

Научная статья

УДК 159.9

doi: 10.35750/2071-8284-2023-1-221-229

Валерий Леонидович Ситников

доктор психологических наук, профессор

<https://orcid.org/0000-0001-6847-7591>, sitnikof@mail.ru

Санкт-Петербургский университет МВД России

Российская Федерация, 198206, Санкт-Петербург, ул. Лётчика Пилютова, д. 1

Сергей Витальевич Духновский

доктор психологических наук, профессор

<https://orcid.org/0000-0003-3118-9988>, dukhnovskysv@mail.ru

Высшая психолого-педагогическая школа Гуманитарного института

Югорского государственного университета

Российская Федерация, 628007, Ханты-Мансийск, ул. Чехова, 16

Владимир Александрович Корзунин

доктор психологических наук, профессор

<http://orcid.org/0000-0001-7332-6771>, vakorzunin@rambler.ru

Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова

Российская Федерация, 194044, г. Санкт-Петербург, ул. Академика Лебедева, д. 6

Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел: подход к его реконцептуализации

Аннотация: Анализ социально-психологического климата служебных коллективов органов внутренних дел Российской Федерации является важным источником информации оценки готовности сотрудников к выполнению оперативно-служебных задач. Проблема, инициирующая исследование, заключается в несоответствии методов измерения климата специфике взаимодействия сотрудников, характеру и условиям их трудовой деятельности. В отечественной социальной психологии существуют десятки подходов к пониманию сущности этого феномена, методов его диагностики и обеспечения оптимального климата в коллективе, что существенно затрудняет деятельность руководителей и психологов подразделений органов внутренних дел.

Статья посвящена переосмыслению феномена социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел, так как в современных условиях очевидной является необходимость конкретизации данного феномена, без чего невозможно определение и совершенствование инструментария и процедур, применяемых для его измерения. Авторы называют ключевые причины, требующие углублённого теоретического исследования климата служебных коллективов.

Методами исследования являются познавательные методы обработки информации (обобщение, систематизация и классификация), позволяющие охарактеризовать и синтезировать специфику исследования социально-психологического климата.

Результаты. В статье определены основные структурные элементы исследуемого явления и описаны главные направления понимания феномена социально-психологического климата. Их конкретизация позволяет адекватно оценить модальность и уровень социально-психологического климата, выявить причины его ухудшения в конкретном подразделении и обеспечить адекватное психологическое сопровождение.

Ключевые слова: социально-психологический климат, служебный коллектив, статические и динамические компоненты, межличностные взаимоотношения, взаимодействие, модальность климата

Для цитирования: Ситников В. Л., Духновский С. В., Корзунин В. А. Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел: подход к его реконцептуализации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 1 (97). – С. 221–229; doi: 10.35750/2071-8284-2023-1-221-229.

Valery L. Sitnikov

Dr. Sci. (Psy.), Professor

<https://orcid.org/0000-0001-6847-7591>, sitnikof@mail.ru

Saint Petersburg University of the MIA of Russia

1, Letchika Pilyutova str., Saint Petersburg, 198206, Russian Federation

Sergey V. Dukhnovsky

Dr. Sci. (Psy.), Professor

<https://orcid.org/0000-0003-3118-9988>, dukhnovskysv@mail.ru

Higher Psychological and Pedagogical School of the Humanitarian Institute of Yugra State University

16, Chekhov str., Khanty-Mansiysk, 628007, Russian Federation

Vladimir A. Korzunin

Dr. Sci. (Psy.), Professor

<http://orcid.org/0000-0001-7332-6771>, vakorzunin@rambler.ru

Military Medical Academy named after S. M. Kirov

6, Academician Lebedeva str., Saint Petersburg, 194044, Russian Federation

Social and psychological climate in Internal Affairs bodies' service teams: an approach to its conceptualisation

Abstract: Analysis of the socio-psychological climate of the police teams of the internal affairs bodies of the Russian Federation is an important source of information to assess the readiness of employees to perform service tasks.

The *problem* that initiates the study is the discrepancy between the methods for measuring the climate and the specifics of interaction of employees, the nature and conditions of their work activities. In a domestic social psychology there are dozens of approaches to the understanding of the essence of this phenomenon, methods of its diagnosis and ensuring an optimal climate in the team, which significantly complicates the activities of heads and psychologists of departments of internal affairs. The article is devoted to reconceptualization of the phenomenon of social-psychological climate in law-enforcement bodies teams as in modern conditions the necessity of concrete definition of the phenomenon is evident, without which the tools and procedures used for its measurement cannot be defined and improved. The authors name the key reasons that require in-depth theoretical study of the climate of service teams.

