

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.Астафьева»**  
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий

Кафедра специальной психологии

**Вуколова Анастасия Константиновна**

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

**ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В  
КОЛЛЕКТИВЕ СИСТЕМЫ МИНИСТЕРСТВА  
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Направление: 37.04.01 Психология

Профиль: Психологическое консультирование и психотерапия

**Допускаю к защите:**

Заведующий кафедрой

д.м.н., профессор Шилов С.Н.

---

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

д.м.н., профессор Шилов С.Н.

---

(дата, подпись)

Научный руководитель

к.п.н., доцент Черенёва Е.А.

---

(дата, подпись)

Обучающийся Вуколова А.К.

---

(дата, подпись)

Красноярск 2020

## Содержание

Введение.....	3
<b>Глава 1. Теоретико-методологические основы изучения межличностных отношений в коллективе системы МВД</b>	
1.1. Теория межличностных отношений .....	7
1.2. Особенности работы в МВД .....	15
1.3. Межличностные отношения в профессиональном коллективе.....	20
1.4. Влияние личных психологических особенностей на положения в коллективе.....	30
Выводы по первой главе.....	36
<b>Глава 2. Констатирующий эксперимент и его анализ</b>	
2.1. Методика организации констатирующего эксперимента.....	37
2.2. Анализ и интерпретация результатов констатирующего эксперимента..	39
Выводы по второй главе.....	46
<b>Глава 3. Методические рекомендации по улучшению межличностных отношений в коллективе системы МВД</b>	
3.1. Научно–теоретическое обоснование программы психологического сопровождения по оптимизации межличностных отношений сотрудников в коллективе системы МВД .....	47
3.2. Методические рекомендации психологического сопровождения по оптимизации межличностных отношений сотрудников в коллективе системы МВД.....	52
Выводы по третьей главе.....	60
Заключение.....	61
Список использованных источников.....	64
Приложение.....	69

## Введение

**Актуальность исследования.** Профессиональная деятельность сотрудника полиции Российской Федерации сопряжена с экстремальными нагрузками и необходимостью работы в напряженных, сложных условиях, связанных с применением оружия, физической силы и специальных средств. Она отнесена к ряду профессий, предъявляющих очень высокие психологические требования к сотрудникам. Сотрудник должен обладать такими важными личностными качествами, как стрессоустойчивость, коммуникативность, способность к групповому взаимодействию. Осуществляя психологическое сопровождение личного состава в процессе всего периода службы, психолог способствует формированию адаптации сотрудника к новому коллективу, осуществляет психологическое консультирование руководителей, личного состава и членов их семей, в том числе детей. Особое внимание служба уделяет профессиональной психологической подготовке сотрудников, решающей задачи повышения психологической устойчивости к стресс-факторам, развития волевых качеств (самониторинг, саморегуляция, смелость и мужество), развития коммуникативной компетенции и познавательных качеств (профессиональной наблюдательности, внимательность, памяти и воображения), мышления и быстроты реакций.

Важным фактором функционирования любой организации является межличностные отношения и качество коммуникации между сотрудниками. Участники межличностных отношений в основном имеют свои личные отличия по уровню компетентности, статусу в коллективе, стажу работы в данной организации, характеру и т.д. Стоит отметить, что результат межличностного общения в профессиональном коллективе, чаще всего обуславливается достижением общих целей и задач.

Через межличностные отношения в трудовом коллективе сотрудник удовлетворяет свои социальные потребности, связанные с социальной

значимостью личности, профессиональной реализацией. Изучению личностных отношений посвящено большое количество исследований в научной литературе. Проблема общения в социальной психологии активно изучается А.Ф. Лазурским, В.Н. Мясищевым, И.С. Коном, Е.С. Кузьминым, С.Д. Гуриевой, С.Л. Рубинштейном, В.М. Соковниным, А.Л. Свенцицким, Б.Д. Парыгиным, Л.В. Куликовым, В.Н. Куницыной, Л.П. Бугевой и др. Одной из проблем данной сферы является пластичность понятий, часто такие понятия как: общение, коммуникация, взаимодействие, взаимоотношения, в литературе различных авторов смешиваются и взаимодополняются.

**Цель:** Изучить особенности межличностных отношений в коллективе системы министерства внутренних дел.

**Предмет:** профессиональный коллектив Министерства внутренних дел.

**Объект:** межличностные отношения сотрудников коллектива системы Министерства внутренних дел.

**Гипотеза:** личностные психологические особенности, а именно: уровень развития эмоциональной сферы, коммуникативной сферы, конфликтность, влияют на социальное положение сотрудника в структуре взаимоотношений профессионального коллектива.

**Задачи:**

1. Провести теоретический анализ феномена межличностных отношений как психологическая проблема.
2. Сформулировать определение понятий межличностных отношений, социально-психологического климата.
3. Выявить особенности межличностных отношений сотрудников в коллективе системы МВД.
4. Разработать и обосновать программу психологического сопровождения по оптимизацию межличностных отношений сотрудников в коллективе системы МВД.

**Методологической основой исследования** послужили положения о теории межличностных отношений и их значимости в жизни группы и

индивида (Г.М. Андреева, Я.Л. Коломинский, Н.Н. Обозов, В.Г. Ромек); приложение № 1 к приказу МВД России от 11.02.2010 № 80 о психологической работе с сотрудниками в МВД; теория классификации структуры группы (Л. Г. Почебут, В.А.Чикер); теория об основах психологического климата (К.К. Платонова, Г.Г. Голубева, В.М. Шепель); Положение о ролевой теории личности (Дж.Г. Мид); положение о межличностных конфликтах в профессиональных коллективах(К. Томас, В. Линкольн); теория акцентуации характера (К. Леонгард, Г. Шмишек).

**Методы исследования:** В соответствии с целью и задачами исследования применялись как теоретические (анализ литературы), так и эмпирические методы сбора фактов – тестирование.

В исследовании использовались следующие методики:

- 1) Смил (Л.Н.Собчик)
- 2) Социометрический тест (по Дж. Морено).
- 3) Методика оценки стиля управления руководителя.
- 4) Методика оценки социально-психологического климата.

#### **Научно-теоретическая значимость исследования**

- 1) осуществлен научно-психологический анализ подходов к изучению межличностных отношений сотрудников, как фактор определяющий уровень социально-психологического климата в коллективе системы МВД.
- 2) выявлены критерии оказывающие влияние на качество межличностных отношений сотрудников в коллективе системы МВД.
- 3) полученные данные расширяют представления о значимости личностных психологических особенностей сотрудников в структуре межличностных отношений коллектива системы МВД.

**Практическая значимость исследования.** В ходе исследования были получены результаты, которые позволяют нам разработать программу

психологического сопровождения по оптимизацию межличностных отношений сотрудников в коллективе системы МВД.

**База исследования:** Отдел полиции №2 МУ МВД России «Красноярское»

**Структура и объем диссертации:** работа объемом в 68 страниц, состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии (71 источник), 1 приложение, содержащее 4 таблицы и 1 упражнение. Работа проиллюстрирована 10 рисунками.

## **Глава 1. Теоретико-методологические основы изучения межличностных отношений в коллективе системы МВД**

### **1.1. Теория межличностных отношений**

Межличностные отношения – это одно из важных условий адекватного функционирования общества. Проблема отношений между людьми занимает в психологии немалое место, в России она в значительной степени исследована в трудах В.Н. Мясищева. Один из моментов на которых он акцентировал свое внимание — это изучение связи объектов и окружающей среды. В этой связи человек определяется как субъект деятельности, что делает для него эту связь отношением, как отмечал В.Н. Мясищев, роли объектов связи в его связи с миром старого распределены. Ученый различал такие отношения как; общественные отношения и отношения личности (психологические) [43].

Оба понятия существенно отличает друг от друга один немаловажный критерий - эмоциональная основа которая лежит в основе межличностных отношений. Отношения между людьми возникают и развиваются на основе определенных чувств, эмоций, которые возникают у людей друг к другу. Это позволяет рассматривать межличностные отношения как немаловажный фактор социально-психологического климата группы [70]. Таких эмоциональных проявлений в отечественной школе психологии различаются три вида: чувства, аффекты и эмоции. Эмоциональная основа межличностных отношений содержит в себе все виды эмоциональных проявлений [37].

В психологической литературе есть много точек зрения о том, какое значение имеют межличностные отношения в системе жизнедеятельности людей.

Исследователи Г.Т. Хоментаскас и В.Б. Быстрицкас отметили, что понимание и критерии межличностных отношений в различных подходах опирается на разнообразные психические детерминанты личности [59].

Для формирования межличностных отношений, отмечал В.Г. Ромек, недостаточно лишь эмоционального содержания. Для существования межличностных отношений партнеров должны интересоваться личные позиции и чувства друг друга, когда помимо желания говорить о своих интересах, есть еще желание выслушать партнера, интерес к его личным мнениям и чувствам [64].

Межличностных отношений могут обуславливать различные особенности субъектов отношений, например, возраст, пол, темперамент, жизненный опыт и т.д. [69].

В концепции А.В. Петровского, деятельностного опосредствования межличностных отношений, межличностные отношения в основном опосредствованы ценностями и содержанием деятельности, при этом, осуществляя свою цель в определенной деятельности, группа способна совершенствовать свою структуру и преобразовать систему межличностных отношений [47]. Характер этих изменений зависит, от данного содержания деятельности и ее ценностей.

**Межличностные отношения включают такие элемента как:**

1) Когнитивный (гностический, информационный). В содержание данного элемента входит понимание, осознание информации, задействованной в межличностных отношениях.

2) Аффективный аспект связан с различными эмоциональными переживаниями, людей, относительно взаимосвязей между ними. Эмоциональное содержание межличностных отношений могут быть: конъюнктивными, индифферентными (нейтральные) и дизъюнктивными (негативные).

3) Поведенческий (практический) аспект межличностных отношений реализуется в конкретных действиях.

По мнению Н.Н. Обозова, межличностные отношения – это взаимная готовность субъектов к определенному типу взаимодействия [43]. В качестве основного критерия он рассматривал глубину вовлечения личности в данные



отношения. Основываясь на таких критериях, как глубина отношения, функции отношений, избирательность в выборе партнеров, автор предложил классификацию межличностных взаимоотношений:

- 1) отношения знакомства;
- 2) приятельские;
- 3) товарищеские;
- 4) дружеские;
- 5) любовные;
- 6) супружеские;
- 7) родственные;
- 8) деструктивные отношения.

Также он выделяет в структуре личности несколько критериев характеристик (социокультурные, общевидовые, индивидные, психологические), исходя из этого он отмечает то, что «...разные виды межличностных взаимоотношений предполагают включение в общение тех или иных уровней характеристик личности...»

Исследователь Я.Л. Коломинский, межличностные отношения в производственных группах, по характеру взаимодействия, разделяет на личностные и деловые. Из этого следует что в малой группе (20-30 человек) сосуществуют и взаимодействуют между собой несколько неформальных микрогрупп (3-7 человек) [25].

Свою подсистему гуманистических отношений выделяет Т.Е. Конникова. Личностные отношения определяются как стихийное образование в группе, гуманистические же отражают результат взаимодействия личных и деловых. [41]

Ученый А.В. Петровский предлагает концепцию деятельностного опосредствования межличностных отношений, в которой данные отношения моделируются в форме трехслойной сферы:

- 1) эмоциональные отношения, основанные на симпатиях и антипатиях членов коллектива;

- 2) ценности и нормы, принятые членами группы как второй слой;
- 3) глубинные образования малой группы, характеризующиеся совместной деятельностью и общими целями [49].

Рассмотрим с стороны этих позиций феномены межличностных отношений: конформизм и групповая сплоченность.

Феномен конформности, рассматривали в своих трудах ученые: К. Картрайт, К. Левин, М. Зандер), через классические концепции трудовой деятельности, они определяли его основным феноменом межличностных отношений, который выражает тип взаимодействия между группой и личностью: группа оказывает влияние на личность, пытаясь подчинить себе ее мнение, на что личность может подчиниться либо оказать противостояние мнению группы, в таком случае личность характеризуется как нон-конформист [18]. В своей теории А.В. Петровский предполагает, что за данными явлениями стоит феномен коллективистского самоопределения, суть которого означает, что отношение личности к воздействиям со стороны группы совокупно ценностям и идеалам, выработанным в ходе совместной деятельности коллектива.

Межличностное отношение во много мне может быть без такой формы взаимодействия как – общение.

Само понятие «общение» часто отождествляется с понятием «коммуникация». Одной из причин этого является языковой барьер, например в англоязычных текстах просто нет другого слово для перевода русского «общение», кроме как «communication». В русском же «Психологическом словаре» под редакцией В.П. Зинченко и Б.Г. Мещерякова дана отсылка: Коммуникация, см. Общение [38]. Однако понятие общение подразумевает «взаимодействие двух или более людей, включающее в себя обмен между ними информацией познавательного или аффективного характера», т.е. обмену знаниями или эмоциями [26].

Есть и исследователи, которые придерживаются другого мнения, например, Б.Д. Парыгин считает, что под общением надо понимать не только

наличие симпатий или антипатий между субъектами взаимоотношений, но и вообще любое социальное отношение – политическое и экономическое, поскольку оно обуславливается более или менее опосредованным контактом между людьми и имеет свою социально-психологическую сторону. Все социальные отношения общества, независимо от масштаба групп, могут быть проявлением и результатом общения между людьми [45].

Смешивание данных понятий могло бы простым решением проблематики, но в следствии этого мы бы рисковали утратить важные аспекты заключающиеся в «общении», упрощая их коммуникационными теориями. Общение в основном включается в практическую деятельность людей, хотя существует и возможность обособления общения в индивидуальную активность, имеющую способность удовлетворить потребности людей в контактах друг с другом, т.е. коммуникационную потребность [32]. Б.Д. Парыгин, Г.М. Андреева, А.В. Петровский, различали три плана общения:

- 1) Перцептивная сторона – взаимное восприятие, стремление к пониманию мотивов поведения партнеров;
- 2) Коммуникативная сторона – обмен высказываниями, знаковыми сообщениями;
- 3) Интерактивная сторона – обмен не только словами, но и действиями согласно принятой программе совместной практической деятельности.

В период общения можно выделить следующие этапы:

- 1) Потребность в общении (необходимо сообщить или узнать информацию, повлиять на собеседника и т.п.) побуждает человека вступать в контакты с другими людьми.
- 2) Ориентировка в целях общения, в ситуации общения.
- 3) Ориентировка в личности собеседника.
- 4) Планирование содержания своего общения, человек представляет себе (обычно бессознательно), что именно скажет.

