МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Шуйский филиал ИвГУ

Кафедра психологии

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ ОТРЯДА МОБИЛЬНОГО ОСОБОГО НАЗНАЧЕНИЯ**

Работу выполнил: Тихомиров Сергей Владиславович

Научный руководитель: Толстов Сергей Николаевич

Шуя 2014

**Содержание**

Введение

. Социально-психологический климат в служебном коллективе Отряда мобильного особого назначения

.1 Понятие служебного коллектива и психологического климата

.2 Социально-психологические особенности сотрудников ОМОН

.3 Взаимосвязь социально-психологических особенностей личности с эффективностью деятельности в особых условиях

.4 Стили руководства

. Опытно-экспериментальное исследование социально-психологического климата в служебном коллективе Отряда мобильного особого назначения

.1 Методологический аппарат исследования

.2 Организация и методика опытно-экспериментального исследования по работе со служебным коллективом ОМОН

.3 Результаты эмпирического исследования

.4 Рекомендации по оптимизации и оздоровлению социально-психологического климата в служебном коллективе

Заключение

Список используемой литературы

Приложение

**Введение**

Эффективность оперативно служебной деятельности Отряда мобильного особого назначения (далее - ОМОН) во многом зависит от социально-психологического климата (далее - СПК), в служебном коллективе.И недооценка роли коллективного настроения и сплоченности ведет к негативным последствиям. Так как при неблагоприятном социально-психологическом климате падает эффективность служебной деятельности, возрастает уровень заболеваемости личного состава вследствие развития у него хронических стрессовых реакций. А самое главное этот фактор ставит под угрозу выполнение поставленных служебных задач, которые часто выполняются в опасных условиях и при разладе в коллективе это может привести к допущению не только случаев ранений личного состава, но и самое страшное к гибели сотрудников из за существенного снижения взаимовыручки и надежности работы личного состава в экстремальных ситуациях.

В служебных коллективах с благоприятным социально-психологическим климатом повышается эффективность оперативно-служебной деятельности, легче переносятся воздействия тяжелых и опасных факторов условий службы, ниже текучесть кадров.

Работа по улучшению организации и условий службы сотрудников должна обязательно предусматривать оптимизацию взаимоотношений в коллективе. Для этого требуется целенаправленная и психологически грамотная работа руководителя по созданию в коллективе атмосферы сотрудничества, доверия и взаимопомощи, осознанная корректировка собственного стиля руководства. Профилактика и устранение негативных явлений в коллективе возможны только тогда, когда принимаемые управленческие решения базируются на объективном анализе конкретной ситуации. Для этого необходимы не только управленческая грамотность руководителя, но и специальные знания, получение которых возможно научно обоснованными методами, в частности, - посредством объективного анализа социально-психологических внутригрупповых процессов и явлений на всех стадиях формирования коллектива.

Цель: исследовать социально-психологический климат в служебном коллективе Отряда мобильного особого назначения.

Объект исследования: социально психологический климат в служебном коллективе Отряда мобильного особого назначения.

Предмет исследования: служебный коллектив Отряда мобильного особого назначения.

Гипотеза исследования: социально-психологический климат в коллективе ОМОН напрямую зависит от стиля руководства.

Задачи:

· Раскрыть сущность понятий «Социально-психологический климат в служебном коллективе ОМОН.

· Подобрать комплекс методик, отвечающих целям моего исследования.

· Провести эмпирическое исследование.

· Проанализировать и обобщить результаты исследования.

· Сделать заключение

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы будут исполнены следующие методики исследования:

) Аппаратно-програмный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр»;

) Тест общей оценки психологического климата, который представляет собой модифицированный (М.Марьин, С.И. Ловчан, И.В. Иванихина, С.Г. Шмакова) вариант методики Б.Д. Парыгина;

) методика Шкала приемлемости разработанная Н.В. Бахаревой;

) Стиль руководства. Использовалось 2 методики:

· Методика определения стиля руководства трудовым коллективом;

· Тест «Стиль руководства»;

) Анонимное анкетирование с элементами диагностической беседы;

) Опрос, направленный на выявление факторов, влияющих на социально-психологический климат в служебном коллективе;

) Тест CPI.

Исследование проводилось на базе оперативного взвода (31 человек) Отряда мобильного особого назначения Центра специального назначения сил оперативного реагирования Главного управления Министерства внутренних дел Российской Федерации. Возраст от 21 до 37 лет.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения.

Во введении обоснована актуальность исследования, определены его цель, объект, предмет, задачи и гипотеза, теоретическая и практическая значимость, обозначены этапы и методы исследования, определена экспериментальная база, сформулированы положения, выносимые на защиту.

В соответствии с поставленными задачами содержание работы изложили в двух главах.

Первая глава «Социально-психологический климат ОМОН» мы раскрыли сущность понятия «социально-психологический климат»; определили социально-психологические особенности сотрудников ОМОН; рассмотрели особенности формирования патриотизма у школьников; установили взаимосвязь социально-психологических особенностей личности с эффективностью деятельности в особых условиях.

Во второй главе «Опытно-экспериментальное исследование социально-психологического климата в служебном коллективе Отряда мобильного особого назначения» поставили цели, задачи и методы для эксперимента; эксперимент состоит из 3-х этапов: констатирующий, формирующий и контрольный; проведение сравнительного анализа.

**1. Социально-психологический климат в служебном коллективе Отряда мобильного особого назначения**

**.1 Понятие служебного коллектива и социально-психологического климата**

Для начала рассмотрим такие понятия как служебный коллектив и социально-психологический климат в служебном коллективе.

Служебный коллектив - группа людей, объединенная единой общественно значимой деятельностью. Сплочены стремлением к достижению ее общей цели, находят возможности для удовлетворения и своих интересов, проявлений своей индивидуальности, профессионального и личностного потенциала, его повышения, строят взаимоотношения с другими на основе коллективизма, дружбы, товарищества, взаимного уважения, взаимопомощи и поддержки, положительно влияют на воспитанность, обученность, образованность и развитость друг друга. В коллективе здоровое общественное мнение, настроения, традиции, обычаи, нормы поведения, взаимоотношения, отношения коллективизма, долга и ответственности, сотрудничества, солидарности (за рубежом это часто называют корпоративностью). Чувство чести коллектива, соблюдение его доброго имени в духовной атмосфере коллектива правоохранительного органа - не фикции, а действенные регуляторы поведения его членов.

Социально-психологический климат в служебном коллективе - качественная характеристика межличностных отношений, проявляющихся в виде совокупности нравственных и психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности сотрудника в группе.[приказ 80]

Руководитель и сотрудники обязаны поддерживать благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе, выражающийся в позитивном эмоционально-нравственном состоянии, высоком моральном духе сотрудников, их отношении к нравственным ценностям и степени мотивационной готовности к выполнению оперативно-служебных задач.

Руководитель несет личную ответственность за состояние социально-психологического климата в служебных коллективах и обязан проводить работу по его формированию. Заместитель руководителя по работе с личным составом обязан анализировать морально-психологическое состояние личного состава, состояние социально-психологического климата, разрабатывать и реализовывать меры по повышению эффективности морально-психологического обеспечения.

Изучение, анализ и оценка состояния социально-психологического климата, процессов и явлений в служебных коллективах зафиксировано в Руководстве как направление психологической работы, а обеспечение формирования благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах как одна из ее основных задач.

Таким образом, формирование благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел рассматривается как важная составляющая ведомственного морально-психологического обеспечения.

Роль социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел в совершенствовании оперативно-служебной деятельности и проблемы его формирования

Благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе характеризуется:

· правильным пониманием сотрудниками целей деятельности органов внутренних дел и своего подразделения;

· способностью и готовностью совместными усилиями добиваться выполнения поставленных задач;

· степенью комфортности работы, социального самочувствия коллектива;

· уровнем развития взаимоотношений, основанных на честности и принципиальности в сочетании с товарищеской взаимопомощью и уважением;

· позитивными служебными традициями, сплачивающими коллектив.

О значимости для сотрудника психологической обратной связи наиболее убедительно говорит роль фактора общения в его жизни. Потребность человека в общении, обмене информацией с другими людьми относится к числу важнейших в его жизнедеятельности. В этой связи уместно воспользоваться той аналогией психики человека с машиной, которую проводил Н.Винер, объясняя секрет мощного воздействия внешней информации на поведение любой системы, в данном случае поведение человека. «Для эффективности работы любой машины, подверженной воздействию разнообразной внешней среды, - писал он, - необходимо, чтобы информация о результатах её собственных действий передавалась ей как часть той информации, в соответствии с которой она должна продолжать функционировать».

Функция обратной связи реализуется в группе за счет аккумуляции информации о психическом состоянии каждого её члена, о его отношениях с окружающими, в преобладающем настроении людей. Но социально-моральный климат коллектива - не простая сумма психических состояний составляющих его индивидов. Известно, что общность является мощным фактором умножения, усиления психического настроя его членов. И в этом также один из секретов значимости данного явления.

Через социально-психологический климат коллектива опосредуется любая деятельность подразделения. Преобладающий психический настрой той или иной группы людей определяет собой не только меру включенности каждого индивида в деятельность, но и характер ее направленности, ее эффективность. Известно, например, что от настроения людей, от их психического состояния зависит производительность труда, не только количество, но и качество получаемых результатов. Влияние психологической атмосферы коллектива, на личность может быть двояким - как стимулирующим, поощряющим, так и тормозящим, подавляющим творческую инициативу, активность и энергию личности.

Положительный (здоровый, созидательный) психологический климат в подразделении определяется такими качественными характеристиками, как:

· доверие, справедливость, требовательность членов коллектива друг к другу;

· развитая культура межличностного общения и взаимодействия, преобладание уважительного отношения и проявление взаимопомощи;

· профессиональная подготовленность персонала;

· свободное выражение собственного мнения и возможности любого сотрудника участвовать в выработке коллективных решений;

· удовлетворенность принадлежностью к коллективу.

Для руководителя органов внутренних дел важно заботиться о стабилизации позитивных внутриколлективных начал профессиональной деятельности.

Другое качественное состояние климата характеризуется элементами проблемности или заметной проблемностью, осложнённостью социально-психологических процессов в подразделениях и службах. Здесь возможны разные по степени и масштабам отклонения:

· неделовая конкуренция и локальные конфликты;

· слухи, сплетни, возникновение коалиций;

· появление неудачников и изгоев в коллективе;

· групповой настрой на средний или минимальный уровень результативности труда;

· снижение исполнительской дисциплины.

В органах внутренних дел с проблемами в состоянии социально-психологического климата требуется, постепенно решая их, повышать сплоченность сотрудников, согласованность и целеустремленность их деятельности.

В подразделениях с отрицательным (нездоровым, деморализующим) социально-психологическим климатом можно встретить:

· сотрудников с разнообразными служебными взысканиями;

· традиции пьянства и круговой поруки;

· нередкие случаи имитации профессиональной деятельности и фальсификации ее результатов;

· превышение служебных полномочий и наличие неделовых связей.

В таких обстоятельствах наряду с искоренением негативных явлений следует преодолевать застой, сложившийся в коллективе, пробуждать полезную инициативу и формировать позитивные перспективы в жизни и деятельности персонала.

В связи с отмеченным для руководителя важно не просто обладать общим представлением о социально-психологическом климате в подразделении, но периодически иметь точную оценку его состояния. Управленец может пытаться получить информацию о социально-психологическом состоянии коллектива из бесед с сотрудниками и личных наблюдений, однако наиболее точные и обоснованные оценки может дать лишь специалист.

Психологическое обеспечение формирования благоприятного климата в служебном коллективе: мониторинг и оптимизация.

Изучение психологического климата в коллективе сотрудников ОМОН является важной частью социально-психологического сопровождения личного состава, осуществляемого психологической службой. Мониторинг социально-психологического климата может быть предметом социального заказа руководителя психологу подразделения. Даже при отсутствии специальных показаний (например, затянувшихся внутригрупповых конфликтов, случаев систематического нарушения служебной дисциплины, существенной кадровой ротации в подразделении и т.п.), руководитель может использовать этот диагностический инструментарий для получения психологически значимой информации о процессах внутри социальной группы, а также для получения обратной связи о результатах осуществлявшихся управленческих воздействий.

Для успешного проведения мониторинга социально-психологического климата подразделения перед психологом должны быть четко сформулированы диагностические цели и задачи. Психолог также должен владеть информацией об особенностях сложившейся обстановки, целях, планах руководителя в отношении коллектива, эффективности служебной деятельности, как отдельных членов коллектива, так и подразделения в целом, о состоянии дисциплинарной практики в подразделении, познакомится с формальной структурой подразделения, социально-демографическими характеристиками его членов.

Кроме того, психологу желательно располагать специальной информацией об индивидуально-психологических особенностях сотрудников, их эмоциональном состоянии, имеющихся психологических проблемах.

Во время социально-психологического обследования чаще всего требуется оценить:

· факторы, положительно или отрицательно влияющие на состояние социально-психологического климата подразделения;

· проблемы социально-психологического характера, оказывающего влияние на результативность служебной деятельности подразделения и состояние дисциплины;

· характер межличностных взаимоотношений членов коллектива;

· отдельные параметры групповой динамики и особенности распределения социальных ролей;

· стиль руководства и уровень социально-психологической компетентности заместителей руководителя подразделения.

Перед началом социально-психологического обследования психологу следует провести беседу с личным составом, разъясняющую цели мониторинга, а также проинструктировать о правилах заполнения бланков или работы с ПЭВМ.

Более точную картину социально-психологического климата можно получить при использовании комплекса социально-психологических методов исследования (тестирования, анкетирования, опроса, наблюдения, экспертного оценивания и др.). Выбор методов исследования, а также подбор конкретных диагностических методик определяется целями и задачами мониторинга социально-психологического климата, объемом работы, временными, техническими, квалификационными ресурсами и прочими условиями обследования.

Полученная информация анализируется только психологом. Комплексный анализ по всему набору методик и в результате применения различных методов исследования позволяют вскрыть детерминанты выявленных социально-психологических явлений, особенности социального статуса сотрудников в группе и другую информацию, значимую для практики управления служебным коллективом.

Результаты исследования доводятся до руководителя подразделения в виде специального отчета (справки), содержащего не только обобщенную (или, при необходимости, персонифицированную) психологически значимую информацию, но и определенные рекомендации руководителю по оптимизации социально-психологического климата подразделения. При доведении результатов мониторинга социально-психологического климата до всех остальных членов коллектива следует соблюдать определенную деликатность, руководствуясь принципом «не навреди».