The research methods are cognitive methods of information processing (generalization, systematization and classification), which allow to characterize and synthesize the specifics of the study of the socio-psychological climate.

Results. The article identifies the basic structural elements of the phenomenon under study and describes the main directions of understanding the phenomenon of social and psychological climate. Their specification allows us to adequately assess the modality and level of psycho-social climate, identify the causes of its deterioration in a particular unit and provide adequate psychological support.

Keywords: socio-psychological climate, service team, static and dynamic components, interpersonal relationships, interaction, climate modality

For citation: Sitnikov V. L., Dukhnovsky S. V., Korzunin V. A. Social and psychological climate in Internal Affairs bodies' service teams: an approach to its conceptualisation // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2023. – № 1 (97). – P. 221–229; doi: 10.35750/2071-8284-2023-1-221-229.

Введение

В исследованиях психологов силовых структур проблематика социально-психологического климата (далее СПК) уже более 20 лет подвергается анализу и оценке [12]. Как отмечают К. В. Злоказов с коллегами, сегодня существует несколько десятков различных подходов к пониманию сущности социально-психологического климата. Наряду со значимостью исследования социально-психологического климата очевидной является необходимость конкретизации данного феномена, «без чего невозможно

определение и совершенствование инструментария и процедур, применяемых для его измерения. Помимо утилитарных причин, вызванных психометрическими недостатками инструментария, ошибками организации психодиагностических процедур, существуют причины»¹, требующие углубленного научного исследования.

¹ Злоказов К. В., Юренкова В. А., Рожков А. А. Трудности в измерении и оценке социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2022. – № 3 (95). – С. 191–197; doi: 10.35750/2071-8284-2022-3-191-197.

Первой причиной выступает слабая концептуализация явлений социально-психологического климата в науке, что проявляется в отсутствии целостной самостоятельной теории, объясняющей возникновение и трансформацию представлений о психологических процессах в служебных коллективах. По настоящее время данное явление рассматривается в качестве производной от взаимодействия участников группы, ассоциируется с явлениями сплочённости, взаимной симпатии, эмоционального состояния членов группы.

Второй причиной выступает отсутствие единой методологии изучения социально-психологического климата. С момента появления термина в организационной психологии самостоятельный подход к изучению социально-психологического климата ещё не сформирован. Он изучается на основе общей методологии, применяемой для описания социальных групп – параметрического, морфологического, функционального подходов. Данные методологии неспецифичны по отношению к социально-психологическому климату и, как следствие, не позволяют оценивать его в полной мере, изучать причины неблагоприятного климата, прогнозировать его изменение.

Разработка целостной модели климата служебного коллектива требует решения теоретических и методологических проблем. Данная статья содержит результаты научного осмысления выводов, полученных авторским коллективом научно-исследовательской работы «Изучение социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел Российской Федерации»².

Цель данного исследования – анализ и обобщение концепций социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел Российской Федерации, а также определение и конкретизация признаков, позволяющих адекватно оценить уровень социально-психологического климата.

Теоретические основания исследования

Социально-психологический климат в служебном коллективе органов внутренних дел представляет собой качественную характеристику межличностных отношений, проявляющихся в виде совокупности нравственных и психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности сотрудника в группе³.

Изучение социально-психологического климата в служебном коллективе органа внутренних дел невозможно без ясного представле-

ния о предпосылках его образования, механизмах формирования и специфике проявления. В отечественной социальной психологии данное понятие относится к числу устоявшихся, достигших высокого уровня разработки⁴. В отличие от зарубежной психологии, где исследования климата проводятся с позиций разных психологических подходов, в отечественной психологии существует относительное единство представлений о его сущности.

Социально-психологический климат относится к категории групповых процессов, возникающих вследствие вовлечения людей в состав социальной общности (группы). Основание участия в группе, равно как и основание образования самой группы, определяют формальные и неформальные виды групповых процессов [19].

Формальные процессы отражают потребность организации в существовании группы, образуя цель её деятельности, соответствующую ей структуру (состав участников), функции лидера и членов группы и порядок их взаимодействия.

Неформальные процессы характеризуют психологическую сторону отношений участников группы, возникающую по отношению к самой группе, её деятельности, другим участникам и самому участнику.

Формальная и неформальная стороны процессов, происходящих в группе, взаимосвязаны сложным и неоднозначным образом. Предполагается, что формальные процессы обеспечивают организацию деятельности группы, тогда как неформальные определяют отношение участников группы к своим действиям и деятельности всей группы, обеспечивают качество и продуктивность⁵.

Для служебных коллективов органов внутренних дел характерно преобладание формальных аспектов групповых отношений над неформальными, выражающееся в нормативной регламентации взаимодействия, обеспечивающей субординационные отношения между участниками группы [11].

