

Волошина Оксана Василівна,
старший науковий співробітник наукової
лабораторії з проблем психологічного
забезпечення та психофізіологічних досліджень
ІНІЗДН Національної академії внутрішніх
справ, кандидат психологічних наук, доцент

МЕТОДИЧНІ ВИМОГИ ДО ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СЛУЖБОВИХ КОЛЕКТИВАХ

Вивчення соціально-психологічного клімату у колективах МВС України здійснюється психологами підрозділів психологічного забезпечення з використанням визначених методів соціально-психологічних досліджень з метою встановлення сукупності психологічних факторів, що активно впливають на ефективність діяльності підрозділу, характеристик стану групової психіки, ставлення особового складу до умов і характеру діяльності підрозділу, колег по службі, командирів (начальників), стилю керівництва, групового згуртування, а також надання консультативної допомоги командирам (начальникам) у формуванні необхідного сприятливого соціально-психологічного клімату [1].

Специфіка соціально-психологічного клімату в тому, що він представляє собою інтегральне утворення, наділене високою мірою акумулятивності, т.б. виникає в результаті накопичення деякого комплексу різнорідних характеристик групового стану, які не зводяться до одної сумарної ознаки, але утворюють у сукупності визначений тип клімату.

На цій специфіці досліджуваного феномена витікають важливі висновки методичного характеру. Перший висновок: клімат як інтегральна характеристика соціально-психологічного стану колективу не може бути вивчений безпосередньо, тому його необхідно вивчати опосередковано, через прояви в окремих аспектах життєдіяльності групи.

Другий висновок: визнаючи клімат цілісним станом колективу, ми не можемо виміряти його будь-яким одним показником, тому вивчаємо його за окремими складовими, описуючи кожну з них певною системою показників, які не інтегруються в загальний [2].

На рахунок специфічний особливостей соціально-психологічного клімату відносяться також його двозначна природа. З одного боку, він представляє собою деяке суб'єктивне відображення в груповій свідомості всієї сукупності елементів службової й соціальної обстановки, яка в зарубіжній соціальній психології отримала назву «організаційного клімату». З іншого боку, виникнувши як результат безпосереднього та опосередкованого впливу на групову свідомість певних об'єктивних та суб'єктивних факторів, соціально-психологічний клімат набуває відносної самостійності, стає об'єктивною характеристикою колективу і починає

здійснювати, в свою чергу, зворотній вплив на групову діяльність та окрему особистість.

Ця особливість має принципове значення при проведенні прикладного соціально-психологічного дослідження клімату в конкретних групах та колективах, де виявляється недостатнім отримання системи показників, що характеризують сам клімат. Для того, щоб виробити практичні рекомендації з управління досліджуваним феноменом, необхідно також отримати досить повну й різносторонню інформацію про ті факти, під впливом яких він формується. Крім того, щоб виробити потрібний напрямок подальшої роботи з оптимізації соціально-психологічного клімату, важливо знати, який реальний вплив здійснює існуючий у групі психологічний настрій на інші її соціально-психологічні характеристики та різні сторони її життєдіяльності.

Усі ці закономірності визначають необхідність застосування у вивченні соціально-психологічного клімату комплексного підходу, суть якого у наступному:

- сам феномен соціально-психологічного клімату характеризується комплексом показників, які відображають окремі сторони його прояву (блок складових клімату);

- ці показники розглядаються в єдності з об'єктивними та суб'єктивними факторами, в умовах яких протікає соціальне життя групи (блок незалежних змінних).

- показники, які характеризують соціально-психологічний клімат, аналізуються також в єдності із об'єктивними показниками групової ефективності як у службовій, так і в соціальній сферах життєдіяльності групи (блок залежних змінних);

- дослідження проводиться на основі комплексу різноманітних методик, які дозволяють отримати та використовувати як суб'єктивну інформацію у вигляді оцінок, думок, суджень членів досліджуваної групи, так і інформацію об'єктивного характеру. Наприклад, якщо про характер взаємовідносин в групі «по вертикалі й горизонталі», про відношення до трудової діяльності можна отримати уявлення на основі даних анкетного опитування, то для вивчення факторів соціально-службової обстановки та їх впливу на клімат необхідно додатково застосувати метод спостереження, інтерв'ю з керівниками та аналізу документації. В кінцевому випадку в число конкретних методик дослідження входять наступні: спостереження; інтерв'ю з керівником групи (пілотажне і частково стандартизоване); суцільне опитування членів службового колективу за анкетним опитувальником; аналіз службової документації, яка відображає характер активності та результати діяльності групи;

- основним об'єктом дослідження являється окрема служба чи підрозділ правоохоронного органу, яка очолена офіційним керівником. Оптимальними являються стабільні службові чи науково-педагогічні колективи, які нараховують 15–25 чоловік та підпорядковуються одному керівнику.

Окрім цього, під час оцінки та інтерпретації результатів вивчення однією із проблем, які можуть виникнути перед психологом на даному етапі – оцінка кожного з отриманих показників із точки зору його оптимальності для клімату даного колективу. При цьому кожний показник необхідно оцінювати не по абсолютному значенню, а в співвідношенні з тою середньою, навколо якої варіюють аналогічні показники у всіх вивчених групах даного підрозділу, оскільки середні по різних показникам суттєво відрізняються один від одного. Наприклад, індекси задоволеності взаємовідносинами з керівником і з товаришами, зазвичай, вище, чим рівень оцінок відношення керівника і товаришів. Також відрізняються й оптимальні значення індексів групових оцінок, що відображають різні соціально-психологічні характеристики груп.

Таким чином, основними методичними вимогами стосовно емпіричного дослідження СПК в службових колективах є:

1. Доцільність опосередкованого вивчення СПК в зазначених колективах через прояви в окремих аспектах життєдіяльності колективу.

2. Врахування при вивченні СПК його двозначної природи: суб'єктивне відображення «організаційного клімату» та зворотній вплив СПК на групову діяльність і окрему особистість.

Список використаних джерел

1. Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України, затверджене наказом МВС України № 1285 від 08.12.2016 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17>.

2. Волошина О.В. Соціально-психологічний клімат в колективах працівників міліції та його оптимізація : дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Національна академія внутрішніх справ України. К., 2005. 199 с.

Галустян Олена Аркадійвна,

старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень ННІЗДН Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ В СЛІДЧІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

В реаліях сьогодення не можливо уявити будь-яку професійну діяльність без контролю часу. Це особливо актуально у професійній діяльності слідчих, адже їх діяльність суворо обмежена процесуальними строками.

Робочий графік, в якому перебувають слідчі, не можна назвати спокійним. Більшість слідчих стикається з проблемою дефіциту часу