В этой связи коллективу предоставляется только обобщенная или позитивно-персонифицированная информация. Негативная информация, свидетельствующая о необходимости оказания индивидуальной психологической помощи, доводится до заинтересованного сотрудника персонально. По итогам социально-психологического обследования служебного коллектива строится прогноз развития ситуации, предлагается оптимальный вариант кадровой политики, выявляются неформальные лидеры, сотрудники, требующие индивидуальной психологической помощи, а также прорабатываются необходимые групповые социально-психологические мероприятия.

Подобные результаты мониторинга позволяют решать, каким образом оптимизировать социально-психологический климат. Данная оптимизация осуществляется на основе задействования различных социально-психологических факторов, позволяющих последовательно влиять на его качественное состояние. Среди таких факторов можно выделить две группы:

а) непосредственно используемые руководителем:

· единство общих целей личного состава и характера его служебной деятельности;

· эффективный стиль руководства подразделением;

· система профессиональной подготовки сотрудников;

· морально-этическое обеспечение взаимоотношений в коллективе.

б) опосредованно используемые руководителем через самостоятельную реализацию их заместителями, представителями кадрового аппарата, неформальными лидерами, иными сотрудниками:

· психологическая совместимость членов рабочих групп;

· культура внутриорганизационного общения;

· практика профессионально-психологической взаимопомощи сотрудников;

· положительные традиции в профессиональной жизни личного состава.

Особую роль среди всех других источников формирования социально-психологического климата первичного коллектива играют отношения руководства и подчинения, весь комплекс функций, выполняемых руководителем.

Состояние социально-психологического климата, его стимулирующее влияние на личность может рассматриваться в качестве одного из существенных показателей эффективности деятельности руководителя первичного коллектива, силы его положительного воздействия на подчиненных т.к. он характеризует один из существенных результатов специфической именно для руководителя функции, направленной на обеспечение эффективности деятельности всего коллектива. От активности, степени творческого участия руководителя в делах коллектива решающим образом, как показывают исследования, зависит и состояние этого климата.

Возрастающая роль руководства служебным коллективом как фактор его социально-психологического климата вытекает из многих обстоятельств и условий существования и функционирования коллектива, продиктована всем ходом современного научно-технического прогресса и логикой развития личности в современном обществе.

Касаясь наиболее важных из отмеченных факторов, следует сказать, что создание единства целей личного состава является следствием принятия ценностно-целевой ориентации управления. Анализ проблемных вопросов социально-психологического климата, а также иных характеристик управленческой ситуации подчас создает необходимость постановки и последовательного достижения отдельных целей, которые объединяют сотрудников в один, согласованно действующий коллектив. Это могут быть такие цели, как:

· повышение организованности деятельности личного состава, снижение непроизводительных затрат сил и времени;

· прекращение нередких служебных происшествий, профессиональных сбоев и неудач;

· совершенствование профессионализма сотрудников их служебного и должностного роста;

· подготовка с личным составом каких-либо нововведений, улучшающих показатели и уровень поощрения сотрудников.

Под избранную общую цель формулируются требования к деятельности сотрудников, устанавливается контроль и стимулирование их поведения. Подобные меры призваны приводить планы и образ действия персонала в соответствие с решаемой общеколлективной проблемой.

Стиль управления должен не только соответствовать складу личности руководителя, но быть адекватным организационной и социально-психологической ситуации, имеющейся в коллективе. Последнее означает, что управленцу нужно максимально опираться на все позитивные и сравнительно нейтральные моменты, характеризующие обстановку в подразделении, и одновременно вносить в его профессиональную жизнь новые созидательные начала. Например, в ОМОН, где среди личного состава много новобранцев, полезно поддерживать увлечение спортом, проявляющееся у части сотрудников, давать им возможность вместе проводить досуг, способствовать вовлечению в спорт других сослуживцев, вносить в профессиональную подготовку практические задания с заметными физическими и психологическими трудностями. В данном органе вероятны и другие группы мер, связанные со стилем управления, улучшающие социально-психологический климат.

Подготовка личного состава в служебных условиях зависит от уровня, характера его образования, специфики деятельности служб, традиций проведения занятий. На них помимо доведения и комментирования новых нормативных документов требуется расширять профессиональный кругозор и способности сотрудников использовать активные методы: практические занятия, тренинги, учения. Оценка в ходе такой подготовки развивающихся навыков и умений персонала укрепляет его профессиональное самосознание, улучшает трудовой настрой. При этом наряду со специфическими заданиями руководство может ставить актуальные задачи общеколлективного обучения личного состава, например, подготовку сотрудников всех служб к действиям в обстоятельствах пребывания любого из них в заложниках, или подготовка к действиям в чрезвычайных ситуациях (начавшегося в ОВД пожара, масштабной эпидемии, каких-либо природных катастроф), и т.п. Затрагивая взаимоотношения сотрудников в подразделении, следует отметить полярность встречающихся там межличностных отношений. Для обеспечения необходимого качества отношений руководитель может использовать два основных механизма. Первый - создание практики более или менее активной оценки этических сторон взаимоотношений и общения сотрудников, воздействие на нарушителей этических норм. Второе - поддержка позитивных образцов и стандартов морального поведения персонала. Последнее предполагает постоянное проявления управленцем справедливости, порядочности, заботы о сослуживцах и т.п., в качестве примеров соблюдения моральных требований.

Касаясь факторов, которые реализуются руководителем в большей мере через подчиненных для оптимизации социально-психологического климата, нужно отметить прежде всего подбор психологически совместимых членов рабочих групп, создание практики профессионально-психологической помощи персонала, положительных традиций в его профессиональной жизни.

Существует четыре вида совместимости: психофизиологическая, психологическая, социально-психологическая и социальная. Психофизиологическая совместимость (особенно для экстремальных условий труда) предполагает согласованность таких характеристик людей, как реактивность нервной системы (темперамент), выносливость, работоспособность и др. Психологическая совместимость проявляется на уровне сходства в характере, стереотипах поведения и т.д. Социально-психологическая совместимость основывается на согласованности ценностных ориентаций, интересов и склонностей сотрудников, их типов обработки информации и ряда поведенческих характеристик. Социальная совместимость базируется на сходстве сотрудников в образовании, социально-экономическом положении, в статусах и ролях. Чем более удается достигнуть согласованности сотрудников по указанным видам совместимости, тем лучше взаимопонимание, взаимоотношения и результаты деятельности участников создаваемых рабочих групп.

Готовность сотрудников подразделения к помощи сослуживцам по преодолению психологических трудностей, возникающих как в экстремальных, так порой и штатных условиях деятельности, заметно улучшает социально-психологический климат. Возможность получения при необходимости такой помощи повышает их уверенность в неоднозначных ситуациях, способствует результативности труда, обогащает групповую мораль. Нецелесообразно заставлять кого-либо применять или пользоваться психологической помощью. Если руководитель признает её важность, сам при необходимости применяет и поощряет подчиненных к её оказанию, то постепенно она становится привычной для взаимодействия сотрудников.

Развитие иных положительных традиций профессиональной жизни не может ограничиваться мероприятиями, где отмечают памятные для персонала даты. Полезны традиции введения в профессию, признания профессионального роста и успехов в процессе службы, завершения профессиональной деятельности в ОМОН (подведения итогов и по возможности содействия трудоустройству бывших сотрудников).

Таким образом, привлечение различных социально-психологических методов работы с личным составом способствует эффективности мер по оптимизации социально-психологического климата в подразделении.

Важную роль в формировании благоприятного социально-психологического климата играет и сама личность руководителя. Нахождение руководителя в непосредственном контакте с подчиненными позволяет ему быть в гуще всех дел, демонстрируя свои индивидуальные качества, причем как достоинства, так и недостатки. Важно понимать, что авторитет и лидерские качества руководителя не определяется лишь степенью овладения им системой мер административного воздействия. Не меньшее значение имеет стиль общения с подчиненными, его внимание к ним, способность налаживать деловые и вместе с тем личностно-опосредованные отношения с людьми, понимание психологических закономерностей межличностной коммуникации, взаимовосприятия и взаимодействия. Применимо к этим способностям в психологии управления используется термин «социально-психологическая компетентность руководителя», наличие которой позитивно и сказывается на социально-психологическом климате коллектива.

Роль морально-психологического климата ведомственных служебных коллективов в современных условиях оперативно-служебной деятельности весьма высока, о чем говорят и соответствующие требования нормативных документов. Морально-психологический климат в служебном коллективе понимается как качественная характеристика межличностных и внутриколлективных отношений сотрудников органа (учреждения), проявляющихся в виде совокупности нравственных и психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности сотрудника в группе. Система факторов, влияющих на морально-психологический климат в служебном коллективе, включает: организационно-ведомственный климат, стиль управленческой деятельности руководителя служебного коллектива, состав и особенности членов коллектива, особенности и условия оперативно-служебной деятельности, организация морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел. Психологическое обеспечение работы по формированию благоприятного социально-психологического климата в ведомственном служебном коллективе - одно из важных, технологически проработанных звеньев этой работы. Руководитель несет личную ответственность за состояние социально-психологического климата в служебных коллективах и обязан проводить работу по его формированию.

**1.2 Социально-психологические особенности сотрудников ОМОН**

Анализируя литературу по рассматриваемой проблеме мы выяснили, что особенности личности и поведения сотрудников специальных подразделений МВД России являются весьма узкой и специфической темой. Поэтому представлено относительно не много работ в этой области, и они не предназначаются для широкого доступа. А так же следует отметить, что данная тема рассматривается не целостно, фрагментарно.

«Первооткрывателем» этой темы, видимо, следует считать Н.В. Андреева, посвятившего ряд своих работ изучению этой темы, в частности, им в 1991 году была защищена диссертация на тему «Психологические особенности личности и коллектива сотрудников отряда милиции особого назначения». Работа посвящена исследованию психологических особенностей сотрудников в плане изучения проявлений стресса и психологического обеспечения деятельности сотрудников ОМОН, а также работы с личным составом ОВД в особых условиях.

Большое количество научных работ по обеспечению деятельности сотрудников ОВД в экстремальных условиях появилось в период «второй Чеченской кампании» (Белик Я.Я и Котенёв И.О. 1999 г., Голованов Ю.Н. 2001 г., Камышанов А.А. 2001 г. Марьин М.И. 2001 г., Назаров Ю.Н. 2001 г.). В основном это были авторские коллективы высших учебных заведений МВД России и писались эти работы как методические пособия, предназначенные для руководителей подразделений, образовательных учреждений и практических психологов. В этих работах основной упор делался на выработку практического инструментария адресованного командирам сводных отрядов и сотрудникам, занимающимся их комплектованием и обучением. Некоторое количество этих пособий было выпущено в разные годы ГУК, а затем ДКО МВД России (М.И. Марьин, В.Ю. Рыбников). Не отрицая практической значимости этих изданий, необходимо отметить отсутствие в них глубокой теоретической проработки вопроса о психологических свойствах личности, необходимых в экстремальных условиях деятельности.

Среди подобных работ сборник научных трудов А.В. Жуланова, где освещены психологические основы успешности профессиональной деятельности в экстремальных условиях; исследование Г.С. Дунина, посвящённое психологической готовности сотрудников ОВД к деятельности в чрезвычайных ситуациях; исследование О.В. Большаковой по оптимизации профессионального психологического отбора в специальные подразделения ОВД и др.

Г.Б. Суворов провёл комплексное исследование психологической обусловленности успешности физической подготовки бойцов ОМОН. В результате исследования были получены данные, позволяющие научно-обоснованно подбирать бойцов для различных специализаций (высотники, снайперы и т.п.).

В современной психологической литературе имеется ряд исследований, посвящённых изучению отдельных свойств личности или сторон деятельности сотрудников ОВД. И.В. Пажильцев совместно с И.А. Андреевой опубликовали результаты психологического исследования комбатантов (сотрудников, имеющих опыт боевых действий). Кроме того, И.В. Пажильцевым проведено исследование психологических особенностей личности комбатантов в преломлении психотерапевтической коррекции негативных отклонений.

Л.О. Евраев, Г.П. Домнин, А.И. Щипин изучали влияние психофизиологических особенностей личности на результаты в скоростной стрельбе из пистолета. Ими проведено исследование зависимости успешности в обучении скоростной стрельбе курсантов от уровня их соответствия будущей профессиональной деятельности (по результатам психофизиологического обследования). Результаты исследования позволили сделать вывод: психофизиологические особенности личности оказывают определённое влияние на способность овладеть навыками скоростной стрельбы, при этом разница в результативности достигает 25 %. Работа В.Ю. Рыбникова и Г.С. Дунина посвящена проблеме квалиметрии (количественной оценке качества) и формирования психологической готовности сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России к деятельности в чрезвычайных ситуациях. Авторами рассматриваются современные классификации и признаки чрезвычайных ситуаций, а также проблемы психологического отбора сотрудников ОВД и военнослужащих ВВ МВД для участия в контртеррористических операциях. Также приведены результаты исследований авторов по проблеме экспертной оценки и прогнозу психологической готовности к успешной деятельности в чрезвычайных ситуациях. Выявлена зависимость этой готовности от профессиональной мотивации.

Обоснованию концепции, технологии и критериев профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД посвящено исследование Н.И. Мягких. Общей гипотезой выступало предположение о том, что основным условием для проведения профессионального психологического отбора в ОВД является экстремальный характер деятельности, а эффективность его практической модели зависит от организационной структуры и методологических подходов. Основной упор делается на оценке адаптационных ресурсов кандидатов на службу.

А.В. Патрушев и В.И. Баньков проводили работу по адаптированию методики изучения латеральных асимметрий и составления «доминирующего профиля» индивида к целям профессионального психологического отбора. Такой профиль состоит из 32 доминант, зависящих от того, какой глаз, какое ухо, какая рука или нога, какое полушарие мозга преобладает (наиболее часто используется и более значимо). Латеральные доминанты являются, в основном, врождёнными и влияют на способы, которыми тело и мозг изначально обрабатывают информацию. Врождённые (базовые) доминирующие признаки особенно полезны для понимания трудностей, возникающих у сотрудников ОВД при выполнении служебно-боевых задач. Они также определяют поведение индивида в стрессогенных условиях. По мнению авторов, личный доминантный психофизиологический профиль, может использоваться как основа определения профессиональной пригодности к деятельности в системе МВД.