Сущность социально-психологического климата в научной литературе описывается разнородно и рассматривается как совокупность характера, содержания и направленности членов коллектива [13], их эмоционально-психологического настроения [16], стиль взаимоотношений [20]; степень сплочённости и общности [1].

Различия в трактовке понятия обусловлены, с одной стороны, многомерностью явления, которое оно определяет, с другой – социально-психологической спецификой групп, в которых оно изучалось. Поскольку исследовались учебные, спортивные и произ-

² Юренкова В. А., Злоказов К. В., Будаков И. А. Изучение социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел Российской Федерации : методические рекомендации (материалы отчёта о научно-исследовательской работе, рег. № 01221185). – 52 с.

³ Пырьев Е. А. Психология малых групп. Практико-ориентированный курс : учебное пособие. – Оренбург: Издательство ОГПУ, 2016. – 232 с.

⁴ Психология управления руководителей органов внутренних дел Российской Федерации : учебник / под ред. В. В. Вахниной. – Москва: Академия управления МВД России, 2021. – 344 с.

⁵ Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел : методическое пособие / под ред. М. И. Марьина, Е. А. Мешалкина. – Москва: ЦОКР МВД России, 2001. – 312 с.

водственные коллективы, целесообразно охарактеризовать сущность социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел.

Все многообразие подходов к пониманию и определению сущности социально-психологического климата вряд ли возможно свести воедино. К. В. Злоказов с коллегами, проанализировав трудности в оценке социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел, пришли к выводу, что в различных подходах к определению социально-психологического климата можно выделить не меньше трёх принципиально отличающихся направлений⁶.

Одно направление, представленное работами А. Л. Свенцицкого, И. П. Волкова, В. В. Новикова, В. Б. Ольшанского, В. Д. Парыгина, Р. Х. Шакурова, отражает представление социально-психологического климата как определённого эмоционального настроения, состояния членов коллектива. Второе направление, представленное трудами В. А. Покровского, В. М. Шепеля, А. Н. Щербаня, Л. Н. Когана, В. В. Косолапова, А. В. Петровского и А. В. Ярошевского, рассматривает особенности социально-психологического климата через призму качества межличностных взаимоотношений участников коллектива. Третье направление нашло отражение в исследованиях И. Е. Ворожейкина, К. Геворкян, Л. С. Егорова, В. В. Карпова, Л. А. Лазаренко, Н. Ю. Челнокова, которые описывают социально-психологическое состояние отношений, межличностных и групповых связей членов коллектива.

Результаты исследований ученых и ведущих специалистов-психологов МВД России В. В. Вахниной, М. В. Виноградова, В. М. Крука, А. Ф. Караваева, Ю. Г. Касперович, В. Л. Кубышко, Т. В. Мальцевой, М. И. Марьина, И. С. Складченко, О. А. Ульяниной, Т. В. Щеголевой и многих других связывают эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел с состоянием социально-психологического климата в служебных коллективах.

В учебнике «Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации», подготовленном большим авторским коллективом учёных вузов системы МВД России, даётся разделяемое нами в целях данного исследования определение служебного коллектива: «Служебный коллектив – это специально созданное (сформированное на основе правовых норм) сообщество людей, объединённых общими для всех его членов задачами и целями, имеющих чётко обозначенные функциональные обязанности, реализуемые в совместной профессиональной деятельности

на основе научно разработанного ресурсного обеспечения»⁷.

Можно считать, что к настоящему времени в психологической науке существует несколько конкурирующих теорий социально-психологического климата, а в ведомственной науке – несколько представлений о его характеристиках и свойствах. В целях их упорядочивания нами излагаются идеи, предложенные в научно-исследовательской работе В. А. Юренковой, К. В. Злоказова, И. А. Будакова⁸.

Результаты исследования. Оптимальная модель социально-психологического климата может быть представлена в совокупности статических и динамических компонент, так как это видят К.А. Егоров с соавторами⁹.

Статические компоненты образованы представлениями участников о целях деятельности коллектива, нормативных и правовых основах их достижения, функциональных и должностных обязанностях. Статическая сторона выражается в организации совместной деятельности – распределении задач между участниками коллектива и ресурсов для их достижения, установления порядка (последовательности) совместных действий, контроля над их выполнением, управления отдельными этапами, процедурами.

На индивидуальном уровне статический компонент проявляется в знании персональных задач участниками взаимодействия, понимании процесса деятельности и осознании своей роли (функции) в нём. Также статические составляющие выражаются в способности осуществлять взаимодействие с членами служебного коллектива, проявляясь в организованности процесса совместной деятельности и координированности действий его участников [23].

