МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и управления	Кафедра «Социология и управление персоналом»
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему

«Регулирование социально-психологического климата в процессе управления персоналом территориального подразделения (на примере УМВД РФ по г. Пензе)»

Студент	09.06.2022 (подпись, дата)	Хакимова Я.Д. (фамилия, инициалы)
Руководитель	09.06.2022 (подпись, дата)	Найденова Л.И. (фамилия, инициалы)
Нормоконтролер	21.06.2022 (подпись, дата)	Данилова Е. А. (фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 20.06.2022, №16)

Заведующий кафедрой _____ Щанина Е.В.
(подпись)

Работа защищена с оценкой _____ (протокол ГЭК от _____, №____)

Секретарь ГЭК _____ Мордишева Л.Н.
(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕНЗА 2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ..... 5
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ 9
1.1 Сущность и формирование социально-психологического климата в системе управлении персоналом организации 9
1.2 Факторы формирования социально-психологического климата в организации 16
ГЛАВА 2 ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ УМВД РФ (на примере города Пензы) 29
2.1 Анализ направления деятельности управления по работе с личным составом УМВД РФ в городе Пензе..... 29
2.2 Изучение социально-психологического климата в УМВД РФ по г. Пензе и основные направления по его оптимизации..... 32
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 38
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 40
ПРИЛОЖЕНИЯ…….....47

ВВЕДЕНИЕ

Современная практика правоохранительной деятельности предъявляет высокие требования к личностным особенностям сотрудников правоохранительных органов. Сотрудники правоохранительных органов в своей деятельности часто сталкиваются со сложными с психологической точки зрения ситуациями. Связано это со спецификой их деятельности и особенностями контингента. Люди, которые попадают в поле зрения правоохранительных органов – это люди, совершающие правонарушения, в ряде случаев – сильно пьющие, порой – агрессивные.

Не менее тяжело, чем общение с правонарушителями порой даётся общение с их жертвами – это люди, которые часто находятся в глубоком стрессовом состоянии, они могут выплёскивать свой гнев и эмоции на сотрудников правоохранительных органов.

Работа сотрудника правоохранительных органов сопряжена с опасными моментами – погонями, перестрелками, операциями по задержанию вооружённых преступников.

Все эти особенности работы приводят к тому, что сотрудник правоохранительных органов с одной стороны - постоянно находится в стрессовой ситуации и часто оказывается мишенью для выплеска чьих-либо негативных эмоций. С другой стороны - при работе с людьми от него требуется корректность и умение держаться в рамках правового поля.

В течение рабочего дня сотрудники правоохранительных органов коммуницируют со своими коллегами и руководством. И эти коммуникации могут оказаться как поддерживающими, так и разрушительными.

В этой связи в фокус нашего исследования попадает такое понятие, как социально-психологический климат в коллективе. Именно от климата зависит общее психологическое состояние сотрудников. Климат определяет, получит ли сотрудник помощь и поддержку от коллег, или, наоборот - его

коллеги являются конкурентами, которые готовы воспользоваться каждой его ошибкой.

Анализ степени изученности проблемы позволил выделить следующие аспекты. Основательное место в научной литературе занимают теоретико-методологические основы исследования социально-психологического климата в организации (Баева Т.Ф., Гулицкая В.И., А.А. Леонтьева, Л.Г. Почебут, А.А. Сарсенова). Практическим продолжением этого направления являются методы и средства формирования и регулирования социально-психологического климата (Т.П. Моринова), в педагогическом коллективе образовательной организации (Л.М. Галеева), социально-психологические тренинги в качестве средств оптимизации социально-психологического климата (А.В. Варламов).

Подробно и всесторонне исследованы влияние личности руководителя на социально-психологический климат в коллективе и его роль в оптимизации данного климата (Т.В. Веденеева, Е.Г. Кива, Н.А. Калугина, Е.В. Лодкина и Ю.И Китаева, Л.М. Лукина).

Исследованы особенности социально-психологического климата в организациях, относящихся к разным сферам трудовой деятельности: в коллективе медицинских работников (А.Н. Алексеева), в воинском коллективе (А.В. Варламов), в педагогическом коллективе (Л.М. Галеева).

Среди этих исследований надо выделить научные работы, имеющие отношение к предмету данной бакалаврской работы. Это проблема изучения причин и условий текучести кадров в правоохранительных органах (С.Г. Кряжева), стимулирование труда сотрудников правоохранительных органов (Д. В. Долотова, А. В. Лебедев), условия и факторы формирования благоприятного социально-психологического климата служебного коллектива в системе органов внутренних дел, правоохранительных органов (Е. С. Макеев, В. С. Агапов, Р.Р. Насыбулина), и в системе учреждений уголовно-исполнительной системы (А. А. Мищенко).

