Введение

Актуальность. Российская уголовно-исполнительная система (УИС) в течение последних десяти лет находится в процессе реформирования. При этом эффективность нововведений в УИС ограничивается влиянием организационной культуры исправительных учреждений, так как у персонала отсутствует готовность изменять сложившиеся ранее нормы и правила поведения в условиях ИУ. В этой связи исследование содержания психологического климата коллектива сотрудников исправительных учреждений и особенностей социально-психологической адаптации к ней сотрудников может явиться шагом к созданию системы прогнозирования организационного сопротивления нововведениям и планированию методов воздействия на уровне организации.

На фоне сложных социально-экономических условий состояние кадров исправительных учреждений характеризуется высокой текучестью (особенно на первом году службы сотрудников), постоянным увеличением дефицита притока новых сотрудников, высокими показателями дисциплинарных нарушений и злоупотребления служебным положением. При этом, как утверждают зарубежные специалисты в области пенитенциарной психологии, именно персонал исправительных учреждений является узловым звеном тюремных реформ, а потому необходимо активно разрабатывать и внедрять программы по психологическому обучению новых сотрудников. Учитывая все это, можно утверждать, что и отечественная практика нуждается в разработке и систематическом применении специальных мероприятий по созданию благоприятного социально-психологического климата коллектива сотрудников ИУ.

Отечественные исследования в области юридической психологии свидетельствуют, что сотрудники исправительных учреждений испытывают трудности на всех этапах прохождения службы, особенно в процессе адаптации: «73,6 % сотрудников называют в качестве трудности отсутствие взаимопонимания с руководством, 36,8 % - указывают на отсутствие взаимопонимания с коллегами по работе».

Выявлено, что общие показатели удовлетворенности трудом у сотрудников исправительных учреждений снижаются в зависимости от увеличения стажа службы.

В результате исследований, проведенных зарубежными психологами, установлено, что базовые условия эффективной деятельности сотрудника организации (приверженность организации, причастность к ней) формируются на основе благоприятного социально-психологического климата учреждения.

Создание системы психологического сопровождения сотрудников УИС в условиях реформирования, базирующейся на информировании и обучении новых и уже опытных сотрудников навыкам гуманного, ненасильственного взаимодействия с различными категориями партнеров по общению в исправительном учреждении, является актуальной задачей пенитенциарной психологии.

1. Общие положения социально-психологического климата

В.М. Шепель одним из первых попытался раскрыть содержание понятия социально-психологический климат как эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, возникающей на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов и склонностей. Он также выделил в этом понятии три «климатические зоны»:

) социальный климат, который определяется тем, насколько на данном предприятии высока осознанность работниками общих целей и задач, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав работников как граждан,

) моральный климат, который определяется моральными ценностями общепринятыми в данном коллективе и

) психологический климат, то есть неофициальная атмосфера, которая складывается между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом. То есть, психологический климат - это микроклимат, зона действия которого значительно локальнее морального и социального.

Анализ различных точек зрения на содержание понятия социально-психологического климата позволяет сделать вывод, что он представляет собой полифункциональное социально-психологическое образование, которым опосредуется любая деятельность коллектива. Специфика его состоит в том, что он представляет собой интегральную и динамическую характеристику психических состояний всех членов коллектива.

Сложившиеся в коллективе отношения, выступая в качестве объективных условий трудового взаимодействия и общения, требует от человека не любого, а вполне определенного стиля поведения. Эмоции одного члена группы определенным образом мотивируют поведение других членов, направляя их не только на осуществление целей деятельности, но и на устранение фрустрирующих воздействий.

Структура социально-психологического климата определяется системой сложившихся в коллективе отношений между его членами и может быть охарактеризована элементами, представляющими собой синтез общественных и межличностных отношений. Через общественные отношения раскрывается социальное содержание личных отношений людей в коллективе. Это производственные, политические, правовые, этические, эстетические отношения. Климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе, а оно в свою очередь «кристаллизуется в определенную ситуативно-общественную форму самоотношения и самосознания личности.

Отношение человека к миру формируются в рамках его образа жизни в целом, самосознание складывается в течение всей жизни, а самочувствие находится в существенной зависимости не только от его статуса в трудовом коллективе - именно поэтому они попадают в ранг последующих, а не ближайших проявлений климата.

Рассмотрение самооценки индивида в данном конкретном коллективе и в зависимости от него представляет особенный интерес.

Самочувствие личности, как психическое состояние, определяемое атмосферой производственного коллектива, в определенной мере может служить и известным показателем степени развернутости ее духовного потенциала.

