

Научная статья  
УДК 159.9  
doi: 10.35750/2071-8284-2022-3-191-197

**Кирилл Витальевич Злоказов**

кандидат психологических наук, доцент  
<https://orcid.org/0000-0002-0664-8444>, [zkirvit@rambler.ru](mailto:zkirvit@rambler.ru)

**Виталия Александровна Юренкова**

кандидат психологических наук, доцент  
<https://orcid.org/0000-0001-7397-4277>, [yvitaliya@yandex.ru](mailto:yvitaliya@yandex.ru)

**Антон Алексеевич Рожков**

кандидат педагогических наук, доцент  
<https://orcid.org/0000-0003-1890-0368>, [anrozkov@mail.ru](mailto:anrozkov@mail.ru)

*Санкт-Петербургский университет МВД России  
Российская Федерация, 198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилутова, д. 1*

## **Трудности в измерении и оценке социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел**

**Аннотация:** В системе мероприятий морально-психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел диагностика социально-психологического климата приобретает всё большее значение.

Наряду с пониманием значимости социально-психологического климата как важного психологического феномена очевидна необходимость дальнейшего совершенствования инструментария и процедур, применяемых для его измерения. Помимо утилитарных причин, вызванных психометрическими недостатками инструментария, ошибками организации психодиагностических процедур его изучения, существуют причины иного уровня.

Статья посвящена анализу трудностей, существующих в измерении и оценке социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел. Авторы выделяют трудности методологического уровня, которые они видят в сложности феномена «социально-психологического климата» и разнообразии научных подходов в его описании, а также трудности инструментального уровня, которые заключаются в том, что во многом известные и применяемые психологами органов внутренних дел методики утратили эффект новизны и их сопротивляемость к фальсификации снизилась. Это привело к снижению результативности измерительных процедур и не позволяет в полной мере выявить причины ухудшения социально-психологического климата в подразделении и прогнозировать с высокой степенью вероятности климат в определённой группе в долгосрочной перспективе. В статье авторы обосновывают необходимость совершенствования практики психологического измерения социально-психологического климата, содержательно описывая различные теоретические подходы, научные методы познания, частные методики измерения и оценки.

**Ключевые слова:** социально-психологический климат, методики исследования, диагностика, социометрия, референтометрия, субъектно-деятельностный подход

**Для цитирования:** 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.

**Kirill V. Zlokazov**

Cand. Sci. (Psy.), Docent  
<https://orcid.org/0000-0002-0664-8444>, [zkirvit@rambler.ru](mailto:zkirvit@rambler.ru)

**Vitalya A. Yurenkova**

Cand. Sci. (Psy.), Docent  
<https://orcid.org/0000-0001-7397-4277>, [yvitaliya@yandex.ru](mailto:yvitaliya@yandex.ru)

Anton A. Rozhkov

Cand. Sci. (Psy.), Docent

<https://orcid.org/0000-0003-1890-0368>, [anrozkov@mail.ru](mailto:anrozkov@mail.ru)

*Saint Petersburg University of the MIA of Russia*

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

## Difficulties in measuring and assessing the socio-psychological climate in the service teams of internal affairs bodies

**Abstract:** In the system of measures for the moral and psychological support of the professional activities of employees of the internal affairs bodies, the diagnosis of the socio-psychological climate is becoming increasingly important.

Along with understanding the significance of the socio-psychological climate as an important psychological phenomenon, the need for further improvement of the tools and procedures used to measure it is obvious. In addition to utilitarian reasons caused by psychometric shortcomings of the instrumentation, errors in the organization of psychodiagnostic procedures for studying it, there are reasons of a different level.

The article is devoted to the analysis of the difficulties that exist in measuring and evaluating the socio-psychological climate in the service teams of the internal affairs bodies. The authors highlight the difficulties of the methodological level, which they see in the complexity of the phenomenon of «socio-psychological climate» and the variety of scientific approaches in its description, as well as the difficulties of the instrumental level, which lie in the fact that in many ways the methods known and used by psychologists of the internal affairs bodies have lost their effect. Novelty and their resistance to falsification has decreased, which led to a decrease in the effectiveness of measuring procedures, does not allow to fully identify the reasons for the deterioration of the socio-psychological climate in the unit and predict with a high degree of probability the climate in a certain group in the long term. In the article, the authors substantiate the need to improve the practice of psychological measurement of the socio-psychological climate, describing in detail various theoretical approaches, scientific methods of cognition, particular methods of measurement and evaluation.