Статический компонент определяет также готовность членов коллектива осуществлять совместную деятельность при выполнении задач повышенной сложности, в особых условиях [17]. Он основывается на высоком уровне само- и самоорганизации, способности выполнять действия в условиях помех, недостатка информации (неопределённости), временных и иных ресурсов, умения оказать помощь и поддержку друг другу. Низкий уровень готовности проявляется в дезорганизации взаимодействия при усложнении условий деятельности.

Динамические составляющие образованы взаимоотношениями участников служебного коллектива, а их повседневные проявления фор-

⁷ Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации : учебник / под общ. ред. В. Я. Кикотя. – Москва: ЦОКР МВД России, 2009. – 480 с.

⁸ Юренкова В. А., Злоказов К. В., Будаков И. А. Указ. соч.

⁹ Егоров К. А., Тюнис Л. Ю., Ульянина О. А. Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел : учебное пособие. – Москва: Академия управления МВД России, 2018. – 92 с.

⁶ Злоказов К. В., Юренкова В. А., Рожков А. А. Трудности в измерении и оценке социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2022. – № 3 (95). – С. 191–197. doi: 10.35750/2071-8284-2022-3-191-197.

мируют «психологическую атмосферу» служебного коллектива [15]¹⁰.

Взаимоотношения участников служебного коллектива по их целям, содержанию и характеру регламентации подразделяются на деловые и личные.

Деловые взаимоотношения образуются с учетом статусно-позиционной структуры служебного коллектива и должностных обязанностей (функций), выполняемых его участниками в совместной деятельности. Качество деловых взаимоотношений прямо влияет на продуктивность совместной деятельности и выражается в характеристиках коммуникации сотрудников подразделения.

Высокий уровень развития деловых взаимоотношений характеризуется возможностью обмена информацией сотрудников коллектива друг с другом, отсутствием барьеров коммуникации и интеракции между ними. Низкий уровень деловых взаимоотношений проявляется в слабо сформированной системе коммуникации участников коллектива, наличии трудностей понимания, проблем мотивации, регуляции совместных действий и иных препятствий совместной работе сотрудников. Следствием недостатков коммуникации следует считать появление домыслов и слухов, дестабилизацию межличностных отношений и дезорганизацию деятельности коллектива.

Личные взаимоотношения характеризуются системой межличностных отношений участников служебного коллектива. Благоприятные личностные взаимоотношения выражаются в признании ценности и референтности участников служебного коллектива, сочетающихся в чувствах доверия и уважения по отношению к ним.

Ценность участников служебного коллектива друг для друга зависит от сходства их представлений о совместной деятельности, их отношения к целям и ориентации на результат [5]. Высокая ценность участников коллектива друг для друга свидетельствует о близости их позиций, взглядов и направленности и, как следствие – совместимости.

Референтность обеспечивает готовность участника подвергаться влиянию коллектива, соблюдать его нормы, признавать ценности, действовать на основе мнений и оценок его участников. Референтность повышает адаптацию служебного коллектива к изменяющимся условиям деятельности, поскольку поддерживает восприимчивость участников к коллективному мнению, а также друг к другу [16].

Доверие характеризует субъективную уверенность участников коллектива друг в друге как в компетентных, ответственных и надежных соучастниках совместной деятельности [6]. Доверие относится к социально-психологическим

качествам, обеспечивающим взаимодействие сотрудников в особых условиях оперативно-служебной деятельности, отягощённых неопределённостью, дефицитом времени и иных ресурсов [18].

Уважение участников служебного коллектива возникает на основе признания их профессионализма и компетентности, способности выполнять задачи совместной деятельности наилучшим образом. Выражение уважения является необходимым условием формирования и поддержания самооценки и положительного самоотношения [9].

Межличностные взаимоотношения членов служебного коллектива образуют ресурсы взаимной поддержки и взаимопомощи, повышая уровень сплочённости и субъективного благополучия его участников. Следует подчеркнуть, что формирование системы деловых и личных взаимоотношений в коллективе является одной из прерогатив его руководителя. Посредством взаимоотношений руководитель регулирует групповые процессы в служебном коллективе, разрешая проблемы взаимодействия, противоречия и конфликты [2].

Взаимоотношения сотрудников с руководителем выступают составной частью деловых отношений служебного коллектива. Целью системы подобных взаимоотношений выступает координация выполнения задач, стоящих перед коллективом, поддержание мотивации к деятельности его участников, повышение их сплочённости. Кроме того, выстраивание взаимоотношений с подчинёнными позволяет решать задачи обучения, воспитания подчинённых, изучать их психологические свойства, мотивацию к служебной деятельности и направленность.

