности, положительные взаимоотношения в коллективе постепенно смещаются из личностно-производственных на производственно-личностные. Доказано, что при формировании благоприятного СПК коллектива необходимо учитывать характеристики производственной деятельности. Определены наиболее эффективные направления деятельности руководителей подразделений и специалистов службы психологического обеспечения по усовершенствованию социально-психологического климата и формированию позитивных межличностных отношений.

Предложена методическая процедура социально-психологического тренинга бесконфликтного общения в коллективе как система, которая включает методы и приемы формирования и развития навыков бесконфликтного взаимодействия, принятия группового решения, взаимопонимания, повышения сплоченности коллектива и профессиональной рефлексивности.

Ключевые слова: социально-психологический климат, структура и формы проявления социально-психологического климата, психологические детерминанты социально-психологического климата, сплоченность, стиль руководства, профессионально-психологическая подготовка.

ANNOTATION

Voloshyna O.V. The social and psychological climate of the militia's staff and its optimisation. – Manuscript.

Dissertation on scientific degree of candidate of law on speciality 19.00.06 – juridical psychology. National Academy of Internal Affairs of Ukraine. Kyiv, 2005.

The results of the theoretical and experimental analyses of the social and psychological climate of militia's staff are presented in the thesis.

The dominant tendencies of the influence of unity are determined.

The most effective directions of the staff leaders' activity of the subdivisions and specialists of the psychological provision service on improving of the social psychological climate and formation of the positive relations are defined.

Key words: social and psychological climate, structure and forms of social and psychological climate activity, psychological determinants, unity, leaders' style, professional and psychological training.