

Социально-психологический тренинг как метод оптимизации социально-психологического климата в коллективе сотрудников специальных подразделений силовых структур

О.В. Коржова, Ю.А. Кренева

Главное управление Федеральной службы исполнения наказаний России по Ростовской области

Аннотация: в статье рассматривается влияние социально-психологического климата служебного коллектива на успешность профессиональной деятельности сотрудников и их готовность к действиям в экстремальных ситуациях. На основе анализа литературы нами были выделены аспекты изучения социально-психологического климата, что позволило разработать программу проведения тренинга, направленного на оптимизацию психологической атмосферы в коллективе. Проанализировано состояние социально-психологического климата коллектива до и после проведения тренинговых занятий. Результаты исследования позволяют рассматривать социально-психологические тренинги в качестве метода оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

Ключевые слова: социально-психологический климат, социально-психологический тренинг, сплоченность, слаженность, надежность профессиональной деятельности, конфликтность, взаимоотношения в коллективе, отношение к руководству, удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Эффективность деятельности специальных подразделений силовых структур обусловлена многими факторами: мотивированностью сотрудников, их индивидуальными и личностными качествами, навыками рационального поведения в экстремальных ситуациях [1], а также стилем мышления, который определяет склонности, интересы и профессиональную направленность [2]. Однако сами по себе отлаженные модели подготовки личного состава не приводят к качественному выполнению сотрудниками своих функциональных обязанностей. И.С. Мансурова, Е.А. Суроедова, Н.Н. Хачатурян справедливо указывают на связь профессионально-деловой и межличностной сфер, в которых происходят значимые события, влияющие на социально-психологические и личностные образования [3]. Можно привести немало примеров, когда взаимная неприязнь и конфликтность сотрудников, потеря «чувства локтя»

и неадекватный стиль руководства не только снижали их работоспособность и готовность к действиям в трудных условиях, но и способствовали провалу выполнения задач в целом. Это свидетельствует о том, что благоприятный социально-психологический климат в коллективе и удовлетворенность сотрудников своими взаимоотношениями имеют огромное значение для их профессиональной успешности и стабильности кадрового состава подразделения [4].

Анализ психологической литературы [5 - 11], посвящённой вопросам изучения социально-психологического климата в коллективах, позволил выделить основные аспекты этого феномена, к которым можно отнести:

- индивидуальное самочувствие сотрудников: их удовлетворенность условиями труда, профессиональной деятельностью в целом, а также наличие состояний, неблагоприятных для деятельности: напряжение, перегрузки, профессиональный стресс;

- принятие и достижение общих целей, отношение к выполнению профессиональных обязанностей, персонификация ответственности за результаты своих действий, снижение ответственности;

- характер делового сотрудничества: способы общения, взаимоотношений сотрудников, принятие сотрудниками индивидуальных особенностей друг друга;

- отношение к руководящему составу.

- стремление к сохранению целостности группы: работанность, слаженность действий, сплоченность.

Деятельность сотрудников специальных подразделений силовых структур представляет собой работу в малых группах, которые также можно назвать «командами». Эффективность выполнения поставленных задач во многом зависит от сплоченности и слаженности общих действий членов этих «команд». А.В. Кокурин, Д.А.Красов, занимающиеся изучением данной

проблемы, сделали вывод о том, что высокий уровень сплоченности и слаженности свидетельствует о развитом чувстве групповой идентичности, которое выражается в эмоциональном вовлечении членов коллектива в дела этого коллектива, преданности его интересам, а также - в готовности всегда прийти на помощь друг другу [12].

Таким образом, сплоченность и слаженность, представляя собой единство ценностных ориентаций, целей и мотивов деятельности, отражают широкий круг показателей совместной деятельности сотрудников и являются важнейшим фактором благоприятного социально-психологического климата в специальных подразделениях силовых структур.

К одному из наиболее эффективных методов выработки слаженности действий и сплоченности сотрудников специальных подразделений силовых структур можно отнести социально-психологический тренинг.