**Keywords:** socio-psychological climate, research methods, diagnostics, sociometry, referentometry, subject-activity approach

**For citation:** Zlokazov K. V., Yurenkova V. A., Rozhkov A. A. Difficulties in measuring and assessing the socio-psychological climate in the service teams of internal affairs bodies // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2022. – № 3 (95). – P. 191–197; doi: 10.35750/2071-8284-2022-3-191-197.

Изучение социально-психологических аспектов деятельности служебных коллективов органов внутренних дел МВД России представляется важным и актуальным вопросом в теоретическом смысле и прикладном значении. В отечественной науке по результатам исследования социально-психологического климата в подразделениях, органах, организациях МВД России и эффективности оперативно-служебной деятельности данных подразделений делается вывод об их взаимосвязи и взаимообусловленности.

Принимая во внимание результаты многочисленных научных исследований социально-психологического климата в служебных коллективах, следует согласиться с позицией В. Л. Кубышко, что диагностика социально-психологического климата должна выступать ключевой составляющей системы мероприятий морально-психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Показатель климата должен использоваться для оценки состояния личного состава и определения готовности служебных коллективов к выполнению возложенных на них задач [7, с. 95].

Наряду с пониманием значимости социально-психологического климата как важного психологического феномена очевидной становится необходимость дальнейшего совершенствования инструментария и процедур, применяемых для его измерения. Помимо утилитарных причин, вызванных психометрическими недостатками инструментария, ошибками организации психодиагностических процедур его изучения, существуют причины методологического уровня.

Обращаясь к методологическому уровню познания социально-психологического климата как психологического феномена, следует отметить, что представление о социально-психологическом климате является одним из наиболее разработанных в отечественной социальной психологии. На протяжении последних пятидесяти лет ему уделяют серьёзное внимание не только академические учёные, но и практикующие психологи. Обращение к Российскому индексу научного цитирования показывает, что общий объём публикаций, посвящённых данной теме, превышает 45 тысяч названий, среди которых

научные, учебные и методические материалы. В течение последних пяти лет (2017—2022 гг.) социально-психологическому климату посвящается ежегодно около 800 публикаций, раскрывающих его сущность и содержание, динамику и факторы формирования, методы исследования.

Традиционные взгляды на социально-психологический климат характеризуют его как динамичное и, как следствие, нестабильное социально-психологическое образование. Вместе с тем, будучи отражением представлений участников группы, определённые составляющие климата могут использоваться для изучения взаимоотношений и предсказания поведения членов группы по отношению друг к другу. Решение таких задач с научной точки зрения затруднено отсутствием конкретных представлений о связи социально-психологического климата с механизмами взаимоотношений, в частности, о процессах рецепции межличностных отношений участниками группы в форме представлений о них, репрезентации данных отношений в виде целостного представления о социально-психологическом климате.

Накопление знаний о социально-психологическом климате, их дифференциация и структурирование может позволить расширить и уточнить представление о нём, лечь в основу новой методологии и методики исследований климата в группе. В данной статье предпринимается попытка проанализировать базовые представления о социально-психологическом климате, закреплённые в виде понятия о нём.

В настоящее время в социальной психологии существуют более двадцати определений социально-психологического климата, различающихся по объёму и содержанию. В них климат характеризуется с различных позиций – критериальных, функциональных и др. Обобщение данных определений позволяет разделить ключевые научные представления о социально-психологическом климате в группе на три направления.

Первое направление выражается в определении климата как настроения участников группы: а) «состояние групповой психики... сплав эмоциональных и рациональных компонентов, отражающих особенности жизнедеятельности» (А. Л. Свенцицкий, И. П. Волков, В. В. Новиков, В. Б. Ольшанский) [1]; б) «преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления по всей его жизнедеятельности» (В. Д. Парыгин); в) «состояния, свойства и интегративные особенности группы, значимые для сохранения её целостности и функционирования» (Р. Х. Шакуров) [6, с. 67].