5) Бессознательно (иногда сознательно) человек выбирает конкретные средства, речевые фразы, которыми будет пользоваться, решает, как говорить, как себя вести.

б) Восприятие и оценка ответной реакции собеседника, контроль эффективности общения на основе установления обратной связи.

7) Корректировка направления, стиля, методов общения.

Нарушение одного из звеньев акта общения, означало бы проблему в эффективности общения, субъекту межличностных отношений представлялось бы трудным добиться желаемого результата общения. Данное умение сохранять все звенья акта общения называют, «коммуникабельностью», «коммуникативной компетентностью» [62].

Процесс обоюдного обмена информацией, ведущей к взаимному пониманию, обозначается – коммуникацией. В переводе с латыни «коммуникация» означает «общее, разделяемое со всеми». Отсутствие взаимопонимание между субъектами общения, обозначает, что коммуникация не состоялась. Для того что бы добиться успешной коммуникации, необходимо обратить внимание на обратную связь, как субъекты общения понимают друг друга, и как воспринимают проблемы другого партнера [33].

Причинами плохой коммуникации, по мнению Громовой О.Н., могут быть:

а) стереотипы – упрощенные мнения относительно отдельных лиц или ситуаций, в результате нет объективного анализа и понимания людей, ситуаций, проблем;

б) «предвзятые представления» – склонность отвергать все, что противоречит собственным взглядам, что ново, необычно («Мы верим тому, чему хотим верить»). Мы редко осознаем, что толкование событий другим человеком столь же законно, как и наше собственное;

в) плохие отношения между людьми, поскольку если отношение человека враждебное, то трудно его убедить в справедливости вашего взгляда;

г) отсутствие внимания и интереса собеседника, а интерес возникает, когда человек осознает значение информации для себя (с помощью этой информации можно получить желаемое или предупредить нежелательное развитие событий);

д) пренебрежение фактами, т.е. привычка делать выводы заключения при отсутствии достаточного числа фактов;

е) ошибки в построении высказываний: неправильный выбор слов, сложность сообщения, слабая убедительность, нелогичность и т.п.;

ж) неверный выбор стратегии и тактики общения.

Стратегии общения:

1) открытое – закрытое общение.

Открытое общение – желание и умение выразить полно свою точку зрения и готовность учесть позиции других. Закрытое общение – нежелание либо неумение выразить понятно свою точку зрения, свое отношение, имеющуюся информацию.

2) монологическое – диалогическое;

3) ролевое (исходя из социальной роли) – личностное (общение «по душам»).

Знаменитый ученый Эрик Берн основал такое направление в психологии как, трансактный анализ общения. В данном направлении выделяется три позиции занимаемых субъектами общения: родитель, ребенок, взрослый. Один человек может занимать несколько позиций по отношению к разным ситуациям и участникам общения, либо одна из позиций может преобладать в поведении человека, и влиять на его манеру общения с другими [7]. Разберем данные позиции:

В позиции «ребенка» проявляет свое нежелание нести ответственность за что-либо и перекладывает ее на своего оппонента, она как бы смотрит на оппонента снизу-вверх, ожидая одобрения и любви, с готовностью подчиняться. Данная позиция является актуальной в детском возрасте, однако она может встречаться и у взрослых личностей. Например, более молодой

сотрудник с низким уровнем ответственности и включенности в работу, может просить помощи и наставления у постарше сотрудника с позицией «родителя», со стажем, который привык в своей жизни отвечать и заботиться за кем-либо.

Однако в основном при общении с коллегами стремятся занять позицию «взрослого», что предусматривает равенство в общении, где каждый из оппонентов несет ответственность за свои поступки. Данная позиция является более эффективной в общении.

Встречаются и скрытые виды общения, где внешний (социальный) уровень общения не совпадает с внутренним психологическим уровнем общения.

Подводя итоги, можно сказать, что межличностные отношения – это взаимная готовность субъектов к определенному типу взаимодействия, организационно-технологические взаимодействия, статусно-ролевая взаимосвязь, административно-психологическое взаимовлияние, эмоционально-логическое взаимопознание. Важнейшей специфической чертой межличностных отношений является их эмоциональная основа. Это означает, что они возникают и складываются на основе определенных чувств, рождающихся у людей по отношению друг к другу и предметно-практической деятельности коллектива, задаются материально-техническими, организационно-управленческими и другими условиями его жизнедеятельности. Межличностные отношения во многом зависят от качества форм взаимодействия - общения и коммуникации. Общение – рассматривается как система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определенном круге ситуаций межличностного взаимодействия. 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.

## 1.2. Особенности работы в МВД

Министерство внутренних дел Российской Федерации (МВД России) — федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, а также в сфере миграции.

Служба в структурах МВД имеет свои отрицательные стороны:

- Опасность несения службы. Сотрудники постоянно подвергаются рискам для жизни и здоровья, несмотря на все принимаемые меры безопасности. Число погибших, раненных и травмированных с каждым годом уменьшается, однако каждый случай – трагедия. Сотрудники получают не только физические повреждения, но и психологические травмы. Постоянное напряжение во время выполнения служебных обязанностей негативно сказывается на здоровье, в том числе психическом.
- Высокие требования к психической устойчивости. Сотрудники МВД обязаны обладать крепкой психикой, уметь взаимодействовать не только с коллегами, но и гражданами. Кроме того, им запрещено превышать необходимый уровень применения силы.

Профессиональная деятельность сотрудника полиции сопряжена с экстремальными нагрузками и необходимостью работы в напряженных, сложных условиях, связанных с применением оружия, физической силы и специальных средств. Она отнесена к ряду профессий, предъявляющих очень высокие психологические требования к сотрудникам. Сотрудник должен обладать такими важными личностными качествами, как стрессоустойчивость, коммуникативность, способность к групповому взаимодействию. Осуществляя психологическое сопровождение личного состава в процессе всего периода службы, психолог способствует формированию адаптации сотрудника к новому коллективу, осуществляет

психологическое консультирование руководителей, личного состава и членов их семей, в том числе детей. Особое внимание служба уделяет профессиональной психологической подготовке сотрудников, решающей задачи повышения психологической устойчивости к стресс-факторам, развития волевых качеств (самониторинг, саморегуляция, смелость и мужество), развития коммуникативной компетенции и познавательных качеств (профессиональной наблюдательности, внимательность, памяти и воображения), мышления и быстроты реакций.

За морально-психологическим состоянием сотрудника следят штатные психологи МВД. Отдел организации психологической работы является структурным подразделением Управления организации морально-психологического обеспечения Департамента государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации (ООПР У ОМПО ДГСК МВД России) (далее – Отдел), осуществляющим организацию психологической работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации в соответствии с поставленными задачами и функциями. В состав отдела входят отделение методического обеспечения психологической работы и отделение социально-психологических исследований.

**Основными задачами Отдела являются:**

- Организация и контроль деятельности подразделений психологической работы и психологов органов внутренних дел, обеспечивающих морально-психологическую готовность личного состава к выполнению оперативно-служебных задач.
- Организация нормативно-правового и научно-методического обеспечения деятельности подразделений психологической работы и психологов органов внутренних дел.
- Исполнение зонального контроля за деятельностью территориальных органов МВД России и образовательных организаций МВД



России по линии организации психологической работы.

**Основными из основных функций Отдела являются:**

- Проведение психологического и психофизиологического обследования сотрудников, включаемых в состав федерального кадрового резерва МВД России, а также рассматриваемых для назначения на должности руководящего состава номенклатуры МВД России, прогнозирование успешности их управленческой деятельности.
- Осуществление мониторинга (сбор, обобщение и анализ информации) морально-психологического состояния личного состава, социально-психологического климата в служебных коллективах, а также выработка рекомендаций по совершенствованию управленческой деятельности руководителей, повышению уровня морально-психологического состояния сотрудников, оптимизации социально-психологических процессов и явлений.
- Организация и проведение социально-психологических исследований в органах внутренних дел. Оценка эффективности управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел.
- Организация на основе данных социально-психологических исследований в служебных коллективах органов внутренних дел разработки рекомендаций по оптимизации социально-психологического климата, а также предотвращению и разрешению конфликтных ситуаций.
- Организация работы по коррекции негативных психических состояний, отклоняющегося, в том числе аутоагрессивного поведения у сотрудников, психологической реабилитации, направленной на восстановление профессиональной работоспособности личного состава, и оказанию в установленном порядке психологической помощи сотрудникам, а также членам их семей.
- Организация работы по реабилитации сотрудников центрального аппарата, оказание психологической помощи и поддержки после выполнения ими служебных задач в особых условиях.

- Организация работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.
- Организация психологической работы, направленной на профилактику суицидальных происшествий среди личного состава органов внутренних дел. Обобщение информации о суицидальных происшествиях, анализ и разработка мероприятий по профилактике самоубийств и других чрезвычайных происшествий, осуществление сопровождения автоматизированной базы данных о суицидальных происшествиях в органах внутренних дел.

Из Приложение № 1 к приказу МВД России от 11.02.2010 № 80  
РУКОВОДСТВО по морально-психологическому обеспечению  
оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской  
Федерации.

#### VI. Психологическая работа

64. Психологическая работа проводится по следующим направлениям:

64.3. Изучение, анализ и оценка морально-психологического состояния сотрудников, состояния социально-психологического климата, процессов и явлений в служебных коллективах.

Социально-психологический климат в служебном коллективе сотрудников органа (учреждения) – 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.

64.5. Повышение психолого-педагогической компетентности лиц руководящего состава, сотрудников подразделений по работе с личным составом.

65. При проведении психологической работы должны решаться следующие основные задачи:

обеспечение формирования благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах;

обеспечение развития психолого-педагогической компетентности руководящего состава, психологическое просвещение сотрудников;

осуществление психологической профилактики конфликтных ситуаций среди личного состава;

Исходя из вышеперечисленного можно сделать вывод, что работа в полиции является весьма эмоционально и физически напряженной трудовой деятельностью, она сопряжена с повышенной ответственностью, в связи с ношением и владением сотрудниками оружия и взаимодействия с определённой прослойкой населения, так же присутствует ответственность за помощь мирным гражданам, сопереживания их жизненным ситуациям. Все эти факторы однозначно сказываются на эмоциональном и психологическом состоянии сотрудников, поэтому на службу в полицию идет тщательный отбор кандидатов, которые должны быть эмоционально и психологически устойчивыми, а также физически подготовленными. Следует заметить, что сотрудники, занимающиеся такой напряженной деятельностью, нуждаются в морально психологическом сопровождении. За морально-психологическим состоянием сотрудника следят штатные психологи. В задачи психолога входит: отслеживание эмоционально-психологического состояния сотрудников, разработки рекомендаций по оптимизации социально-психологического климата, а также предотвращению и разрешению конфликтных ситуаций, оценка эффективности управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел и многое другое.

### 1.3. Межличностные отношения в профессиональном коллективе

В течение истории складывалась система общественного разделения труда, где члены общества вправе заниматься трудовой деятельностью по своим навыкам и интересам, работая индивидуально или в группах, объединяясь в различные типы организаций [71]. В нашем случае мы понимаем организацию как объединение людей, направленное на удовлетворение интересов посредством совместной трудовой деятельности и достижение социально-экономических целей, имеющее правовой статус, определяемый законами общества [6]. Социальная организация отличается от всех других видов социальных групп тем, что имеет определенную структуру отношений и систему общих интересов, мотивирующих трудовую деятельность. А. Л. Свенцицкого, определял организацию как группу с дифференциацией ролей [28].

Рассмотрим классификацию по численности состава социальной группы, разделенных на три типа групп, выделенную в психологии:

- 1) малая группа - немногочисленная общность людей, находящихся между собой в непосредственном личном контакте и взаимодействии;
- 2) средняя группа - относительно многочисленная общность людей, находящихся в опосредованном функциональном взаимодействии;
- 3) большая группа - многочисленная общность людей, находящихся в социально-структурной зависимости друг от друга [60].

Выдающийся исследователь, Г.М. Андреева считает, что малая группа является группой с наличием непосредственных личностных контактов между участниками [25]. Малая группа достигшая высокого (высшего) уровня социально-психологической зрелости, рассматривается в рамках понятия «коллектив». В основном такими группами являются официально организованные группы, объединение людей, занимающимся каким-либо общественно-полезным трудом [2]. Данный процесс совместной трудовой деятельности, по результатам исследования А.И. Донцова, оказывает влияния

на совпадение целей и мотивов группы, что показывает уровень их сплочённости [19].

Если взять во внимание временной критерий существования групп, можно разделить их на: кратковременные и долговременные.

Еще одна классификация опирается на критерий структурной целостности группы и выделяет: первичную и вторичную группу. Первичная группа является не разложимой на составные части структурным подразделением официальной организации. Первичная группа - всегда малая по численности, формальная группа. Из совокупности первичных групп обуславливается вторичная группа. Вторичная группа - практически всегда отличается большой численностью людей [28].

Ученые, Л. Г. Почебут и В.А. Чикер, классифицируют структуру группы на формальную и неформальную. Формальная структура имеет официальное распределение их взаимодействием в процессе труда и обязанностей. Данная группа включает в себя такие свойства участников, которые отвечают ее профессиональным целям, например, трудовые навыки и компетенции. В основном это устойчивые образования, состоящие из иерархической системы, включающей в себя принцип «руководитель подчиненные» [24].

Неформальная же структура обуславливается взаимоотношениями, сложившимися в процессе трудового взаимодействия. В нее входят личностные психические особенности каждого участника совместной трудовой деятельности. Это образование отличается своей динамичностью, оно зависит от множества личностных и ситуативных факторов. В неформальной структуре группы также есть своя иерархия которая обладает большой пластичностью, в отличие от формальной, она основана на межличностных отношениях и состоит из статусных позиций: лидер, принятые, изолированные, отвергнутые.

Лидер – обладает наиболее высоким статусом, он пользуется авторитетом у остальных и имеет свое влияние на них.

Принятые - члены группы, имеют средний положительный статус, в основном идущие за мнением лидера.

Изолированные - обладают нулевым статусом, они отстранены от вовлечения в групповое взаимодействие. Причинами этого могут быть личностные особенности (пример, интроверсия, застенчивость, неуверенности в себе).

Отвергнутые - члены группы, имеют отрицательный статус.

Основополагающим групповой деятельности является взаимодействие ее участников при совместном решении задач группы, путем межличностных отношений [22]. Трудовой коллектив является уникальным живым социальным организмом, обладающим только ему присущими свойствами. У него есть свой стиль деятельности, своя биография, свои традиции, сложившиеся в течении времени существования и взаимодействия участников коллектива, все это имеет влияние на социально-психологический климат коллектива [55].