Положительная или отрицательная модальность социально-психологического климата оказывают значительное, порой решающее влияние на эффективность деятельности служебного коллектива. Направление и модальность социально-психологического климата зависят от множества факторов, включающих как особенности взаимоотношений, так и особенности взаимодействия между членами коллектива, между руководителями и сотрудниками, от их отношений и взаимодействия со смежными структурными подразделениями. Подчеркнем и то, что деструктивное поведение сотрудников органов внутренних дел также определяется их статусом в служебном коллективе [10].

На модальность социально-психологического климата существенное влияние может оказывать и хроническая усталость, профессиональное выгорание, дистресс, определяющие доминирующее влияние на психоэмоциональное состояние, которое разделяется на стеническое (способствующее выполнению поставленных задач – активность, бодрость, готовность, уверенность и др.) и астеническое (затрудняющие выполнение задачи – пассивность, неуверенность, безразличие, усталость и пр.) [7].

Неблагоприятный социально-психологический климат нередко обусловлен недостатка-

¹⁰ Марьян М. И. Оценка и оптимизация психологического климата, стиля руководства в органах управления и подразделениях Государственной противопожарной службы: методическое пособие / под ред. Е. А. Мешалкина. 2-е изд. – Москва: Изд-во ВНИИПО, 1998. – С. 18.

ми во взаимоотношениях руководителя с подчинёнными, выражающимися в игнорировании их психологических свойств, неравномерном распределении нагрузки, необъективной оценкой деятельности и применением мер поощрения и наказания без учёта их личностных особенностей [3]. Одной из причин этого является отсутствие взаимоотношений между подчинёнными и руководителем, выступающих источником информации для оптимизации деятельности коллектива и мотивации его участников. Вместе с тем данные взаимоотношения должны строиться на основе субординации, предполагающей соблюдение статусной дистанции¹¹.

Неблагоприятный климат свидетельствует о деструктивных конфликтах, атмосфере недоброжелательности и вражды участников коллектива [10; 11].

Поскольку неблагоприятный климат характеризуется трудностями в регуляции действий внутри служебных коллективов, нарушением организации и координации взаимодействия, это неизбежно сказывается на результативности. Так, К. А. Егоров, Ю. Тюнис и О. А. Ульянина называют признаки, по которым косвенно можно судить о неблагоприятном состоянии социально-психологического климата в служебном коллективе:

- эффективность оперативно-служебной деятельности;
- соблюдение сроков выполнения поставленных задач;
- качество исполнения служебной документации;
- уровень текучести кадров;
- количество опозданий на службу;
- численность сотрудников, привлечённых к дисциплинарной ответственности;
- аккуратность в обращении с оружием, техническими средствами и оборудованием;
- количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и граждан [8].

Второй стороной влияния неблагоприятного социально-психологического климата выступает его воздействие на индивидуальную деятельность сотрудников. Астеническое психоэмоциональное состояние, демотивированность и попустительское отношение культивируются внутри коллективов с подобным климатом, что подрывает психологическую готовность сотрудников к деятельности, снижает самоконтроль и саморегуляцию. В связи с этим В. Е. Петров социальную лень (прокрастинацию) как следствие негативного воздействия окружения на сотрудника относит к числу проблем служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел [21].

М. Е. Гурьев отмечает, что неблагоприятный социально-психологический климат характеризуется:

- наличием конкуренции и конфликтов сотрудников;

- запуском сплетен, слухов, созданием группировок;
- определением отверженных;
- ориентацией коллектива на выполнение минимальных показателей деятельности;
- низким уровнем исполнительской дисциплины [4].

В. А. Киселев приходит к выводу о том, что неблагоприятный социально-психологический климат проявляется в нарушении субординации, распорядка дня и служебной дисциплины, скрытой критике руководителя и его указаний, частых конфликтах между сотрудниками, распространении слухов [11].

Анализ различных подходов к пониманию социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел позволяет сделать вывод о наличии структурной и динамической составляющих, определяющих уровень его развития.

Структурная составляющая отражает подсистему совместной деятельности участников коллектива (взаимодействие), а динамическая – систему отношений, сформированную участниками служебного коллектива к деятельности, друг к другу и самим себе.

Следовательно, социально-психологический климат может быть изучен посредством обращения к характеристикам взаимодействия и взаимоотношений участников служебного коллектива друг с другом. Состояние социально-психологического климата следует измерять и оценивать на основе изучения характеристик взаимодействия участников служебного коллектива и совокупностью отношений, сформированных у каждого из них по отношению к себе, другим и совместной деятельности.

Социально-психологический климат формируется на основе взаимодействия и взаимоотношений участников служебного коллектива органа внутренних дел и характеризует их способность достигать намеченной цели [19]. На формирование и актуальное состояние социально-психологического климата влияет широкий спектр факторов, условно разделяемых на факторы взаимодействия и взаимоотношений.