Второе направление отражает специфику социально-психологического климата с учётом характера взаимоотношений участников группы: «стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом» (В. А. Покровский, В. М. Шепель), «социальная и психологическая совместимость членов группы, их морально-психологическое единство, сплочённость» (А. Н. Щербань, Л. Н. Коган, В. В. Косолапов) [10, с. 45]. А. В. Петровский и А. В. Ярошевский определили социально-психологический климат как «качественную сторону межличностных отношений, которая выражается в форме совокупности психологических условий, способствующих или, напротив, препят-

ствующих эффективности совместной деятельности и всестороннему личностному развитию членов группы»<sup>1</sup>.

Третье направление описывает климат в качестве социально-психологического состояния участников группы: «интеграция групповых состояний» (В. В. Карпов) [5, с. 230], «сочетание... состояния отношений в коллективе, характер ценностных ориентаций, взаимных ожиданий, имиджевых характеристик, благожелательной атмосферы, обеспечивающей... условия для раскрытия сил и возможностей» (Л. С. Егорова, Н. Ю. Челнокова) [3, с. 161], «показатель уровня социального развития персонала и его психологических резервов» (Л. А. Лазаренко, К. Геворкян), «состояние межличностных и групповых связей в коллективе, отражающее настрой, мотивацию и степень социального оптимизма» (И. Е. Ворожейкин) [11, с. 67].

Помимо социально-психологических представлений о климате социальной группы в отечественной науке используются социологические и философские дефиниции климата. Они, как правило, обращены к более широкому контексту социальных отношений, связывая климат с социальными представлениями, условиями и организацией труда, отражёнными представлениями о сущности социальных отношений и пр. Так, в научной литературе используются понятия «организационный климат», «внутригрупповой климат», «морально-психологический климат», «психологический настрой», «взаимоотношения участников» и пр.

Данные определения не соотносятся нами с понятием социально-психологического климата, поскольку при достаточной высокой эвристичности они предоставляют меньшие возможности для его операционализации, и, как следствие, затрудняют использование в качестве разработки и подбора измерительного инструментария.

Анализ приведённых определений позволяет заключить, что социально-психологический климат рассматривается в русле двух традиций: социальных представлений, а также субъектно-деятельностного подхода в отечественной психологии.

В рамках первого подхода социально-психологический климат относится к отдельному (особому) виду явлений, возникающих в силу отражения социальных отношений их участниками. Климат – естественная групповая реакция людей на взаимодействие друг с другом. Представление о климате функционирует в социальной коммуникации участников группы, а формы его проявления регулируются нормами социальной группы. Важно отметить, что с позиции теории социальных представлений климат обладает как динамической, так и стабильной составляющими. Динамический компонент климата обусловлен его свойством отражать природу взаимоотношений участников группы. Интенсивность изменений климата определяется нестабильностью взаимодействия участников группы, влиянием участников на группу в целом. Таким образом, социально-психологический климат может меняться из-за колебаний настроения участников, внешних воздействий, изменений условий деятельности и пр.

<sup>1</sup> Петровский А. В., Ярошевский А. В. Психология : учебник. – Москва: Академия, 2009. – 512 с.

Стабильный компонент задаётся порядком и формой выражения представления о климате в коммуникации участников группы. При этом в зависимости от групповых культур и норм способ выражения может регулироваться – быть ритуализированным или, наоборот, спонтанным.

В рамках второго – субъектно-деятельностного подхода социально-психологический климат представляет отражённую характеристику деятельности и группы её участниками. В отличие от первого подхода субъектно-деятельностный оценивает климат как производную от совместной активности членов группы. Тем самым круг явлений (динамическая составляющая) климата ограничивается совместной деятельностью участников группы. Настроения и переживания участников группы не имеют существенного значения в оценке социально-психологического климата, а динамическая составляющая климата ограничивается в интенсивности. Вместе с тем с позиции субъектно-деятельностного подхода климат рассматривается не только на уровне коммуникации или совместной деятельности, учитывается также ценностное и ориентационное единство участников. Благодаря такому подходу представление о факторах, которые влияют на социально-психологический климат в группе, не только не ограничивается, а напротив, расширяется и стабилизируется. Поскольку ценностные ориентации участников группы являются более стабильными образованиями, чем настроения или ожидания, изучение климата с позиции совпадения / противоречия ценностей позволяет прогнозировать взаимодействие участников группы в длительной перспективе.

