



ПСИХОКОРРЕКЦИЯ И РЕГУЛЯЦИЯ СОСТОЯНИЙ

УДК 159.9.07; 316.6; 316.454.5 © Т. В. Щеголева, 2017

Особенности социально-психологического климата в подразделениях с высоким уровнем нарушений служебной дисциплины

Татьяна Викторовна Щеголева,

начальник отделения психологической работы отдела морально-психологического обеспечения
Управления по работе с личным составом УМВД России по Калининградской области
(ОПР ОМПО УРЛС УМВД России по Калининградской области).
Калининград, Россия. e-mail: 17077@mail.ru

В статье показаны факторы, провоцирующие негативные тенденции и процессы социально-психологического климата: авторитарно-жесткий стиль руководства, низкий авторитет руководителя у значительной части подчиненных, завышенные требования к ним при отсутствии поощрений, превышение служебных полномочий, игнорирование профессиональных и социально-психологических проблем подчиненных, преследование за критику, фаворитизм и т. д.

Ключевые слова: социально-психологический климат группы, нарушения служебного поведения.

Для цитирования: Щеголева Т. В. Особенности социально-психологического климата в подразделениях с высоким уровнем нарушений служебной дисциплины // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 1(68). С. 45–50.

Проблема соблюдения служебной дисциплины и законности сотрудниками органов внутренних дел в настоящее время стоит особенно остро [1, с. 80–85]. Реформирование и становление новой структуры МВД России происходит в условиях экономической нестабильности, миграционного кризиса в странах Европы и угрозы распространения терроризма.

Решение профессиональных задач сотрудниками ОВД по защите жизни и здоровья, прав и свобод граждан, поддержанию общественного спокойствия, законности и правопорядка в данной социально-экономической ситуации может быть успешным только при условии позитивного отношения населения, которое обеспечивается соблюдением в профессиональной деятельности требований и норм гражданского и служебного долга.

При тщательном психологическом подборе кандидатов на службу в полицию [2, с. 106–112], при детально разработанных предписаниях общего поведения и правил поведения при выполнении задач оперативно-служебной деятельности, при целенаправленном контроле за профессиональной нравственной деформацией, принимаемыми мерами по профилактике нарушений служебной дисциплины и законности среди личного состава количе-

ство сотрудников, ежегодно привлекаемых к дисциплинарной ответственности, практически не снижается*.

Статистика указывает, что бюрократические механизмы руководства при всей их адресности и детализации не способны полностью урегулировать работу полиции, существуют пробелы в научной организации профессиональной деятельности полицейских. Мы полагаем, что в работе с личным составом необходимо шире использовать междисциплинарный подход, опираясь на возможности не только юридической, но и социальной, а также организационной психологии [3, с. 123–127].

Важнейшую роль в обеспечении эффективности организации играют человеческие ресурсы и условия их профессиональной деятельности, например, социально-психологический климат (далее — СПК), стили руководства в отдельных подразделениях, уровень доверия к непосредственному и высшему руководству, степень лояльности организации в целом и т. д.

Теоретико-методологическое обоснование и широкое освещение практических исследований данная тематика получила в социальной и организационной психологии, в публикациях, посвященных производственным, образовательным, торговым, военным и многим другим

* О мерах по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации : директива МВД России от 27 февраля 2015 г. № 1 дсп.

организациям [4, с. 137–263; 5; 6; 7, с. 75–80; 8, с. 230–234; 9, с. 70–71; 10, с. 31–51; 11, с. 127–139].

Огромный пласт практических исследований взаимосвязи нарушений служебной дисциплины и характеристик социально-психологического климата в подразделениях ОВД освещен слабо. Неполно раскрыты и методологические механизмы взаимосвязи указанных внутриорганизационных факторов эффективного служебного поведения сотрудников органов внутренних дел.

На исследования подразделений органов внутренних дел нельзя экстраполировать напрямую социальную психологию групп, в основе которой лежит самоорганизация [4, с. 137–263], поскольку УМВД — уставная организация, представляющая формальную группу с жесткой регламентацией.

Теории коллективных действий и их предикторов, созданные за рубежом, не могут в их оригинальной трактовке использоваться для интерпретации нарушений служебного поведения в ОВД. Они рассматривают коллективное поведение широко: как любое действие, совершенное группой людей и направленное на определенные социальные изменения, при этом выделяя три предиктора (социальная идентичность, воспринимаемая несправедливость и связанные с ней эмоции, представления об эффективности группы) [12, с. 42–50].