Социально-психологический тренинг (СПТ) - это групповой метод работы, позволяющий повысить интенсивность и стойкость возникающих изменений, максимально использовать возможности каждого участника. Его ценность состоит в том, что он носит групповой характер, что значительно расширяет возможности развития качеств личности, необходимых для работы в коллективе [13 - 15] и повышения уровня техники общения [16]. Кроме того, групповая тренинговая работа способствует глубокой личностной трансформации каждого участника процесса, изменениям в его поведении, в различных видах межличностных отношений, в его методах работы и в структуре целой организации.

Тренинговые занятия помогают решить ряд задач. В частности - это помощь участникам тренинга в понимании и осознании своих мотивов, потребностей и принципов поведения, в формировании наиболее адекватных и эффективных способов действий в сложных жизненных ситуациях, развитие способности к эмпатии, готовности к принятию ответственности

за свое поведение, оптимизация самооценки, формирование способности к преодолению трудностей [17 - 19].

Таким образом, анализ литературы позволяет сделать вывод о том, что социально-психологический тренинг может считаться одним из наиболее эффективных способов оптимизации взаимоотношений сотрудников и слаженности их взаимодействия в служебном коллективе, что имеет большое значение для надежности профессиональной деятельности при выполнении поставленных задач.

Целью нашей тренинговой работы с сотрудниками подразделения специального назначения являлась оптимизация психологической атмосферы в коллективе, тренировка слаженности действий, повышение уровня сплочённости перед служебной командировкой в районы служебно-боевого применения.

Структура программы социально-психологического тренинга включала в себя занятия, направленные на формирование и тренировку навыков взаимодействия в группе, напрямую связанных с выполнением служебных задач в экстремальных условиях.

Программа была рассчитана, в целом, на 8 встреч, каждая из которых - продолжительностью по 2 часа. Сотрудники подразделения были разделены на 4 группы по 14 человек. Каждая встреча имела свою цель и структуру.

Каждое занятие включало в себя следующие этапы: ритуал, разминка, рабочая фаза (реализация поставленной задачи), эмоциональная разрядка, рефлексия.

Первая встреча с каждой группой заключалась в информировании участников работы о целях, задачах, правилах поведения на занятиях и в согласовании групповых целей с индивидуальными целями каждого члена тренинговой группы. Кроме того, на первой встрече рассматривалась

важность взаимодействия и взаимопонимания в процессе выполнения служебных задач.

Вторая встреча была посвящена пониманию мотивов агрессивного поведения, выработке способов противодействия внешней агрессии и конструктивного поведения в конфликтных ситуациях.

На третьей встрече были рассмотрены различные адаптивные формы совладающего поведения (копинг-стратегии) и выработаны групповые способы эффективного взаимодействия в сложных ситуациях.

Четвёртая встреча имела своей целью развитие способности принимать личностные особенности окружающих людей, понимать мотивы их поведения и уметь опираться на сильные стороны сослуживцев.

Целью пятой встречи являлась тренировка процессов внимания, восприятия и запоминания значимой служебной информации, выработка адекватных способов передачи её в команде для обеспечения эффективных действий в экстремальных ситуациях.

На шестой встрече осуществлялась отработка навыков невербальной коммуникации для обеспечения слаженности действий при выполнении служебных задач.

Седьмая встреча предполагала формирование сплочённости (командообразование) посредством группового преодоления препятствий.

Восьмая (завершающая) встреча была посвящена «обратной связи», закреплению приобретенных знаний, умений и навыков, подведению общих итогов тренинговой работы и предварительной оценке эффективности тренинговой программы.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Объект исследования: сотрудники специального подразделения Федеральной службы исполнения наказаний, профессиональная деятельность

которых связана с экстремальными ситуациями (59 человек, мужчины в возрасте от 22 до 37 лет).

Цель нашего исследования состояла в изучении эффективности разработанной и проведенной тренинговой программы, направленной на оптимизацию социально-психологического климата в коллективе.

Задачи исследования заключались:

1) в изучении динамики межличностных отношений сотрудников до и после их участия в тренинге;

2) в оценке отношения сотрудников к непосредственным руководителям до и после проведения тренинга;

3) в изучении динамики выраженности сплоченности и слаженности действий после проведения тренинговой программы;

4) в изучении удовлетворенности в работе после проведения тренинговой работы.