Первый термин «психологический климат» в отечественной социальной психологии использовал Н.С. Мансуров, изучающий производственные коллективы. По его мнению, психологический климат можно определить, как эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, которые возникают на основе симпатии, совпадения интересов, характеров [17].

Свою классификацию предложил, В.М. Шепель, выделив три плана составляющих социально-психологический климат, три «климатические зоны»:

1) 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,

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

3) 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 [67].

Он отмечал влияние на личность эмоциональной атмосферы коллектива, оно может как стимулировать творческую инициативу участника трудовой деятельности, так и тормозить ее.

Стоит отметить, что понятие социально-психологического климата несхоже с понятием «духовной атмосферы». Под духовной атмосферой подразумевается, по мнению Б.Д. Парыгина, своеобразное психологическое состояние той или иной группы людей, проявляющееся в их общении друг с другом и стиле общего поведения. Социально-психологический климат же несет в себе устойчивые черты общего настроения людей [12]. Это позволяет нам определить, что социально-психологический климат преобладающая и относительно устойчивая духовная атмосфера, то есть психологический настрой выражающийся через ситуативное отношение людей друг к другу и к общему делу.

Выявление факторов формирования социально-психологического климата является одной из важных проблем в его изучении, которую, однако можно раскрыть разобрав, что исследователи понимают под данным понятием.

Иначе рассматривал климат группы исследователь Е.С. Кузьмин, определяя его как общественно-психологический феномен, что является состоянием коллективного сознания. Они отождествляют климат с отражением в сознании людей таких явлений как, взаимоотношения в группе, условия труда, методы его поощрения. То есть все составляющие трудовой жизни коллектива, взаимоотношения между сотрудниками, условия труда, преобладающий тон общего настроения, стиль управления руководителя,

оказывает свое влияние на социально психологический климат коллектива [27].

Наравне с Б.Д. Парыгиным, К.К. Платонов и Г.Г. Голубев, считали, что социально-психологический климат определяется стойким групповым настроением, в основе которого лежат межличностными отношениями, отчего зависит уровень активности достижения трудовых целей, стоящих перед коллективом. Это доказывает огромное значение качества межличностных отношений в трудовом коллективе, и его влияние на социально-психологический климат группы и морально-психологическое самочувствие каждого участника группы [44].

Поддерживает эту теорию и Б.Ф. Ломов, включая в понятие социально-психологического климата: психологические механизмы взаимодействия между людьми (сопереживание, подражание, содействие); систему межличностных отношений, основанных на индивидуальных особенностях и видения личности (симпатия, антипатия, дружба); интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива; общее настроение и стиль совместной трудовой деятельности; систему взаимных требований [52].

Исследователь, Р.Х. Шакуров открывает для нас два аспекта понятия социально-психологического климата. В первый аспект климата входят психологические критерии, эмоционально-волевые, интеллектуальные состояния и свойства группы. Второй включает в себя социально-психологическую сторону, проявляющуюся в интегративных особенностях психологии группы, имеющих значение для сохранения ее целостности и для ее нормального функционирования [68].

Факторы, влияющие на состояние социально-психологического климата, выделили в своих трудах, Л. Г. Почебут, В. А. Чикер [50].

1. Служебно-функциональные факторы. Данные факторы включают в себя все, что входит в понятие условия труда. (организация труда, график работы, распределения функций и обязанностей между работниками.



2. Экономические факторы. Фактор связан с оплатой труда и критериями его качества, включающими временной аспект, также систему поощрений (льгот, надбавок и премий).

3. Управленческие факторы. В данный фактор входит система управления группой, стиль управления руководителем, отношение руководства к коллективу и его нуждам, также межличностное отношение между подчиненным и руководителем.

4. Психологические факторы, определяется уже межличностными отношениями сотрудников между собой, уровень частоты и качества конфликтов в коллективе.

5. Факторы профессионально-квалификационной характеристики персонала, состоят из численности персонала, уровня квалификации сотрудника, перспектив ее повышения и карьерного роста.

6. Правовые факторы включают в себя стабильность правовых актов, их соответствие требованиям современной деятельности, что позволяет контролировать трудовую деятельность сотрудника.

Остановившись на третьем управленческом факторе, рассмотрим значение фигуры руководителя в трудовой жизни коллектива. Несомненно, руководитель оказывает влияние и играет свою роль во всех факторах социально-психологического климата. Руководитель имеет свою власть над подбором кадров, денежным поощрением и наказанием сотрудников, определяет возможности карьерного роста и условия труда сотрудников [61]. Соответственно многое будет зависеть от стиля управления руководителем. Данное понятие о стилях управления руководителем предложил Курт Левин, в изучении ему помогали его сотрудники Р. Липпитом и Р. Уайтом, путем обращения внимания на особенности руководства детским коллективом [32]. Стиль руководства определяется как индивидуально-личностные особенности приемов и средств влияния руководителя на коллектив, с целью обеспечения эффективности его работы. Он включает в себя манеру общения руководителя

с подчинёнными, и нормы поведения, и характер решения трудовых задач.

Основные характеристики стиля управления руководителя:

- 1) активность/пассивность;
- 2) коллективизм/индивидуализм;
- 3) инструктивность/попустительство;
- 4) позитивная/негативная стимуляция;
- 5) контакты с подчиненными/сохранение дистанции;
- 6) централизация/децентрализация информационных потоков;
- 7) обратная связь с коллективом/ее отсутствие.

Выделяют несколько стилей руководства трудовым коллективом.

Авторитарный стиль - это жесткий стиль, в котором преобладают приказы, распоряжения, требования. За коллектив все решает руководитель. Он пресекает любую инициативу работников, сам прописывает технические вопросы и особенности деятельности.

Демократический стиль. Коллектив всегда в какой-то степени задействован в организации деятельности. Руководитель поощряет инициативу, сам спрашивает мнение коллектива, налаживает отношения между участниками, распределяет ответственность, избегает приказов. Заинтересован в создании благоприятного психологического климата, атмосферы доверия, товарищества и сотрудничества.

Либеральный стиль. Руководитель совершенно не интересуется деятельностью коллектива, процессом работы и его результатом, характером взаимоотношений в коллективе. То же касается информации по работе, материалов и инструкций. Руководитель готов вмешаться, только если к нему обратится кто-то из подчиненных.

Развитие организации невозможно без конфликтных ситуаций, обусловленных борьбой противоположностей. Конфликт является отражением взаимодействия противоположных ценностей на уровне личности, и коллектива в целом. Поэтому стоит считать конфликт нормой производственных отношений [3].

Ученые, М.А. Робер и Ф. Тильман определяют конфликт следующим как состояние дезорганизации и потрясения, по отношению к предшествующему развитию. Можно сказать, что конфликт способствует появлению новых уровней и структур взаимодействия и взаимоотношения между людьми [53].

Положи мнением обладают исследователи ДЖ. Фон Неймана и О. Моргенштерна рассматривая конфликт как взаимодействие двух объектов, обладающих несовместимыми целями и способами достижения этих целей [51].

По классификации конфликты определяют скрытые и явные, кратковременные и затяжные, интенсивные и стертые, вертикальные и горизонтальные и т.д. К горизонтальным относятся такие конфликты, в которых не задействованы лица, находящиеся в подчинении друг у друга. К вертикальным относятся такие конфликты, в которых задействованы лица, находящиеся в подчинении друг у друга. Также Линкольн В. выделяет такие типы конфликтов в организации как служебные и не служебные. Причинами конфликтов может быть: Организационно-технические: распределение ресурсов; неудовлетворительные коммуникации; различия в целях и т. д. Психологические (социально-психологические): индивидуально-психологические особенности; социально-психологические явления (позиция, статус, роль, внутренняя установка и др.) [42].

Конфликт имеет свою динамику и свое развитие, в основном авторы выделяют следующие ступени: возникновение объективной предконфликтной ситуации; осознание ситуации, партнерами взаимодействия, как конфликтной; ситуация конфликта как такового; разрешение конфликта, что не всегда имеет место; послеконфликтная ситуация [36].

Результат разрешения конфликта и его влияние на общую атмосферу и на индивидуально субъектов конфликта, может иметь разный характер, а именно конструктивный и деструктивный. Это зависит как от личностных особенностей партнеров конфликтного взаимодействия, так и от изначальной причины развития конфликта. [23].

Каждый участник конфликта имеет свое видение на данную проблему, свою истину, обмен данными видениями является информационной средой конфликта, что составляет один из главных аспектов для разрешения этого действия [35].

Важное место в этой проблеме имеет предупреждение конфликтов, создание таких условий при которых предконфликтные ситуации смогут решаться не конфликтным способом.

Конструктивное разрешение конфликта зависит от компетенций участников конфликта, способности к рефлексии, так как решая конфликт с другим, человек должен в первую очередь обратить внимание на себя, и на свои ценности, возможно причина конфликта лежит внутри, а не снаружи, также не мало важно участие руководителей в конфликте между своими подчиненными, руководитель должен уметь занимать посредническое место и направлять участников на путь решения конфликтной ситуации [21].

В данном вопросе для решения конфликтной ситуации могут поспособствовать методы диагностики конфликтов. В основном при диагностике используются эмпирические методы, включающие: тестирование и анкетировании. Изучая индивидуальную позицию участников конфликта, можно найти гармоничные пути их разрешения, подходящие именно данной ситуации [20].

Один из исследователей данной концепции, К. Томас Выделяется пять способов регулирования конфликтов, обозначенные в соответствии с двумя основополагающими измерениями (кооперация и напористость) [57]:

1. Соревнование (конкуренция) — стремление добиться своих интересов в ущерб другому.
2. Приспособление — принесение в жертву собственных интересов ради другого.
3. Компромисс — соглашение на основе взаимных уступок; предложение варианта, снимающего возникшее противоречие.

4. Избегание — отсутствие стремления к кооперации и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.

5. Сотрудничество — участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Принимая во внимания все, вышеперечисленное, можно отметить, что критерием, отличающим социальную организацию от всех других видов социальных групп, является определенная структура отношений и система взаимосвязанных интересов, мотивирующих трудовую деятельность. Для качественного взаимодействия сотрудников коллектива необходимо принимать во внимание такой критерий, как сплоченность коллектива. Основной показатель сплоченности является совпадение ценностей, касающихся предмета совместной деятельности, ее целей и мотивов. При этом важная роль отводится психологической совместимости.

Под социально-психологическим климатом подразумевается преобладающая и относительно устойчивая духовная атмосфера или психологический настрой коллектива, проявляющейся как в отношении людей друг к другу, так и в их отношении к общему делу. Таким образом, на психологический климат коллектива оказывают влияние различные факторы: социальные, психологические, организационные, а также индивидуальные особенности членов коллектива и степень групповой сплоченности. Руководитель оказывает влияние практически на все факторы, определяющие социально-психологический климат.

Развитие организации невозможно без конфликтных ситуаций, обусловленных борьбой противоположностей. Конфликтные ситуации могут решаться конструктивным путем, что в последствии приведет к положительному развитию личности отдельных сотрудников, так и взаимоотношений всего коллектива в целом. Любой человек уже в силу своего присутствия в социальной группе, а тем более участвуя в совместном труде, оказывает влияние на многие сферы жизни коллектива.

#### **1.4. Влияние личных психологических особенностей на положения в коллективе**

В ролевой теории личности существуют два основных понятия, с помощью которых описывается ее социальное поведение. Это «социальный статус» и «социальная роль». Основные положения этой теории были сформулированы американским социологом и социальным психологом Дж.Г. Мидом в книгах «Роль, Я и общество» (1934) и «Исследование человека» (1936).

Социальная роль есть фиксация определенного положения, которое занимает тот или иной индивид в системе общественных отношений. Более конкретно под ролью понимается «функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемый от каждого, занимающего данную позицию» [31]. Эти ожидания, определяющие общие контуры социальной роли, не зависят от сознания и поведения конкретного индивида, их субъектом является не индивид, а общество.

Можно поэтому сказать, что социальная роль есть «общественно необходимый вид социальной деятельности и способ поведения личности» [13]. Также социальная роль во многом зависит от общественной оценки, социальные роли могут подвергаться общественному порицанию или одобрению, это во многом зависит от норм и ценностей данной группы, в одной группе такую роль могут одобрять, а в другой нет. Стоит заметить, что при оценке обществом социальной роли, оценка не отождествляется с конкретной личностью обладающей данной ролью, оценка накладывается именно на определенную социальную деятельность сопутствующей этой роли [52].

Принимая на себя какую-либо социальную роль, данную ему положением жизненной ситуации (ребенок, брат), либо же выбранную индивидом самостоятельно, что относится к любому виду деятельности, человек принимает на себя стандарты и поведение присущие этой роли,

осуществляя контроль над своим поведением в данной группе. Это и есть часть процесса социализации, осваивание своих социальных ролей, взаимодействовать с другими относительно своей социальной роли, и присущим ей поведением. Осваивая свой социальный опыт и воспроизводя его через общение и деятельность, личность проходит свою социализацию [8].

Рассматривая социальную роль через социально-психологический аспект, можно выделить следующие. Индивиду, занимающему определенный статус в системе взаимодействий, приписывают, приближенные этому статусу действия и характеристики. Также индивид должен осознавать приписываемые его социальной ролям нормы поведения, отвечать ожиданиям его группы.

Парсонс выделил пять характеристик через которые может быть описана любая роль [51]:

- Эмоциональность. Есть роли, которым присуще эмоциональная сдержанность, чаще всего они связаны с профессиональной деятельностью, другие же роли, например, членов семьи отнюдь требуют эмоциональной включенности.
- Способ получения. Одни роли предписываются человеку обществом или ситуацией, а другие человек волен выбирать сам или к ним стремиться.
- Масштаб.
- Формализация. Профессиональные роли ограничены своей формализацией, другие роли не имеют своего регламента и видоизменяются под следствием характеристик своего носителя.
- Мотивация. Разным ролям присуще свои мотивы.

Индивид может иметь несколько ролей, поэтому ему нужно разграничивать свое поведение присущее определенным ролям в зависимости от окружающего его общества и ситуации. Однако среди всех имеющихся у него статусов, всегда доминирует один статус которому присуще главное занятие индивида [16].

Существуют разные виды статусов, в одной из классификаций их различают на приобретенный и предписанный. Предписанный статус индивиду присваивает группа независимо от его характера и личностных качеств. Приобретенный социальный статус присваивается индивидом относительно его направленных характеристик и его поведения, это статус индивид завоевывает сам [22].

Выше была описана структура группы, Л. Г. Почебут, В.А. Чикер где межличностные взаимоотношения представляют из себя следующие статусные позиции: лидер, принятые, изолированные, отвергнутые [32].