Модель коллективных действий, построенная в ракурсе влияния указанных предикторов, может привести к некоторому пониманию и предсказанию коллективного поведения, поскольку идентификация с профессиональной группой подскажет каждому члену коллектива, какие ситуации являются справедливыми и легитимными, какой эффективностью обладает подразделение в тех или иных вопросах [12, с. 42–50; 13, с. 5–43].

Следуя этой модели, полицейским, считающим себя эффективными в решении профессиональных задач по защите жизни и здоровья, прав и свобод граждан, поддержанию общественного спокойствия, законности и правопорядка, будет свойственно нормативное поведение и позитивный настрой в работе. Если совместные действия подразделения неэффективны, группа оценивает служебную ситуацию как несправедливую, то групповые эмоции меняются в сторону негативного эмоционального настроения (неудовлетворенность, гнев, агрессия), тогда группа или ее отдельные члены могут совершать ненормативные (нарушение служебной дисциплины) или даже противоправные действия.

Данная теоретическая модель основана на практических изысканиях в больших социальных группах с широкой социальной категорией (женщины, иммигранты, бывшие заключенные, диссиденты и т. д.), в политизированных общественно-политических движениях, которые существенно отличаются по структуре и организации от формальных групп с уставной регламентацией поведения.

Поэтому требуются дополнительные исследования для подтверждения (опровержения) возможности применения описанных теорий и моделей для интерпретации нарушений служебного поведения в подразделениях ОВД.

Методологической основой для исследования подразделений ОВД (как трудовых коллективов) может стать стратометрическая концепция коллектива А. В. Петровского и его единомышленников [14], разработанные на основе принципа деятельности. Утверждается, что коллективы имеют более дифференцированные взаимоотношения, чем диффузные группы. В основе дифференциации страт коллектива лежит групповая деятельность, смысл которой определяется ее содержательными и общественно-экономическими аспектами. По мнению автора концепции, первая мотивационная страта коллектива образована отношениями членов группы к целям, задачам, ценностям совместной деятельности, вторая — взаимоотношениями, возникающими по поводу содержания совместной деятельности. Третья страта взаимоотношений, оцененная автором как поверхностная, формируется за счет эмоциональных отношений, в которых не отражаются показатели достижения целей группой. А. В. Петровский полагал, что об эффективности групп свидетельствуют показатели развития отношений первой и второй страт, тем самым он умирал роль эмоциональной составляющей взаимодействия в коллективе. Дискуссионно и положение о том, что достижение коллективом показателей не влияет на эмоциональную окраску взаимоотношений. В целом теория коллектива, созданная в 70–80-е гг. XX в., выглядит неким идеальным конструктом, не достижимым для коллективов подразделений современной полиции.

Анализ современных отечественных и зарубежных исследований влияния социально-психологического климата на эффективность поведения в различных коллективах указывает на существенный вклад эмоциональных отношений в достижение групповых и индивидуальных результатов. Отечественные психологи, несмотря на некоторые разночтения во взглядах на природу психологического климата, рассматривают его как психологическое состояние группы, возникающее в системе межличностных отношений, интегрирующее социальное и психологическое самочувствие членов группы, проявляющееся в поведении [3; 5; 8].

В зарубежной психологии более распространен термин «организационный климат» — устойчивая характеристика организации со стороны неофициальных отношений между сотрудниками, принятых группой моральных норм. Во множестве психологических исследований показано, что благоприятный организационный климат является важным субъективным фактором, повышающим эффективность функционирования организации [8, с. 230–234; 11, с. 127–139].

Особенности социально-психологического климата в связи с неоднократными нарушениями служебного поведения в различных подразделениях органов внутренних дел освещены слабо. Нет ответа на вопросы, какие чувства и настроения сотрудников ОВД сопутствуют их служебному поведению, отклоняющемуся от требований и норм, почему нарушения дисциплины совершаются одними сотрудниками и не совершаются другими.

Поиску ответов на эти вопросы посвящено наше исследование динамики социально-психологического климата в подразделениях УМВД по Калининградской области, которое длилось в течение 9 лет (с 2007 по 2016 гг.). Ежегодно проводилось более 250 исследований в десятках подразделений, в них регулярно принимали участие более тысячи респондентов. На первом этапе исследования стояли задачи оценить влияние стиля руководства на самочувствие и настроение сотрудников разных подразделений, сплоченность коллективов и выявление причин неудовлетворенности сотрудников полиции условиями профессиональной деятельности.