Т.В. Михайлова исследовала оценку и прогноз профессиональной пригодности личного состава специальных подразделений МВД к деятельности в чрезвычайных и экстремальных ситуациях. В работе установлена чёткая взаимосвязь психологических особенностей личности сотрудника с эффективностью служебно-боевой деятельности. К числу этих особенностей Михайлова Т.В. отнесла служебно-профессиональную направленность (мотивацию), ответственность, интеллект, дисциплинированность эмоционально-волевую и нервно-психическую устойчивость [20]. Выявлена положительная связь между сложностью профессиональных задач, степенью свободы, широтой спектра действий в ситуации, с одной стороны и психическим здоровьем, уверенностью в себе, гибкостью интеллекта, социальной компетентностью, внутренним контролем и творческим подходом к делу, с другой стороны. Михайлова Т.В. отмечает тот факт, что поведение человека в опасной ситуации зависит не столько от её объективных условий, сколько от того, насколько адекватно эти условия отражаются в сознании человека. Степень же адекватности в значительной мере зависит от его индивидуальных качеств. Так, люди, отличающиеся слабостью нервной системы, тревожностью, обычно завышают степень опасности. Людям же, движимым сильным побуждением к достижению цели и получения «выигрыша» от этого, свойственно занижать уровень опасности. Влияние личностных качеств, по словам Михайловой Т.В., особенно сильно отражается на осуществлении подобного выбора в условиях риска (в экстремальной ситуации).

Проблемами совершенствования профессионально-психологической подготовки и, в первую очередь, формирования психологической устойчивости сотрудников и функциональных групп спецназа ОВД к профессиональной деятельности, связанной с риском для жизни занимался В.Н. Смирнов. На основе результатов научных исследований, анализа отечественного и зарубежного опыта в 2005 году им была предложена концепция профессиональной экстремально-психологической подготовки, разработаны система, методы и методики, позволяющие обеспечить необходимый уровень экстремально-психологической подготовленности сотрудников и функциональных групп. Кроме того, им разработаны профессиональные психофизиологические модели бойца ОМОН и оперуполномоченного СОБР, являющиеся ориентирами для профессиональной психологической подготовки.

**.3 Взаимосвязь психологических особенностей личности с эффективностью деятельности в особых условиях**

Достаточно большое число работ посвящено исследованию различных аспектов профессионализма сотрудников ОВД. Так Е.А. Климов определяет профессионала в любом виде деятельности как специалиста, способного достичь мастерства в результате реализации своего природного потенциала, благодаря гармонизации врожденных возможностей с требованиями, предъявляемыми профессией. Поэтому «на любом этапе становления профессионала, особенно на этапе профессионального отбора и этапе обучения, знание индивидуальных психологических особенностей является ключевым условием для будущего профессионала» [17, с. 24].

Ц.М.Гуревич предложил в основу методического подхода к проблеме положить изучение индивидуально-типологических особенностей высшей нервной деятельности.

На типологическом уровне В.М.Мельников и Л.Т.Ямпольский выделяют следующие качества: экстра-интроверсию, определяющую, в том числе коммуникативные особенности личности; волевые качества, становящиеся впоследствии базой формирования организаторских способностей, а также регуляцию поведения, включающую наличие определённого уровня тревожности. На фундаменте типологических качеств формируются способности и профессионально важные качества.

Под профессиональными способностями А.Н. Леонтьев понимал «структуру (совокупность) достаточно стойких, но изменяющихся под влиянием воспитания, обучения и тренировки свойств (черт) личности, определяющих успешность обучения и совершенствования в конкретной деятельности».

Отсюда можно сделать вывод о том, что диагностируя, определяя особенности поведения и некоторые личностные характеристики, правомерно прогнозировать в дальнейшем скорость и качество формирования необходимых для сотрудника профессионально важных свойств и способностей. Обязательным является использование методов исследования, в максимальной степени отражающих деятельность человека с учётом влияния профессиональных факторов, характерных для конкретной специальности. Представляется весьма вероятным наличие тесной связи между определённым стилем поведения и наличием определённых личностных свойств сотрудников с успешностью их профессиональной деятельности.

Существует группа личностных качеств, являющихся общими для многих специальностей и видов деятельности. К числу этих качеств, прежде всего, относятся служебно-профессиональная направленность (мотивация), ответственность, интеллект, дисциплинированность, эмоционально-волевая и нервно-психическая устойчивость. Эти психологические качества во многом определяют эффективность труда и уровень профессионализма сотрудников ОВД. Поэтому их оценка обязательно проводится при приёме сотрудников на службу в ОВД в ходе психологического отбора, который осуществляют Центры психофизиологической диагностики МВД России (далее - ЦПД).

При этом каждая профессия, а точнее специальность или вид (профиль деятельности), диктует свои специфические требования к личностным свойствам. Это особенно верно в отношении сотрудников специальных подразделений полиции. Поэтому отбор, проводимый в ЦПД, будет недостаточным для полноценного комплектования спецназа. Требуется особая процедура, позволяющая отсеивать кандидатов, по своим поведенческим и личностным особенностям не способным к службе в ОМОН.

Высокий уровень нервно-эмоциональной напряженности - норма профессиональной психической деятельности сотрудников спецподразделений. В экстремальных условиях каждый сотрудник спецподразделения испытывает эмоциональное напряжение. Эта особенность оперативно-служебной деятельности требует от личного состава ОМОН выдержки, самообладания, дисциплинированности, умения принимать правильные решения в быстро меняющейся обстановке, способность сохранять работоспособность при больших физических и нервно-психических нагрузках. Так же необходим высокий уровень профессионализма, обеспечение которого достигается за счет формирования профессиональной, физической и психологической подготовленности. Эти компоненты являются базой для профессионализма. Вместе с тем, его уровень зависит и индивидуальных особенностей конкретного человека.

Служба в специальных подразделениях ОВД предполагает выполнение профессиональных обязанностей не только в обычных, но и в экстремальных условиях жизнедеятельности, связанных с постоянной психической напряженностью, угрозой жизни и здоровью сотрудников, неблагоприятным режимом труда и отдыха.

Личностная трансформация, наблюдающаяся под длительным воздействием боевого стресса, на протяжении последних десятилетий была предметом интенсивного рассмотрения со стороны многих авторов в самых различных аспектах - клиническом, социально-психологическом. Однако, несмотря на важность этих вопросов и достаточно подробное феноменологическое описание, до сегодняшнего дня отсутствует единая точка зрения на эти расстройства, включая отсутствие устоявшейся терминологии.

Наиболее часто приходится встречать термин «комбатантные изменения личности», включающих «комбатантную акцентуацию» и «комбатантную психопатию» в соответствии со степенью выраженности. Однако ещё ранее подобные изменения описывались под названиями «послефронтовая нервность», «военный психотравматизм» (Гиляровский В.А., 1934; Шевалёв Е.А., 1937). Одной из первых работ по исследованию последствий участия в боевых действиях на личность как пролонгированного воздействия боевого стресса считается работа P.S. Boume 1970 года. В частности, он выделил среди ветеранов тех, кто успешно преодолевает последствия травмы и дезадаптантов.

Наиболее полным определением «комбатантной акцентуации» можно считать следующее (Литвинцев С.В. и др., 1999): это совокупность приобретенных в результате непосредственного участия в боевых действиях и ранее существовавших личностно-характерологических особенностей, динамика которых определяется спецификой боевых и мирных условий существования, а проявление - различными вариантами взаимодействия собственно комбатантных и изначально присущих характерологических черт, обуславливающих их различную социальную адаптацию.

Необходимо помнить, что комбатантные акцентуации - это варианты нормы, личности, у которых отдельные характерологические черты были усилены или трансформированы опытом участия в военных действиях, результатом этого стала их повышенная уязвимость к вполне определенным психогенным воздействиям, в то время как к другим факторам психического порядка может выявляться даже повышенная устойчивость. В случаях, когда речь идёт о клинически выраженной патологии характера, вызывающей тотальную и стойкую дезадаптацию, говорят о комбатантной психопатии.

Многие авторы подчёркивают специфичность воздействия боевой ситуации как стрессогенного фактора для её активных участников по сравнению с катастрофами для их жертв. Достаточно указать, что в отличие от жертв катастроф, участники боевых действий оказываются непосредственно вовлечёнными в эту стрессогенную ситуацию, перед ними стоят две основные задачи, одновременно взаимосвязанные и конкурирующие - выжить и выполнить боевое задание (Зеленова М.Е., 2000). По мнению большинства исследователей, в основе формирования комбатантной акцентуации лежит трансформация личности под воздействием длительного пребывания в условиях боевого стресса. Характеризуя развитие комбатантных личностных изменений как специфической акцентуации В.В. Нечипаренко и др. (2004) выделяют следующие моменты:

во-первых, приобретенные в боевых условиях новые характерологические черты личности, как правило, затрудняют реадаптацию комбатантов к мирной жизни, однако в зависимости от условий (боевых, небоевых) комбатантная акцентуация может быть конструктивной и способствовать адаптации, а может быть деструктивной и вызывать дезадаптацию;

во-вторых, боевая трансформация личностных изменений происходит значительно быстрее по времени, чем формирование акцентуаций в мирное время, и вызывает парциальную дисгармонию личности комбатанта, проявляющуюся преимущественно поведенческими девиациями.

Трансформирующее воздействие боевого стресса начинается ещё при подготовке к участию в боевых действиях, так как их ожидание само по себе является значительным стрессором, и продолжается на протяжении всего времени пребывания в боевой обстановке. Отражая адаптацию личности, эта трансформация в боевой ситуации может носить как конструктивный характер с формированием нового динамического стереотипа, способствуя выживанию и выполнению боевых задач, так и деструктивный. В последнем случае она отражает проявления дисстресса, в виде склонности к депрессивным, эксплозивным или истерическим реакциям, которые тоже могут закрепляться на личностном уровне в качестве стрессорных реакций (Китаев-Смык Л.А., 2001).

Нужно добавить, что необходимость адаптации к географическим, этническим и социально-психологическим условиям региона, с которыми приходится сталкиваться сотрудником ОМОН при выполнении служебно-боевых задач, повышает требования к личности бойцов специальных подразделения. Также важно то, что служебно-боевая деятельность полицейских, в отличие от военных действий, осуществляется в иных правовых условиях, что также накладывает отпечаток на поведение сотрудников. Также они гораздо чаще сталкиваться с другими, не боевыми экстремальными ситуациями социального, техногенного или экологического характера (Мельников В.М., 2006).

По результатам исследований деятельности подразделений ОВД в ходе проведения контртеррористической операции на Северном Кавказе 1993-95 гг., как непосредственно участвовавших в боевых действиях, так и выполнявших общие задачи обеспечения режима чрезвычайного положения, Никоновым В.П. с соавторами были выделены следующие варианты личностных трансформаций.

Тревожно-астенический вариант: плохо переносят психические нагрузки, характерны избегания трудностей и задач (уход из ситуации), неосознанно ощущаемых как невыполнимые. Тревожны, из-за нерешительности многократно перепроверяют правильность понимания приказа либо полученной информации. Иногда с преувеличенной уверенностью дают указания, бросаются исполнять поручения, однако целенаправленность и результативность быстро сменяются тревожной неуверенностью. В обычных условиях работоспособность длительно остается в пределах личностной нормы. В экстремальной же ситуации уже в первый период адаптации нарушаются сон, аппетит, снижается настроение, обнаруживаются явления раздражительной слабости, ослабевает концентрация внимания, снижается способность к продуктивной деятельности. Одной из особенностей данного варианта является выраженная фиксация на собственном здоровье с частичным уходом от действительности, проявляющимся наличием жалоб соматического плана. Резкие декомпенсации невротического характера обычно возникают при неожиданных и интенсивных эмоционально-стрессовых воздействиях. Использование сотрудников, относящихся к этому типу, на службе, связанной с высокой ответственностью и опасностью (например, вероятность огневых контактов), нецелесообразно ввиду возможности возникновения реакции растерянности в острых ситуациях.

Ригидно-агрессивный вариант: можно разделить на две подгруппы: «успешные» и «неуспешные». Успешные - это активные, целеустремленные, уверенные в себе люди с гипертрофированным чувством собственного достоинства. Чрезвычайно напористы, ригидны, в своих притязаниях не щадят ни себя, ни других, из-за чего часто конфликтны в коллективе. Агрессивны, враждебны, все интересы подчиняют достижению какой-либо личной цели. Обладают резко выраженными лидерскими тенденциями, не считаются с чужим мнением, могут действовать без учёта возможности отрицательных последствий. Это авторитарные, решительные, но зачастую жёсткие и не всегда справедливые командиры, часто это бойцы, доминирующие в своих подразделениях. Их действия в боевой обстановке обычно успешны, четки, грамотны, однако они легко могут выходить за рамки полученного приказа, превышать меры необходимого физического воздействия. «Неуспешные» обследованные отличались, прежде всего, нереализованностью упомянутых тенденций и соответствующей фрустрацией, проявляющейся в системе негативного отношения ко всему происходящему, враждебностью и злобностью к окружающему, ощущением собственной обделённости и неоценённости. Они упрямы, мстительны, малообщительны, однако при этом легко вовлекаются во внутригрупповые конфликты. Могут являться постоянным источником пессимистической или негативной оценки происходящего. В эту группу попали старослужащие сержантского состава, давно рассчитывающие на повышение по службе, получение наград, привилегий и т.п. Психологическая защита у них нередко происходит по психосоматическому типу. Активность и «служебное рвение», как правило, невысоки, что длительно удерживает их от бурных внутриколлективных конфликтов на физическом уровне. В боевой обстановке также умеренно активны, считают себя людьми «ценными» и заслуженными. Не игнорируя приказа командира демонстративно, могут проявить пассивную неподчиняемость. В силу изложенных особенностей сотрудники, относящиеся к первой подгруппе («успешные»), могут быть продуктивно использованы при условии применения определенных поощрительных мер морального и материального характера, служба «неуспешных» в экстремальных условиях нежелательна ввиду значительного снижения продуктивности.

Истеро-аффективный вариант: в обычной обстановке демонстративно деятельны, активны, «кипят энергией», однако поверхностны, малопродуктивны, легко отвлекаемы. Основная цель поведения - привлечь внимание окружающих, казаться опытными, «стрелянными». Они легко вступают в мелкие конфликты в коллективе. В экстремальной ситуации у них нередко возникают состояния «боевой экзальтации» или неадекватной ажитации. В огневом контакте поведение малопредсказуемо, возможно неисполнение приказа вследствие сужения сознания. В целом работоспособность невысока из-за свойственных им инфантильного мышления и аффективной логики. Лица этой группы нередко становятся инициаторами внутригрупповых конфликтов, различных нарушений дисциплины и в целом к серьезной служебно-боевой деятельности малопригодны.

Псевдоинициативный вариант: внешне активны, подвижны, деятельны, подчёркнуто бодры, оптимистичны, фон настроения приподнят, однако за внешней позой чувствуются тревожность, напряженность, усиленно подавляемые и замещаемые беззаботностью и неугомонностью. По поводу и без повода вспоминают события прошлых «боевых» командировок, оценивая нынешние события как значительно более спокойные и неопасные. В то же время их целенаправленная активность снижена, способность к планированию продуктивных действий и эффективной служебной деятельности невысока. Могут с энтузиазмом приниматься за выполнение необязательных, не главных дел. При малейших неудачах по службе резко снижается самооценка, возникает ощущение недостаточности собственных возможностей. В подобных обстоятельствах в экстремальной ситуации могут проявить нерешительность, замедленность в действиях, отсутствие инициативы, испытывать потребность в постоянных указаниях. Привлечение их к выполнению самостоятельных заданий нецелесообразно и чревато негативными последствиями, «неожиданными» срывами.