Обратимся к типологии Дж. Морено, он разделяет структуру на формальную и неформальную. Исходя из этого принципа можно поделить лидеров на формальных и неформальных. Рассмотрим, чем отличаются эти лидеры, формальные лидеры — это люди, оказавшиеся на этом месте путем декларируемой формы, они занимают какой ни будь формальный пост, он связан с официальной организацией и имеет ответственной отвечать за свою группу. Неформальные лидеры же занимают свое место путем выбора группы, за счет своих личностных характеристик, во основном это люди за которыми хочется идти, и к мнению которых прислушиваются [44].

Поскольку в организации главное место отдается формальному лидеру, то есть руководителю, стоит разобрать, что должен из себя представлять хороший руководитель. Над данной проблематикой работали такие ученые как, В.К. Луценко, В.И. Вдовика, В.П. Родионова, они определили какими личностными качествами должен обладать руководитель, чтобы поддерживать свой авторитет в группе, иметь доверие и уважение со стороны группы. И так хороший руководитель должен: хорошо знать свое профессиональное дело; иметь высокий уровень ответственности; уметь подходить к работе с творческой стороны; быть хорошим стратегом, уметь правильно распределить обязанности и трудовую нагрузку; любить свое дело; быть честным, трудолюбивым; иметь организаторские способности; обладать



чувством справедливости и уважать личность другого; быть тактичным, целеустремленным; уметь контролировать свои эмоции [8].

Важной темой является процесс взаимодействия в группе, данным анализом занимался Р. Бейлз, путем наблюдения невербальными и вербальными коммуникациями. По итогу им были выделены определенные типы поведения благоприятно влияющие на существование группы: поведение должно быть, на решение задач и целей группы, а также член группы должен оказывать поддержку своим товарищам в группе [19].

Можно выделить определенные роли людей, обладающих поведением, направленным на решение задач коллектива:

- 1) Инициатор. Данная роль генерирует идеи для решения проблем и для достижения целей группы;
- 2) Координатор. Направляет группу в процессе деятельности;
- 3) Разработчик. Разрабатывает эффективные стратегии по решению проблем и достижению целей;
- 4) Оценщик. Оценивает предложения и работу участников группы, соответствия ее с существующими стандартами;
- 5) Контролер. Выполняет почти те же функции что и координатор, однако дополнительно подводит итоги, следит что бы группа не отклонилась от заданного курса;
- 6) Погонщик. Занимается мотивацией группы.

Люди, обладающие поведением, направленным на поддержку других, принимают следующие роли:

- 1) Вдохновитель. Ориентирован на поддержку начинаний других;
- 2) Гармонизатор. Принимает на себя роль посредника в конфликтных ситуациях;
- 3) Примиритель. Ставит мнение другого выше своего во избежание конфликтов;
- 4) Диспетчер. Побуждает группу к коммуникациям друг с другом;

5) Нормировщик. формулирует стандарты оценки происходящих процессов в группе;

6) Ведомый. Следует за любым выбором группы. (К. Рудестам, 1998).

Факторы влияющие на групповой статус индивида рассматриваемые в разных подходах психологии.

Название подходов, в определении модели поведения	Факторы, влияющие на поведение индивидов в группе.
Теория акцентуации характера	Поведение есть результат проявления особенностей характера.
Подход Юнга	Сложная структура личности, включая такие качества, как экстраверсия, интроверсия, эмоции, рациональность, коллективное бессознательное и т.д.
Типы личности по Майерс – Бриггс, в соционике	Тип личности как сочетание четырех характеристик из 16 возможных.
Теория темперамента	Поведение определяется типом темперамента.
Социальный статус и роль в группе.	Поведение зависит от статуса и роли, определяемой личности группой.
Многофакторные портреты личности Кеттела, тест ММРІ	Поведение прогнозируется на основании 16-факторного (Кеттел) или иного профиля, портрета личности.

По мнению, Н.В. Самоукиной, не существует списка определенных способностей, которыми должен обладать тот или иной специалист

определенной профессии. Какой персонал и с какими характеристиками себе подбирать, решает сама организация и для этого в организации существует психолог-диагност или консалтинговая компания. Однако пользуясь опытом из своей практики, автор может отметить какие личностные особенности все же больше всего приветствуются организацией: честность, надежность, ответственность, преданность, трудолюбие, порядочность [55].

Подводя итоги можно отметить разнообразие ролей в трудовых коллективах от формальных и неформальных слоев данной кооперации. Стоит обратить внимание и на большое значение руководителя в группе и его личностных особенностей. Индивидуальные особенности личности каждого индивида могут во многом повлиять не только на его неформальный статус в группе, но и на занимаемую должность и продвижение по карьерной лестнице. В заключении данной под главы мы бы хотели обратить внимание на определенные типы поведения, которые выдвинул Р. Бейлз, благоприятно влияющие на существование группы: поведение должно быть, на решение задач и целей группы, а также член группы должен оказывать поддержку своим товарищам в группе.

## Выводы по первой главе

Межличностные отношения включают в себя такие компоненты как общение и коммуникация. Качество межличностных отношений влияет на социально-психологический климат коллектива. От этого зависит продуктивность трудовой деятельности коллектива, его сплоченность, способности конструктивного разрешения конфликтов. На межличностные отношения и социальный статус сотрудника в коллективе влияют их индивидуальные личностные особенности.

Исходя из этого мы выделили следующие критерии личностных особенностей, которые могут повлиять на положение в коллективе и на общий психологический климат коллектива:

- Коммуникативная сфера
- Эмоциональная сфера
- Конфликтность

Таким образом, проведенный анализ психологической литературы в I главе исследования, позволил сделать следующие выводы:

- межличностные отношения – это взаимная готовность субъектов к определенному типу взаимодействия, организационно-технологические взаимодействия, статусно-ролевая взаимосвязь, административно-психологическое взаимовлияние, эмоционально-логическое взаимопознание.

- качество взаимоотношения в коллективе, рабочие условия и отношение руководителя все это, в совокупности, определяет морально-психологический климат коллектива.

- психологические особенности личности индивида имеют не маловажное влияние на положение данного индивида в группе, и на свой приобретённый социальный статус.

## **Глава 2. Констатирующий эксперимент и его анализ**

### **2.1. Методика организации констатирующего эксперимента**

С учётом положений, изложенных в выводах к главе 1, сделанных на основании теоретического анализа, нами была выполнена экспериментальная работа по исследованию особенностей межличностных отношений в коллективе системы МВД.

Цель констатирующего эксперимента - изучить особенности межличностных отношений в коллективе системы МВД

Исследование проводилось на базе отдела полиции №2 МУ МВД России «Красноярское». В эксперименте приняли участие 27 человек (19 мужчин и 8 женщин). Критерий отбора испытуемых главным образом был связан с их сферой деятельности. Тестирование проводилось в период сентября 2020г.

Тестирование СМИЛ проводилось в кабинете психолога, индивидуально для каждого сотрудника, в спокойной обстановке; тесты для определения психологического климата, стиля руководства и социометрия, проводились в кабинете данного подразделения, в полном составе.

В изучение особенностей межличностных отношений в коллективе системы МВД, мы опирались на исследование таких параметров как:

- 1) социально психологический климат;
- 2) стиль руководства;
- 3) личные психологические особенности (коммуникативная, эмоциональная сфера, конфликтность)
- 4) межличностные отношения в группе

Для подтверждения гипотезы нашего исследования нами были использованы следующие методики:

- 1) Методика оценки социально-психологического климата.

Методика предназначена, для выявления уровня удовлетворённости своей работой, оценивания сотрудниками различных сторон жизни и деятельности своего коллектива.

2) Смил, (Л.Н.Собчик).

Цель методики: раскрытие индивидуальных свойств личности нормального человека.

3) Социометрический тест (по Дж. Морено).

Цель методики: исследовать симпатии и антипатии, чтобы в соответствии с полученными результатами осуществить определенные изменения.

4) Методика оценки стиля управления руководителя.

Цель методики: выявить общие отношения сотрудников к начальству, стиль управления руководителя, степень влияния руководителя.

## 2.2. Анализ и интерпретация результатов констатирующего эксперимента

По результатам методики СМИЛ мы выделили критерии влияющие на взаимоотношения сотрудника в коллективе, а именно: коммуникативная сфера, эмоциональная сфера, склонность к конфликтам. Результаты, представленные в приложении таб.1, диагностики индивидуальных личностных качеств, коллектива МВД, численностью в 27 сотрудников, показали, что в коллективе присутствуют 66,6%(18ч.) сотрудников с высоко развитой коммуникативной сферой, большинство из них уверенные в себе личности; у 29,7%(8ч.) средний уровень стремления к коммуникациям; 3,7%(1ч.) имеют низкий уровень развития коммуникации, что характеризует его как замкнутого, застенчивого человека. Касаясь эмоциональной сферы: 18,6%(5ч.) сотрудников сбалансированная эмоциональная сфера, что свидетельствует об их эмоциональной устойчивости; 81,4%(22ч.) сотрудников подвержены повышенной эмоциональности. Учитывая уровень конфликтности можно выделить 40,7%(11ч.) сотрудников со средним уровнем конфликтности, 40,7%(11ч.) с высоким и 18,6%(5ч.) с низким. Наглядно это представлено на рисунке 1, рисунке 2 и рисунке 3.

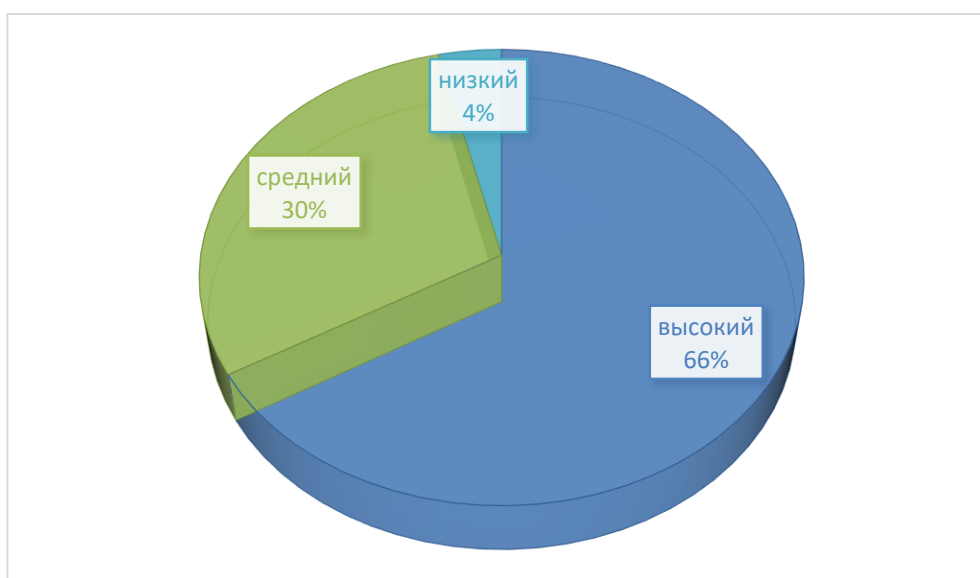


Рисунок 1 – Сопоставление уровня коммуникативной сферы сотрудников, по результатам диагностики СМИЛ, в коллективе МВД.



Рисунок 2 – Сопоставление уровня эмоциональной сферы сотрудников, по результатам диагностики СМИЛ, в коллективе МВД.

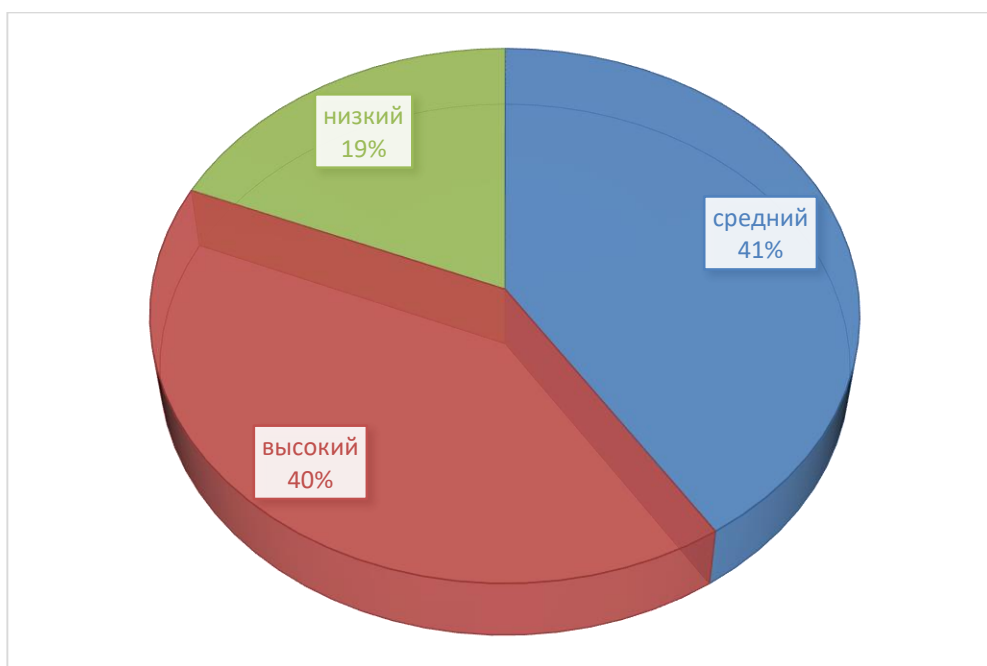


Рисунок 3 – Сопоставление уровня конфликтности сотрудников, по результатам диагностики СМИЛ, в коллективе МВД.

Вывод: В коллективе преобладает численность сотрудников с высоким уровнем развития коммуникативной сферы; также наиболее часты случаи выявления повышенной эмоциональности у сотрудников; что касается



ситуации уровня конфликтности в коллективе, то большинство сотрудников, в совокупности, имеют средний и низкий уровень конфликтности.

Результаты СПК, представленные в приложении, таблица 2, показали, что большинство сотрудников не очень довольны сплоченностью коллектива, а именно 41,7%, совсем не довольны- 33,3%, в основном довольны - 16,7%, довольны- 8,3%. Рис.4.