Тогда само самочувствие личности, ее самооценка, может рассматриваться как один из наиболее общих показателей социально-психологического климата.

Итак, структура социально-психологического климата определяется системой сложившихся в коллективе отношений между его членами и может быть охарактеризована элементами, представляющими собой синтез общественных и межличностных отношений. Через общественные отношения раскрывается социальное содержание личных отношений людей в коллективе. Это производственные, политические, правовые, этические, эстетические отношения. Межличностные отношения - это организационно-технологические взаимодействия, статусно-ролевая взаимосвязь, административно-психологическое взаимовлияние, эмоционально-логическое взаимопознание. Они возникают на основе предметно-практической деятельности коллектива, задаются материально-техническими, организационно-управленческими и другими условиями его жизнедеятельности. Единство содержания общественных и межличностных отношений предстает в виде взаимоотношений людей (сотрудничества, соревнования, сплоченности, совместимости, дружбы, согласия), а также в виде качеств личности, от которых зависят психологические особенности общения людей в коллективе.

Существенным показателем особенностей взаимоотношений в коллективе являются формы обращения как средства вербального общения. Преобладание каких-либо одних форм обращения- приказов или просьб, предложений или вопросов, обсуждений, советов - характеризует особенности взаимоотношений в коллективе и тем самым служит показателем социально-психологического климата. Изучение коммуникативных связей в коллективе по числу и направленности контактов, по их содержанию может свидетельствовать о состоянии взаимоотношений в нем. Неблагополучное развитие взаимоотношений приводит к постепенному обособлению отдельных членов коллектива, сокращения числа контактов в нем, к преобладанию опосредованных способов связи, к свертыванию коммуникативных связей до формально-необходимых, к нарушению обратной связи между участниками деятельности.

Таким образом, коммуникативные связи в коллективе выступают в качестве эмпирических показателей социально-психологического климата.

Сущность каждого человека открывается только в связях с другими людьми и реализуется в формах коллективного взаимодействия, в процессах общения. Через взаимоотношения человек осознает свою общественную ценность. Таким образом, самооценка выступает в качестве группового эффекта, как одна из форм проявления социально-психологического климата. Оценка своего положения в системе общественных отношений и личных связей порождает чувство большей или меньшей удовлетворенности собой и другими. Переживание взаимоотношений отражается на настроениях, вызывает улучшение или ухудшение психологического самочувствия человека. Посредством подражания, заражения, внушения, убеждения различные настроения в коллективе распространяются на всех людей и, вторично отражаясь в их сознании, создают психологический фон коллективной жизни. Психологическое самочувствие и настроение, характеризуя психическое состояние людей, свидетельствует о качестве социально-психологического климата в коллективе. Самооценка, самочувствие и настроение - это социально-психологические явления, целостная реакция на воздействие микросреды и всего комплекса условий деятельности человека в коллективе. Они выступают как субъективные формы проявления социально-психологического климата.

Любой человек уже в силу своего присутствия в социальной группе, а тем более участвуя в совместном труде, оказывает влияние на многие сферы жизни коллектива, в том числе на социально-психологический климат. Люди оказывают положительное или отрицательное воздействие на самочувствие окружающих в зависимости от их социально-психологических и индивидуально-психологических свойств. К социально-психологическим свойствам личности, оказывающим положительное влияние на формирование социально-психологического климата относятся принципиальность, ответственность, дисциплинированность, активность в межличностных и межгрупповых отношениях, общительность, культура поведения, тактичность. Отрицательное влияние на климат оказывают люди непоследовательные, эгоистичные, бестактные и т. д. На самочувствие людей и через него на общий климат коллектива оказывают влияние и особенности психических процессов (интеллектуальных, эмоциональных, волевых), а также темперамента и характера членов коллектива. Кроме того, важную роль играет подготовка человека к труду, то есть его знания, умения и навыки. Высокая профессиональная компетентность человека вызывает уважение, она может служить примером для других и тем самым способствовать росту мастерства работающих с ним людей.

На этапе же коллективообразования все большее значение приобретают когнитивные процессы, и каждая личность выступает не только как объект эмоционального общения, но и как носитель определенных личностных качеств, социальных норм и установок.

По своему значению социально-психологический климат близок к понятию сплоченности коллектива, под которым понимается степень эмоциональной приемлемости, удовлетворенности отношениями между членами группы. Сплоченность коллектива складывается на основе близости представлений работников по существенным вопросам жизнедеятельности их коллектива.