Для диагностики социально-психологического климата использовалась автоматизированная программа «Мониторинг» М. И. Марьина, она дает возможность достоверно и релевантно выявить динамику социально-психологических процессов, происходящих в служебных коллективах путем изучения следующих показателей:

- уровня сплоченности сотрудников, их удовлетворенности своей профессиональной деятельностью;
- уровня психологической напряженности и конфликтности между сотрудниками, взаимности и экспансии между существующими группами;
- наличия в коллективе скрытно противоборствующих группировок, их лидеров и лиц, состоящих в них;
- оценки деловых и эмоциональных отношений сотрудников к руководителю и между собой;
- состояния социально-психологического климата в целом;
- выделения сотрудников, составляющих ядро коллектива, к которым руководитель может относиться с доверием;
- определения лиц, которые могут оказаться ненадежными в сложных ситуациях;

— выявления профессиональных, личностных и интегральных статусов сотрудников;

— построения рейтингов руководителей и специалистов по их управленческому потенциалу;

— выявления оптимальных и неоптимальных сочетаний пар и групп сотрудников для выполнения оперативно-служебных задач.

Математическая обработка полученных результатов позволила получить следующую обобщенную картину социально-психологического климата (рис 1).

Отметим, что подразделений с неблагоприятным СПК в УМВД и органах внутренних дел по Калининградской области выявлено не было. Анализ результатов исследования СПК показал, что в коллективе УМВД России по Калининградской области наблюдается средний уровень сплоченности (56%) и удовлетворенности (52%), а также низкий уровень психологической напряженности (25%) и конфликтности (19%), что в целом свидетельствует о благоприятном психологическом климате и об оптимальности стиля руководства.

Дифференцированный анализ СПК в отдельных подразделениях установил: при положительной динамике СПК существуют подразделения, СПК которых является неустойчиво благоприятным. Другими словами, периодически ухудшается и восстанавливается только под влиянием специальной психологической работы (групповой и индивидуальной), а через некоторое время снова уходит в минус по ряду показателей. Определены и факторы, провоцирующие описанные процессы: авторитарно-жесткий стиль руководства, низкий авторитет руководителя у значительной части подчиненных, завышенные требования к ним при отсутствии поощрений, превышение служебных полномочий, игнорирование профессиональных и социально-психологических

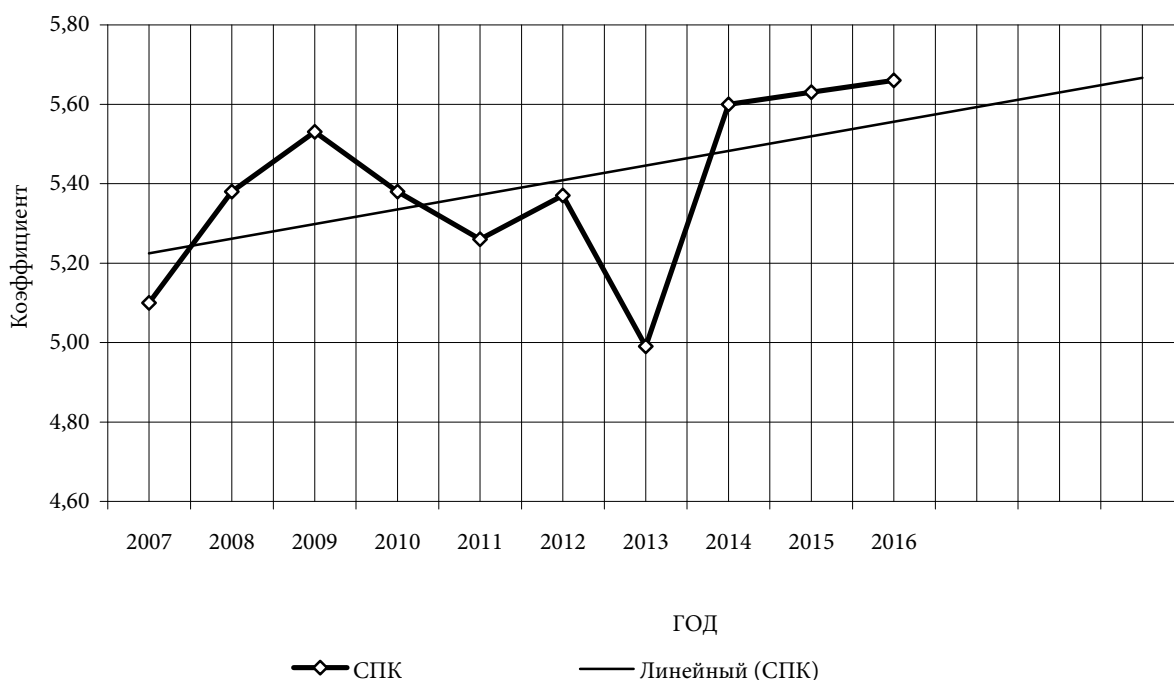


Рис. 1. Динамика социально-психологического климата в подразделениях УМВД России по Калининградской области с 2007 по 2016 гг.