Изучение научной литературы определило выбор темы бакалаврской работы.

Объект исследования: УМВД РФ по городу Пензе.

Предмет исследования – состояние и регулирование социально-психологического климата в процессе управления персоналом подразделения УМВД.

Цель исследования: изучить состояние социально-психологического климата в подразделении УМВД, и определить направления и средства оптимизации социально-психологического климата в процессе управления персоналом данной организации.

Задачи исследования:

– Определить сущность и процесс формирования социально-психологического климата в организации

– Рассмотреть факторы формирования социально-психологического климата в организации УМВД

– Проанализировать направления деятельности управления по работе с личным составом УМВД РФ в г. Пензе

– Изучить состояние социально-психологического климата в УМВД РФ по г. Пензе и определить направления и средства оптимизации социально-психологического климата в процессе управления персоналом данной организации.

В качестве методов исследования были использованы вторичный анализ результатов социально-психологических исследований, представленных в научной литературе, а также известные и надежные социально-психологические методики:

– оценка уровня психологического климата коллектива А.Н. Лутошкина

– тест для определения индекса групповой сплоченности К. Сишора

Практическая значимость данной бакалаврской работы состоит в том, что материалы и практические рекомендации можно использовать для оптимизации социально-психологического климата в подразделениях УМВД, для снижения текучести кадров и повышения эффективности деятельности персонала.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность и формирование социально-психологического климата в системе управлении персоналом организации

Изучение социально-психологического климата было инициировано психологом, философом, врачом и профессором Берлинского университета Куртом Левиным, а также его коллегами Р. Липпитом и Р. Уайтом, которые заинтересованно занимались исследованием психологии групп и межличностных отношений. Эти авторы провели исследования влияния авторитарного и демократического климата на отношения в группах.

Социально-психологический климат – это субъективное отражение эмоциональной и аффективной атмосферы группы, ее среды и температуры, отслеживаемое в динамике. Другие авторы, такие как Г. П. Предвечный и Ю. А. Шерковин (1981) утверждают, что это специфическое явление, которое исходит из динамики группы и в основном зависит от особенностей восприятия человека, взаимного (совместного и разобщающего) опыта чувств, оценок и мнений, готовых реагировать на определенный способ говорить и действовать в окружающем мире.

Поэтому связь социально-психологического климата с контекстом, в котором находится группа, очень важна, этот контекст представляет собой психологические условия группы, групповую температуру, межличностные отношения, роли, экстравербальное общение.

В каждом коллективе царит атмосфера соперничества. Корни этой атмосферы можно проследить ещё от животного мира. Соперничество наблюдается даже в детских группах, где сами опрошенные еще не отдают себе в этом отчета, однако некоторые из них всегда выделяются как более

активные, общительные и умелые. Формируется определенная иерархия лидерства и подчинения, и здесь включаются культурные механизмы взаимодействия.

Подбор трудовых коллективов на основе психологической совместимости – не новая тенденция в управлении. Он практикуется уже более 100 лет. Однако чаще всего руководители при подборе кадров на фактор совместимости не обращают никакого внимания, да и в процессе совместной работы не уделяют внимания сплочению коллектива. Лишь в редких случаях руководство организации или подразделение уделяет достаточно внимания такому вопросу, как сплочённость команды и взаимоотношения с ней. Невнимание к этому вопросу приводит к созданию неблагоприятной атмосферы на предприятии.

При этом стоит обратить внимание на вклад не только формальных, но неформальных структур в формирование психологического климата в коллективе. В каждом коллективе, так или иначе происходит стихийное разделение на группы.

Вместо этого неформальные группы - это союзы, которые не имеют формальной структуры и не определяются организацией. Эти группы являются естественными образованиями рабочей среды, которые возникают в ответ на потребность в социальных контактах.

Нет причины, которая сама по себе достаточна, чтобы объяснить, почему люди присоединяются к группам. Поскольку большинство людей принадлежат к различным группам, очевидно, что различные группы обеспечивают различные преимущества для своих членов.

Основными причинами формирования рабочих групп являются:

Общие потребности, члены группы ищут общие тему, такие как интерес к одной и той же футбольной команде или музыкальной группе.

Общие интересы, когда члены имеют общие интересы, такие как сотрудники, которые совместно отдыхают, проводят отпуск.

Объединения ради достижения общих рабочих целей.

Невольное объединение в группы сотрудников, которые работают рядом и имеют пересекающиеся или дополняющие друг друга функции.