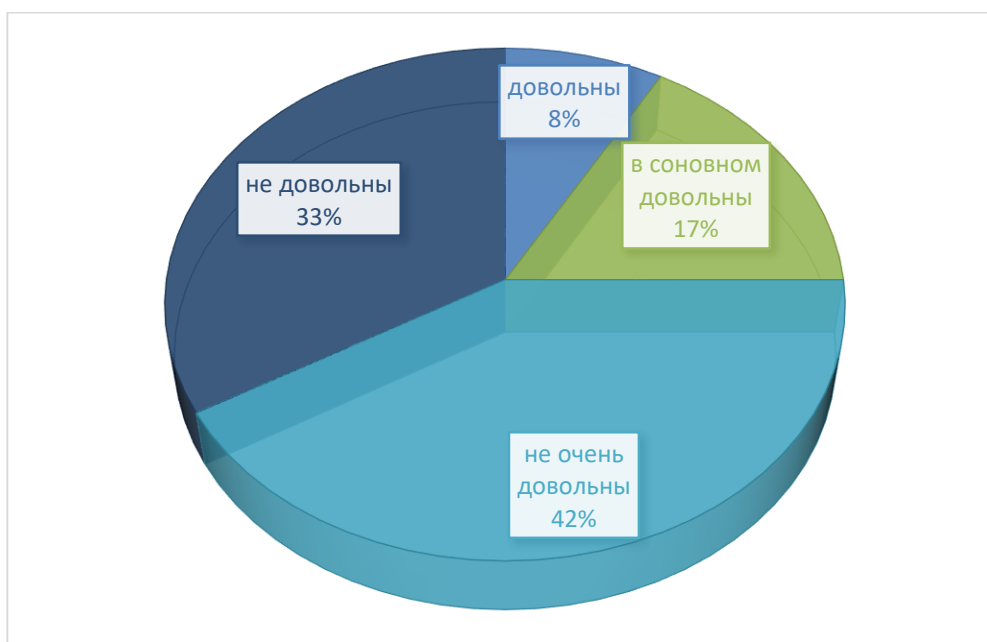


Рисунок 4 – Показатели степени удовлетворенности сотрудников сплоченностью коллектива МВД.

В оценке особенностей поведения товарищей на работе, большинство сотрудников отметили успешное взаимодействие между собой в коллективе: 25%-проявляются у всех, 50%-проявляются у большинства, 25%-проявляются у некоторой части коллектива. Рис.5.



Рисунок 5 – Показатели оценки, сотрудников, проявления успешного взаимодействия между собой в коллективе.

Также в оценке особенностей поведения товарищей на работе, в частности наличие конфликтности у сотрудников, 8,3% ответили, что проявляются у всех, 16,7% - проявляются у большинства, 66,7% - проявляются у некоторой части коллектива, 8,3% затрудняются ответить. Рис. 6.

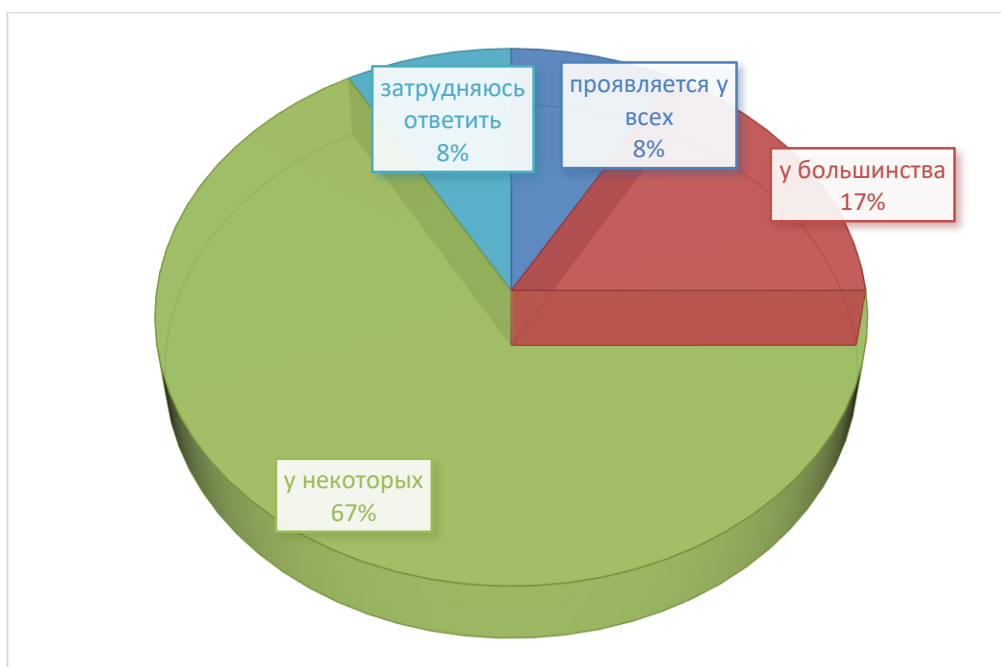


Рисунок 6 – Показатели оценки, сотрудников, проявления конфликтности в коллективе.

Климат в коллективе отдела полиции №2 МУ МВД России «Красноярское» оценивается преимущественно как среднеблагоприятный, на это указали – 83,3%, как благоприятный – 8,3% и неблагоприятный считают – 8,3%. Рис 7.

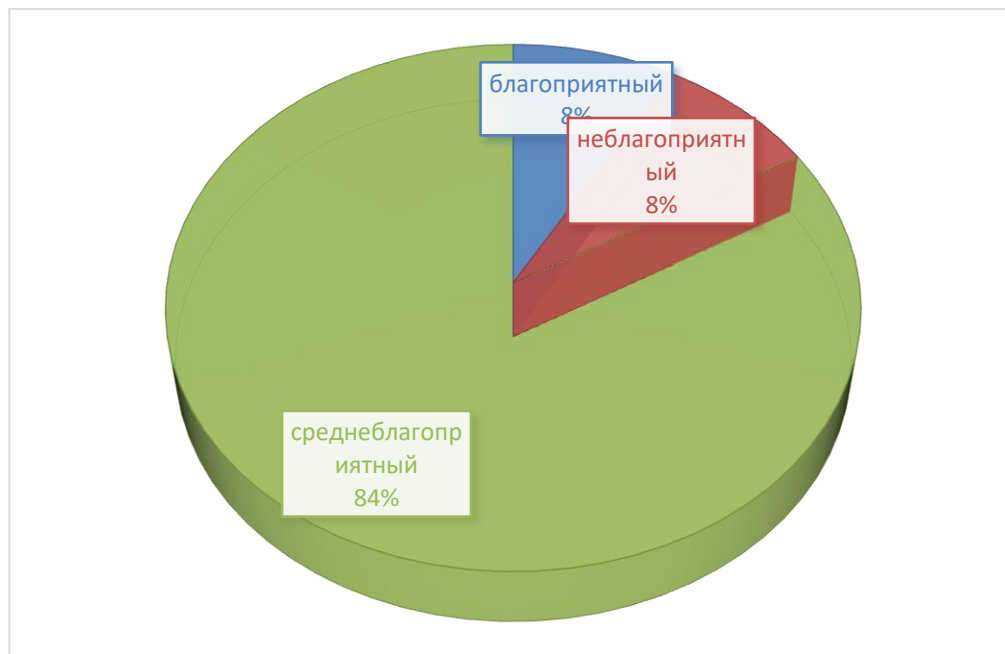


Рисунок 7 – Показатели оценки, сотрудниками, социально-психологического климата в коллективе МВД.

Вывод: Исследование социально психологического климата показали, что сотрудники не вполне удовлетворены сплоченностью коллектив. По мнению сотрудников, большинство коллег успешно взаимодействуют между собой в коллективе, также у большинства сотрудников отметили наличие у коллег проявление конфликтности на работе.

По результатам социометрии, представленных в приложении таблица 3 мы выявили три группы сотрудников: с высоким, средним и низким социальным показателем статуса. Показатели основываются на результатах общего соотношения всех выборов группы в отношении сотрудника. И так, сотрудников с высокими показателями социального статуса – 18,6%(5ч.), со средними показателями – 66,6%(18ч.), с низкими – 14,8%(4ч.).

Если взять каждую, распределенную нами, группу за 100%, то в соотношении будет видно, что в группе с высоким социальным показателем

больше половины сотрудников обладают высоким уровнем коммуникативной сферой, и не высоким уровнем конфликтности. В группе с низким показателем социального статуса преобладают сотрудники с высоким уровнем конфликтности, отсутствуют сотрудники со сбалансированной эмоциональной сферой, также большинство сотрудников обладают высокой общительностью. Рис.8.

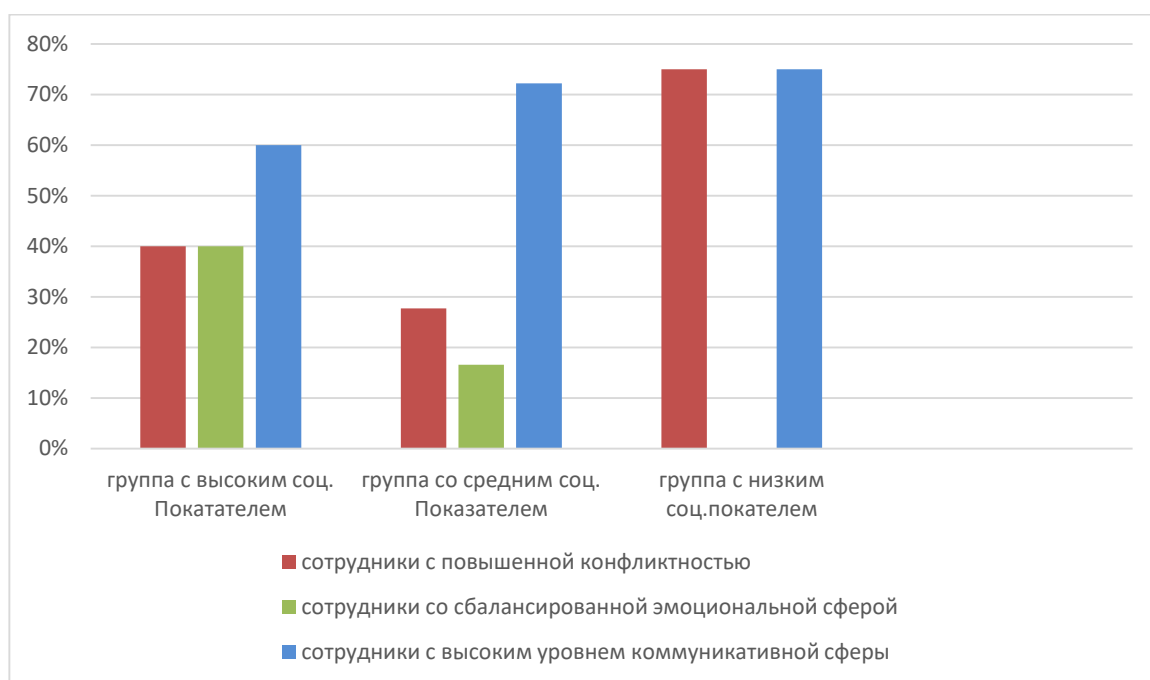


Рисунок 8 – Соотношение личностных особенностей (конфликтность, эмоциональность, коммуникабельность) сотрудников в каждой, отдельной социальной группе коллектива МВД.

Вывод: Коллектив, по большей части, дает предпочтение сотрудникам со сбалансированной эмоциональной сферой и средним уровнем конфликтности. Часто сотрудники с низким уровнем показателей статуса, оказываются с выявленной повышенной эмоциональностью и высоким уровнем конфликтности.

Диагностика управленческих качеств, профессионального и личностного статуса руководителя, представленные в приложении таблица 4, показали, что коллектив относится к руководителю с уважением. У большинства сотрудников высокая степень доверия к руководителю. Также в

основном сотрудники отметили позитивное влияние руководителя на климат в коллективе.

По стилю управления руководителя, 91,7% сотрудников ответили – демократический, 8,3% - либеральный. Рис.9.

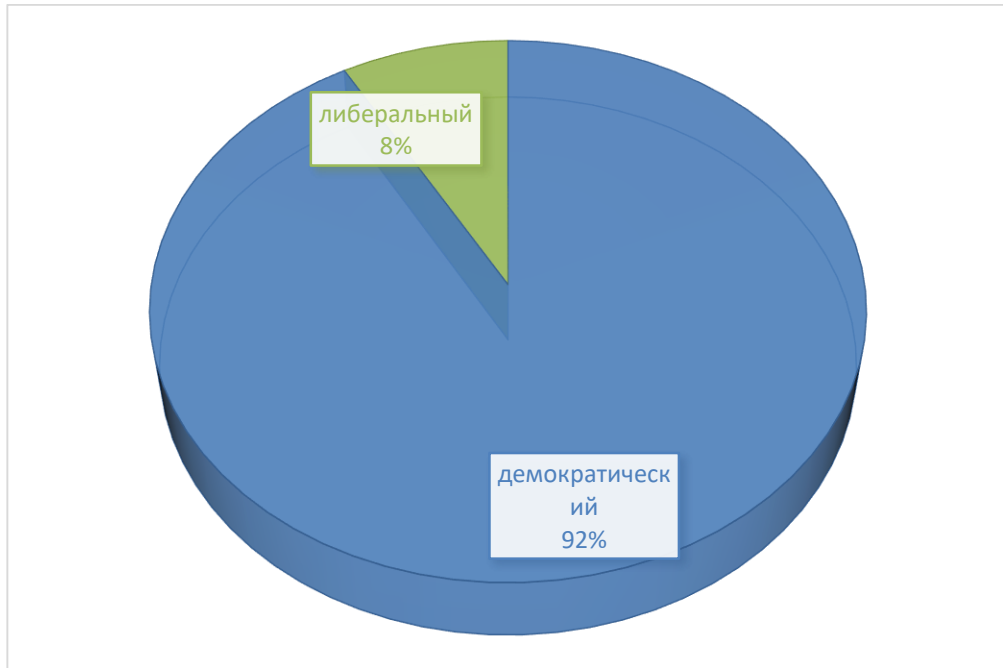


Рисунок 9 – Показатель оценки, сотрудниками, стиля управления руководителя коллектива МВД.

## **Выводы по второй главе**

По итогу результатов исследования коллектива можно сделать вывод, что большинство сотрудников имеют высокий уровень коммуникативной сферы, что характеризует их как активных, общительных, чаще всего уверенных в себе людей, также у большинства сотрудников выявлена повышенная эмоциональность, что приписывает им импульсивность, чувствительность, несмотря на это, большинство сотрудников имеют низкий или средний уровень конфликтности.

Коллектив, по большей части, дает предпочтение сотрудникам со сбалансированной эмоциональной сферой и средним уровнем конфликтности. Часто сотрудники с низким уровнем показателей статуса, оказываются с выявленной повышенной эмоциональностью и высоким уровнем конфликтности.

Руководитель данного коллектива имеет демократический стиль управления, позитивно влияет на климат коллектива. Сотрудники относятся к нему с уважением и доверием.