Стенично-девиантный вариант: активны, решительны, рискованны, смелы, мужественны, бесшабашны, однако в большинстве случаев ещё до командировки в район событий обнаруживали склонность к девиантному поведению (алкоголизация, излишнее применению физической силы, превышение полномочий, неподчинение начальству и т.п.). Легко переходят в оппозицию, что сопровождается агрессивностью, обвинительными формами поведения, резко негативной оценкой деятельности окружающих. В боевой обстановке нередко обсуждают приказы, вступают в прения с командирами, легкомысленно пользуются оружием, склонны к демонстрации физической силы. Ненадежны в дисциплинарном плане, особенно в период служебной монотонии или бездеятельности. Успешно действуют только в условиях, требующих личной инициативы, смелости, решительности, в операциях наступательного характера. Такие сотрудники часто встречаются в подразделениях специального назначения и в общей массе сотрудников могут длительно удерживаться, не совершая асоциальных поступков, но внутренне находясь в постоянной готовности к их совершению. Продуктивное использование сотрудников такого типа целесообразно в интенсивном режиме с возможностью огневых контактов, высокой вероятностью столкновения с противником, желательно под руководством авторитетного командира доминирующего типа либо в автономном режиме.

Депрессивно-тревожный вариант: наблюдается в основном у сотрудников молодого возраста, не имеющих необходимого опыта и не полностью готовых к несению службы в условиях боевых действий, нуждающихся в «обкатке». На фоне общей усталости, вялости, утраты прежней энергии и активности выступают проявления сниженного настроения с пессимистическими суждениями, периодической тревогой и беспокойством. Причем чаще всего обследуемые напрямую не связывают их с опасениями за собственную жизнь и предъявляют значительное количество разнообразных общесоматических жалоб. Эффективность исполнения служебных обязанностей низкая. Командиры обычно «растворяют» их при исполнении боевых заданий среди активных, инициативных и ответственных сотрудников, которые зачастую опекают таких сослуживцев. В силу постоянной готовности к отрицательной оценке окружающего, повышенной чувствительности и гипертрофированной оценке опасности при ослаблении опеки со стороны сослуживцев эти сотрудники нередко совершают неадекватные действия в боевой обстановке. В связи с этим использование их в условиях боевых действий нецелесообразно. [24].

Однако нельзя однозначно негативно расценивать результаты личностной трансформации в условиях боевой обстановки. Она включает положительные установки на братство и справедливость, самоотверженную, альтруистическую направленность инициативного поведения во многих случаях (Китаев-Смык Л.А., 2001), вырабатываются решительность, ответственность, находчивость, наблюдательность, собранность, способность к самостоятельным действиям и выживанию в сложных обстоятельствах (Зеленова М.Е., Лазебная Е.О., 2000). Для людей с изначально тревожно-астеническими чертами такая личностная трансформация может оказаться особенно коррективной. В.А. Бодров (2006) отмечает нередко возникающее под влиянием стрессовой ситуации положительное изменение ценностных взглядов с усилением стремления к семье, духовным ценностям, укреплению социальных связей, понимание цены жизни. Для многих ветеранов это составляет ценный багаж жизненного опыта, принесённый с войны, того, что называется жизненной мудростью.

В связи с этим кажется целесообразным рассматривать развитие комбатантной акцентуации как результирующую двух отчасти противонаправленных процессов. С одной стороны это процесс личностной деформации под воздействием пролонгированной и массивной стрессовой ситуации, связанной с боевыми действиями. С другой - процесс профессиональной личностной трансформации, которая начинается в ходе профессиональной подготовки к выполнению служебно-боевых задач и продолжается на протяжении всей профессиональной деятельности. Возможно, соотношение этих процессов определяет, какую форму примет формирующаяся акцентуация и насколько дезадаптирующее действие она окажет на дальнейшую жизнь и служебную деятельность сотрудников.

Всё это говорит о важности предварительного отбора сотрудников, как конкретно для выполнения поставленных задач в условиях массированного стрессорного воздействия, так и служебно-боевой деятельности в специальных подразделениях вообще. Важной частью профессионального отбора является психологический отбор. Как мы уже неоднократно отмечали, профессиональная деятельность сотрудников ОМОН предъявляет к их личностным качествам особые требования: им особенно необходимы четкий самоконтроль, высокое самообладание, способность принимать оперативные решения, управлять служебными операциями, поведением и эмоциями (Кузьмина А.Б., 2011). Все эти качества, по нашему мнению, могут и должны быть предметом психологической диагностики, позволяющей выявить устойчивость сотрудников к патогенному воздействию стрессорных факторов служебной деятельности, как в экстремальных условиях, так и в условиях повседневной деятельности в местах постоянной дислокации отрядов.

В заключении нам представляется необходимым очень кратко представить сведения об отрядах мобильных особого назначения (ранее отряды милиции особого назначения) - подразделения <http://ru.wikipedia.org/wiki/Подразделение\_(военное\_дело)> полиции, предназначение которых - выполнение опасных заданий в городских <http://ru.wikipedia.org/wiki/Город> условиях, включая захват и ликвидацию вооружённых преступников, а также силовое сопровождение деятельности иных подразделений ОВД, в том числе оперативных. Также отряды используются для физического недопущения и прекращения проведения не санкционированных властями публичных мероприятий и массовых беспорядков [3].

Первые 19 отрядов ОМОН были созданы 3 октября 1988 года в 12 городах трех республик СССР <http://ru.wikipedia.org/wiki/СССР> (среди которых Москва <http://ru.wikipedia.org/wiki/Москва>, Ленинград <http://ru.wikipedia.org/wiki/Ленинград>, Минск <http://ru.wikipedia.org/wiki/Минск>, Рига <http://ru.wikipedia.org/wiki/Рига>), после распада Советского Союза <http://ru.wikipedia.org/wiki/Распад\_СССР>, из всех российских городов ОМОН остался только в Москве и Санкт-Петербурге <http://ru.wikipedia.org/wiki/Питерский\_ОМОН>. Позднее ОМОН стал появляться и в других крупных городах Российской Федерации (Нижний Новгород <http://ru.wikipedia.org/wiki/Нижний\_Новгород>, Новосибирск <http://ru.wikipedia.org/wiki/Новосибирск>, Екатеринбург <http://ru.wikipedia.org/wiki/Екатеринбург> и др.). К концу 1990-х годов подразделения ОМОН существовали уже во всех крупных городах России.

Специальные подразделения лучше вооружены по сравнению с обычными сотрудниками полиции, бойцы ОМОН проходят специальную подготовку, привлекаются для решения задач обеспечения порядка и безопасности в «горячих точках» на территории Российской Федерации.

В соответствии с нормативными документами МВД России граждане, желающие служить в ОМОН, проходят особую процедуру отбора. Она включает проверку волевых и бойцовских качеств - три двухминутных поединка с разными соперниками, а также физическое тестирование. Для зачисления в отряд необходимо «отстоять» все бои и показать хорошую физическую форму - пробежать трёхкилометровый кросс, не менее 14 раз подтянуться, не менее 55 раз отжаться и т.д. [3].

**1.4 Стили руководства**

Стиль руководства - способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных. Один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива. Большинство исследователей выделяют следующие стили руководства:

· Директивный стиль (авторитарный);

· Демократический стиль (коллегиальный);

· Либеральный стиль (попустительский или анархический).

Директивный стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы о всех делах докладывали именно ему, единолично принимает решения или отменяет их. К мнению коллектива не прислушивается, все решает за коллектив сам. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий, детальный, лишающий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость. Авторитарный стиль руководства отрицательно сказывается на морально-психологическом климате, ведет к значительному снижению инициативности, самоконтроля и ответственности работников

Демократический стиль управления характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и заместителями, руководителем и подчиненными. Руководитель демократического стиля всегда выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения. Регулярно и своевременно проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо; по необходимости применяются приказы. Руководитель стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы подчиненных. Либеральный стиль управления характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом. Такой руководитель «плывет по течению», ждет или требует указаний сверху или попадает под влияние коллектива. Предпочитает не рисковать, «не высовываться», увиливает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко ее контролирует. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью. Не существует «плохих» или «хороших» стилей управления. Конкретная ситуация, вид деятельности, личностные особенности подчиненных и др. факторы обусловливают оптимальное соотношение каждого стиля и преобладающий стиль руководства. Изучение практики руководства организациями свидетельствует, что в работе эффективного руководителя в той или иной степени присутствует каждый из трех стилей руководства.

Вопреки распространенным стереотипам преобладающий стиль руководства практически не зависит от пола. (Бытует ошибочное мнение, что женщины-руководители более мягки и ориентированы в первую очередь на поддерживание хороших отношений с деловыми партнерами, в то время как мужчины-руководители более агрессивны и ориентированы на конечный результат). Причинами разделения стилей руководства скорее могут быть личностные особенности и темперамент, а не половые характеристики. Успешные топ-менеджеры - и мужчины, и женщины - не являются приверженцами только одного стиля. Как правило, они интуитивно или вполне осознанно комбинируют различные стратегии руководства.

**2. Опытно-экспериментальное исследование социально-психологического климата в служебном коллективе Отряда мобильного особого назначения**

**2.1 Методологический аппарат исследования**

Объектом исследования является служебный коллектив Отряда мобильного особого назначения Центра специального назначения сил оперативного реагирования Главного управления министерства внутренних дел по городу Москве.

История московского спецназа складывается из истории двух подразделений ОМОН и СОБР.

Мало кто знает, что первым подразделением-предшественником современного ОМОН является рота, созданная в 1946 году для охраны мировых лидеров на Ялтинской конференции. Переговоры прошли, вожди разъехались, рота вернулась в Москву. Тогда в НКВД быстро сообразили взять сотрудников в свое подчинение. Именно они создавали Резервный полк из числа бывших фронтовиков. Дислоцировалось подразделение в Ивантеевке. Сотрудники обучались милицейскому делу, проходили физическую подготовку.

Послевоенное время спокойствием не отличалось. Опытные в жизни, закаленные в боях Великой Отечественной войны, сотрудники полка превосходно справлялись со своими обязанностями. В 1948 году, именно на базе этого подразделения был создан Стационарный учебный пункт для личного состава московской милиции. Центр подготовки в Ивантеевке действует и сегодня.

В 1954 году Резервный полк был переименован в Оперативный полк милиции, к которому в 1958 году влился кавалерийский дивизион. В 1981 году Оперативный полк милиции переименован во 2-ой полк патрульно-постовой службы милиции, который исполнял службу на фестивалях молодёжи и студентов, а также на XXII Олимпийских играх 1980 года. Решением высших государственных органов для усиления борьбы с преступностью, групповыми и массовыми правонарушениями в изменяющихся условиях 23 октября 1987 года на базе 2-го полка ППС милиции был создан Отряд милиции специального назначения, который и был переименован в ОМОН.

Московский ОМОН всегда был там, где происходили самые масштабные события: футбольные матчи, массовые мероприятия, теракты.

Рассказывая о деятельности обоих подразделений, особенное внимание стоит уделить служебным командировкам. Личный состав ЦСН ГУ МВД России по г. Москве регулярно выезжает в командировки на территорию Северо-Кавказского региона и принимает участие в контртеррористических операциях. Сотрудники успешно выполняли боевые задачи в горных районах Чеченской Республики, Кабардино-Балкарской Республики, Ингушетии и Республики Дагестан.

Высокая профессиональная подготовка, личная собранность и самоотверженность сотрудников Центра позволяет быстро адаптироваться в сложной, постоянно меняющейся боевой и оперативной обстановке.

За добросовестное исполнение служебных обязанностей, высокие результаты, достигнутые в служебной и боевой деятельности, профессиональное мастерство, смелость и решительные действия при захвате вооруженных преступников, освобождении заложников, мужество и самоотверженность, проявленные при проведении специальных операций сотрудники Центра были награждены различными наградами. Среди них ордена «Красного Знамени», «Красной Звезды», «За личное Мужество», «Орден Мужества», «Орден Почета» и медали «За заслуги перед Отечеством», «За Отвагу», «За отличие в охране общественного порядка».

Коллектив Отряда достаточно большой службу несут круглосуточно. Объектом исследования у меня стала часть коллектива (взвод), которая состоит из 31 человека, возрастные категории коллектива - от 21 до 37 лет. Для удобства членам коллектива присвоены порядковые номера от 1 до 31. Цель научно-эмпирического исследования - выявление социально-психологических особенностей сотрудников ОМОН и определение социально-психологического климата в служебном коллективе ОМОН.

Предмет исследования - социально психологические особенности сотрудников ОМОН.

Объект исследования - сотрудники ОМОН (взвод, состоящий из 31 человека).

Цель, предмет и объект исследования определили теоретические задачи:

. изучить теоретические подходы к рассмотрению и изучению данной проблемы.

. Проанализировать опыт работы по данной специфике.

Методические задачи:

.Составить программу эмпирического исследования.

.Выделить методики, используемые для данного исследования.

.Разработать рекомендации для руководителя и сотрудников ОМОН.

Эмпирические задачи:

. Составление программы исследования.

. Формирование выборки и подбор необходимого методического и диагностического инструментария.

. Анализ полученных данных и разработка рекомендаций.

Гипотеза: социально-психологический климат в коллективе ОМОН напрямую зависит от стиля руководства.

Этапы эмпирического исследования:

. Первый этап исследования. На данном этапе происходил анализ научной психологической литературы по проблеме. Изучались результаты научно-практических исследований по данной проблематике в психологии. Рассмотрены понятия: психологический климат, социально-психологический климат, стили руководства, служебный коллектив. В результате была разработана программа эмпирического исследования, определены психологические методики исследования, сформулирована гипотеза.

2. Второй этап включал организацию групп респондентов, составление плана проведен ряд диагностических мероприятий, определенных на первом этапе исследования.

. Третий этап связан с обработкой данных, интерпретацией эмпирического материала. Результаты опроса и психологической диагностики были обработаны качественно и количественно. Исследовательские методики были направлены на изучение социально-психологического климата в коллективе Отряда мобильного особого назначения, психологические особенности личности сотрудников ОМОН и взаимосвязь между стилем руководства и благоприятностью социально-психологического климата в коллективе ОМОН.