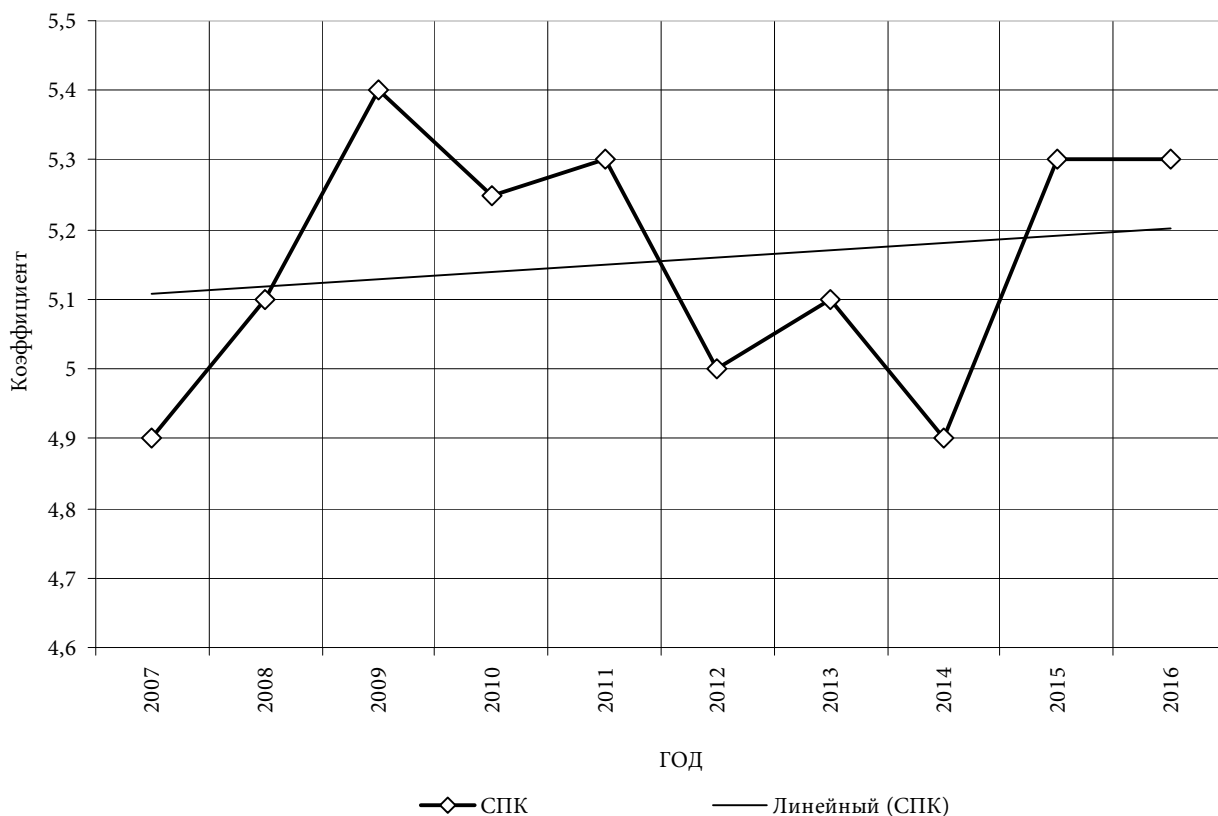


Рис. 2. Динамика социально-психологического климата в территориальном органе по N-скому району Калининградской области с 2007 по 2016 гг.

проблем подчиненных, преследование за критику, фаворитизм и т. д.

Так, динамика СПК в ОМВД N-ского района с *высоким* уровнем нарушений служебной дисциплины и законности и *низким* рейтингом среди территориальных органов по общей эффективности работы ОВД выглядит следующим образом (рис. 2).