Методики исследования:

Для изучения эффективности проведенной тренинговой программы нами разработана анкета для оценки выраженности признаков благоприятного социально-психологического климата: благоприятные отношения между сотрудниками, положительное отношение к руководителям, редкость возникновения конфликтов в коллективе, слаженность действий, сплоченность, ответственность, удовлетворенность работой. Обработка результатов анкетирования до и после проведения тренинговой программы осуществлялась посредством подсчета количества ответов по трехбалльной системе (ответ «нет» соответствует 1 баллу, ответ «среднее» - 2 баллам, ответ «да» - 3 баллам).

Ход исследования.

На первом этапе осуществлялась оценка степени выраженности признаков благоприятного социально-психологического климата

посредством анкетирования сотрудников подразделения специального назначения.

На втором этапе с сотрудниками подразделения специального назначения проведена разработанная нами тренинговая программа, направленная на командообразование, формирование сплоченности и слаженности.

На третьем этапе произведен сравнительный анализ показателей социально-психологического климата до проведения тренинговой программы и через 3 месяца после окончания тренинга.

Компьютерная обработка полученных результатов осуществлялась при помощи программы STATISTICA (версия 13), в результате чего были определены: средние значения параметров до и после проведения тренинга, достоверность различий по t-критерию для зависимых выборок на уровне значимости ($p < 0,01$) и ($p < 0,05$).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В ходе проведения анкетирования до и после проведения тренинга получены положительные, нейтральные, отрицательные ответы сотрудников, на основании которых подсчитывались сумма баллов по каждому фактору и процентное соотношение с максимальными показателями (177 баллов), что позволило увидеть общие тенденции изменений. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Оценка социально-психологического климата

Факторы	До проведения тренинга		После проведения тренинга	
	Сумма баллов	%	Сумма баллов	%
Факторы, привлекающие в работе				
разнообразная и интересная работа	162	91,5	163	92

слаженность действий	137	77	146	82
хорошие отношения с непосредственным руководителем	158	89	164	92,6
хорошие отношения с сотрудниками	167	94,3	174	98
работа нравится	166	93	173	98
сплоченность коллектива	153	86	157	89
Причины, которые затрудняют работу				
конфликты с некоторыми сотрудниками	66	37	60	33,8
плохой стиль руководства	73	41	71	40
конфликты с руководством	66	37	61	34
руководство отделом не учитывает мнения сотрудников	80	45	84	47,4
безответственность некоторых сотрудников коллектива	91	51	81	45,7
часто возникают конфликты	77	43	69	39

Из таблицы видно, что большинство сотрудников оценивает социально-психологический климат в коллективе как благоприятный. Эта тенденция наиболее отчетливо прослеживается в высоких показателях по шкалам: «хорошие отношения с сотрудниками», «разнообразная, интересная работа», «работа нравится», «слаженность действий», «сплоченность», а также низким показателям по шкалам: «частота возникновения конфликтов», «конфликты с некоторыми сотрудниками», «конфликты с руководством», «плохой стиль руководства», как до проведения тренинга, так и после его окончания.

Для сравнения показателей выраженности признаков благоприятного социально-психологического климата до и после проведения тренинговой программы, и определения степени значимости различий полученных результатов нами был применен t-критерий для зависимых выборок на уровнях значимости ($p < 0,01$) и ($p < 0,05$). Результаты сравнительного анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Значимые различия показателей социально-психологического климата
до и после проведения тренинговой программы

Шкалы	Средние значения до тренинга	Средние значения после тренинга	t-критерий	Уровень достоверности
разнообразная и интересная работа	2,74	2,76	-1,000	0,321
слаженность действий	2,3	2,4	-3,231**	0,002
хорошие отношения с непосредственным руководителем	2,67	2,77	-2,560*	0,013
хорошие отношения с сотрудниками	2,81	2,95	-3,016**	0,004
конфликты с некоторыми сотрудниками	1,12	1,01	2,560*	0,013
плохой стиль руководства	1,23	1,20	1,43	0,159
конфликты с руководством	1,12	1,05	2,317*	0,024
руководство не учитывает мнения сотрудников	1,36	1,33	0,444	0,659
безответственность некоторых сотрудников коллектива	1,55	1,40	3,231**	0,002
работа нравится	2,81	2,93	-2,764**	0,007
коллектив довольно сплоченный	2,59	2,93	-2,054*	0,045
возникают очень редко или никогда	1,32	1,17	3,231**	0,002

Примечание: достоверное различие отмечено * ($p < 0,05$), ** ($p < 0,01$).