**2.2 Организация и методика опытно-экспериментального исследования по работе со служебным коллективом ОМОН**

На первом этапе эмпирического исследования была разработана программа диагностики, в которую вошли следующие методики:

. Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр»;

. Тест общей оценки психологического климата, который представляет собой модифицированный (М.Марьин, С.И. Ловчан, И.В. Иванихина, С.Г. Шмакова) вариант методики Б.Д. Парыгина;

. методика Шкала приемлемости разработанная Н.В. Бахаревой;

. Стиль руководства. Использовалось 2 методики:. Методика определения стиля руководства трудовым коллективом;. Тест «Стиль руководства»;

. Анонимное анкетирование с элементами диагностической беседы;

. Опрос, направленный на выявление факторов, влияющих на социально-психологический климат в служебном коллективе.

. Тест CPI.

. Исследование проводилось при помощи мультика Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр» предназначен для проведения комплексной оценки уровня развития широкого спектра профессионально важных качеств, психологических и психофизиологических свойств, характеристик психологического состояния кандидатов по результатам выполнения тестовых заданий и их комбинаций.

Области применения

Профориентация, отбор и распределение персонала; диагностика социально-психологического климата в трудовых коллективах; экспертиза трудоспособности; предсменный контроль функциональной готовности к выполнению профессиональных обязанностей; оценка влияния условий деятельности на работоспособность; оценка эффективности лечения и реабилитации больных психоневрологического профиля; психофармакологические исследования; инженерная, спортивная, педагогическая психология и др.

Назначение комплекса

Комплексная оценка уровня развития широкого спектра профессионально важных качеств, психологических и психофизиологических свойств, характеристик психологического состояния кандидатов по результатам выполнения ими психодиагностических методик или их комбинаций.

Области применения

Кадровый менеджмент (отбор, подбор и распределение персонала, формирование резерва на выдвижение и т.п.); психологическое консультирование и профессиональная ориентация; экспертиза трудоспособности; спортивная, педагогическая, медицинская, индустриальная психология и др.

Основные характеристики комплекса

Специальные аппаратные средства комплекса представлены набором периферийных по отношению к стандартному IBM-совместимому компьютеру устройств, образующих в совокупности оптимизированное для целей психодиагностического обследования рабочее место испытуемого. Они включают в себя: блок специализированной психодиагностической клавиатуры (БСК), блок психомоторных тестов (БПМТ), аналоговый манипулятор типа «джойстик», ножную педаль, головные телефоны.

Специальное программное обеспечение «Универсальная психодиагностическая система «Мультипсихометр» предоставляет пользователю готовые технологии, обеспечивающие решение широкого круга задач персонал-менеджмента, в т.ч.:

· выявление степени соответствия характеристик кандидата предъявляемым требованиям, выраженным количественно с опорой на популяционные нормы, при этом обеспечивается возможность как локального, так и дифференциального множественного прогноза по результатам выполнения одной тестовой батареи, ранжирование кандидатов по локальным или интегральным характеристикам и пр.;

· выявление статистически значимых межгрупповых различий, возможность полуавтоматической настройки спецификаций тестовых батарей по эталонной или контрастным группам в интересах объективной конкурентной валидации теста или тестовой батареи;

· выявление степени соответствия актуального функционального состояния уровню динамической индивидуальной нормы.

Пользователю предоставляются удобные программные средства для формирования и сохранения с последующим повторным использованием тестовых батарей, состав и последовательность заданий в которых устанавливаются в произвольном порядке, отвечающем целям обследования, а получаемым показателям присваиваются весовые коэффициенты, позволяющие получать интегральную оценку прогноза профпригодности. При этом возможен учет нелинейных связей оцениваемой переменной с критерием, а также ввод «срезающих» оценок.

При реализации тестовых заданий обеспечивается контроль за ходом выполнения, исключающий получение некорректных данных; многопараметрическая оценка действий испытуемого в ходе выполнения теста. Все тестовые данные сохраняются в базе данных результатов обследования. Первичные оценки преобразуются в нормализованные, стандартные показатели и могут быть сопоставлены со среднестатистическими или «оптимальными» профилями. Их представление осуществляется в наглядной графической и табличной формах.

Обеспечивается возможность структурирования базы тестовых данных, апостериорной «сборки» результатов выполнения отдельных тестов в тестовую батарею; селекции данных по различным признакам и атрибутам паспортных данных; документирования результатов выполнения отдельного теста, тестовой батареи, групповых рейтингов и др.

Методическое обеспечение включает в себя более 400 различных психодиагностических методик, в том числе, набор классических тестов (для оценки актуального психического состояния, профессиональных склонностей, личностных и интеллектуальных особенностей). А также большой выбор программируемых деятельностных (исполнительских, психофизиологических) тестов, предназначенных для оценки скорости и точности отдельных или ассоциированных перцептивных, когнитивных и моторных операций, лежащих в основе (или опосредованно отражающих уровень развития) многих профессионально важных качеств.

Базовая конфигурация АППДК «Мультипсихометр» включает в себя: ПЭВМ DIP с программным обеспечением «Универсальная психодиагностическая система «Мультипсихометр», комплект специализированных периферийных устройств, многофункциональное устройство типа принтер-сканер-копир, комплект эксплуатационной документации.

. Тест общей оценки психологического климата

Теоретическое обоснование: Тест общей оценки психологического климата представляет собой модифицированный (М.Марьин, С.И. Ловчан, И.В. Иванихина, С.Г. Шмакова) вариант методики Б.Д. Парыгина. Рекомендован как для оценки сложившихся к моменту обследования меж личностных отношений, так и их динамики (посредством переодически повторяющихся обследований).

Опросник включает 13 пунктов с 7-бальной оценочной шкалой, охватывающих различные стороны функционирования деловых и социально-психологический явлений в группе, причем каждый пункт задан парой полярных утверждений. Для каждого испытуемого вычисляется коэффициент субъективной оценки СПК коллектива, а для группы в целом - средний (интегральный) индекс, причем, чем он выше, тем благоприятнее СПК в коллективе. По видимому, по соображениям упрощения «ручной» обработки бланков полярность всех пунктов унифицирована (недостатки подобного решения обсуждены выше)

При компьютеризации методика подверглась некоторой модификации, а именно:

· Изменен формат пунктов: для сокращения объема текста, устранения повторов и ускорения процедуры обследования в каждом пункте выделена общая состовляющая (начало утверждения) и два полярных варианта его завершения;

· Полярность пунктов сделана варирующей (позитивный полюс может располагаться как слева, так и справа).

После суммирования индивидуальных оценок может быть получена интегральная оценка СПК, которая интерпретируется следующим образом.

Таблица 2.2.1

|  |  |
| --- | --- |
| Интегральная оценка СПК | Характеристика СПК |
| 4.40 - 6.0 | Благоприятный, здоровый |
| 3.60 - 4.39 | Неустойчивый, но достаточно благоприятный |
| 2.80 - 3.59 | Среднеблагоприятный |
| < 2.80 | Неблагоприятный |

Цель данной диагностики:определение стиля поведения, изучение личностной предрасположенности к конфликтному поведению.

Инструкция: В опроснике представлены пары противоположных характеристик, которыми можно описать различные аспекты сложившихся в коллективе взаимоотношений. Для каждой такой пары предлагается на выбор семь уровней выраженности, обозначенных буквами А, Б, В, Г, Д, Е, Ж от полного соответствия левой характеристике до полного соответствия правой:

А - очень выражено (качество, приведенное слева);

Б - довольно-таки выражено;

В - слегка выражено;

Г - нечто среднее (ни то, ни другое);

Д - слегка выражено; Е - довольно-таки выражено;

Ж - очень выражено (качество, приведенное справа).

Необходимо выбрать тот уровень выраженности качества, который на взгляд сотрудника, наиболе5е точно характеризует ситуацию в коллективе. Выбор отражается в регистрационном бланке меткой поставленной в соответствующей клеточке.

Таблица 2.2.2 Тестовый материал

|  |  |
| --- | --- |
| № | Пункт |
|  | Преобладающее в коллективе настроение жизнерадостное, оптимистическое подавленное, пессимистическое |
|  | Во взаимоотношениях внутри коллектива проявляется доброжелательность, конфликтность, агрессивность, дружеское расположение антипатия |
|  | Микрогруппы внутри коллектива между собой конфликтуют ладят |
|  | К участию в совместных делах, проведении свободного времени, члены коллектива относятся положительно, охотно отрицательно, (избегают) |
|  | К неудачам или успехам отдельных членов коллектива остальные относятся равнодушно или даже со с сопереживанием злорадством и завистью искренним участием |
|  | При оценке действий других членов коллектива преобладают одобрение, поддержка или язвительные, колкие замечания доброжелательная критика недоброжелательная критика |
|  | К мнению друг друга члены коллектива относятся нетерпимо, неуважительно с уважением |
|  | В трудные минуты коллектив сплачивается («один теряется, «раскисает», за всех и все за одного») «тонет» во взаимных упреках |
|  | Достижения и неудачи коллектива переживаются его членами не находят отклика как свои собственные у его членов |
|  | Отношение к «новичкам» безучастное или даже враждебное доброжелательное и участливое |
|  | Если возникает необходимость сделать полезное для всех дело, члены коллектива с готовностью откликаются стараются уклонится, заботятся только о своих интересах |
|  | Отношение, сложившееся в коллективе к его членам, можно охарактеризовать как несправедливое (есть «привилегированные», справедливое ко всем слабых высмеивают) слабых поддерживают |
|  | К поощрениям со стороны руководства коллектив относится с чувством гордости равнодушно |

. Шкала приемлемости

Цель методики: определение уровня развития приемлемости в служебном коллективе ОМОН.

Данная методика предполагает заполнение регистрационного бланка, в котором предложен алфавитный список членов коллектива и два столбца обозначенных цифрами «1» и «2» , каждая строка которого содержит по пять клеточек, обозначенных буквами А, Б, В, Г и Д. дается инструкция: «На первом этапе, представьте, что из состава подразделения должна быть сформирована группа, с Вашим участием, для выполнения сложного и ответственного боевого задания. От Вас лично зависит подбор ее состава. Решите, кого бы вы включили в нее, а кого нет.

Свой выбор Вы можете выразить, поставив крестик в одной из пяти клеточек первого столбца напротив фамилии оцениваемого. Каждая клеточка означает следующее:

А - включил бы обязательно;

Б - скорее включил бы, чем нет;

В - все равно, включать или нет

Г - скорее не включил бы, чем включил;

Д - ни в коем случае не включил бы.

На втором этапе исследования Вы должны попытаться взглянуть на себя глазами Ваших сослуживцев и представить себе, кто из них включил бы вас в состав группы, а кто нет. Свое предложение Вы можете выразить, поставив крестик в одной из пяти клеточек второго столбца напротив фамилии сослуживца. Значение клеточек при этом остаются такими же.

В обоих случаях вы должны выставить оценки напротив всех фамилий, кроме своей собственной».

3. Стиль руководства

Теоретическое обоснование: Людей можно разделить на три типа:

)излишне агрессивных (неуравновешенные и жестокие по отношению к другим, надеются добраться до управленческих "верхов", рассчитывая на собственные методы, добиться успеха, жертвуя интересами окружающих, их не удивляет неприязнь сослуживцев, но при малейшей возможности они старается их за это наказать).

)умеренно агрессивных (вполне успешно идут по жизни, поскольку в них достаточно здорового честолюбия и самоуверенности).

)чрезмерно миролюбивых (обусловлено недостаточной уверенностью в собственных силах и возможностях).

Цель: Методика А. Ассингера ("опросник Ассингера [Асингера]") определяет, достаточно ли человек корректен в отношении с окружающими и легко ли общаться с ним. Для большей объективности ответов можно провести взаимооценку, когда коллеги отвечают на вопросы друг за друга. Это поможет понять, насколько верна их самооценка.

Инструкция: Предлагается 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителя.

Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами А, Б, В. Выберете среди них то, которое в наибольшей степени соответствует Вашему представлению о качествах и особенностях поведения оцениваемого руководителя, и отразите свой выбор в регистрационном бланке, поставии метку в соответствующей клеточке. Делайте выбор , исходя из наиболее типичных ситуаций. Вы можете быть уверены в том что ваши ответы не будут разглашаться, а будут испорльзованвы психологом в совокупности с оценками другиг респондентов-для выработки рекомендаций по совершенствованию стиля управления подразделением в интересах оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

Таблица 2.2.3 Тестовый материал

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| А | Б | В |
| Требует, что бы обо всех делах докладывали именно ему | Старается все решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные и оперативные вопросы | Некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие |
| Всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, настаивает, но никогда не просит | Умеет так отдать распоряжение, что его хочется выполнить | Приказывать не умеет |
| Старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами | Безразлично относится к тому, кто работает у него заместителем, помощником | Добивается от своих заместителей и помощников безоговорочного подчинения и исполнения своих приказаний |
| Его интересует только выполнение плановых заданий, а не взаимоотношения между людьми | В работе не заинтересован, подходит к делу формально | Решая производственные задачи, заботится и о поддержании хороших отношений между людьми в коллективе |
| Боится и избегает всего нового | Отвергает инициативу, исходящую от подчиненных | Способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно |
| На критику обычно не обижается, прислушивается к ней | Резко негативно реагирует на критику | Критику выслушивает, иногда даже заявляет о намерении принять меры, но ничего не предпринимает |
| Видимо, боится отвечать за свои действия, старается переложить ответственность на подчиненных | Ответственность распределяет между собой и подчиненными | Единолично принимает решения или отменяет их |
| Регулярно советуется с подчиненными, особенно с опытными работниками | Подчиненные могут не только советовать, но и давать указания от его имени («через голову» руководителя) | Не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали |
| Обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителями, но не с рядовыми исполнителями | Регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть | Нередко вынужден уговаривать своих подчиненных выполнить какую-либо работу |
| Всегда обращается к подчиненным вежливо, доброжелательно | В обращении с подчиненными часто проявляет равнодушие | По отношению к подчиненным бывает нетактичным и даже грубым |
| В критических ситуациях плохо справляется со своими обязанностями | В критических ситуациях, как правило, переходит на более жесткие методы руководства | Критические ситуации не изменяют способа его руководства |
| Сам решает даже те вопросы, в которых не очень хорошо разбирается | Если чего-то не знает, не боится этого показать и обращается за помощью к другим | Избегает самостоятельных действий, ждет «подталкивания» со стороны |
| Пожалуй, его не назовешь требовательным человеком | Требователен, но одновременно и справедлив | Бывает слишком строгим и даже придирчивым |
| Контролируя результаты, всегда замечает положительную сторону, хвалит подчиненных | Всегда очень строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом | Контролирует работу от случая к случаю |
| Умеет поддерживать дисциплину и порядок | Часто делает подчиненным замечания, выговоры | Не может влиять на дисциплину |
| Подчиненные в его присутствии чувствуют себя напряженно | Подчиненные предоставлены самим себе | Работать с ним интересно |

**2.3 Результаты эмпирического исследования**

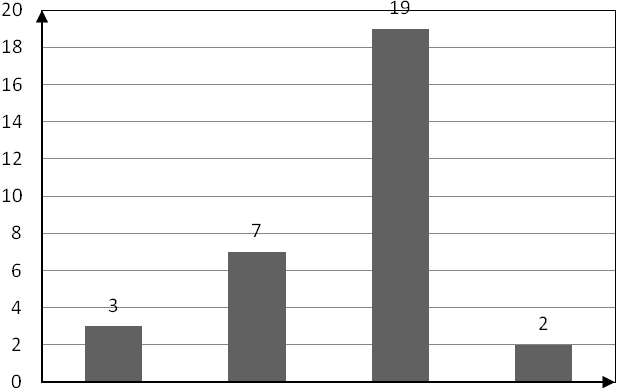
. Результат исследования СП-климат



Рисунок 2.2.1 Социально-психологический климат

Интергр. психол. климат. - 67 (87 %) ИПК 67,7

коллектив психологический климат мобильный



Таким образом, полученные нами результаты по данной методике говорят о том, что общий психологический климат в коллективе благоприятен. В коллективе сформировалось активное ядро. Наблюдается гармоничный баланс делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия. Отсутствует явные или скрытые группировки, негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям. Тяжелые конфликтные ситуации внутри коллектива маловероятны. Члены коллектива удовлетворены своей профессией, условиями службы, взаимоотношениями с коллегами как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста.