Динамика СПК в ОМВД N-ского района с *низким* уровнем нарушений служебной дисциплины и законности и *высоким* рейтингом среди территориальных органов по общей эффективности работы ОВД выглядит следующим образом (рис. 3).

Сопоставление перечисленных показателей СПК с данными нарушениями служебной дисциплины и нарушениями законности позволило говорить о том, что теория коллективных действий вполне выполняет прогностическую функцию для служебных коллективов полиции. В первом примере количество ежегодных нарушений дисциплины втрое превышает количество сотрудников, а количество нарушений законности в отдельные годы — в 10–13 раз. Приведенные результаты подтверждаются данными исследования с помощью АППДК «Мультипсихометра»: в подразделении с многократными нарушениями дисциплины и правопорядка зафиксированы высокие психологические и физические нагрузки во время службы и недостаток времени для отдыха после службы (77%); тяжелая морально-психологическая обстановка в коллективе (76%); несправедливость при распределении обязанностей между сотруд-

никами (65%); несправедливость поощрений и взысканий (63%); равнодушие к личности сотрудников со стороны должностных лиц (44%).

Отдельного внимания заслуживают следующие явления, имеющие место в данном подразделении: психологическое давление, грубость и оскорбления со стороны руководства, принуждение руководителем подчиненных к нарушению законности и использование руководителем служебного положения для получения дополнительных доходов. Исходя из теории коллективных действий, подобное поведение руководителя создает феномен так называемого идиосинкразического кредита, когда допущение нарушений руководителем дает определенный кредит девиаций служебного поведения для подчиненных, последствием которого становятся нарушения дисциплины и правопорядка.

Реализованная психологической службой система мероприятий несколько смягчила ситуацию, однако взаимоотношения между руководством подразделения и сотрудниками остаются напряженными, более трети сотрудников готовы перейти в другие подразделения, а количество нарушений снизилось незначительно.

Обобщая результаты исследования, подведем итог. Подразделению с высоким уровнем нарушений служебного поведения свойственны следующие особенности СПК:

- низкий уровень сплоченности;
- полная или частичная неудовлетворенность своей профессиональной деятельностью и оценками своего труда со стороны руководства (более 50% сотрудников);

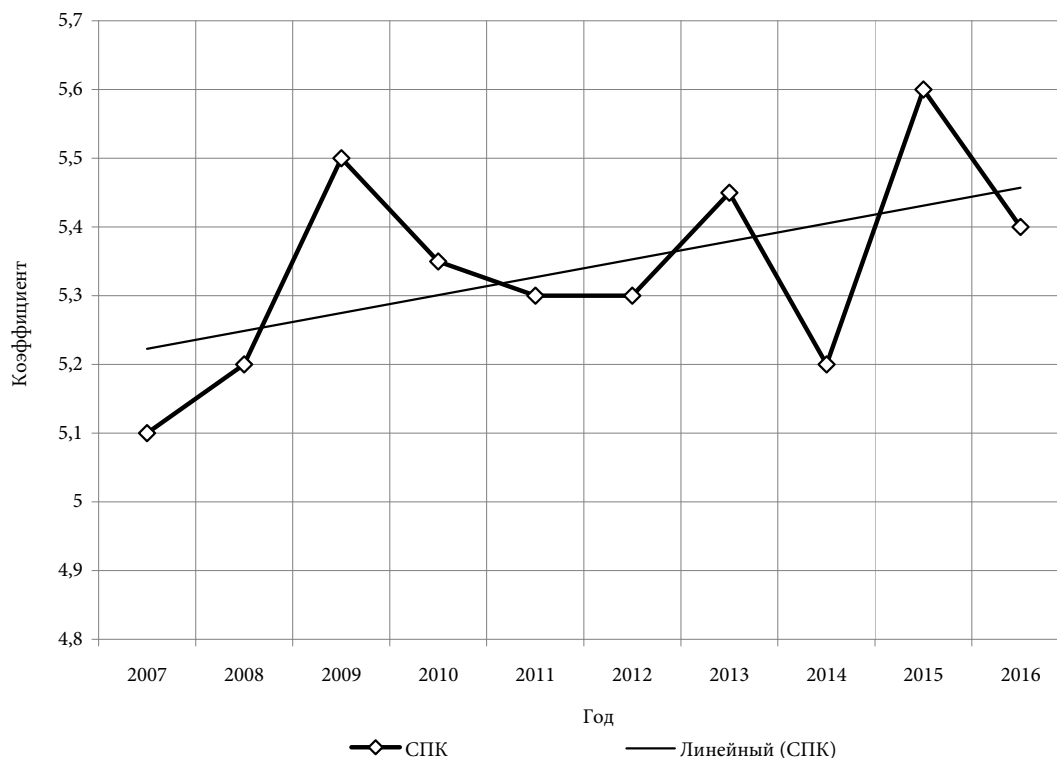


Рис. 3. Динамика социально-психологического климата в территориальном органе по N-скому району Калининградской области с 2007 по 2016 гг.