Результаты сравнительного анализа, свидетельствуют о том, что показатели социально-психологического климата до проведения тренинговой программы с сотрудниками подразделений специального назначения значительно отличаются от показателей, полученных после ее проведения.

Выявлены различия в характере работанности сотрудников (рис 1).

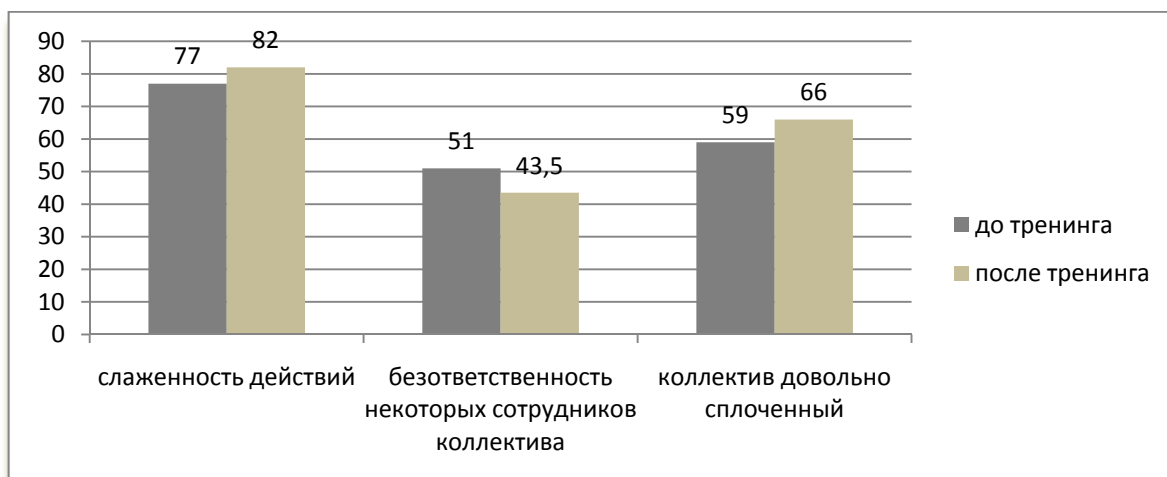


Рис. 1. – Значимые различия по характеру работанности сотрудников

Так, после проведения тренингов значительно повысилась оценка сплоченности ($t=-2,054$, $p=0,045$), слаженности действий ($t=-3,231$, $p=0,002$) и снизились показатели безответственности сотрудников при выполнении задач ($t=3,231$, $p=0,002$).

Также в результате сравнительного анализа выявлены различия в сфере отношений в коллективе (рис.2).