. Шкала приемлемости

Таблица 2.2.4 Шкала приемлемости

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Щербинин А.А. Андреев А.А. Андреев Р.П. Делиу С.П. Иванов И.И. Иванов И.И. Иванов П.П. Курятников А.П. Ливинцов Р.П. Ляшко А.П. Малышев И.С. | Милов А.В. Павлов П.П. Петров П.П. Петров Р.Н. Посканный В.С. Сергеев А.В. Сергеев А.В. Серов А.П. Смирнов А.П. Сорокин А.А. Стенякин А.Н. | Табашев А.М. Тизингаузен А.С. Титов М.С. Титов Н.Н. Улыбин А.А. Форостянов Н.Н. Цыганков С.Л. Шацкий М.В. Делиу А.С. |

[ВП++] Высокий уровень взаимной приемлемости членами коллектива друг друга.

[ВН--] Низкий уровень взаимной конфликтности в группе

[СП++] Высокий интегральный уровень групповой сплоченности

Таблица 2.2.5 Психологический климат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Параметры | абс. | % | % |
| Высокая благоприятность | 2 | 18,2 | 23,3 |
| Средняя благоприятность | 3 | 27,3 | 36,7 |
| Незначительная благоприятность | 4 | 36,4 | 26,7 |
| Неблагоприятный психол. климат | 2 | 18,2 | 13,3 |

Как видно на таблице, психологический климат незначительно благоприятен, он был замечен у 36,4% всех мужчин, высокая благоприятность составляет всего 18,2%, средняя благоприятность - 27,3%, а не благоприятный климат наблюдался у 18,2% мужчин.

. Стили руководства

Для определения стиля руководства было предложено две методики.

Первая - методика определения стиля руководства трудовым коллективом. Вторая - тест «Стиль руководства».

Для определения климата коллектива был предложен тест общей оценки психологического климата коллектива.

# Первая позволяет выявить несколько стилей руководства трудовым коллективом. Методика проводилась на 31 членах коллектива и содержала 13 вопросов с тремя ответами - утверждениями. Тест «Стиль руководства» был предложен самому руководителю предприятия и содержал 27 вопросов с пятью ответами - утверждениями. Тест направлен на оценку преобладающего стиля руководства: директивного, коллегиального или либерального. Тест общей оценки социально - психологического климата в коллективе предполагал оценивание перечисленных свойств психологического климата в коллективе, выставив ту оценку, которая, по мнению обследуемых, соответствовала истине. Методика применялась для оценки сложившихся к моменту обследования специфических межличностных отношений в коллективе и их динамике. В тесте было предложено 13 пар свойств психологического климата в коллективе. На предложенный тест отвечали 31 человек.

# Требованием для всех членов выборки было внимательно прочитать предложенный текст и из вариантов ответов - утверждений выбрать только один, наиболее правильный. По результатам проведенных методик был заполнен протокол на каждого участника исследования. В протокол заносили обработку результатов исследования, и далее была дана их полная характеристика.

# По окончанию проведения исследования получены следующие результаты: коллектив, определил стиль руководства своего руководителя как демократический.

«Коллектив превыше всего!» - таков девиз руководителя. По мнению сотрудников фирмы, доброжелательная атмосфера в коллективе - главное для их руководителя. Он всегда прислушивается к мнению своих сотрудников, к обсуждению вопросов, связанных с модернизацией производства, внедрением новых технологий, избранием работников на новые должности, активно привлекаются все члены трудового коллектива. Руководитель охотно идёт на компромиссы, не любит критики, предпочитает работать с людьми, которые являются профессионалами в своём деле, при возникновении все возможных производственных проблем обращается только к ним. К числу его безусловных достоинств относятся великолепные организаторские способности, требовательность, объективность, умение критиковать других, не задевая их самолюбия.

# Климат в коллективе, большинство членов коллектива определили, как благоприятный - сформировано активное ядро коллектива. Наблюдается гармоничный баланс делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия. Отсутствуют явные или скрытые группировки, негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям. Маловероятны тяжелые конфликтные ситуации в коллективе. Сотрудники удовлетворены своей профессией, условиями работы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями с коллегами, как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста.

# И сам руководитель предприятия, согласно результатам методики, определил свой стиль, как коллегиальный. Такой стиль характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководством и подчинёнными. Этот тип руководителя сочетает в своей работе ориентацию как на формальную, так и на неформальную структуру взаимоотношений с подчиненными, поддерживает с ними товарищеские отношения, не допуская при этом фамильярности. Стремится разделить власть между собой и подчиненными, при принятии решений учитывает мнение коллектива, стремится контролировать только конечный результат, не вдаваясь в подробности процесса.

# Согласно статистической обработке, которая была проведена с помощью коэффициента корреляции Спирмена, для выявления связи между стилями руководства и социально-психологическим климатом. По результатам был сделан вывод, что только при демократическом стиле управления в коллективе складывается благоприятный социально психологический климат.

Обобщая результаты проведенного исследования можно сделать следующие выводы: на первом этапе исследования было выяснено, что большинству опрашиваемых работников в конфликтной ситуации характерен такой стиль поведения, как соперничество.

Цель соперничеств - приобретение лучших позиций, признания; демонстрация превосходства путем достижения престижных целей.

Во всем коллективе наблюдалось преобладание умеренной агрессивности. Высокой степенью раздражения обладает большинство сотрудников, реже всего встречается подозрительность и обида.

Во всем коллективе значительно преобладает средний уровень благоприятности психологического климата, высокий и незначительный уровень и неблагоприятный психологический климат встречается гораздо реже. Уровень сплоченности наблюдался в коллективе на среднем уровне.

. Анонимное анкетирование, с использованием уточняющей диагностической беседы.

В завершении нашего опытно-экспериментального исследования было решено провести исследование социально-психологического климата методом анонимного анкетирования, с использованием уточняющей диагностической беседы.

Целью проведения исследования стало изучение состояния морально-психологического климата в подразделении и аспектов социально-психологического климата служебном коллективе ОМОН, непосредственно влияющих на эффективность служебной деятельности. Цели изучения: определение основных параметров состояния социально-психологического климата и оценка морально-психологического состояния личного состава, а также оценка степени выраженности личных и профессионально-важных качеств руководителя.

Особенности проведения исследования: исследование проходило по плану, препятствий к проведению опроса со стороны личного состава не наблюдалось, отказа от участия не поступало, руководитель оказывал активное содействие в организации и проведении исследования в части обеспечения явки личного состава.

Исследование проводилось с использованием анонимной формы ответов. По результатам исследования выявлено:

Морально-психологический климат в подразделении можно оценить как среднеблагоприятный. Открытого конфликта в подразделениях не выявлено. Однако морально-психологический климат в подразделении считают среднеблагоприятным - около половины опрошенных - 44,4%. Вероятно это связано с тем, что:

не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива,

отсутствует баланс и адекватность делового и эмоционального межличностного восприятия и взаимодействия,

вероятны явные или скрытые группировки негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям,

не исключаются конфликтные ситуации, поскольку не все сотрудники дорожат достоинством друг друга и подразделения в целом,

стиль руководства недостаточно гибок, так как главным образом учитывает объективные требования дела,

руководители нередко упускают из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания подчиненных.

Анализ состояния основных аспектов, влияющих на эффективность служебной деятельности показал следующее, сотрудники удовлетворены:

взаимоотношениями с коллегами 92,6%,

атмосферой в коллективе 89,2%

состоянием дисциплины среди личного состава 84,7%,

Вместе с тем, на устойчивость климата и служебную деятельность в подразделении оказывает отрицательное влияние такие факторы:

размером заработной платы не удовлетворены - 86,5%

материальным стимулированием в подразделении не удовлетворены - 82,2%

организацией и планированием службы не удовлетворены - 75,9%

решением жилищного вопроса не удовлетворены - 76,6%

режимом работы не удовлетворены - 72,1%

возможностью выступать с критикой не удовлетворены - 63,9%

Также, большинство сотрудников выразили неудовлетворенность существующими системами материального стимулирования (82,2%), это оказывает значительное влияние на общую мотивационную направленность сотрудников, и в конечном итоге на эффективность деятельности подразделения.

Как показал анализ результатов, в подразделении наметилась позитивная обстановка во взаимоотношениях между подчиненными руководителями подразделения. Так, 92,6% удовлетворены взаимоотношениями с коллегами, 62,8% респондентов довольны сложившимися отношениями с непосредственными руководителями, а также оценкой своей работы со стороны командования (72,6%), что также положительным образом влияет на результаты работы подразделения - 59,9% опрошенных сотрудников довольны результатами своей работы.

Таким образом, учитывая все выше изложенное можно сделать вывод, что морально - психологический климат в ОМОН ЦСН ГУ МВД России по г. Москве среднеблагоприятный.

В большинстве сотрудники удовлетворены своей профессией, взаимоотношениями с коллегами и непосредственными руководителями, однако, присутствует отрицательное напряжение среди тех, кто не разделяет общественного мнения актива, установок руководителя. Это может отражаться на надежности и эффективности работы коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцировать конфликты, а так же снижать удовлетворенность личного состава своей работой.

. Опрос, направленный на выявление факторов, влияющих на социально-психологический климат в служебном коллективе.

Опрос состоял из одного вопроса: «Как Вы считаете, от чего зависит социально-психологический климат в служебном коллективе?». На этот вопрос давалось 4 варианта ответа:

А) от стиля руководства;

Б) от личностных особенностей членов коллектива;

В) от внешних факторов (атмосфера в семье, влияние окружающего социума и т.д.);

Г) другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (впишите, что именно).

Результаты представлены в виде рисунка 2.2.2



Рисунок 2.2.2 Факторы, влияющие на социально-психологический климат в коллективе

Таким образом, можно сделать вывод о том, что доминирующим фактором влияния на социально-психологический климат оказывает стиль руководства.

Вторым по значимости является фактор личностных особенностей членов коллектива и небольшую роль играет фактор внешней среды, а так же 1% отметил влияние совокупности обозначенных факторов.

7. Результаты по тесту CPI Для целостного психологического описания личности применялся Калифорнийский психологический опросник, разработанный Х. Гоу. Полученные результаты представлены в таблице 2.2.6 и на рисунке 2.2.3.

Таблица 2.2.3 Результаты сравнительного анализа по тесту CPI

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкалы | М | Стандартное отклонение | T | P |
| Do (Доминирование) | 51,85 | 11,17 | 0,50 | - |
|  |  |  |  |  |
| Cs (Способность к статусу) | 51,68 | 9,14 | 0,33 | - |
|  |  |  |  |  |
| Sy (Общительность) | 56,71 | 10,45 | 1,47 | - |
|  |  |  |  |  |
| Sp (Социальное присутствие) | 51,25 | 11,18 | 0,71 | - |
|  |  |  |  |  |
| Sa (Самопринятие) | 49,47 | 7,87 | 1,17 | - |
|  |  |  |  |  |
| In (Независимость) | 52,88 | 6,23 | 1,53 | - |
|  |  |  |  |  |
| Em (Эмпатия) | 55,06 | 8,36 | 2,24 | - |
|  |  |  |  |  |
| Re (Ответственность) | 52,47 | 8,44 | 0,84 | - |
|  |  |  |  |  |
| So (Социализация) | 56,56 | 6,85 | 3,48 | 0,001 |
|  |  |  |  |  |
| Sc (Самоконтроль) | 55,44 | 5,29 | 2,99 | 0,01 |
| Gi (Хорошее впечатление) | 57,68 | 7,51 | 2,82 | 0,01 |
|  |  |  |  |  |
| Cm (Обычность) | 43,65 | 15,51 | 0,54 | - |
|  |  |  |  |  |
| Wb (Чувство благополучия) | 52,21 | 6,94 | 2,73 | 0,01 |
|  |  |  |  |  |
| To (Терпимость) | 51,79 | 8,14 | 0,22 | - |
|  |  |  |  |  |
| Ac (Достижение через подчинение) | 51,26 | 8,17 | 0,02 | - |
|  |  |  |  |  |
| Ai (Достижение через независимость) | 51,76 | 7,50 | 1,56 | - |
|  |  |  |  |  |
| Ie (Интеллектуальная эффективность) | 52,56 | 7,27 | 1,99 | 0,05 |
|  |  |  |  |  |
| Py (Психологический склад ума) | 52,38 | 6,36 | -0,29 | - |
|  |  |  |  |  |
| Fx (Гибкость) | 48,56 | 7,48 | 1,99 | 0,05 |
|  |  |  |  |  |
| F/M (Женственность /Мужественность) | 48,32 | 8,13 | 0,03 | - |
|  |  |  |  |  |

Социализация - в результате анализа выявлен умеренно высокий показатель по этой шкале (р=0,001). Это свидетельствует о том, что сотрудники организованы, добросовестны, легко принимают нормативные правила и подчиняются им. С такими сотрудниками редко происходят разного рода неприятности, им свойственны сознательность, прямота, честность, верность слову и надёжность. В тоже время им не присуща излишняя конформность и готовность слепо следовать правилам.