Несмотря на наличие двух глобальных теоретических оснований, существующие представления о социально-психологическом климате по-разному описывают его содержание. Исследователи размещают социально-психологический климат в разные контексты. Так, к примеру, в контексте межличностной коммуникации климат увязывается со стилем взаимоотношений, коммуникативными целями, установками в общении. В контексте совместной деятельности климат рассматривается в одном ряду с явлениями сплочённости, сработанности и организованности взаимодействия. С позиций структуры внутригруппового взаимодействия климат описывается как отражение в сознании участников группы ролей, функций, норм взаимодействия.

Теоретические и методологические различия в подходах к изучению социально-психологического климата способствовали созданию множества методов, применяемых для его измерения и оценки.

В настоящее время существует более двадцати методик, нацеленных на изучение различных аспектов этого явления. Помимо этого, процедуры их применения подвергаются преобразованиям со стороны применяющих их специалистов. Важно отметить, что изменения методик в большинстве случаев носят позитивный характер, поскольку уточняют и совершенствуют их применение, адаптируя к специфике и условиям функционирования различных социальных групп. Вместе с тем большое количество методов вызывает определенное неудобство для специалистов при их выборе. В этой связи целесообразно осуществить систематизацию методик, упрощающую их использование в практике работы психологов органов внутренних дел.

С этой целью определим в качестве основания для разработки систематизации параметры взаимоотношений и взаимодействия сотрудников органов внутренних дел, а также производные от них характеристики служебного коллектива. Данная систематизация соответствует предложенной А. В. Петровским психологической теории коллектива, однако уточняет её с учётом формализации отношений в служебных коллективах органов внутренних дел [2].

Первая группа методов изучения социально-психологического климата нацелена на изучение взаимоотношений сотрудников и оценивает отношения в служебных коллективах и подгруппах, проблемы принятия и отчуждения сотрудников, проблемы их социально-психологической адаптации и пр. Данные методы измеряют межличностные отношения сотрудников, показывая их актуальное состояние, позволяя выявить симпатии и антипатии, текущие противоречия и конфликты.

Вторая группа методов оценивает взаимодействие сотрудников друг с другом, измеряя уровень сплочённости, сработанности и эффективности совместных действий. Эти методы могут применяться для комплектования сводных групп (коллективов), нацеленных на кратковременное выполнение оперативно-служебных задач.

Третья группа методов анализирует состояние служебного коллектива как группового ценностно-смыслового образования, участники которого объединены общими целями, ориентирами и ценностями. Данные методы позволяют оценить структуру и динамику групповых отношений, охарактеризовать основания выделения лидеров, определить уровень развития группы. Их использование целесообразно при оценке морально-психологического состояния всего личного состава органа, организации, подразделения МВД России.

Данная систематизация позволяет измерить социально-психологический климат служебного коллектива как системное образование, включающее в себя не только межличностные отношения сотрудников друг к другу, их симпатии или антипатии, но и учесть формируемое руководителями структурных подразделений представление сотрудников о нормах, ценностях и целях деятельности служебного коллектива.

Применение описанных методов нуждается в выборе оптимального приёма их реализации – процедуре. Группа процедур, измеряющих социально-психологический климат, является чрезвычайно обширной. В её состав входят наблюдение, анализ количественных и качественных показателей деятельности, опросы (анкетирования, беседы, самоотчёты), игровые и тренинговые процедуры.

Выбор перечисленных процедур зависит от нескольких условий, к числу которых необходимо отнести критерии пригодности (валидности по отношению к цели измерения) и помехоустойчивости (надёжности получаемой социально-психологической информации), допустимости (возможности использования в конкретных условиях оперативно-служебной деятельности). Несмотря на то, что данные критерии традиционно учитываются при планировании психодиагностического исследования, измерение социально-психологических явлений в служебных коллективах органов внутренних дел

требует повышенного внимания. Валидный и надёжный инструментальный а также правильно разработанная процедура измерения существенно повышают качество изучения социально-психологического климата.