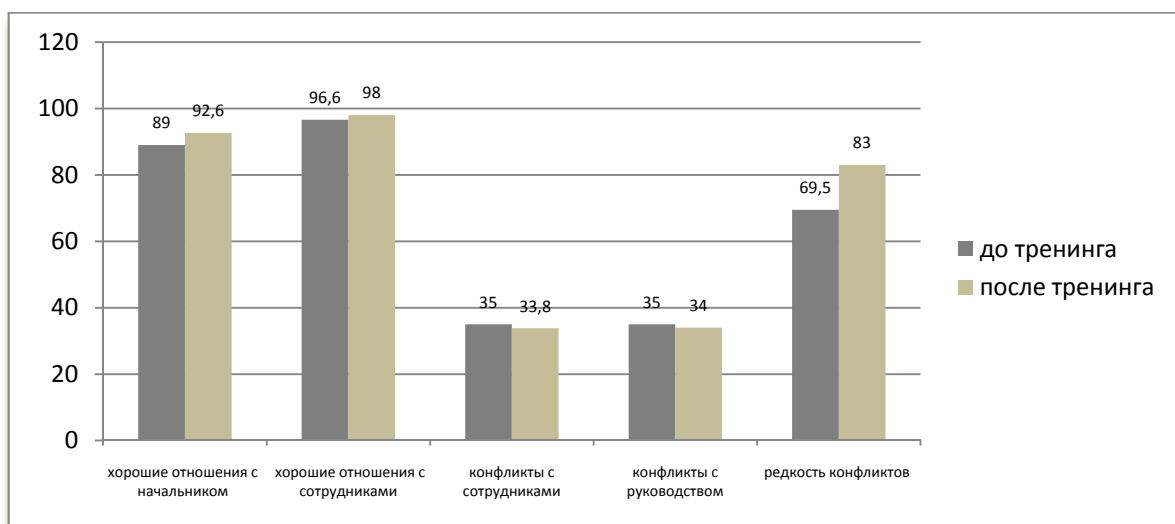


Рис. 2 - Значимые различия в сфере отношений в коллективе

Результаты сравнительного анализа свидетельствуют о том, что после проведения тренинга улучшились отношения между сотрудниками ($t=-3,016$, $p=0,004$) и отношения сотрудников с их непосредственным руководителем ($t=-2,560$, $p=0,013$). Отмечается значимое снижение частоты

конфликтов в целом ($t=3,231$, $p=0,002$), а в частности - между сотрудниками ($t=-2,560$, $p=0,013$) и сотрудников с руководителями ($t=2,317$, $p=0,024$).

Отмечаются значимые различия в оценке привлекательности работы (рис.3).

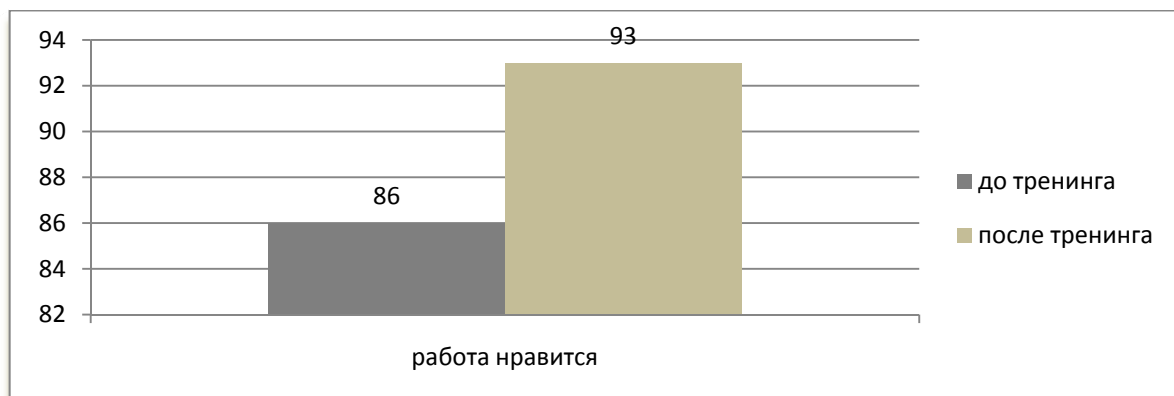


Рис. 3 - Значимые различия в оценке привлекательности работы

В результате проведения тренинга у сотрудников отмечается явное улучшение отношения к работе ($t=-2,764$, $p=0,024$).

Выводы

Выявленные различия могут свидетельствовать о значительном улучшении взаимоотношений, как между сотрудниками подразделения, так и между сотрудниками и их непосредственными руководителями, о снижении количества конфликтных ситуаций в коллективе, а также – о повышении уровня привлекательности работы для сотрудников.

Таким образом, результаты сравнительного анализа позволяют рассматривать социально психологический тренинг в качестве эффективного метода оптимизации социально-психологического климата в коллективе сотрудников специальных подразделений силовых структур.

Литература

1. Коржова О.В. Профессиональные факторы успешности профессиональной деятельности в экстремальных условиях // Субъект профессиональной деятельности: стратегии развития и риски: материалы международной