Самоконтроль - в результате анализа выявлено (р=0,01) умеренно высокий показатель по этой шкале: сотрудники способны осуществлять контроль над своими эмоциями и поведением. В социально-значимых ситуациях они могут «владеть собой» и подавлять враждебные или эротические чувства. При этом самодисциплина не достигает у них уровня сверхконтроля за счёт включения механизмов подавления, и у них не происходит накопления аффекта.

Хорошее впечатление - анализ данных показал (р=0,01) умеренно высокий показатель по этой шкале: сотрудники хотят производить на окружающих хорошее впечатление, для них значимо чужое мнение, они стремятся к сотрудничеству и взаимопомощи.

Чувство благополучия - в результате анализа выявлено (р=0,01) этот показатель несколько выше среднего. Это свидетельствует о том, что сотрудники отличаются хорошим физическим и психическим самочувствием, удовлетворены складывающимися жизненными обстоятельствами, жизнерадостны и с оптимизмом смотрят в будущее.

Интеллектуальная эффективность - в результате анализа выявлено (р=0,05) этот показатель несколько выше среднего. Это свидетельствует о том, что сотрудники эффективно используют свои интеллектуальные ресурсы, проницательны и находчивы.

Гибкость - анализ данных показал, что в группе (р=0,05) умеренно высокий показатель по этой шкале. Сотрудники обладают рядом положительных качеств: хорошее воображение, спонтанность, изобретательность, лёгкая приспособляемость к переменам.

Анализируя полученные результаты, можно заключить, что сотрудники показывают высокий уровень социально-значимых качеств, от которых зависит успешность взаимодействия с товарищами при выполнении служебно-боевых задач и «уживчивость» в коллективе. Вышеизложенное можно представить в виде рисунка 2.2.3.



Рисунок 2.2.3 Среднее значение теста CPI

**2.4 Рекомендации по оптимизации и оздоровлению социально-психологического климата в служебном коллективе**

.Руководству:

.1. Обратить внимание на режим работы, организацию и планирование службы, при невозможности материального поощрения использовать методы и способы морального стимулирования, при возможности оказать помощь в решении жилищного вопроса.

.2.Чаще проводить встречи личного состава с руководителями для повышения уровня доверия личного состава к руководителям и для наиболее эффективного взаимодействия. 2. Заместителям:

.1. Проводить индивидуально-воспитательную работу с сотрудниками, учитывая их индивидуально-психологические особенности.

.2. Разработать систему мер по повышению сплоченности коллектива (организация совместного досуга, развитие коллективистских традиций).

начальника Центра:

. Направить руководителей подразделения в отделение психологической работы ЦСН ГУ МВД России по г. Москве для консультаций по результатам проведенного исследования.

. Руководителям ОМОН:

. Чаще проводить встречи с личным составом, при этом приглашая кого-нибудь из руководителей Отряда и Центра для повышения уровня доверия личного состава к руководителям и для наиболее эффективного взаимодействия.

. Проводить индивидуально-воспитательную работу с сотрудниками, учитывая их индивидуально-психологические особенности.

. Разработать систему мер по повышению сплоченности коллектива (организация совместного досуга, развитие коллективистских традиций).

Психологу:

. Провести занятие по психологии управления

. Руководству батальона обратить внимание на режим работы, условия несения службы, также на реализацию социальных гарантий. Руководителям принять меры по улучшению материально-технического обеспечения.

. Командиру батальона:

.1. направить руководителей роты, взвода к психологам для ознакомления с результатами проведенного обследования.

.2. принять меры по организации и обеспечению оперативной информацией сотрудников подразделения.

. Заместителю батальона по РЛС:

.1. рассмотреть вопрос о включении сотрудников, претендующих на высокий социометрический статус в коллективе (Алаторцев М.В., Османов Д.В.), в резерв на выдвижение на вышестоящую должность.

.2. проводить индивидуально-воспитательную работу с сотрудниками, учитывая их индивидуально-психологические особенности.

.3. разработать систему мер по повышению сплоченности коллектива (организация совместного досуга, развитие коллективистских традиций).

. Психологу провести цикл занятий по психологии управления для руководителей батальона.

**Заключение**

Успешность профессиональной деятельности сотрудников ОМОН зависит от многих факторов, в том числе и от индивидуально-психологических особенностей людей, выбравших для себя службу в специальном подразделении полиции. Выбор данной темы был обусловлен, фрагментарностью рассмотрения данной темы и ее актуальностью в наше время.

Нами были определены индивидуально-психологические особенности сотрудников, установлена взаимосвязь стиля руководства на социально-психологический климат.

Цель, определенная на первом этапе нашей работы, была достигнута. Задачи были решены в ходе написания дипломной работы и проведения опытно-экспериментального исследования.

В качестве гипотезы было выдвинуто предположение о том, что социально-психологический климат в служебном коллективе ОМОН непосредственно зависит от стиля руководства.

Гипотеза результатами эмпирического исследования полностью подтвердилась. Профессиональная успешность для сотрудников ОМОН во многом обусловлена оптимальным уровнем развития таких параметров, как: социализация, самоконтроль, хорошее впечатление, чувство благополучия, интеллектуальная эффективность, гибкость, демонстративность, физическая агрессия, общая агрессивность и способность к выделению общих существенных признаков в различных невербальных реакциях человека (группы экспрессии). Полученные результаты свидетельствуют об эффективности подобранного инструментария, и о его пригодности для применения на практике. Работа имеет практическую направленность, начато внедрение полученных результатов в деятельность сотрудников и руководителей ОМОН УМВД России г. Москвы.

**Список используемой литературы**

1. Приказ МВД России от 11.02.2010 г. № 80 О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации.

. Приказ МВД России от 24.12.2008 г. № 1138. Об утверждении кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РФ.

. Организация социально-психологической работы в органах внутренних дел: методическое пособие. / Под общей редакцией Кубышко В.Л., 2006

. Социально-психологический климат в служебных коллективах: методическое пособие. / Под общ. ред. Марьина М.И.

. Послание Федеральному собранию Российской Федерации Президента России Дмитрия Медведева. "Российская газета" - Федеральный выпуск №5038 (214) от 13 ноября 2009 г.

. Указ Президента РФ от 18 февраля 2010 г. N 208 "О некоторых мерах по реформированию Министерства внутренних дел Российской Федерации.

. Приказ МВД России № 80 от 11.02.2010 г. «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

. Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации. Приказ МВД России от 24.12.2008 г. № 1138.

. Диагностика и развитие управленческого потенциала руководителя органов внутренних дел: Учебно-методическое пособие / Под общ. ред. В.Л.Кубышко.- М.: ЦОКР МВД России, 2006.

. Марьин М.И., Петров В.Е., Адаев А.И., Егоров К.А. Организация социально-психологической работы в органах внутренних дел: Методическое пособие. - М.: ДКО МВД России, ЦОКР МВД России, 2006.

. Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: Учебное пособие / Под общ. ред. В. Я. Кикотя. - М.: ЦОКР МВД РФ, 2008.

. Психологическое обеспечение формирования и развития культуры общения и коммуникативной компетентности у сотрудников органов внутренних дел: Учебно-методическое пособие. / Под общ. ред. В.Л. Кубышко. - М.: ЦОКР МВД России, 2007.

. Марьин М.И., Петров В.Е., Адаев А.И., Бореко А.В. Социально-психологическая компетентность руководителя органа внутренних дел: Учебно-методическое пособие.- М.: ЦОКР МВД России, 2005.

. Социальная психология: Учебник. / Под ред. А.М. Столяренко.- 2-е изд, доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

15. Социально-психологический климат в служебных коллективах ОВД: Методическое пособие / Под ред. М.И. Марьина, Е.А. Мешалкина.- М.: ЦОКР МВД России, 2001. Федеральный закон от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ «О полиции».

. Приказ МВД России от 26.09.2006 г. № 770 «Об утверждении Положения об основах организации психологического обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации».

. Приказ МВД России от 31.12.2008 г. № 1195 дсп «О мерах по совершенствованию организации использования сил и средств специальных подразделений органов внутренних дел Российской Федерации при проведении специальных операций (мероприятий)».

. Приказ МВД России от 19.05.2009 г. № 386 «О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации».

. Приказ МВД России от 14.08.2002 г. № 777 «Об утверждении Инструкции о порядке присвоения (подтверждения) квалификационных званий сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации».

. Методические рекомендации Департамента тыла МВД России «Организация медико-психологического обеспечения сотрудников ОВД, выполняющих задачи в особых условиях» - Москва 2005.

. Андреева И.А. Исследование особенностей личности сотрудников МВД, выполняющих профессиональную деятельность в условиях реальной витальной угрозы / И.А. Андреева, И.В. Пажильцев // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, №31, 2006.

. Андреева И.А., Корчмарюк В.А. Методика организации социально-психологических исследований в органах внутренних дел: Методическое пособие / Под общ. Ред. Канд. Педагог. Наук В.Л. Кубышко - М.: ЦОКР МВД России, 2008. - 64 с.

. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2006. - 351 с.

. Гмурман В.Е. Теория вероятностей и математическая статистика. Учеб. пособие для вузов. Изд. 6-е, стер. - М.: Высш. шк., 1998. - 479 с.: ил.

. Дружинин В.Н. Психология общих способностей - СПб.: Питер, 2002. - 368 с.: ил. - (Серия «Мастера психологии»).

. Дубровина И.В. и др. Психология: Учебник для студ. сред. пед. учеб. заведений / И.В. Дубровина, Е.Е. Данилова, А.М. Прихожан; Под ред. И.В. Дубровиной. - 2-е изд., стереотип. - М.: Издательский центр «Академия», 2001. - 464 с.

. Дунин Г.С. Психологическая готовность сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России к деятельности в чрезвычайных ситуациях: основы теории и практики /Г.С. Дунин/ Монография. Вып. 2 - М.: Копи-центр, 2006. - 12 п.л.

. Евраев Л.О., Домнин Г.П., Щипин А.И. Влияние психофизиологических особенностей личности на результаты в скоростной стрельбе из пистолета // Вопросы совершенствования боевой подготовки в современных условиях (Материалы межвузовской научно-практической конференции). - М.: Московская академия МВД России, 2002. - 193 с., с илл.

. Жуланов А.В. Психологические основы успешности профессиональной деятельности в экстремальных условиях. // Деятельность сотрудников органов внутренних дел при чрезвычайных обстоятельствах: сб. науч. тр. / под общ. Ред. В.И. Косяченко. - Волгоград: ВА МВД России, 2009. - 240 с.

. Квинн В. Прикладная психология. - СПб.: Питер, 2000 - 560 с.

. Климов Е.А. Введение в психологию труда. - М.: Юнити.,1998. - 249с.

. Малкина-Пых И.Г. Экстремальные ситуации. - М.: Изд-во Эксмо, 2005. - 960 с.

. Мельникова Н.А. Социальная психология. Конспект лекций / Н.А. Мельникова. - М.: Эксмо, 2008. - 160 с.

. Михайлова Т.В. Оценка и прогноз пригодности личного состава специальных подразделений МВД России к деятельности в чрезвычайных и экстремальных ситуациях - диссертация на соискание учёной степени кандидата психологических наук.

. Мухина В.С., Волосников А.В. Психологическое сопровождение сотрудников спецподраздений ФСБ // Развитие личности. 1999. № 1. с. 87-104.

. Мягких Н.И. Профессиональный психологический отбор в органах внутренних дел Российской Федерации (концепция, принципы, критерии, технологии) - диссертация на соискание учёной степени кандидата психологических наук.

. Непомнящая Н.И. Целостно-личностный подход к человеку // Развитие личности. 2002. № 4. с. 61-81.

. Никонов В.П., Козловский И.И., Славнов С.В. Особенности психической адаптации сотрудников МВД России, несущих службу в районах вооруженных конфликтов (Северо-Кавказский регион) // РМЖ, Том 4 № 11, 1996.

. Пажильцев И.В. Психологические особенности личности сотрудников спецподразделений МВД России - участников контртеррористической операции на Северном Кавказе: Автореф. канд дисс. СПб, 2007.

. Пажильцев И.В., Андреева И.А. Результаты психологического исследования сотрудников ОВД с опытом служебно-боевой деятельности. // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2006. № 4 (32).

. Патрушев А.В., Баньков В.И. Личный доминантный психофизиологический профиль, как основа профессиональной пригодности к деятельности в системе МВД: Практическое пособие. - Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2006. - 41 с.

. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология: Учебник для студ. высш. пед. учеб. заведений. - 2-е изд., стереотип. - М.: Издательский центр «Академия», 2001. - 512 с.

. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. Пособие/ под ред. Г.С.Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. - СПб.: Речь, 2003.

. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. Пособие/ под ред. Д.Я. Райгородский. - Самара: БАХРАХ-М, 2002.

. Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: Методическое пособие. - М.: ГУК МВД России, 2003. - 211 с.

. Психология. Учебник. / под редакцией А.А. Крылова. - М.: «ПРОСПЕКТ», 1999. - 584 с.

. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. - Самара: Издательский дом «БАХРОХ», 1998 - 672 с.

. Реан А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. СПб.: Питер, 2006.

. Ребер А. Большой толковый психологический словарь. М.: Вече, АСТ; 2000.

. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. - СПб.: Питер, 2010. - 713 с.: ил. - (Серия «Мастера психологии»).

. Рыбников В.Ю, Дунин Г.С. Проблемы квалиметрии и формирования психологической готовности сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России к деятельности в чрезвычайных ситуациях /В.Ю. Рыбников/ Монография. - Спб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2005. - 8 п.л.

. Столяренко Л.Д. Основы психологии. 4-е изд., перераб. и доп. - Ростов н/Д: Феникс, 2001. - 672 с.

. Суворов Г.Б. Обусловленность успешности физической подготовки бойцов ОМОН. //Ананьевские чтения: Б.Г. Ананьев и комплексные исследования человека в психологии (материалы научно-практической конференции) / Под общ. Ред. Л.А. Цветковой, Л.А. Головей. - Спб.: Изд-во С.-Петерб. Ун-та, 2003. - 361 с.

. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностики развития личности и малых групп. - М.: Изд-во Института психотерапии, 2002 - 339 с.

. Шапарь В.Б. Рабочий словарь психолога-консультанта. - Ростов н/Д.: Феникс, 2005. - 496 с.