Важнейшей проблемой в изучении социально-психологического климата является выявление факторов, которые его формируют. Наиболее важными факторами, определяющими уровень психологического климата производственного коллектива являются личность руководителя и система подбора и расстановки административных кадров. На него оказывают влияние и личностные качества руководителя, стиль и методы руководства, авторитет руководителя, а также индивидуальные особенности членов коллектива.

Социально-психологический климат - это психологический настрой в группе или коллективе. Основные факторы психологического климата: взаимоотношения по вертикали и по горизонтали, их стиль и нормы, а затем различные составляющие производственной обстановки (организация и условия труда, система стимуляции). Характер социально-психологического климата зависит в целом от степени развитости коллектива. Существует прямая положительная связь между социально-психологическим климатом коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов.

Социально-психологический климат - это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценки условий жизни и работы личности в коллективе, ее самооценке. Эти эффекты выражаются во взаимоотношениях, связанных с процессом труда и решением общих задач коллектива. Члены коллектива как личности определяют его социальную микроструктуру, своеобразие которой обуславливается социальными и демографическими признаками (возрастом, полом, профессией, образованием, национальностью, социальным происхождением). Психологические особенности личности способствуют или мешают формированию чувства общности, то есть влияют на формирование социально-психологического климата в трудовом коллективе.

От установившегося социально-психологического климата в коллективе зависят самочувствие личности, ее самооценка, работоспособность и жизнеспособность. Повседневная жизнь свидетельствуют о том, что при положительном настроении у человека повышается жизненный тонус, активизируются умственные и физические силы. Социально-психологический климат воздействует на личность посредством установившихся в коллективе норм отношений между людьми.

Многие психологи утверждают, что социально-психологический климат - это состояние психологии трудового коллектива как единого целого, которое интегрирует частные групповые состояния. Климат - это не сумма групповых состояний, а их интеграл.

2. Стадии развития коллектива

Латинское слово “коллективус” переводят по-разному - сборище, толпа, совместное собрание, объединение, группа. В современной литературе употребляется два значения коллектива:

любая организованная группа людей;

только высокоорганизованная группа людей.

В психолого-педагогической литературе: коллективом называется объединение воспитанников, отличающихся рядом отличительных признаков.

Признаки коллектива:

Общая социально значимая цель. Важно: какая это цель, на что она направлена. Цель коллектива обязательно совпадает с общественными целями, поддерживается обществом и государством, не противоречит господствующей идеологии, конституции, законам государства.

Общая совместная деятельность для достижения поставленной цели.

Отношение общественной зависимости - единство переживаний, связанных с достижением цели, и единство оценочных суждений (моральное единение).

Общий выборный руководящий орган - демократические отношения, прямое и открытое избрание органов управления.

Сплоченность, взаимопонимание, защищенность, чувство локтя - психологический климат. Взаимопомощь, доброжелательность, здоровая критика и самокритика, соревнование

Разумное сочетание личных и общественных интересов.

Теория коллектива была разработана А.С. Макаренко. Он сформулировал закон жизни коллектива: движение - форма его жизни, остановка - смерть.

Определил этапы его развития:

стадия - становление коллектива. В ее заключении выделяется актив, общая цель, общая деятельность и общая организация.

стадия:

усиливается влияние актива.

стабилизируется структура коллектива. Оформляются нормы поведения, круг требований.

теперь педагог его использует в целях индивидуального развития каждого ученика, личности.

Разрешаются различные противоречия: между коллективом и отдельными учениками, или отдельными группировками.

стадия - расцвет коллектива: предъявляются более высокие требования к себе, чем к товарищам. Формируется целостная, нравственная личность. Общий опыт, одинаковые оценки события.

стадия и последующие - каждый школьник благодаря прочно усвоенному коллективному опыту предъявляет к себе определенные требования, процесс воспитания переходит в самовоспитание.

. Особенности морально-психологического климата в коллективе исправительного учреждения

В рамках пенитенциарного учреждения сосуществуют два коллектива - коллектив сотрудников и коллектив осужденных, которые противостоят друг другу. Подобное соотношение позиций накладывает на коллектив сотрудников особую ответственность при выполнении профессиональных функций, во взаимоотношениях с осужденными. В этом понимании коллектив сотрудников должен быть примером во всем для коллектива осужденных.

При анализе деятельности коллектива сотрудников ИУ следует обратить особое внимание на ее многоплановость, которая включает:

охрану и организацию режима отбывания наказания;

бытовое содержание и обеспечение жизнедеятельности осужденных;

организацию их производственной деятельности;

организацию общеобразовательного и профессионально-технического обучения;

медицинское обслуживание осужденных;

организацию их досуга;

деятельность спецслужб, включая психологическую службу ИУ.