По итогам исследования коллектив отметил успешное взаимодействие сотрудников между собой. Однако наличие неудовлетворённости сплоченностью и конфликтов в коллективе, сказывается на социально психологическом климате, который оценивается как - среднеблагоприятный.

### **Глава 3. Методические рекомендации по улучшению межличностных отношений в коллективе системы МВД**

#### **3.1. Научно–теоретическое обоснование программы психологического сопровождения по оптимизации межличностных отношений сотрудников в коллективе системы МВД**

Качество социально-психологического климата в рабочем коллективе безусловно сказывается на эффективности и результате общей трудовой деятельности данного подразделения. В связи с этим любой, заинтересованный в продуктивной трудовой деятельности своего коллектива, руководитель будет уделять внимание этому фактору. Для этого в организации существует такое подразделение как, ОМПО – отдел морально-психологического обеспечения сотрудников. Штатный психолог следит за морально-психологическим здоровьем сотрудника, состоянием социально-психологического климата, оказывает психологическую помощь сотрудникам и их семьям.

Проводя теоретический анализ данной проблематики исследования, нами было выявлено, что одной из основ социально-психологического климата коллектива, является межличностные отношения между сотрудниками. О.Н. Громовой также отмечал влияние качества межличностных отношений на эффективность коммуникации между людьми, что в рабочем коллективе может привести к понижению продуктивности трудовой деятельности сотрудника [45]. На качество межличностных отношений могут влиять разнообразные факторы, нас интересует влияние: личностных психологических особенностей сотрудников. Из индивидуальных особенностей личности сотрудника, мы акцентировали свое внимание на: коммуникативную сферу, эмоциональную сферу и конфликтность.

Результаты констатирующего эксперимента показали, что данные личностные особенности влияют на социальный статус сотрудника в коллективе. Сотрудники данного коллектива чаще всего отдавали

предпочтения коллегам со сбалансированной эмоциональной сферой и не высоким уровнем конфликтности. Это свидетельствует о том, что людям чаще всего приятнее вступать во взаимодействие с людьми: спокойными, положительно ориентированными на собеседника, оптимистично настроенными, способными рационально и продуктивно подходить к решению проблем, обладающими высоким уровнем саморегуляции.

Остановимся на последнем компоненте вышеперечисленного. На психологическом состоянии сотрудника в течение дня сказываются, как и внешние условия рабочей атмосферы, в том числе различные стрессовые ситуации, так и физическое состояние организма, усталость, недомогание. Все это может привести к неустойчивому эмоциональному состоянию сотрудника: вспыльчивости, агрессивности. В свою очередь такое состояние может повлиять на качество коммуникации сотрудника с коллегами. Человек с низким уровнем саморегуляции чаще всего подвержен такому состоянию [39]. Из этого следует, что с сотрудниками, для повышения устойчивости эмоциональной сферой, следует проводить работу над развитием уровня саморегуляции.

Существует не мало теорий относительно данной темы. Автор системно-деятельностной теории, Л.Г.Дикая, предполагает, что психологическая саморегуляция рассматривается как система и как деятельность, связанная с профессиональной средой индивида и адаптацией. В качестве системы, саморегуляцию, автор рассматривать в контексте перехода индивида от бессознательности к осознанным и доведенным до автоматизма формам [34]. Им было выделено несколько уровней:

- 1) Непроизвольный уровень.
- 2) Произвольный уровень.
- 3) Сознательная регуляция.
- 4) Целенаправленный осознаваемый уровень.

Автор системно-функциональной теории А. О. Прохоров, рассматривал психологическую саморегуляцию, как переход от одного психического



состояния к иному, связанному с представлениями о желаемом настроении [63].

Исследователь О.А. Конопкин, определяет концептуальную модель психологической саморегуляции. В данной модели он определяет саморегуляцию как системно-организованный процесс психической активности человека направленный на поддержания, построения, управления разными формами произвольной активности, для реализации достижения определенных целей выбранных для себя человеком [30].

При достаточно уровне внутренних структур саморегуляции и ее компонентов, человек способен более эффективно поддерживать и регулировать деятельность для достижения своих личных целей, не взирая на влияния из внешней среды. Сама компонентная структура при этом является универсальным помощником и эффективна при самых разных формах произвольной активности человека [54].

Модель основанную на регулирование опыта человека, предлагает А.К. Осницкий. Суть модели заключается в значимости для человека самого понимание возможностей регуляции. Исследователь предполагает, что наличие у человека достаточной осведомленности о возможностях самоуправления, станет для него важной мотивацией для разработки своих стратегий в достижении индивидуальных целей и решении задач. В данное понимание саморегуляции, входит структурированная система знаний и умений, направленная на эффективную регуляцию деятельности и поведения. Для эффективной саморегуляции человеку требуется развивать способности рефлексии и ценностно-мотивационный умения, разрабатывать свою привычную активизацию, операциональные умения и умения сотрудничества. Тесно связаны со становлением саморегуляции такие знаковые средства как, речь, письменность, счет. Разбирая составляющие саморегуляции с точки зрения сознания можно выделить как цель, освоения умений саморегуляции, образов способных управлять воздействием, также сама оценка проживаний успеха и не успеха [14].

Функции буфера между влиянием биологических и небιологических факторов среды на личность, осуществляющую функцию их координации, служит психические состояния человека [9]. Умение адаптироваться к разным изменениям окружающей и внутренней среды, позволяет организму сохранять свое моральное и физическое здоровье. Способствует этому, действия механизмов саморегуляции, открытые ученым И.П. Павловом. Он проводил эксперименты, при которых искусственно изменял уровень артериального давления у животных с помощью произведения небольших кровопусканий, пускания в кровь различных растворов, раздражая тот или иной нерв. Им было замечено, что каждый раз через некоторое время давление крови возвращало свой исходный уровень. Это послужило установлению принципа саморегуляции, определяемый как форма взаимодействия внутри организма, который стремится при наличии отклонения от нормы вернуть все к исходной норме. Данный принцип впоследствии приобрел имя «золотого правила саморегуляции».

Разберём, что же имеет свое влияние на глубину нашего восприятия:

- 1) Нервные процессы возбуждения и торможения и их характер взаимодействия;
- 2) Уровень потока возбуждающих и успокаивающих раздражителей;
- 3) Степень умственной и физической включенности;
- 4) Мотивация субъекта;
- 5) Внешние условия и множество других факторов.

Существует классификация методов направленных на влияние и развитие саморегуляции, выдвинутая Г.В. Безюлевой, она разделяет приемы воздействия на такие заключающие саморегуляции как физическую, основаную в первую очередь на снятие эмоционального напряжения путем упражнений включающих дыхательную гимнастику и мышечную нагрузку; когнитивную, включающую систему самопрограммирования (фиксация на собственных мыслях; программирование мыслей на позитивные; развитие положительного отношение к себе, другим людям, в целом к жизни);

сенсорно-перцептивную, а именно работу с ощущениями и восприятием себя и окружающих (контроль эмоционального состояния); использование воображения, визуализация (создание внутренних образов, активизация представлений и др.) [4].

Также навыки саморегуляции могут стать полезными в ситуациях конфликта. В жизни коллектива не редко случаются конфликтные ситуации, причины таких ситуаций могут быть разнообразными: Организационно-технические: распределение ресурсов; неудовлетворительные коммуникации; различия в целях и т. д. Психологические (социально-психологические): индивидуально-психологические особенности; социально-психологические явления (позиция, статус, роль, внутренняя установка и др.) [42].

Конфликт имеет свою динамику и свое развитие, в основном авторы выделяют следующие ступени: возникновение объективной предконфликтной ситуации; осознание ситуации, партнерами взаимодействия, как конфликтной; ситуация конфликта как такового; разрешение конфликта, что не всегда имеет место; послеконфликтная ситуация [36]. Конструктивное разрешение конфликта может привести к его положительным последствиям, например, новый уровень развития межличностных отношений участников конфликта.

### 3.2. Методические рекомендации психологического сопровождения по оптимизации межличностных отношений сотрудников в коллективе системы МВД

Исходя из вышесказанного и результатов констатирующего эксперимента, мы разработали программу психологического сопровождения по оптимизации межличностных отношений сотрудников в коллективе системы МВД, основанную на: работе с эмоциональной устойчивостью сотрудников, путем развития саморегуляции; и работе с уровнем конфликтности сотрудника, путем психологического просвещения по данной тематике и упражнений основанных на практике путей разрешения конфликта. Рис. 10.



Рисунок 10. Наглядное содержание программы психологического сопровождения по оптимизации межличностных отношений сотрудников в коллективе системы МВД.

Наша программа включает в себя два плана работ: индивидуальную работу с личностью и групповую работу в коллективе. Индивидуальная работа представляет собой, упражнения по развитию саморегуляции, которые будут проводиться в кабинете психолога индивидуально с каждым сотрудником. Групповая работа включает в себя тренинг по урегулированию конфликтов.

Стоит обратить внимание на правила использования приемов саморегуляции, ведь неадекватное применение данных техник может повредить здоровью человека. Поэтому существуют определенные правила, позволяющие рационально влиять на психику и волевые процессы [48].

1. При использовании данных техник, и для успешного и эффективного результата воздействия, важно периодически проводить оценку промежуточных этапов деятельности, что способствует своевременному внесению изменений в данные действия, при необходимости возвращаясь к проделанной работе, и добиваться поставленного результата.

2. Все самовнушения должны иметь направленность на формирование хорошего самочувствия, развития оптимистического отношения к жизни, ясного сознания. Любые внушения, предполагающие отрицательные установки категорически запрещаются.

3. Во время занятий следует следить за своим самочувствием и при возникновении любого недомогания, либо негативных эмоциональных состояний, общего дискомфорта обязательно следует обратиться за консультацией к специалисту (психологу, врачу).

4. Если вы имеете какие-либо соматические заболевания, стоит проконсультироваться с врачом.

5. Приступая к занятиям, следует быть самим собой и принимать себя ведь изменения происходят только тогда, когда человек становится самим собой, а старается быть похожим на других. Ни от решения «быть лучше»

других, или кому-то что-то доказать, ни от требований и уговоров близких людей никаких изменений не произойдет, важно действовать только по своей инициативе и делать это для себя, понимая зачем вам это нужно.

Индивидуальная работа по развитию саморегуляции включает в себя следующие упражнения:

**Цель:** Сохранение и укрепление психического здоровья, развитие эмоциональной устойчивости, снятия нервно-психического напряжения.

**Дыхательная гимнастика:** Упражнения, ориентированные на глубокое дыхание – важная составляющая всех видов расслабляющих процедур. Глубокое дыхание является техникой, которой можно воспользоваться в любое время и в любом месте, для того чтобы снять эмоциональное и физиологическое возбуждение, связанное со стрессом (К.П. Бутейко).

Способ 1. Несущественно в какой позе, важно постараться по возможности расслабить мышцы тела и сконцентрировать внимание на дыхании. На счет 1-2-3-4 делайте медленный глубокий вдох (при этом живот выпячивается вперед, а грудная клетка неподвижна); на следующие четыре счета проводится задержка дыхания; затем плавный выдох на счет 1-2-3-4-5-6; снова задержка перед следующим вдохом на счет 1-2-3-4. Уже через 3-5 минут такого дыхания вы заметите, что ваше состояние стало заметно спокойней и уравновешенней.

Способ 2. Нужно представить перед своим носом парящую пушинку на расстоянии 10-15 см. Дышите только носом и так плавно, чтобы пушинка не колыхалась.

### **Методика релаксации Ж. Джекобсона:**

Целью упражнений, является полная релаксация, способствующая снятию нервного напряжения. Методика основана на следующих принципах: после сильного напряжения мышцы стремятся к расслаблению; за полной физической релаксацией следует спад эмоциональной активности, за счет чего достигается состояние покоя. Описание техники релаксации доступно в приложении, Упражнение 1.

**Медитация:** это один из классических способов развития спокойного сосредоточения, являющегося в конечном счете средством восстановления и координации психических и физических функций, создания ясности мышления, снятия умственно-эмоционального напряжения и т.п. Применение медитации способствует развитию пассивно-созерцательного отношения к тревожным факторам и переводу негативных эмоций в нейтральные или даже положительные.

### **Тренинг по развитию навыков урегулирования конфликтов.**

**Цель:** формирования, у сотрудников, навыков способствующих конструктивному разрешению конфликтных ситуаций.

#### **Задачи программы:**

- 1) обучение методам нахождения решения в конфликтных ситуациях;
- 2) помощь участникам в умении не предвзято оценивать конфликтную ситуацию;
- 3) корректировка поведения участников в сторону снижения их конфликтности (конфликтность в личностно-эмоциональной сфере);
- 4) сплочение конкретного коллектива (в случае если все участники представляют один коллектив), развитие умений и навыков командного взаимодействия.

#### **Упражнение: «Ассоциации»**

Каждый должен подумать и прочувствовать с чем у него ассоциируется слово «Конфликт». После этого все выскажут свое мнение и видение.

Это упражнение поможет определить характер и глубину эмоций относительно конфликтных ситуаций в жизни каждого участника, степень влияние этих эмоций на поведение, с целью дальнейшей работы над управлением эмоционального состояния.

Продолжительность: 10 мин.

**Тест:** Томаса «Поведение в конфликтной ситуации»

Тест позволяет выявить ваш стиль поведения в конфликтной ситуации. Выведенная авторами двухмерная модель урегулирования конфликтов состоит из двух измерений:

- 1) Поведение личности, учитывающее интересы других людей
- 2) Поведение личности, игнорирующее интересы и цели других людей и направленное на защиту собственных интересов

Таким образом, на основе различных комбинаций выраженности измерений выделяются 5 способов урегулирования конфликтов:

- 1) Соперничество
- 2) Приспособление
- 3) Компромисс
- 4) Избегание

Инструкция: Вам будет предложено 30 пар вариантов различного поведения в конфликте. В каждой из пар необходимо выбрать одну наиболее близкую Вам. Правильных или ошибочных ответов нет, старайтесь отвечать вдумчиво и правдиво, т.к. только от этого зависит достоверность результата теста.

Время прохождения теста: 10 минут

### **Теория:**

Рассмотрим возникновение и развитие конфликтной ситуации. Конфликтная ситуация создается одним или несколькими субъектами социального взаимодействия и является предпосылкой конфликта.

- Ситуация конфликта и ее осознание участниками, может повлиять на их моральное состояние и поведение в коллективе.

- Этап открытого конфликтного взаимодействия, может проявляться в том, что участник конфликта приступит к активным действиям (в форме демарша, предупреждения, заявления и т.п.), с целью на нанесение ущерба «противнику». Другой участник в свою очередь, предпринимает ответные действия против данного инициатора конфликта.