В связи с этим выбор методики для изучения психических явлений должен осуществляться с учётом: а) специфики цели исследования (предмета измерения); б) характеристик (параметров) измеряемого социально-психологического явления; в) особенностей выбранных методов исследования и присущих им ограничений; г) условий проведения исследования – численности служебного коллектива, специфики оперативно-служебной деятельности, сведений о состоянии взаимоотношений участников коллектива, актуальных конфликтах и пр.

Следует акцентировать внимание на погрешностях измерения, обусловленных как методическими и процедурными факторами, так и ситуативно-субъективными условиями (например, психоэмоциональным состоянием участников, отношением к предстоящему измерению). Для снижения уровня ошибок в ситуации неблагоприятного социально-психологического климата, негативного настроения участников к процедуре обследования целесообразным представляется осуществлять комплексное (комбинированное) использование процедур измерения. Оправданным будет и упрощение методического инструментария в ситуации благоприятного психологического климата, отсутствия конфликтов между его участниками. Так, к примеру, для изучения социально-психологического климата внутри малых по численности служебных коллективов (не превышающих 5 человек) целесообразно использовать процедуру беседы, тогда как в группах сотрудников численностью более 15 человек оправданным будет проведение опроса с применением заранее апробированного опросника.

Традиционными инструментами определения особенностей социально-психологического климата выступают социометрические методики и референтометрии.

Процесс социометрического измерения заключается в оценке каждым обследуемым других участников группы по определённым критериям. Чаще всего используются критерии совместных действий и общения в различных ситуациях. Для проведения социометрии исследователем разрабатываются вопросы (социометрические критерии). Критерии необходимы для получения ответов (выборов), обработка которых выявляет отношение опрашиваемых к другим членам группы. В исследованиях применяют несколько типов критериев:

- формальные / неформальные. Формальные критерии отражают взаимодействие участников группы относительно ведущего вида деятельности, неформальные позволяют оценить альтернативные виды отношений между участниками группы;

- двойные / одинарные. Двойные характеризуют партнерские отношения, а одинарные раскрывают особенности распределения власти (лидерства) в группе;

- сильные (или значимые) / слабые (незначимые). Сильные критерии выявляют наиболее глубокие, серьёзные и стабильные отношения участников группы, а слабые позволяют оценивать поверхностные отношения.

Для регистрации ответов подготавливаются специальные опросные листы (карточки). После обработки опросных листов итоговые выборы заносятся в социоматрицу. Смысл формирования социоматрицы – описание выборов изучаемых участников группы в числовом виде, числовая обработка результатов.

Изучение и обобщение односторонних и взаимных выборов позволяет рассчитать основные социометрические показатели малой группы и отдельных сотрудников: 1) микрогруппы и их состав, 2) социометрический статус личности в группе, 3) степень совместимости членов данной группы, 4) уровень групповой сплоченности.

Референтометрические методики направлены на выявление особого аспекта межличностных отношений в группе, а именно референтности (значимости) членов группы для каждого входящего в нее индивида. Рассматривая процедуру референтометрии в специальном учебном издании<sup>2</sup>, ограничимся в статье её краткой характеристикой. Идея референтометрии состоит в том, чтобы, с одной стороны, дать возможность обследуемому ознакомиться с мнением любого члена группы по поводу заранее отобранных и, несомненно, значимых объектов (в т. ч. с оценкой его, испытуемого, личных качеств), а с другой – строго ограничить количество таких избираемых лиц. Это вынуждает опрашиваемых проявлять высокую степень избирательности к мнению и оценке привлекающих их лиц.

Участники группы, которых избирает опрашиваемый, чтобы справиться с их мнениями и оценками, и которые служат точкой отсчёта для оценки субъектом самого себя и других людей, рассматриваются как референтный круг общения, или референтная группа. Человек ориентируется на оценку своих поступков, своих личностных качеств, существенно важных обстоятельств деятельности, предмета личных интересов с точки зрения его референтной группы. Даже в том случае, когда индивид не располагает информацией об оценке его персоны со стороны референтной группы, он не может не строить предположений о возможном её мнении. Для того чтобы нормы и ценности референтной группы оставались постоянно действующим ориентиром для индивида, ему необходимо постоянно соотносить с ними своё реальное поведение. Из множества окружающих людей он избирает тех, кого наделяет особым субъективно важным для него качеством, особой характеристикой – референтностью.