- научно-практической конференции (Ростов-на-Дону, ДГТУ, 2014. – С. 64 – 66.
2. Суроедова Е.А., Мозговая Н.Н., Азарова Е.А. Изучение стилевых и типологических особенностей мышления картографов и инженеров – конструкторов швейных изделий // Инженерный вестник Дона, 2015, №3 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n3y2015/3199.
 3. Мансурова И.С., Суроедова Е.А., Хачатурян Н.Н. Особенности надежды и отношения к жизни у специалистов инженерно-технического профиля // Инженерный вестник Дона, 2015, №3 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n3y2015/3248
 4. Психологическое сопровождение сотрудников отделов специального назначения, управлений (отделов) по конвоированию, отделов охраны ИУ и СИЗО ФСИН России. Монография. – ФСИН России, 2010. – 229 с.
 5. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других./ В.В. Бойко. - М.: Наука, 1996. - 154 с.
 6. Жданов О.И. Социально-психологический климат в коллективе // Элитариум: центр дистанционного образования. - СПб., 14.11.07. - URL: elitarium.ru/2007/11/14/klimat_v_kollektive.html (17.04.08).
 7. Ломов Б.Ф. Общение как проблема общей психологии// Методологические проблемы социальной психологии. М.: Наука, 1975г.-357 с.
 8. Неймер Ю.Л. Социально - психологический климат коллектива предприятия // СОЦИС. 1990.- № 11
 9. Платонов К.К., Казаков В.Г. Развитие системы понятий теории психологического климата в советской психологии / Социально-психологический климат коллектива / Под ред. Е.В. Шороховой и О.И. Зотовой,- М., 1979.-278 с.
 10. Шакуров Р.Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. - М., 1982.
-



11. Lewin, K., Lippitt, R. & White, R.K. Patterns of aggressive behavior in an experimentally created social climate. *Journal of Social Psychology*, 1939, 10, 271-299.
 12. Кокурин А.В., Красов Д.А. Формирование групповой сплочённости сотрудников ОЧН, управлений (отделов) по конвоированию, отделов охраны ИУ и СИЗО. Методические рекомендации. – НИИ ФСИН России, 2009. – 36 с.
 13. Кренева Ю.А.. Некоторые особенности проведения психологического тренинга в рамках подготовки сотрудников ОЧН к действиям в экстремальных ситуациях // Психологическое обеспечение деятельности сотрудников отделов специального назначения: сборник методических рекомендаций и статей пенитенциарных психологов. Раздел 2. Психологический отбор сотрудников в ОЧН УИС Минюста России. – М.: ГУИН МЮ РФ, НИИ УИС МЮ РФ, 2004.- С. 82 – 110.
 14. Сафонов В.В. Методика проведения тренингового занятия по сплочению коллектива, обучения простейшим методам саморегуляции и преодоления психологического барьера // Психологическое обеспечение деятельности сотрудников отделов специального назначения: сборник методических рекомендаций и статей пенитенциарных психологов. Раздел 2. Психологический отбор сотрудников в ОЧН УИС Минюста России. – М.: ГУИН МЮ РФ, НИИ УИС МЮ РФ, 2004.- С. 117 – 123.
 15. Цимбал Д.С. Психологические тренинги для сотрудников ОЧН // Психологическое обеспечение деятельности сотрудников отделов специального назначения: сборник методических рекомендаций и статей пенитенциарных психологов. Раздел 2. Психологический отбор сотрудников в ОЧН УИС Минюста России. – М.: ГУИН МЮ РФ, НИИ УИС МЮ РФ, 2004.- С. С. 110 – 117.
-



16. Психологический словарь / Ред. А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. М., 1990.
17. Козлов Н.И. Лучшие психологические игры и упражнения. Переиздание. Екатеринбург: Издательство АРД ЛТД. 1997. - 144 с.
18. Козлов В. В. Работа с кризисной личностью. Методическое пособие. — М.: Изд-во Института Психотерапии, 2003. — 302 с.
19. Shaw, M.E. Group dynamics. New York: McGraw-Hill, 1976.