Взаимодействие членов служебного коллектива определяется их восприятием совместной деятельности – ориентацией на её результат. С позиции социально-психологической теории коллектива [22] направленность на результат лежит в ядре отношений участников коллектива, устанавливает их восприятие руководителя, других сотрудников, самих себя. Высокий уровень взаимодействия участников служебного коллектива – организованность – выражается в едином представлении о цели совместной деятельности, процессе её достижения и отношении к результату [14].

Взаимоотношения выступают вторым фактором, характеризующим состояние социально-психологического климата. Поскольку взаимоотношения пронизывают все стороны взаимодействий участников служебного коллектива, они прямо влияют на совместную де-

¹¹ Снежко С. В. Неформальные отношения как социальный ресурс организации : автореф. дис. ... канд. социол. наук. – Москва, 2010. – 26 с.

тельность и опосредованно – на отношение участников к деятельности, другим участникам служебного коллектива и к себе как участнику взаимодействия. Характеристикой взаимоотношений выступает их эмоциональный модус – позитивное, нейтральное либо негативное отношение.

Заключение

В результате теоретического анализа различных подходов к пониманию социально-психологического климата в служебном коллективе подразделений органов внутренних дел можно утверждать следующее.

1. Сегодня нет однозначного подхода к пониманию этого явления, несмотря на огромное количество исследований в отечественной социальной психологии, посвящённых этому важнейшему феномену коллективной деятельности.
2. Можно выделить три основных направления подхода к исследованию этого феномена: как определённого эмоционального настроения, состояния характерного для членов коллектива; как характеристики качества межличностных взаимоотношений участников коллектива; как социально-психологического состояния отношений, межличностных и групповых связей членов коллектива между собой.

3. Социально-психологический климат характеризуют структурная и динамическая составляющие. Структурная составляющая отражает подсистему совместной деятельности участников коллектива (взаимодействие), а динамическая – систему отношений участников служебного коллектива к деятельности и друг другу (взаимоотношение).

4. Позитивная, благоприятная и негативная, неблагоприятная и неэффективной деятельности модальность социально-психологического климата зависит от множества факторов. Неблагоприятный климат свидетельствует о существовании деструктивных конфликтов, атмосфере недоброжелательности и вражды участников коллектива, как правило, не только между собой, но и с руководителями и нередко с коллегами из других структурных подразделений.

Следовательно, социально-психологический климат может быть изучен посредством обращения к характеристикам взаимодействия и взаимоотношений всех участников служебного коллектива. Состояние социально-психологического климата следует измерять и оценивать на основе изучения характеристик взаимодействия участников служебного коллектива и системы сформированных между ними межличностных отношений.

Список литературы

1. Бабушкин Г. Д., Кулагина Е. В. Психологическая совместимость и срабатываемость в спортивной деятельности: монография. – Омск: СибГАФК, 2001. – 110 с.
2. Бурцев А. О., Тавилова Н. Н. Влияние стиля руководства на психологический климат организации (на примере служебных коллективов МВД России // Прикладная юридическая психология. – 2020. – № 2 (51). – С. 107–116. – DOI : 10.33463/2072-8336.2020.2(51).107–116.
3. Гайнуллина А. В. Профилактика конфликтов в коллективах органов внутренних дел как условие поддержания благоприятного социально-психологического климата // Вестник Московского университета МВД России. – 2017. – № 5. – С. 282–285.
4. Гурьев М. Е. Анализ особенностей социально-психологического климата коллектива сотрудников органов внутренних дел / Актуальные проблемы психологической работы в органах внутренних дел : сборник статей по материалам межведомственного круглого стола (Васильевские чтения), Санкт-Петербург, 24 марта 2016 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2016. – С. 75–80.
5. Донцов А. И., Дубовская Е. М., Жуков Ю. М. Группа – коллектив – команда. Модели группового развития / Социальная психология в современном мире. – Москва: Аспект Пресс, 2002. – С. 96–115.
6. Евтифеева Е. А., Балакшина Е. В., Филиппченко С. И. Доверие как компонент социально-психологического климата коллектива / Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. – Москва: Институт психологии РАН, 2018. – С. 963–974.
7. Ермолаева Е. В., Павлова Л. А. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе как условие эффективной работы // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2015. – № 3. – С. 50–52.
8. Зародина В. В. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: его особенности и влияние на эффективность труда сотрудников // Человеческий капитал. – 2018. – № 3 (111). – С. 41–52.
9. Зарубина Н. Н. Взаимное уважение в повседневной жизни россиян // Социологические исследования. – 2014. – № 3. – С. 10–18.
10. Злоказов К. В. Особенности деструктивности личности и статус в служебном коллективе // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2013. – № 4(55). – С. 38–42.
11. Киселев В. А. Формирование морально-психологического климата в коллективах органов внутренних дел // Вестник НЦБЖД. – 2020. – № 1 (43). – С. 101–107.
12. Кубышко В. Л. Совершенствование психологической работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел // Национальный психологический журнал. – 2017. – № 4 (28). – С. 95–103.