Методика позволяет достаточно оперативно получать данные относительно особенностей межличностных отношений в группе, даёт представление о статусной структуре, взаимности предпочтений, группировках, в основании которых лежит ценностный фактор. В этом её отличие от социометрической методики, направленной на выявление системы отношений типа «симпатия – антипатия». Референтометрия как исследовательская процедура направлена на измерение оценочных отношений членов группы, выраженных в модальностях «авторитетность – неавторитетность».

С практических позиций следует привести виды и дать характеристику отдельным частным методикам изучения социально-психологического климата.

1. Методика оценки групповой сплочённости (К. Э. Сишор), характеризует уровень (меру) группо-

вой сплоченности, опираясь на критерии взаимодействия и взаимоотношений участников группы.

2. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (А. Ф. Фидлер), опирается на параметрическую модель психологической атмосферы, представляемую в виде совокупности признаков взаимоотношения участников друг с другом.

3. Методика диагностики психологического климата в малой производственной группе (В. В. Шпалинский, Э. Г. Шелест) опирается на представление о конструктивных и неконструктивных (агрессивных, враждебных) отношениях участников группы.

4. Социально-психологическая самооценка коллектива (Р. С. Немов) направлена на оценку степени интеграции участников группы друг с другом, позволяет анализировать модели поведения участников группы.

5. Зрительно-аналоговая шкала оценки организационного климата (В. А. Хащенко) позволяет оценивать ключевые параметры взаимодействия участников группы: сработанность, совместимость и успешность выполнения действий под руководством участников.

6. Карта-схема определения психологического климата в коллективе (Л. Н. Лутошкин) позволяет оценить несколько уровней психологического климата: эмоциональный, межличностный, деловой и оценочный, позволяя интегрировать их в виде еди-

ного показателя благоприятности-неблагоприятности климата.

7. Методика оценки привлекательности труда (опросник привлекательности труда) (В. М. Снегков) позволяет оценить уровень удовлетворенности участников групп совместной деятельностью, её предметом, направленностью и процессом.

8. Методика измерения сплоченности участников спортивного коллектива (В. Видмеер, Л. Брэули, А. Кэррон) позволяет выявить представления участников о групповой среде, анализируя привлекательность отношений с участниками группы, привлекательность деятельности, единство в общении и деятельности.

При богатом разнообразии существующих и описанных нами методов и методик исследования социально-психологического климата следует констатировать, что на современном этапе развития психологической науки отсутствуют методы и методики, позволяющие прогнозировать с высокой степенью вероятности климат в определенной группе в долгосрочной перспективе.

Таким образом, арсенал методических средств измерения социально-психологического климата нуждается в расширении и дополнении. Существующие методики во многом утратили эффект новизны, а их сопротивляемость фальсификации снизилась и, как следствие, результаты измерений не всегда в полной мере позволяют выявить причины ухудшения социально-психологического климата. Все обозначенные недостатки актуализируют необходимость совершенствования практики психологического измерения социально-психологического климата.

<sup>2</sup> Злоказов К. В. Методология и методы социально-психологического исследования : учебное пособие. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2020. – 112 с.

### Список литературы

1. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. – Москва: Мысль, 1983. – 207 с.
2. Быков С. В. Социальная психология нормативного поведения в организации : монография. – Самара: Самарская гуманитарная академия, 2008. – 116 с.
3. Егорова Л. С., Челнокова Н. Ю. Социология управления социально-психологическим климатом на предприятиях // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2008. – № 2 (10). – С. 161–168.
4. Ильченко С. В., Дозорова И. О. К вопросу о создании благоприятного социально-психологического климата организации // Вестник экспериментального образования. – 2019. – № 4 (21) – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-sozdanii-blagopriyatnogo-sotsialno-psihologicheskogo-klimata-organizatsii> (дата обращения: 26.09.2022).
5. Карнов В. В. Стиль руководства в малых группах и его связь с мотивацией и социально-психологическим климатом // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2008. – № 3 (39). – С. 230–234.
6. Кирилов А. В., Новикова Ю. А. Роль социально психологического климата в повышении эффективности управления организацией // Вестник Российского государственного социального университета. – 2013. – № 12. – С. 67–74.
7. 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.
8. Моисеенко Н. В., Рицман С. В. Влияние социально-психологического климата на эффективность деятельности организации // Профессиональная ориентация. – 2019. – № 2 [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sotsialno-psihologicheskogo-klimata-na-effektivnost-deyatelnosti-organizatsii> (дата обращения: 26.09.2022).
9. Черепкова Н. В., Чугункин С. А. Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе // Бюллетень медицинских Интернет-конференций. – 2011. – Том 1. – № 1. – С. 45–48.