- На этом этапе участники конфликта способны открыто заявлять о своих позициях и выдвигать требования. В то же время они не вполне могут осознавать собственные интересы и не иметь понятия сути и предмета конфликта.

- В зависимости от содержания, разрешение конфликта может быть достигнуто двумя методами (средствами): педагогическими (беседа, убеждение, просьба, разъяснение и т.п.) и административными (перевод на другую работу, увольнение, решения комиссий, приказ руководителя, решение суда и т. п.).

Данные Фазы конфликта отражают его динамику прежде всего с точки зрения реальных возможностей его разрешения.

Продолжительность: 5 мин

### **Упражнение «Неуверенные, уверенные и агрессивные ответы»**

Цель: проиграть ситуацию безоценочных высказываний.

Педагог: «Каждый день мы сталкиваемся с разными ситуациями, и иногда можем стать участником конфликта. Чтобы уменьшить вероятность возникновения конфликтных ситуаций, необходимо научиться уверенно и спокойно реагировать на провокации. Для этого мы смоделируем неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов в разных ситуациях.

Итак, ситуации будут следующие:

- 1) Друг не смог выполнить вашу просьбу.
- 2) Друг требует от вас встречи или помощи, хотя в данный момент вам это совершенно не удобно.
- 3) Вы что-то покупаете в магазине, простояли длинную очередь, позади вас еще много людей. Человек стоящий в очереди после вас, сделал вам замечание, упрекая вас в медленном выборе товара.
- 4) Собеседник никак не проявляет интереса к вашему рассказу, хотя вы считали эту новость очень важной и стремились получить эмоциональный отклик.

- 5) Товарищ, к которому вы не испытываете должного доверия, просит одолжить ему какую-либо дорогостоящую вещь.
- 6) Предложите каждому из участников разные ситуации. Их можно разыграть в парах. Вместе обсудите ответ каждого участника.

Продолжительность: 30 минут.

**Упражнение:** «Сглаживание конфликтов»

Группа делится на команды по три человека.

Задача каждой команды – придумать сценарий, в котором два человека представляют конфликтующие стороны, а третий – старается их примирить. Вам необходимо в течение пяти минут придумать конфликтную ситуацию и обыграть ее.

Продолжительность: 20 мин

**Упражнение** «Конфликт: способы решения»

Цель: изучить различные способы разрешения конфликтов.

Психолог: «Давайте поделимся собственным опытом выхода из конфликтных ситуаций. Я думаю, обсуждение поможет нам найти новые способы их решения».

Во время обсуждения записывайте варианты ответов на доске в виде списка. К примеру, это может выглядеть так:

- 1) извиниться, если не прав;
- 2) спокойно выслушивать претензии партнера;
- 3) не переходить на критику;

Педагог: «Какими бы разнообразными ни были стратегии поведения в конфликтной ситуации, непременным условием для ее конструктивного разрешения являются:

- 1) умение понять своего противника, посмотреть на ситуацию его глазами;
- 2) желание объективно разобраться в причинах конфликта;
- 3) готовность сдерживать свои негативные чувства;
- 4) готовность обоих найти выход из трудной ситуации.

- 5) Необходимо делать акцент не на вопрос «Кто виноват?», а на вопрос «Что делать?»
- 6) Не забывайте, что выйти из конфликтной ситуации часто помогает чувство юмора».

Продолжительность: 20 минут

**Мозговой штурм:**

Участники тренинга размышляют и обсуждают причины, побуждающие людей вступать в открытые конфликты без попыток мирного урегулирования, о последствиях такой формы поведения. Рассматривают положительные и отрицательные последствия конфликта.

Продолжительность: 20 мин

Рефлексия, подведение итогов тренинга.

### **Выводы по третьей главе**

Таким образом, нами было выявлено, что уровень развития таких особенностей личности как: эмоциональная сфера, конфликтность, влияет на социальное положение сотрудника в коллективе, уровень симпатий группы по отношению к нему.

В связи с этим мы разработали программу, направленную на развития качеств личности для повышения эффективности межличностного взаимодействия и коммуникации коллег в коллективе. Что в свою очередь приведет к улучшению социально психологического климата, и повышению продуктивности труда данной группы. Данная программа распределена на два плана: индивидуальная работа психолога с сотрудником, по развитию его саморегуляции; групповая работа в виде тренинга по развитию навыков урегулирования конфликтов.

## Заключение

Важным условием функционирования любой организации является взаимодействие и сотрудничество людей. Субъекты этого взаимодействия могут значительно отличаться по уровню компетентности, стажу работы, статусу, способностям и характеру отношений. Это оказывает влияние на качество межличностного взаимодействия в коллективе. Уровень данного качества может привести к положительному или отрицательному результату трудовой деятельности.

Межличностные отношения – это взаимная готовность субъектов к определенному типу взаимодействия (Н.Н. Обозов). Природа межличностных отношений существенно отличается от природы общественных отношений: их важнейшая специфическая черта — эмоциональная основа. Поэтому межличностные отношения можно рассматривать как фактор психологического «климата» группы.

Профессиональная деятельность сотрудника полиции сопряжена с экстремальными нагрузками и необходимостью работы в напряженных, сложных условиях, связанных с применением оружия, физической силы и специальных средств. Она отнесена к ряду профессий, предъявляющих очень высокие психологические требования к сотрудникам. Сотрудник должен обладать такими важными личностными качествами, как стрессоустойчивость, коммуникативность, способность к групповому взаимодействию. Для высокой продуктивности данной организации и каждого сотрудника, психологу необходимо обращать внимание на качество социально психологического климата, а соответственно на качество межличностных взаимоотношений в коллективе. Положительное отношение сотрудника к работе и к своему профессиональному коллективу, скажется на повышении уровня продуктивности.

На качество межличностных отношений могут влиять разнообразные факторы, нас интересует влияние: личностных психологических особенностей

сотрудников. Из индивидуальных особенностей личности сотрудника, мы акцентировали свое внимание на: коммуникативную сферу, эмоциональную сферу и конфликтность.

В соответствии с целями и задачами магистерской диссертации была выдвинута гипотеза, подтвердившаяся в ходе исследования о том, что личностные психологические особенности, а именно: уровень развития эмоциональной сферы, коммуникативной сферы, конфликтность, влияют на социальное положение сотрудника в структуре взаимоотношений профессионального коллектива.

В исследовании использовались следующие методы сбора информации:

- 1) Методика оценки СПК.
- 2) Смил, Л.Н.Собчик.
- 3) Социометрический тест (по Дж. Морено).
- 4) Методика оценки стиля управления руководителя.

В результате исследования выявлено, что большинство сотрудников имеют высокий уровень коммуникативной сферы, что характеризует их как активных, общительных, чаще всего уверенных в себе людей, также у большинства сотрудников выявлена повышенная эмоциональность, что приписывает им импульсивность, чувствительность, несмотря на это, большинство сотрудников имеют низкий или средний уровень конфликтности.

Коллектив, по большей части, дает предпочтение сотрудникам со сбалансированной эмоциональной сферой и средним уровнем конфликтности. Часто сотрудники с низким уровнем показателей статуса, оказываются с выявленной повышенной эмоциональностью и высоким уровнем конфликтности.

Это свидетельствует о том, что людям чаще всего приятнее вступать во взаимодействие с людьми: спокойными, положительно ориентированными на собеседника, оптимистично настроенными, способными рационально и

продуктивно подходить к решению проблем, обладающими высоким уровнем саморегуляции.

На основании полученных результатов были теоретически обоснованы методические рекомендации по развитию по развитию саморегуляции и групповая работа в виде тренинга по развитию навыков урегулирования конфликтов.

**Список использованных источников**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Изд-во Аспект-Пресс. Г.М. Андреева – 2008 г.
2. Аникеев Н.П. Психологический климат в коллективе. – М.: Просвещение. Н.П. Аникеев – 2009 г.
3. Анцупов А.Я. Конфликтология. – СПб. А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов – 2000 г.
4. Арендачук И.В. Регуляция и саморегуляция психических состояний в экстремальных условиях. И.В. Арендачук.
5. Абдурахманов Р. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений. Учебник. Р. Абдурахманов – 2018 г.
6. Бодалева А.А. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, А.Г. Лаптева. –М.: Изд-во Института Психотерапии. – 2008 г.
7. Берн Эрик Трансакционный анализ в психотерапии. Эрик Берн – 2015 г.
8. Бадараев Д. Д. Социальный статус человека и критерии его определения в современном обществе // Вестник Бурятского государственного университета. Д. Д. Бадараев – 2009 г.
9. Бояринцев В.П. Проблемы психологии и психофизиологий активности и саморегуляций личности. В.П. Бояринцев – 1981 г.
10. Бобченко Т. Психологические тренинги: основы тренинговой работы. Учебное пособие для вузов Т. Бобченко – 2020 г.
11. Белоусова А. Психодиагностика. Учебное пособие А. Белоусова, И. Юматова (ред.) – 2017 г.
12. Барков С. Организационное поведение. Учебник и практикум для академического бакалавриата С. Барков (ред) – 2019 г.
13. Буева Л.П. Социальная среда и сознание личности. Л. П. Буева – 1968 г.
14. Банщикова Т. Осознанная саморегуляция в управлении агрессией. Т. Банщикова, Е. Фомина, В. Соломонов и др. – 2018 г.



15. Васильев Н. Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб.: Н. Н. Васильев, – 2002 г.
16. Горнаков Э. И Социальный статус и уровень притязаний личности // Отдел кадров. Э. И. Горнаков– 2005 г.
17. Галеева Л.В. Факторы, определяющие социально-психологический климат. Статья. Л.В.Галеева
18. Гулевич О. Психология межгрупповых отношений. Учебник для бакалавриата и специалитета О. Гулевич – 2019 г.
19. Донцов А.И. Психология коллектива. – М.: Изд-во МГУ. А.И. Донцов – 2006 г.
20. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. С. М. Емельянов – 2009 г.
21. Емельянов С. М. Управление конфликтами в организации. – СПб.: Авалон, Азбука-классика, С. М. Емельянов – 2006 г.
22. Журавлева А.Л. «Социальная психология», А.Л. Журавлева– 2002 г.
23. Зеркин Д. П. Основы конфликтологии: Курс лекций. – Ростов-на-Дону: Феникс, Д. П. Зеркин – 1998 г.
24. Косырев В.Н Коллектив: сущность и методы изучения. В.Н. Косырев, М.И. Старов, В.Г. Евстратов– 1993 г.
25. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. – Минск, Изд-во БГУ. Я.Л. Коломинский– 2009 г.
26. Куницына В.Н. Межличностное общение. –СПб.: Питер. В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша– 2006 г.
27. Кузьмин Е. С. Руководитель и коллектив. Е. С. Кузьмин, И. П. Волков, Ю. Н. Емельянов. – 1974 г.
28. Комаров В.Ф. Исследование стилей руководства Курта Левина методом деловых игр. Статья. В.Ф. Комаров, Г.Н. Алоян – 2017 г.
29. Кацero А. А. Подходы к трактовке саморегуляции в психологии / А. А. Кацero, А. В. Кобзарь. – 2014 г.

30. Конопкин О. А. Психология саморегуляции произвольной активности человека. О. А. Конопкин– 1995 г.
31. Кон И. Социологическая психология. И. Кон – 1999 г.
32. Крысько В. Психология межнациональных отношений. В. Крысько – 2017 г.
33. Латфуллина Г. Р. Организационное поведение Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой – 2007
34. Ломов Б.Ф. Психическая регуляция деятельности. Избранные труды. Б.Ф. Ломов, – 2006 г.
35. Леонов Н. Психология конфликта. Методы изучения конфликтов и конфликтного поведения. Учебник для вузов. Н. Леонов – 2020 г.
36. Лурия А. Природа человеческих конфликтов. Объективное изучение дезорганизации поведения человека А. Лурия – 2019 г.
37. Марьин М.И. Психологические механизмы общения и взаимовлияния. М.И. Марьин, Е.А. Мешалкин– 2012 г.
38. Мещерякова Б. Г. Большой психологический словарь. под редакцией Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – 2003 г.
39. Моросанова В.И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека. В.И. Моросанова – 2002 г.
40. Новиков А. Математические методы в психологии. Учебное пособие А. Новиков, Н. Новикова – 2020 г.
41. Нартова-Бочавер С. Психология личности и межличностных отношений С. Нартова-Бочавер – 2020г.
42. Обозов Н.Н. Психология конфликта. СПб. Н.Н. Обозов– 1997 г.
43. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. – Киев: Наука. Н.Н. Обозов– 2006 г.
44. Платонов Ю.П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. СПб., Ю.П. Платонов– 2007 г.
45. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения. – С-Пб.: Наука. Б.Д. Парыгин– 2009 г.

46. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студ. вузов. – М.: Изд-во «Аспект-Пресс». В.П. Пугачев – 2006 г.
47. Петровский А. В. Социальная психология: Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов / А. В. Петровский, В. В. Абраменкова, М. Е. Зеленова и др.; Под ред. А. В. Петровского. — М.: Просвещение, – 1987 г.
48. Прохоров А. Технологии психической саморегуляции. А. Прохоров — 2017 г.
49. Панфилова А. Психология общения. Учебник А. Панфилова – 2020 г.
50. Почебут Л. Организационная социальная психология. Учебник. Стандарт третьего поколения Л. Почебут, В. Чикер – 2020 г.
51. Парсонс Т. Система современных обществ. Т. Парсонс – 1997 г.
52. Рождественская Н.А. Роль стереотипов в познании человека человеком // Вопросы психологии. Н.А. Рождественская– 2009 г.
53. Робер М.А. Психология индивида и группы. М.А. Робер, Ф. Тильман – 1988 г.
54. Родионова Е. Психология стимулирования персонала. Современные решения. Е. Родионова – 2020 г.
55. Самоукина Н.В. Управление персоналом, Российский опыт. Н.В. Самоукина – 2003 г.
56. Собчик Л.Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств и межличностных отношений. СПб., Л.Н. Собчик – 2003 г.
57. Светлов В.А. Классификация стратегий поведения в конфликте. К.Томаса и Р. Килменна и единая теория конфликт. В.А. Светлов– 2014 г.
58. Столяренко Л. Основы психологии. Практикум. Л. Столяренко – 2016 г.
59. Столяренко Л. Основы психологии Л. Столяренко – 2017 г.
60. Сачкова М. Современные концепции и подходы к групповой дифференциации в малых группах. Учебное пособие для вузов М. Сачкова – 2019 г.