13. Кукулите Т. Г. Социально-психологические подходы к исследованию трудовых коллективов // Учёные записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. – 2018. – № 2 (62). – С. 63–74.
14. Ларина Г. Н., Сарычев С. В. Роль организованности в управлении группой / Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. – Москва: Институт психологии РАН, 2021. – С. 875–886.
15. Лутошкин А. Н. Психологический климат первичного производственного коллектива. – Кострома, 1987. – 135 с.
16. Мансуров Н. С. Морально-психологический климат и его изучение. – Москва: Знание, 1992. – 292 с.
17. Марьин М. И., Петров В. Е., Ульянина О. А. Особенности психологического обеспечения в подготовке специалистов в образовательных организациях МВД России // Труды Академии управления МВД России. – 2016. – № 1 (37). – С. 85–90.
18. Нежкина Л. Ю. Прогноз надёжности профессиональной деятельности сотрудников на основе исследования социально-психологического климата и стиля руководства // Психология в экономике и управлении. – 2017. – № 2. – С. 34–39.
19. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / под ред. В. А. Ядова. – Ленинград: Наука, 1981. – 191 с.
20. Перков А. А. Взаимосвязь коммуникативной компетентности с формированием благоприятного морально-психологического климата в коллективе сотрудников органов внутренних дел // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2015. – № 1 (4). С. 108–111.
21. Петров В. Е. Диагностика прокрастинации у сотрудников полиции на основе моделирования типовых ситуаций профессиональной деятельности // Инновационная деятельность в Вооружённых силах Российской Федерации : Труды Всеармейской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 10–11 октября 2019 года. – Санкт-Петербург: ФГКОУ ВО «Военная академия связи им. С. М. Будённого», 2019. – С. 200–207.
22. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект. – Москва: Мысль, 2002. – С. 48–49.
23. Федоров А. Ф. Социально-психологический климат коллектива как один из критериев, характеризующих уровень продуктивности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Закон и право. – 2019. – № 7. – С. 83–85. – DOI 10.24411/2073-3313-2019-10301.

References

1. Babushkin G. D., Kulagina Ye. V. Psikhologicheskaya sovместimost' i srbatyvayemost' v sportivnoy deyatel'nosti: monografiya. – Omsk: SibGAFK, 2001. – 110 s.
2. Burtsev A. O., Tavtilova N. N. Vliyaniye stilya rukovodstva na psikhologicheskii klimat organizatsii (na primere sluzhebnykh kolektivov MVD Rossii // Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya. – 2020. – № 2 (51). – S. 107–116. – DOI : 10.33463/2072-8336.2020.2(51).107–116.
3. Gaynullina A. V. Profilaktika konfliktov v kolektivakh organov vnutrennikh del kak usloviye podderzhaniya blagopriyatnogo sotsial'no-psikhologicheskogo klimata // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. – 2017. – № 5. – S. 282–285.
4. Gur'yev M. Ye. Analiz osobennostey sotsial'no-psikhologicheskogo klimata kolektiva sotrudnikov organov vnutrennikh del / Aktual'nyye problemy psikhologicheskoy raboty v organakh vnutrennikh del : sbornik statey po materialam mezhdvedomstvennogo Kruglogo stola (Vasil'yevskiiye chteniya), Sankt-Peterburg, 24 marta 2016 goda. – Sankt-Peterburg: Sankt-Peterburgskiy universitet Ministerstva vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii, 2016. – S. 75–80.
5. Dontsov A. I. Dubovskaya Ye. M., Zhukov Yu. M. Gruppya – kolektiv – komanda. Modeli gruppovogo razvitiya / Sotsial'naya psikhologiya v sovremennom mire. – Moskva: Aspekt Press, 2002. – S. 96–115.
6. Yevtifeyeva Ye. A. Balakshina Ye. V., Filippchenkova S. I. Doveriye kak komponent sotsial'no-psikhologicheskogo klimata kolektiva / Sovremennoye sostoyaniye i perspektivy razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoy psikhologii. – Moskva: Institut psikhologii RAN, 2018. – S. 963–974.
7. Yermolayeva Ye. V., Pavlova L. A. Blagopriyatnyy sotsial'no-psikhologicheskii klimat v kollektive kak usloviye effektivnoy raboty // Novaya nauka: Teoreticheskii i prakticheskii vzglyad. – 2015. – № 3. – S. 50–52.
8. Zarodina V. V. Sotsial'no-psikhologicheskii klimat v trudovom kollektive: yego osobennosti i vliyaniye na effektivnost' truda sotrudnikov // Chelovecheskiy kapital. – 2018. – № 3 (111). – S. 41–52.
9. Zarubina N. N. Vzaimnoye uvazheniye v povsednevnoy zhizni rossiyan // Sotsiologicheskiye issledovaniya. – 2014. – № 3. – S. 10–18.
10. Zlokazov K. V. Osobennosti destruktivnosti lichnosti i status v sluzhebnoy kollektive // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. – 2013. – № 4(55). – S. 38–42.
11. Kiselev V. A. Formirovaniye moral'no-psikhologicheskogo klimata v kolektivakh organov vnutrennikh del // Vestnik NTSBZHD. – 2020. – № 1 (43). – S. 101–107.
12. Kubyshko V. L. Sovershenstvovaniye psikhologicheskoy raboty v sisteme moral'no-psikhologicheskogo obespecheniya operativno-sluzhebnoy deyatel'nosti lichnogo sostava organov vnutrennikh del // Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal. – 2017. – № 4 (28). – S. 95–103.