10. Шкляева Н. А., Салихова Э. Р. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: библиографический климат в трудовом коллективе // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. – 2016. – № 1. – С. 67–70.

#### References

1. Boyko V. V., Kovalev A. G., Panferov V. N. Sotsial'no-psikhologicheskii klimat kolektiva i lichnost'. – Moskva: Mysl', 1983. – 207 s.
2. Bykov S. V. Sotsial'naya psikhologiya normativnogo povedeniya v organizatsii : monografiya. – Samara: Samar. gumanit. akad., 2008. – 116 s.
3. Yegorova L. S., Chelnokova N. Yu. Sotsiologiya upravleniya sotsial'no-psikhologicheskim klimatom na predpriyatiyakh // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: sotsial'nyye nauki. – 2008. – № 2 (10). – S. 161–168.
4. Il'chenko S. V., Dozorova I. O. K voprosu o sozdanii blagopriyatnogo sotsial'no-psikhologicheskogo klimata organizatsii // Vestnik eksperimental'nogo obrazovaniya. – 2019. – № 4 (21). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-sozdanii-blagopriyatnogo-sotsialno-psihologicheskogo-klimata-organizatsii> (data obrashcheniya: 26.09.2022).
5. Karpov V. V. Stil' rukovodstva v mal'nykh gruppakh i yego svyaz' s motivatsiyey i sotsial'no-psikhologicheskim klimatom // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii. – 2008. – № 3 (39). – S. 230–234.
6. Kirilov A. V., Novikova Yu. A. Rol' sotsial'no psikhologicheskogo klimata v povyshenii effektivnosti upravleniya organizatsiyey // Vestnik Rossiyskogo gosudarstvennogo sotsial'nogo universiteta. – 2013. – № 12. – S. 67–74.
7. 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.
8. Moiseyenko N. V., Ritsman S. V. Vliyaniye sotsial'no-psikhologicheskogo klimata na effektivnost' deyatel'nosti organizatsii // Professional'naya oriyentatsiya. – 2019. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyaniye-sotsialno-psihologicheskogo-klimata-na-effektivnost-deyatelnosti-organizatsii> (data obrashcheniya: 26.09.2022).
9. Cherepkova N. V., Chugunkin S. A. Sotsial'no-psikhologicheskii klimat kak neot'yemlemaya chast' trudovogo protsessa v kollektive // Byulleten' meditsinskikh Internet-konferentsiy. – 2011. – Tom 1. – № 1. – S. 45–48.
10. Shklyayeva N. A., Salikhova E. R. Sotsial'no-psikhologicheskii klimat v trudovom kollektive: bibliograficheskiy klimat v trudovom kollektive // Innovatsionnaya ekonomika: informatsiya, analitika, prognozy. – 2016. – № 1. – S. 67–70.

Статья поступила в редакцию 11.06.2022; одобрена после рецензирования 23.09.2022; принята к публикации 27.09.2022.

The article was submitted June 11, 2022; approved after reviewing September 23, 2022; accepted for publication September 27, 2022.

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

#### **Личный вклад авторов в публикацию статьи:**

**Злоказов К. В.** подготовил аналитический обзор инструментальных методов исследования социально-психологического климата.

**Юренкова В. А.** описала прикладной характер трудностей в измерении и оценке социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел.

**Рожков А. А.** подготовил аналитический обзор методологии исследования социально-психологического климата.

#### **Personal contribution of the authors to the publication of the article:**

**Zlokazov K. V.** prepared an analytical review of instrumental methods for studying the socio-psychological climate.

**Yurenkova V. A.** described the applied nature of the difficulties in measuring and assessing the socio-psychological climate in the service teams of the internal affairs bodies.

**Rozhkov A. A.** prepared an analytical review of the methodology for studying the socio-psychological climate.