References

1. Korzhova O.V. Professional'nye faktory uspehnosti professional'noj deyatel'nosti v ehkstremaal'nyh usloviyah . Sub"ekt professional'noj deyatel'nosti: strategii razvitiya i riski: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Rostov-na-Donu, DGTU, 2014. p.p. 64 – 66.
2. Suroedova E.A., Mozgovaya N.N., Azarova E.A. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus), 2015, №3 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n3y2015/3199.
3. Mansurova I.S., Suroedova E.A., Hachaturyan N.N. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus), 2015, №3 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n3y2015/3248
4. Psihologicheskoe soprovozhdenie sotrudnikov otdelov special'nogo naznacheniya, upravlenij (otdelov) po konvoirovaniyu, otdelov ohrany IU i SIZO FSIN Rossii. Monografiya [Psychological escort of staff of departments of a special purpose, managements (departments) of a convoy, departments of protection of correctional facilities and pre-trial detention centers of FSIN of Russia. Monograph]. FSIN Rossii, 2010. 229 p.
5. Bojko V. V. Ehnergiya ehemocij v obshchenii: vzglyad na sebya i na drugih. V.V. Bojko. M.: Nauka, 1996. 154 p.
6. Zhdanov O.I. Social'no-psihologicheskij klimat v kollektive. Ehltarium: centr distancionnogo obrazovaniya. SPb., 14.11.07. URL: elitarium.ru/2007/11/14/klimat_v_kollektive.html (17.04.08).

7. Lomov B.F. Obsbchenie kak problema obshej psihologii [Communication as problem of the general psychology]. Metodologicheskie problemy social'noj psihologii. M.: Nauka, 1975. 357 p.

8. Nejmer YU.L. Social'no - psihologicheskij klimat kollektiva predpriyatiya [Socially - psychological climate of staff of the enterprise]. SOCIS. 1990. № 11.

9. Platonov K.K., Kazakov V.G., Razvitie sistemy ponyatij teorii psihologicheskogo klimata v sovetskoj psihologii [Development of system of concepts of the theory of psychological climate of the Soviet psychology]. Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva. Pod red. E.V. Shorohovoj i O.I. Zotovoj. M., 1979. 278 p.

10. Shakurov R.H. Social'no-psihologicheskie problemy rukovodstva pedagogicheskim kollektivom [Social and psychological problems of the management of pedagogical collective]. M., 1982.

11. Lewin, K., Lippitt, R. & White, R.K. Patterns of aggressive behavior in an experimentally created social climate. Journal of Social Psychology, 1939, 10, 271-299.

12. Kokurin A.V., Krasov D.A. Formirovanie gruppovoj splochnosti sotrudnikov OSN, upravlenij (otdelov) po konvoirovaniyu, otделov ohrany IU i SIZO [Formation of group unity of employees of departments of a special purpose, managements (departments) of a convoy, departments of protection of correctional facilities and pre-trial detention centers]. Metodicheskie rekomendacii. – NII FSIN Rossii, 2009. 36 p.

13. Kreneva Yu.A.. Psihologicheskoe obespechenie deyatel'nosti sotrudnikov otделov special'nogo naznacheniya: sbornik metodicheskikh rekomendacij i statej penitenciarных psihologov. Razdel 2. Psihologicheskij otbor sotrudnikov v OSN UIS Minyusta Rossii. – M.: GUIN MYU RF, NII UIS MYU RF, 2004. p. 82 – 110.

14. Safonov V.V. Psihologicheskoe obespechenie deyatel'nosti sotrudnikov otделov special'nogo naznacheniya: sbornik metodicheskikh rekomendacij i statej



penitenciarnyh psihologov. Razdel 2. Psihologicheskij otbor sotrudnikov v OSN UIS Minyusta Rossii. – M.: GUIN MYU RF, NII UIS MYU RF, 2004.- p.p. 117 – 123.

15. Cimbal D.S. Psihologicheskoe obespechenie deyatel'nosti sotrudnikov otdelov special'nogo naznacheniya: sbornik metodicheskikh rekomendacij i statej penitenciar'nykh psihologov. Razdel 2. Psihologicheskij otbor sotrudnikov v OSN UIS Minyusta Rossii. – M.: GUIN MYU RF, NII UIS MYU RF, 2004. p.p. 110 – 117.

16. Psihologicheskij slovar' [Psychological dictionary] Red. A.V. Petrovskij, M.G Yaroshevskij. M., 1990.

17. Kozlov N.I. Luchshie psihologicheskie igry i uprazhneniya [The best psychological games and exercises]. Pereizdanie. Ekaterinburg: Izdatel'stvo ARD LTD. 1997. 144 p.

18. Kozlov V. V. Rabota s krizisnoj lichnost'yu [Work with the crisis personality]. Metodicheskoe posobie. M.: Izd-vo Instituta Psihoterapii, 2003. 302 p.

19. Shaw, M.E. Group dynamics. New York: McGraw-Hill, 1976.