61. Селезнева Е. Лидерство. Учебник и практикум. Е. Селезнева – 2020 г.
62. Столяренко Л. Психология делового общения. Шпаргалка Л. Столяренко – 2017 г.
63. Соломонов В. Осознанная саморегуляция в управлении агрессией. Т. Банщикова, Е. Фомин, В. Соломонов и др. – 2018г.
64. Самыгин С. Психология общения. Учебник для колледжей Л. Столяренко, С. Самыгин – 2020 г.
65. Фокин В. Посредничество в конфликте как полигон профессионализации психологов. Пособие для начинающих В. Фокин – 2017 г.
66. Чемоданова Т.В. Социально-психологический климат в служебных коллективах. Т.В. Чемоданова. – 2001 г.
67. Шепель В.М. Управленческая психология В.М. Шепель, – 1984 г.
68. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. Р.Х. Шакуров – 1990 г.
69. Maintaining Relationships through Communication: Relational, Contextual, and Cultural Variations. Lawrence Erlbaum Associates, – 2003 г.
70. The Social Psychology of Personal Relationships. John Wiley, – 2000 г.
71. The Psychology of Interpersonal Relationships. By Ellen Berscheid; Pamela Regan. Routledge, – 2005 г.

## Приложение

Таблица 1 – Результаты диагностики сотрудников, коллектива МВД.

Р** М	СМИЛ:46.44.71/53.37.57.58.34.27.47.53.58.35; Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- высокий(скрытный) Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
А** М	СМИЛ:55.44.69/52.57.52.55.50.38.58.49.55.33; Коммуникативная сфера: средний, самокритичен, не уверен в себе(меланхолик) Конфликтность-низкий Эмоциональная сфера: сбалансированный
Г** М	СМИЛ:46.34.48/42.35.43.47.22.38.41.31.61.39 Коммуникативная сфера: средний Конфликтность-средний Эмоциональная сфера: сбалансированный
В** Ж	СМИЛ:31.35.68/47.33.53.45.56.36.48.39.64.35 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность-средний Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
Л** М	СМИЛ:46.44.66/.50.35.52.49.41.42.49.40.60.33 Коммуникативная сфера: высокая Конфликтность-средний Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
С** Ж	СМИЛ:59.58.51/41.45.52.53.31.42.51.44.79.39 Коммуникативная сфера: высокая, активный, уверен в себе Конфликтность-средний Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
Ч** Ж	СМИЛ:39.51.44/47.59.47.45.56.33.50.37.54.61 Коммуникативная сфера: низкий, замкнутый Конфликтность-низкий Эмоциональная сфера: сбалансированный
Д** М	СМИЛ:59.34.69/49.32.57.50.44.49.45.42.68.25 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность-средний Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
К** Ж	СМИЛ:44.51.65/46.45.45.53.56.36.38.39.72.38 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- высокий Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность

У** М	СМИЛ:35.38.56/52.33.51.25.58.36.36.67.33 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- низкий Эмоциональная сфера: сбалансированный
Т** Ж	СМИЛ:44.41.68/45.29.47.47.82.39.40.36.59.30 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- высокий Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
Б** М	СМИЛ:56.35.80/50.37.57.50.64.42.48.47.59.34 Коммуникативная сфера: средний Конфликтность- низкий Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
П** Ж	СМИЛ:39.32.63/47.41.45.43.66.36.42.37.61.44 Коммуникативная сфера: средний Конфликтность- высокий Эмоциональная сфера: сбалансированная
Ш** М	СМИЛ:65.48.78/47.41.49.44.74.36.40.47.53.38 Коммуникативная сфера: средний Конфликтность- низкий Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
Б. В. М	СМИЛ: 41.37.69/49.42.52.43.31.42.47.44.58.29 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- средний Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
Д. А. М	СМИЛ:50.37.74/52.45.59.49.53.53.47.49.46.35 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- высокий Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
Е** М	СМИЛ:46.34.66/50.37.52.47.34.42.45.44.62.36 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- средний Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
Р. О. М	СМИЛ:37.47.58/52.45.48.51.41.38.45.38.63.36 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- высокий Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
А. С. М	СМИЛ:68.37.74/52.42.59.49.34.42.51.49.56.38 Коммуникативная сфера: средний Конфликтность- средний Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
Г. Е. Ж	СМИЛ:59.37.69/49.40.57.45.41.27.43.46.70.35 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- средний Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность

Д. В. М	СМИЛ:46.51.56/47.42.50.48.31.31.45.40.63.38 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- высокий(скрытный) Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
Л. Ю. М	СМИЛ:55.41.71/53.28.59.49.53.46.51.46.81.25 Коммуникативная сфера: высокий, уверен в себе Конфликтность- средний Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
М** М	СМИЛ:64.44.69/58.49.57.64.44.49.53.51.53.50 Коммуникативная сфера: средний Конфликтность- высокий Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
Н** Ж	СМИЛ:55.41.56/41.45.39.45.16.27.47.40.53.45 Коммуникативная сфера: средний Конфликтность- высокий(скрытный) Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
Н. А. М	СМИЛ:50.44.61/47.37.52.42.34.42.39.35.54.30 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- средний Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
И** М	СМИЛ:59.41.66/47.35.57.56.28.56.47.42.72.29 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- высокий Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность
П. К. М	СМИЛ:77.44.69/49.42.52.48.28.24.41.49.63.36 Коммуникативная сфера: высокий Конфликтность- высокий Эмоциональная сфера: повышенная эмоциональность

Таблица 2 – Результаты диагностик социально-психологического климата коллектива МВД.

1. Удовлетворенность работой	Довольны	В основном довольны	Не очень довольны	Не довольны	Не знают
1. Отношение руководителей к подчиненным	8,3 %	75 %	16,7 %	0 %	0 %
2. Сплоченностью коллектива	8,3 %	16,7 %	41,7 %	33,3 %	0 %

2. Оцените следующие особенности поведения товарищей на работе	Проявляются у всех	Проявляются у большей части коллектива	Проявляются у некоторой части коллектива	Не проявляются ни у кого	Затрудняюсь ответить
1. Успешно взаимодействует между собой	25 %	50 %	25 %	0 %	0 %
2. Конфликтны, неуживчивы по своему характеру	8,3 %	16,7 %	66,7 %	0 %	8,3 %
3. Общительны, быстро сходятся с людьми	8,3 %	66,7 %	25 %	0 %	0 %

3. Оцените климат в коллективе подразделения	
благоприятный	8,3 %
среднеблагоприятный	83,3 %
неблагоприятный	8,3 %

Таблица 3 – Результаты Социометрии коллектива МВД.

Ф.И.О. сотрудника	процентный анализ выраженности статусов																			
	прямой выбор (выбор руководителя)			выбор группы (предпочитаемого)			общий (соотношение всех выборов группы в отношении сотрудника)			деловой (принятие профессионально-деловых качеств сотрудника в группе)			эмоциональный (эмоциональное принятие сотрудника в группе)			эмоционально-презентативная направленность сотрудника (демонстрация эмоционального участия)				
	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0		
Р**	100	0	0	100	73,6	13,9				88,889	2,7778	8,33	100	58,33	25	16,7	100	100	75	25
А**	79,17	16,67	4,167	100	52,8	38,9				66,667	25	8,33	100	38,89	52,78	8,33	100	219	5,556	0
Г**	79,17	16,67	4,167	100	73,6	20,8				91,667	5,5556	2,78	100	55,56	36,11	8,33	100	72,2	150	0
И**	75	16,67	8,333	100	69,4	22,2				80,556	8,3333	11,1	100	58,33	36,11	5,56	100	83,3	111,1	30,6
В**	41,67	50	8,333	100	63,9	34,7				66,667	30,556	2,78	100	61,11	38,89	0	100	33,3	125	66,7
Л**	41,67	45,83	12,5	100	62,5	23,6				80,556	8,3333	11,1	100	44,44	38,89	16,7	100	150	75	0
С**	16,67	70,83	12,5	100	37,5	44,4				38,889	44,444	16,7	100	36,11	44,44	19,4	100	139	86,11	0
Ч**	25	58,33	16,67	100	66,7	27,8				69,444	22,222	8,33	100	63,89	33,33	2,78	100	103	0	122
Д**	33,33	50	16,67	100	65,3	25				80,556	13,889	5,56	100	50	36,11	13,9	100	38,9	130,6	52,8
К**	25	66,67	8,333	100	61,1	34,7				61,111	30,556	8,33	100	61,11	38,89	0	100	61,1	88,89	75
У**	16,67	66,67	16,67	100	54,2	33,3				63,889	22,222	13,9	100	44,44	44,44	11,1	100	41,7	138,9	44,4
Т**	16,67	66,67	16,67	100	50	36,1				61,111	27,778	11,1	100	38,89	44,44	16,7	100	183	0	36,1
Б**	12,5	70,83	16,67	100	45,8	43,1				50	36,111	13,9	100	41,67	50	8,33	100	0	0	0
П**	20,83	70,83	8,333	100	59,7	30,6				61,111	30,556	8,33	100	58,33	30,56	11,1	100	0	0	0
Ш**	20,83	54,17	25	100	58,3	25				58,333	22,222	19,4	100	58,33	27,78	13,9	100	0	0	0
Б.В.	20,83	62,5	16,67	100	56,9	31,9				63,889	27,778	8,33	100	50	36,11	13,9	100	0	0	0
Д.А.	16,67	66,67	16,67	100	48,6	36,1				52,778	33,333	13,9	100	44,44	38,89	16,7	100	0	0	0
Е**	8,333	66,67	25	100	43,1	40,3				44,444	36,111	19,4	100	41,67	44,44	13,9	100	0	0	0
Р.О.	16,67	66,67	16,67	100	45,8	43,1				50	38,889	11,1	100	41,67	47,22	11,1	100	0	0	0
А.С.	16,67	50	33,33	100	40,3	25				41,667	22,222	36,1	100	38,89	27,78	33,3	100	0	0	0
Г.Е.	16,67	50	33,33	100	38,9	26,4				41,667	25	33,3	100	36,11	27,78	36,1	100	0	0	0
Д.В.	8,333	50	41,67	100	26,4	34,7				30,556	30,556	38,9	100	22,22	38,89	38,9	100	0	0	0
Л.Ю.	16,67	50	33,33	100	47,2	19,4				52,778	11,111	36,1	100	41,67	27,78	30,6	100	0	0	0
М**	16,67	50	33,33	100	36,1	30,6				41,667	27,778	30,6	100	30,56	33,33	36,1	100	0	0	0
Н**	16,67	50	33,33	100	45,8	20,8				52,778	13,889	33,3	100	38,89	27,78	33,3	100	0	0	0
Н.А.	16,67	50	33,33	100	40,3	25				44,444	19,444	36,1	100	36,11	30,56	33,3	100	0	0	0
П.К.	16,67	50	33,33	100	37,5	27,8				41,667	25	33,3	100	33,33	30,56	36,1	100	0	0	0



Таблица 4 – Результаты исследования управленческих качеств, профессионального и личного статуса руководителя коллектива МВД.

	Р		
<b><u>Личное отношение к руководителю:</u></b>			
с уважением	100,0%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
без уважения	0,0%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
безразлично	0,0%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
<b><u>Воспринимают отношение к подчиненным со стороны руководителя:</u></b>			
равнодушный к межличностным отношениям в коллективе, возможностям и нуждам подчиненных	0,0%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
в коллективе, возможностям и нуждам подчиненных не всегда внимательный к межличностным отношениям	33,3%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
уделяет внимание к межличностным отношениям в коллективе, возможностям и нуждам подчиненных	66,7%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
<b><u>Стиль управления руководителем:</u></b>			
авторитарный (директивный)	0,0%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
либеральный (попустительский)	8,3%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
демократический	91,7%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
<b><u>Степень доверия руководителю:</u></b>			
высокая	75,0%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
средняя	25,0%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
низкая	0,0%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
<b><u>СТЕПЕНЬ ВЛИЯНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ НА КЛИМАТ:</u></b>			
влияет позитивно	75,0%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
влияет негативно	0,0%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!
не влияет	25,0%	#ДЕЛ/0!	#ДЕЛ/0!

### Упражнение 1. Методика релаксации Ж. Джекобсона.

Комплекс подразумевает в себе 4 блока: руки и плечи; шея, зона затылка и лицевые мышцы; спина и живот; ноги.

Все упражнения выполняются по трехэтапной схеме: напрячься – прочувствовать – расслабиться. Затем проанализировать отличие напряженного состояния от расслабленного. Такой подход помогает получить максимальное наслаждение от релаксации.

### Упражнения для расслабления рук и плечевого пояса:

Сжать руки в кулаки. Почувствовать, как напрягаются пальцы и предплечья. Зафиксировать положение на несколько секунд, потом медленно

расслабить кисти. До предела согнуть руки в локтях. Ощутить напряжение бицепса. Зафиксировать положение, а затем медленно разогнуть руки, расслабляя их. Поднять плечи вверх. Постараться достичь максимального подъема. В наивысшей точке зафиксировать положение, ощутить растяжку сухожилий и напряжение мышц плечевого пояса и шеи. Затем медленно опустить плечи и расслабиться.

#### **Упражнения для шеи, зоны затылка и лицевых мышц:**

Наклонить голову вниз. Постараться максимально подтянуть подбородок к груди, почувствовать, как напрягаются мышцы шеи. Зафиксировать положение, затем медленно поднять голову. Поднять вверх брови, максимально напрягая при этом мышцы лба. Ощутить напряжение. Зафиксировать положение, затем расслабиться. Сильно наморщить нос. Почувствовать, как напрягаются мышцы вредней части лица. Зафиксировать положение, затем медленно расслабиться. Плотно сжать зубы. Уголки губ растянуть в улыбке. Эта гримаса вызовет напряжение щек, подбородка и скул. Зафиксировать положение, затем медленно расслабиться.

#### **Упражнения для спины и живот:**

Свести лопатки так сильно, насколько это возможно. Зафиксироваться в точке максимального напряжения, затем медленно расслабиться. Далее нужно напрячь живот. Почувствовать, как от напряжения уплотняются мышцы брюшного пресса. Подождать несколько секунд, затем расслабиться.

#### **Упражнения для ног:**

Упереть пятки в пол и напрячь мышцы бедер. Почувствовать, как мышцы приходят в тонус. Зафиксировать положение, затем медленно расслабить ноги. Потянуть носки на себя. Почувствовать, как растягиваются пяточные сухожилия и напрягаются икроножные мышцы. Зафиксировать положение, затем медленно расслабить ноги. Поджать пальцы ног, почувствовать напряжение в подошвенных мышцах и сухожилиях ступни. Зафиксировать положение, затем медленно разжать пальцы, расслабив стопу.