**Приложения**

**Приложение А**

**Список испытуемых**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Иванов И. И. |
| 2 | Улыбин А. А. |
| 3 | Курятников А. П. |
| 4 | Делиу С. П. |
| 5 | Иванов П. П. |
| 6 | Тизингаузен А. С. |
| 8 | Сорокин А. А. |
| 7 | Смирнов А. П. |
| 10 | Сергеев А. В. |
| 12 | Ливиноцов Р. П. |
| 11 | Малышев И. С. |
| 9 | Милов А. В. |
| 17 | Табашев А. М. |
| 13 | Стенякин А. Н. |
| 18 | Серов А. П. |
| 14 | Титов М. С. |
| 16 | Петров Р. Н. |
| 15 | Петров П. П. |
| 20 | Сергеев А. В. |
| 19 | Павлов П. П. |
| 21 | Андреев А. А. |
| 22 | Форостянов Н. Н. |
| 23 | Иванов И. И. |
| 24 | Делиу А. С. |
| 25 | Шацкий М. В. |
| 27 | Посканный В. С. |
| 26 | Титов Н. Н. |
| 28 | Ляшко А. П. |
| 29 | Иванов И. И. |
| 30 | Андреев Р. П. |
| 31 | Цыганков С. Л. |

**Приложение Б**

**Шкала приемлемости**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ранг | ФИО | Дата рождения | Пол | Дата обсл-ния | Сырая | Стэн | Оценка | Экстремум |
| 1 | Иванов И. И. | 08.11.1986 | М | 08.01.2014 9:59:21 | 81,67 | 9 | 9 | 0 |
| 2 | Улыбин А. А. | 09.09.1985 | М | 08.01.2014 11:24:40 | 81,67 | 9 | 9 | 0 |
| 3 | Курятников А. П. | 12.11.1982 | М | 08.01.2014 9:59:29 | 76,67 | 8 | 8 | 0 |
| 4 | Делиу С. П. | 05.06.1984 | М | 08.01.2014 9:59:14 | 73,33 | 8 | 8 | 0 |
| 5 | Иванов П. П. | 08.07.1983 | М | 08.01.2014 9:59:25 | 71,67 | 8 | 8 | 0 |
| 6 | Тизингаузен А. С. | 05.04.1983 | М | 08.01.2014 11:24:29 | 61,67 | 7 | 7 | 0 |
| 8 | Сорокин А. А. | 05.01.1983 | М | 08.01.2014 11:15:48 | 60 | 7 | 7 | 0 |
| 7 | Смирнов А. П. | 02.06.1982 | М | 08.01.2014 11:15:44 | 60 | 7 | 7 | 0 |
| 10 | Сергеев А. В. | 06.07.1983 | М | 08.01.2014 11:15:33 | 56,67 | 7 | 7 | 0 |
| 12 | Ливиноцов Р. П. | 13.10.1981 | М | 08.01.2014 9:59:32 | 56,67 | 7 | 7 | 0 |
| 11 | Малышев И. С. | 15.11.1983 | М | 08.01.2014 9:59:40 | 56,67 | 7 | 7 | 0 |
| 9 | Милов А. В. | 18.09.1982 | М | 08.01.2014 11:15:15 | 56,67 | 7 | 7 | 0 |
| 17 | Табашев А. М. | 02.09.1981 | М | 08.01.2014 11:24:25 | 55 | 7 | 7 | 0 |
| 13 | Стенякин А. Н. | 05.04.1987 | М | 08.01.2014 11:15:52 | 55 | 7 | 7 | 0 |
| 18 | Серов А. П. | 02.11.1982 | М | 08.01.2014 11:15:41 | 55 | 7 | 7 | 0 |
| 14 | Титов М. С. | 18.12.1982 | М | 08.01.2014 11:24:33 | 55 | 7 | 7 | 0 |
| 16 | Петров Р. Н. | 05.05.1982 | М | 08.01.2014 11:15:26 | 55 | 7 | 7 | 0 |
| 15 | Петров П. П. | 03.12.1981 | М | 08.01.2014 11:15:22 | 55 | 7 | 7 | 0 |
| 20 | Сергеев А. В. | 19.06.1982 | М | 08.01.2014 11:15:37 | 53,33 | 7 | 7 | 0 |
| 19 | Павлов П. П. | 02.08.1982 | М | 08.01.2014 11:15:19 | 53,33 | 7 | 7 | 0 |
| 21 | Андреев А. А. | 03.03.1986 | М | 08.01.2014 9:59:06 | 50 | 6 | 6 | 0 |
| 22 | Форостянов Н. Н. | 03.06.1985 | М | 08.01.2014 11:24:44 | 50 | 6 | 6 | 0 |
| 23 | Иванов И. И. | 05.01.1987 | М | 08.01.2014 9:59:17 | 50 | 6 | 6 | 0 |
| 24 | Делиу А. С. | 02.12.1968 | М | 08.01.2014 9:59:03 | 46,67 | 6 | 6 | 0 |
| 25 | Шацкий М. В. | 06.07.1983 | М | 08.01.2014 11:24:51 | 46,67 | 6 | 6 | 0 |
| 27 | Посканный В. С. | 06.10.1983 | М | 08.01.2014 11:15:30 | 45 | 6 | 6 | 0 |
| 26 | Титов Н. Н. | 12.02.1983 | М | 08.01.2014 11:24:37 | 45 | 6 | 6 | 0 |
| 28 | Ляшко А. П. | 15.12.1983 | М | 08.01.2014 9:59:36 | 45 | 6 | 6 | 0 |
| 29 | Иванов И. И. | 08.11.1986 | М | 08.01.2014 18:55:17 | 43,33 | 6 | 6 | 0 |
| 30 | Андреев Р. П. | 02.01.1984 | М | 08.01.2014 9:59:10 | 33,33 | 5 | 5 | 0 |
| 31 | Цыганков С. Л. | 06.04.1984 | М | 08.01.2014 11:24:48 | 21,67 | 4 | 4 | 0 |

**Приложение В**

Методика определения стиля руководства трудовым коллективом

# Вашему вниманию предлагается методика позволяющая выявить несколько стилей руководства трудовым коллективом. Внимательно прочитайте вопросы и выберите один правильный ответ.

1. Ваше предприятие производит группу товаров, не пользующихся большим спросом у покупателей. Конкуренты разработали новую технологию производства этих же товаров, отличающихся высоким качеством, но требующих дополнительных капиталовложений. Как в данной ситуации поступит ваш руководящий начальник?

# а) продолжит производство товаров, не пользующихся спросом у покупателей;

# б) издаст приказ о скорейшем внедрении в производство новых технологий;

# в) потратит дополнительные средства на разработку собственных новых технологий, для того чтобы товары по своим качествам превосходили товары конкурентов.

2. Представьте себе, что вы работаете на автомобильном заводе. Один из ваших сотрудников недавно вернулся из командировки, целью которой было посещение выставки новинок автомобильного производства. Он предложил модернизировать одну из выпускаемых заводом моделей автомобиля. Руководитель вашего завода:

а) примет активное участие в разработке новой идеи, приложит максимальные усилия, для того чтобы быстро ввести ее в производство;

б) отдаст распоряжение о разработке новой идеи соответствующему персоналу;

в) прежде чем ввести это новшество в производство, ваш руководитель соберет коллегиальное совещание, на котором будет принято общее решение о целесообразности модернизации выпускаемого вами автомобиля.

. На коллегиальном совещании один из сотрудников предложил наиболее рациональное решение одной из возникших в вашем трудовом коллективе проблем. Однако это решение полностью противоречит предложению, которое до этого внес ваш руководитель. В сложившейся ситуации он:

# а) поддержит рациональное решение, предложенное сотрудником;

# б) будет отстаивать свою точку зрения;

# в) проведет опрос сотрудников, который поможет прийти к единому мнению.

4. Ваш коллектив проделал большую трудоемкую работу, которая не принесла вам желаемого успеха (прибыли). Ваш руководитель:

# а) попросит переделать всю работу, подключив новый, более квалифицированный персонал;

# б) обсудит сложившуюся проблему с сотрудниками, для того чтобы выяснить причины неудачи, чтобы избежать их в дальнейшем;

# в) попытается найти виновных в неудаче (не справившихся с работой) сотрудников.

5. В вашу организацию пришел журналист, работающий в газете, пользующейся популярностью у читателей. Если бы вас попросили перечислить ценные качества вашего руководителя, то какие бы из них вы назвали в первую очередь:

а) квалифицированность, требовательность;

б) осведомленность обо всех затруднениях, возникающих на предприятии; умение быстро принимать нужное решение;

в) одинаковое отношение ко всем сотрудникам, умение идти на компромисс.

. Один из сотрудников допустил в своей работе незначительный промах, однако для того, чтобы его устранить, потребуется большое количество времени. Как вы думаете, как в данной ситуации поступит ваш руководитель?

# а) сделает замечание этому сотруднику в присутствии его коллег, с целью недопущения подобных промахов в дальнейшем;

# б) сделает замечание наедине, не привлекая внимание других сотрудников;

# в) не придаст этому событию большого значения.

7. На вашем предприятии освободилась должность. На нее претендуют сразу несколько сотрудников предприятия. Действия вашего руководителя:

# а) предпочтет, чтобы достойный претендент будет выбран коллективным голосованием;

# б) он будет назначен самим руководителем;

# в) прежде, чем назначить человека на эту должность руководитель посоветуется только с некоторыми членами коллектива.

8. Принято ли в вашем коллективе проявлять личную инициативу при решении вопроса, который не связан непосредственно с деятельностью всего предприятия?

# а) все решения принимаются только руководителем предприятия;

# б) на нашем предприятии приветствуется личная инициатива сотрудников;

# в) принимая, самостоятельное решение, прежде чем начать действовать, сотрудник предприятия должен обязательно посоветоваться с руководителем;

9. В целом, оценивая деятельность вашего руководителя, вы можете сказать, что он:

а) полностью поглощен проблемами, возникающими у вас на производстве, так что даже в свободное от работы время раздумывает над их разумным разрешением. Он требователен к другим так же, как и к себе;

б) относится к тем руководителям, которые считают, что для плодотворной работы в коллективе между сотрудниками должны быть ровные, демократические отношения; в) ваш руководитель не принимает активного участия в управлении предприятием, всегда действует по определенной схеме, не стремится совершенствоваться в малоизвестных ему областях.

. Руководитель пригласил вас и других сотрудников на юбилей. Обычно в неофициальной обстановке он:

# а) говорит с сотрудниками только о работе, о планах по расширению производства, об увеличении рабочего персонала и т. п., при этом именно он задает основной тон беседе;

# б) предпочитает оставаться в тени, для того чтобы предоставить возможность собеседникам, коллегам по работе, высказать свою точку зрения по интересующему их вопросу, рассказать, занимательный эпизод из их жизни;

# в) принимает активное участие в разговоре, не навязывая своего мнения другим собеседникам, не отстаивая противоположную всем остальным участникам разговора точку зрения.

11. Руководитель попросил вас побыстрее завершить начатую совсем недавно работу, которая займет у вас дополнительное время, ваши действия:

# а) тут же приступите к ее скорейшему выполнению, так как не хотите показаться неисполнительным работником и дорожите тем мнением, которое сложилось у вашего руководителя о вас;

# б) выполню эту работу, но несколько позже, так как начальник прежде всего оценит качество ее выполнения;

# в) постараюсь уложиться в сроки, предложенные руководителем, однако не гарантирую высокого качества ее выполнения. В нашем коллективе главное - выполнить работу в намеченное время.

12. Представьте, что кабинет вашего руководителя временно занят (в нем идет ремонт), поэтому ему несколько дней придется поработать в вашем кабинете, что вы при этом будете чувствовать? а) вы постоянно будете нервничать, испытывать страх, бояться допустить какую- либо оплошность в его присутствии. б) буду этому очень рад, так как это лишняя возможность обменяться опытом работы с опытным, интересным человеком;

# в) присутствие руководителя никак не отразится на моей работе.

# . Вы вернулись с курсов повышения квалификации, узнали много полезного и ценного для вашей дальнейшей работы. Руководитель дал вам небольшое поручение и вы для его выполнения использовали приобретенные на курсах знания. Как вы думаете, каковы будут действия вашего руководства?

# а) обязательно заинтересуется тем, что ему пока неизвестно, подробнее расспросит вас о других нововведениях;

# б) не придаст этому факту никакого значения;

# в) предпочтет, чтобы вы обратились к его личному опыту выполнения подобных поручений, то есть посоветует выполнить порученное задание так, как ему бы этого хотелось.

Ключ к тесту

# 1. а - 0, б - 1, в - 2.

# . а - 1, б - 0, в - 2.

# . а - 2, б - 0. в - 1.

# . а - 1, б -2, в - 0.

# . а - 0, б -2 , в - 1.

# . а - 0, б -2, в - 1.

# . а - 2, б -0. в - 1.

# . а - 0, б -2, в - 1.

# . а - 2, б - 1, в - 0.

# . а - 0, б- 1, в - 2.

11. а - 1, б - 2, в -0.

. а - 2, б - 2, в - 1.

# 13. а - 2, б -0, в - 1.

Результаты теста:

От 0 до 10 балов. Руководитель вашего предприятия предпочитает самостоятельно принимать все решения, до конца отстаивает свою точку зрения, все идеи, исходящие от сотрудников, им тщательно обдумываются, однако он не всегда к ним прислушивается. Он всегда действует по одной и той же схеме, которая, по его мнению, подходит для всех случаев жизни, поэтому все новшества воспринимаются ими неохотно, с некоторой настороженностью. В своей управленческой деятельности он руководствуется принципом: критика одного сотрудника - стимул для активной работы других работников.

# От 11 до 20 баллов. «Коллектив превыше всего!» - таков девиз руководителя, главное для него - доброжелательная атмосфера в коллективе. Он всегда прислушивается к мнению своих сотрудников, к обсуждению вопросов, связанных с модернизацией производства, внедрением новых технологий, избранием работников на новые должности, активно привлекаются все члены трудового коллектива. Ваш руководитель охотно идёт на компромиссы, не любит критики, предпочитает работать с людьми, которые являются профессионалами в своём деле, при возникновении всевозможных производственных проблем обращается только к ним.

# От 21 и выше. Ваш руководитель наделён великолепными организаторскими способностями, он быстро принимает важные решения, с интересом следит за новыми идеями, активно внедряет их в производство. При возникновении производственных проблем он не боится обращаться за советом к остальным сотрудникам, охотно соглашается с их мнением, если оно представляется ему наиболее разумным и рациональным. К числу безусловных достоинств руководителя относится требовательность, объективность, умение критиковать сотрудников, не задевая их самолюбия.

**Приложение Г**

Таблица 1 - Корреляционный анализ СПК и авторитарного стиля управления.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Valid | Spearman | t(N-2) | p-level |  |
| Var1 & Var2 | 25 | -0,856349 | 2,11494 | -0,000165 |  |

Таблица 2 - Корреляционный анализ СПК и демократического стиля управления.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Valid | Spearman | t(N-2) | p-level |  |
| Var1 & Var2 | 25 | 0,868349 | 4,974962 | 0,000768 |  |

Таблица 3 - Корреляционный анализ СПК и либерального стиля управления.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Valid | Spearman | t(N-2) | p-level |  |
| Var1 & Var2 | 25 | -0,262349 | 2,2343737 | -0,000456 |  |