— чувство несправедливости и бесперспективности дальнейшей службы (более 45% сотрудников);

— обоснованные претензии к фаворитизму руководителя и его коммуникативной компетентности (около 40% сотрудников).

Психоэмоциональные негативные процессы (в том числе доминирующие чувства несправедливости, недооцененности и феномен идиосинкразического кредита во взаимоотношении подчиненных и руководителя) провоцируют девиации служебного поведения.

Подразделение ОВД как социальная группа имеет размытую неформальную структуру, нескольких неформальных лидеров с примерно одинаковым статусом, объединяющих вокруг себя отдельные подгруппы.

Данные показатели можно назвать критичными по отношению к служебной группе и расценивать как сигнальные для срочного принятия мер. Подразделение

функционирует, СПК в целом оценивается как средне-благоприятный, но результаты служебной деятельности имеют явные девиации. Иными словами, подразделения с такими показателями СПК не достигли уровня развития коллектива и требуются системные меры по организации служебной деятельности. Оптимизация психологического климата — это не самоцель, а условие и одновременно признак эффективной работы подразделения полиции.

Интерпретация результатов показала очевидную связь между количеством и видами нарушений служебной дисциплины, нарушениями законности и социально-психологическим климатом в коллективе подразделений. Полученные данные могут быть использованы психологами, руководством УМВД и органов внутренних дел для прогнозирования нарушений служебного поведения и законности в подразделениях с неустойчивым и неблагоприятным социально-психологическим климатом.

Список литературы

1. Марьин М. И. Научно-практические проблемы повышения эффективности психологической работы в ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 1(56).
2. Караваев А. Ф., Крук В. М., Носс И. Н., Виноградов М. В. Проблемы личностно-профессиональной диагностики в профотборе кандидатов на службу в органы внутренних дел и оценки надежности сотрудника // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3(62).
3. Марьин М. И., Бочкова А. А. Аксиологические детерминанты противоправного поведения сотрудников органов внутренних дел // Труды Академии управления МВД России. 2015. № 1(33).
4. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник для высших учебных заведений. М., 1998.
5. Антонова Н. В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры. URL: <http://www.sovman.ru> (дата обращения: 12.10.2016).

6. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д. Л. Организация: поведение, структура, процесс / пер. с англ. М. З. Штернгарц. М., 2000.
7. Гурьев М. Е. Анализ особенностей социально-психологического климата коллектива сотрудников органов внутренних дел // Сборник статей по материалам межведомственного круглого стола (Васильевские чтения, Санкт-Петербург, 24 марта 2016). СПб., 2016.
8. Карпов 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).
9. Забалуева Н. Г., Волкова С. В., Ешков Е. П. Изучение и формирование социально-психологического климата коллективов УВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1996. № 2(4).
10. Ньютом Д., Девис К. Организационное поведение. СПб., 2000.
11. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология : учеб. пособие. СПб., 2002.
12. Агадуллина Е. Р. Коллективные действия: предикторы и модели // Социальная психология и общество. 2013. № 3.
13. Duncan L. E. The psychology of collective action / The Oxford handbook of personality and social psychology / Eds K. Deaux. N.-Y., 2012.
14. Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. М., 1979.

Features of social and psychological climate in the units with serious disciplinary problems

Shchegoleva Tatiana V.,

Head of the Psychology Office at the Department of Moral and Psychological Support of the Human Resources
Directorate of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation in the Kaliningrad region.
Kaliningrad, Russia. e-mail: 17077@mail.ru

The article reveals the factors instigating negative tendencies and processes of a social and psychological climate: authoritarian harsh management, most subordinates' disrespect to their chief, overestimated requirements to the subordinates lacking encouragement, exceeding official powers, disregarding subordinates' professional and socially-psychological problems, pursuing for criticism, favouritism etc.

Keywords: socially-psychological group climate, official conduct violations.

Citation: Shchegoleva T. V. Features of social and psychological climate in the units with serious disciplinary problems. Psychopedagogics in law enforcement. No. 1(68) 2017. P. 45–50.