Во главе ИУ стоит начальник, осуществляющий руководство через определенные структуры и коллективом сотрудников, и коллективом осужденных. При этом он опирается на принципы единоначалия и субординации.

Деятельность коллективов ИУ характеризуется сложностью целей при выполнении социального заказа. Это объясняется тем, что на них возложена задача по надлежащему исполнению судебных приговоров, которая включает организацию режима содержания осужденных, подразумевающего строгий надзор, обыски и т. п. В то же время, это не снимает с коллективов сотрудников задачи по исправлению осужденных.

Серьезной проблемой в работе коллективов сотрудников ИУ является формирование у отдельных его членов профессиональной деформации. Существует три подхода к определению понятия «профессиональная деформация»:

как психологические изменения личности под влиянием специфических условий профессиональной деятельности;

как комплекс изменений личности и возникновение отрицательных черт характера;

как результат деятельности в сходных условиях, который завершается формированием стереотипов мышления и поведения.

В результате все эти составляющие профессиональной деформации ведут к огрублению личности сотрудника пенитенциарной системы. На этот процесс накладывает свой отпечаток и постоянное общение с осужденными.

Помимо перечисленных выше проблем, перед коллективом ИУ в настоящее время стоят непростые задачи, связанные с настоятельной необходимостью повышения эффективности их деятельности в плане исправления осужденных, а также в связи с провозглашенными лозунгами гуманизации, демократизации и цивилизации пенитенциарной системы.

Сущность гуманизации деятельности ИУ заключается в необходимости обращения к личности осужденного, в необходимости видеть в нем человека, гражданина страны. В этой связи в работе коллективов пенитенциарных учреждений необходимо применение нестандартных методов, подходов в педагогическом процессе по исправлению осужденных.

Заключение

Анализ различных точек зрения на содержание понятия социально-психологического климата позволяет сделать вывод, что он представляет собой полифункциональное социально-психологическое образование, которым опосредуется любая деятельность коллектива. Специфика его состоит в том, что он представляет собой интегральную и динамическую характеристику психических состояний всех членов коллектива. Сложившиеся в коллективе отношения, выступая в качестве объективных условий трудового взаимодействия и общения, требует от человека не любого, а вполне определенного стиля поведения. Эмоции одного члена группы определенным образом мотивируют поведение других членов, направляя их не только на осуществление целей деятельности, но и на устранение фрустрирующих воздействий.

Структура социально-психологического климата определяется системой сложившихся в коллективе отношений между его членами и может быть охарактеризована элементами, представляющими собой синтез общественных и межличностных отношений. Через общественные отношения раскрывается социальное содержание личных отношений людей в коллективе. Климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе, а оно в свою очередь «кристаллизуется в определенную ситуативно-общественную форму самоотношения и самосознания личности.

В рамках пенитенциарного учреждения сосуществуют два коллектива - коллектив сотрудников и коллектив осужденных, которые противостоят друг другу. Подобное соотношение позиций накладывает на коллектив сотрудников особую ответственность при выполнении профессиональных функций, во взаимоотношениях с осужденными. В этом понимании коллектив сотрудников должен быть примером во всем для коллектива осужденных.

Список литературы

социальный психологический коллектив исправительный

1. Аминов И.И. Юридическая психология. - М., 2010.

2. Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 2011.

. Бовин Б.Г. Методические рекомендации по психологическому отбору лиц, поступающих на работу в исправительно-трудовые учреждения. - М., 2013.

. Васильев В.Л. Юридическая психология. - СПб., 2011.

. Дебольский М.Г. Психологическая служба уголовно-исполнительной системы // Энциклопедия юридической психологии / Под общ. ред. проф. А.М. Столяренко. - М., 2013.

. Зубков А.И., Калинин Ю.И., Сысоев В.Д. Пенитенциарные учреждения в системе Министерства юстиции России. История и современность. / Под ред. С.В. Степашина и П.В. Крашенинникова. - М., 2011.

. Обзор материалов Всероссийского семинара начальников психологических служб УИС // Ведомости уголовно-исполнительной системы.- 2011. №5. С. 15-21.

. Поздняков В.М. Методологические и теоретические основы юридической психологии. - Рязань, 2011.

. Чуфаровский. Юридическая психология. М., 2011.

. Шепель В.М. Пособие по психологии для мастеров и бригадиров. - М., 2010.