

Список використаних джерел

1. Опыт морально-психологического обеспечения действий группировки войск в операции по восстановлению конституционного порядка в Чеченской Республике. Москва : ГУВР, 2001. С. 4–28.
2. Лиман А.А., Приходько І.І., Морозова Л.В. Визначення структури психологічної готовності до ризику військовослужбовців Національної гвардії України. *Честь і закон*, 2019. Том 4, № 71. С. 117–125. DOI: <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2019/4/71/196998>
3. Барабанщиков А.В., Давыдов В.П., Утлик Э.П., Феденко Н.Ф. Военная педагогика и психология Москва : Воениздат, 1986. 239 с.
4. Попов Д.Г. Психология поведения военнослужащих в условиях минной опасности. *Юридическая психология*, 2007. № 4. С. 34–40.
5. Колесніченко О.С., Мацегора Я.В., Приходько І.І. та ін. Психологічна готовність до ризику військовослужбовців Національної гвардії України : монографія. Харків : Національна академія НГУ, 2019. 308 с.

Литвин Вікторія Вікторівна,

викладач кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ЯК ОДНА ІЗ ФУНКЦІЙ СУБ'ЄКТІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДЖЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

В Україні на початку 2015 року стартувала реформа по реорганізації правоохоронних органів з метою покращення їх організаційної діяльності. Звісно, поза увагою не залишилося питання покращення психологічного забезпечення діяльності правоохоронців. Адже, ключовою складовою успішності поліцейської діяльності є досконала професійна підготовка майбутніх фахівців та регулярне супроводження проведення ними заходів з боку психологічних підрозділів та керівництва.

Суб'єктами психологічного супроводження згідно Наказу МВС «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» від 06.02.2019 № 88 виступають:

– керівники структурних підрозділів центрального органу управління поліцією, начальники територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, їх територіальних (відокремлених) підрозділів, міжрегіональних територіальних органів поліції, закладів та установ, що належать до

сфери управління поліції, керівники їх структурних підрозділів (далі – керівники органів поліції);

– керівники підрозділів психологічного забезпечення, психологи (головні, старші), працівники, до повноважень яких віднесено функцію психологічного забезпечення Національної поліції України (далі – психологи поліції);

– ректори, керівники структурних підрозділів ЗВО (далі – керівники ЗВО);

– керівники підрозділів психологічного забезпечення, психологи (старші, головні), фахівці з психологічного забезпечення ЗВО (далі – психологи ЗВО);

– лікарі-психіатри, лікарі-психологи, практичні психологи закладів охорони здоров'я та реабілітації Міністерства внутрішніх справ України (далі – лікарі-психіатри, психологи закладів охорони здоров'я МВС) [1].

Відповідно до вимог, які висуваються до працівників служби психологічного забезпечення та основних напрямів їх діяльності, зазначимо одну з ключових їх функцій, що стосується професійно-психологічного супроводження діяльності працівників Національної поліції України. Цією функцією є вивчення соціально-психологічного клімату в підрозділах, що потребує виявлення проблем об'єктивного (соціального, професійного) чи суб'єктивного (психологічного) характеру, які негативно впливають на відносини в колективі та сприяють постійним конфліктам на рівні систем: «поліцейський-поліцейський», «поліцейський – керівник», «керівник – підлеглий».

Причини погіршення соціально-психологічного клімату в колективі досить різні, причому особливо це стосується колективів, що перебувають на етапі становлення: це і надмірні амбіції окремих працівників, і різні характери, і несприймання будь-якої критики на свою адресу, і недовіра до колег, і складні умови служби, що породжують невдоволеність діяльністю, і недоліки організації статутно-рольової та адміністративно-психологічної взаємодії в колективі.

Негативними наслідками погіршення СПК в колективі є:

- 1) великі емоційні і матеріальні втрати від участі в конфлікті;
- 2) плинність кадрів, зниження рівня дисципліни;
- 3) вороже ставлення працівників один до одного;
- 4) надмірне захоплення процесом конфлікту, що шкодить службі;
- 5) знижений рівень співробітництва між працівниками, які перебувають у конфлікті;
- 6) складне і довготривале відновлення ділових стосунків [2 с. 34].

Для виявлення негативних тенденцій соціально-психологічного клімату в підрозділі психологи можуть застосовувати різні методики діагностики. З них найефективнішим, на нашу думку, є експрес-метод вимірювання, запропонований Н.А. Кашиним та Є.А. Осиповою. Даний метод дозволяє за короткий час дізнатися про реальний стан загальної

обстановки в колективі та як почувається в цьому колективі окрема особистість.

Для встановлення умов статутно-рольової взаємодії досить ефективною є методика «Виявлення ділових ролей членів організації» А.Н. Лотушкіна, що допомагає встановити соціальну роль кожного працівника в колективі. Крім цього, досить часто застосовують експрес-метод по вивченню СПК в підрозділі, запропонований О.С. Михалюком, що дозволяє визначити три його компоненти: емоційний, когнітивний, поведінковий. В якості емоційного компонента розглядається критерій симпатії на рівні «подобається – не подобається», «приємний – неприємний»; поведінковий компонент – «бажання чи небажання працювати в даному колективі», «бажання – небажання спілкуватися з членами колективу в сфері відпочинку» [3].

За результатами проведення даних методик психолог розробляє рекомендації по оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі, що включають:

- 1) поради по управлінню соціально-психологічним кліматом в колективі;
- 2) поради керуючій ланці підрозділу по прогнозуванню можливих конфліктів в колективі;
- 3) поради по оптимальному підбору, розміщенню, навчанню і періодичній атестації керівних кадрів;
- 4) поради по комплектуванню первинних колективів з урахуванням психологічної сумісності учасників;
- 5) поради по управлінню процесом формування основних соціально-психологічних компонентів клімату (норм, цінностей, традицій, групової думки та настрою).

Як висновок, необхідно зауважити, що всі ці заходи спрямовані на уникнення проявів в колективі девіацій та мобінгу. Однією з головних функцій психологічної служби залишається функція підтримання сприятливого психологічного клімату в колективі, що допоможе ефективному виконанню своїх посадових обов'язків кожним поліцейським цього колективу.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: наказ МВС від 06.02.2019 № 88. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/re33319?an=1>.
2. Нагасв В. М. Конфліктологія: курс лекцій (модульний варіант): Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 198 с.
3. Харівська С. В. Соціально-психологічний клімат в колективі та шляхи його оптимізації. (методична розробка). URL: <http://licey-cv.com/metodichna-rabota/krashh-napracyuvannya-pk/556-soczalno-psixologhniy-klmat-v-kolektiv-ta-shlyaxi-jogo-optimizacz-metodichna-rozrobka>.