13. *Kukulite T. G.* Sotsial'no-psikhologicheskiye podkhody k issledovaniyu trudovykh kollektivov // *Uchonyye zapiski Sankt-Peterburgskogo universiteta tekhnologiy upravleniya i ekonomiki.* – 2018. – № 2 (62). – S. 63–74.
14. *Larina G. N., Sarychev S. V.* Rol' organizovannosti v upravlenii gruppy / *Sovremennoye sostoyaniye i perspektivy razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoy psikhologii.* – Moskva: Institut psikhologii RAN, 2021. – S. 875–886.
15. *Lutoshkin A. N.* Psikhologicheskiy klimat pervichnogo proizvodstvennogo kollektiva. – Kostroma, 1987. – 135 s.
16. *Mansurov N. S.* Moral'no-psikhologicheskiy klimat i yego izucheniye. – Moskva: Znaniye, 1992. – 292 s.
17. *Mar'in M. I., Petrov V. Ye., Ul'yanina O. A.* Osobennosti psikhologicheskogo obespecheniya v podgotovke spetsialistov v obrazovatel'nykh organizatsiyakh MVD Rossii // *Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii.* – 2016. – № 1 (37). – S. 85–90.
18. *Nezhkina L. Yu.* Prognoz nadozhnosti professional'noy deyatel'nosti sotrudnikov na osnove issledovaniya sotsial'no-psikhologicheskogo klimata i stilya rukovodstva // *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii.* – 2017. – № 2. – S. 34–39.
19. *Parygin B. D.* Sotsial'no-psikhologicheskiy klimat kollektiva: puti i metody izucheniya / pod red. V. A. Yadova. – Leningrad: Nauka, 1981. – 191 s.
20. *Perkov A. A.* Vzaimosvyaz' kommunikativnoy kompetentnosti s formirovaniyem blagopriyatnogo moral'no-psikhologicheskogo klimata v kollektive sotrudnikov organov vnutrennikh del // *Vestnik Tyumenskogo instituta povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov MVD Rossii.* – 2015. – № 1 (4). S. 108–111.
21. *Petrov V. Ye.* Diagnostika prokrastinatsii u sotrudnikov politsii na osnove modelirovaniya tipovykh situatsiy professional'noy deyatel'nosti // *Innovatsionnaya deyatel'nost' v Vooruzhennykh silakh Rossiyskoy Federatsii* : Trudy Vsearmeyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, Sankt-Peterburg, 10–11 oktyabrya 2019 goda. – Sankt-Peterburg: FGKOU VO «Voyennaya akademiya svyazi im. S. M. Budonnogo», 2019. – S. 200–207.
22. *Platonov Yu. P.* Psikhologiya kollektivnoy deyatel'nosti: Teoretiko-metodologicheskiy aspekt. – Moskva: Mysl', 2002. – S. 48–49.
23. *Fedorov A. F.* Sotsial'no-psikhologicheskiy klimat kollektiva kak odin iz kriteriyev, kharakterizuyushchikh uroven' produktivnosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noy sistemy // *Zakon i pravo.* – 2019. – № 7. – S. 83–85. DOI 10.24411/2073-3313-2019-10301.

Статья поступила в редакцию 30.10.2022; одобрена после рецензирования 28.11.2022; принята к публикации 27.02. 2023.

The article was submitted October 30, 2022; approved after reviewing November 28, 2022; accepted for publication February 27, 2023.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
The authors declare no conflicts of interests.

Авторами внесён равный вклад в написание статьи.
The authors have made an equal contribution to the writing of the article.