Этнокультурные факторы – в полиэтнических коллективах люди могут объединяться по национальному признаку, например, там, где работают мигранты – они организуют свои отдельные группы со схожей культурной спецификой.

Статус, включение в группу, которая считается важной другими людьми, обеспечивает признание и статус для своих членов.

Самооценка, группы могут предоставить людям чувство собственной ценности. То есть, помимо предоставления статуса, членство может также повысить чувство ценности для членов группы.

Власть, которая не может быть достигнута индивидуально, часто может быть получена с помощью групповых действий.

Сотрудники, которые не входят в единую команду или целевую группу, могут собираться вместе для достижения конкретной цели, которая их касается: это группа интересов. Сотрудники, которые объединяются, чтобы отметить праздники, защитить уволенного партнера или попытаться улучшить свои условия труда, образуют организацию, которая отвечает их общим интересам.

Группы создаются также потому, что их члены имеют одну или несколько характеристик. Можно назвать эти формирования группами друзей. Социальные союзы, которые часто выходят за рамки трудового контекста, основаны на сходном возрасте или происхождении, привязанности к футбольной команде или схожим политическим взглядам.

Неформальные группы играют важную роль, поскольку они удовлетворяют социальные потребности своих членов. Из-за взаимодействия, вызванного физической близостью или выполнением задач, отмечается, что часто работники предпринимают совместные действия, такие как игра в боулинг, совместная дорога домой, обед и разговоры во время перерывов.

Эти отношения между людьми, хотя и неформальные, оказывают глубокое влияние на их поведение и работу. Поскольку почти все мы принадлежим к нескольким группам, очевидно, что каждая из них дает нам разные преимущества.

Рассмотрим характеристики рабочих групп [25, с. 39].

Размер. Диапазон размеров группы может составлять от 2 до 13-16. Размер группы может повлиять на влияние в коллективе лидера группы, отношения между членами группы и групповые процессы.

Роли. Люди берут на себя ряд ролей, то есть набор ожидаемых поведенческих паттернов, связанных с конкретной работой.

Задачи роли: сосредоточиться на выполнении задач или целей, что облегчает и координирует принятие решений.

Роли обслуживания: они сосредоточены не столько на задачах, сколько на групповых процессах. Они помогают поддерживать и повышать производительность группы, например, примиритель или конферансье.

Индивидуальные роли сосредоточены исключительно на индивидуальных потребностях членов за счет группы. Они имеют тенденцию иногда быть дисфункциональными или разрушительными для группы.

Один член группы может играть несколько ролей, и несколько членов могут играть одну и ту же роль. Часто существует шаблон ролей, соответствующий каждому из членов группы.

Нормы. Это правила поведения, которые были приняты членами группы как свои собственные. Например: в некоторых группах не обсуждается личная жизнь или семейные проблемы участников, а в каких-то группах – напротив, общение концентрируется вокруг личных и семейных тем. В каких-то группах принято ходить в бар по пятницам. А в каких-то осуждается употребление алкоголя. Различия могут проявляться и в отношении к работе, например, в какой-то группе участники могут прикрывать «косяки» друг друга. А в какой-то, напротив, помогать друг другу выполнять свои обязанности качественно. В целом правила

определяют тип поведения, который члены группы считают необходимым для достижения своих целей.

Члены рабочих групп часто разделяют цели, которые ориентированы на эффективность работы и способствуют достижению целей организации. Они могут быть формальными и неформальными:

Формальные цели конкретно определены в устной или письменной форме и, как правило, непосредственно связаны с целями и миссией организации.

Неформальные цели - это те, которые подразумеваются в действиях членов команды, но не определены явно, и могут способствовать достижению целей организации или препятствовать этому.

Сплоченность. Это сила членов, чтобы остаться в группе и их приверженность к нему. На него влияет степень совместимости групповых и индивидуальных целей. Это относится к объединению группы, ее общению, сходству интересов и потребностей (однородности), к межличностным потребностям привязанности и контроля.

Лидерство. Важно, чтобы в группе был лидер, который оказывает положительное влияние на своих членов, чтобы они могли достичь предлагаемых целей.

Внешняя среда может влиять на каждый из вышеперечисленных факторов, а также непосредственно влияет на поведение членов группы. Это относится к условиям и факторам вне группы, над которыми он не имеет контроля. Он включает в себя технологии, физические условия, методы управления, правила, руководство руководством и вознаграждения и наказания, определенные в организации.

Идея о подборе трудовых коллективов на основе психологической совместимости существует уже более 100 лет. Однако сегодня большинство наших коллективов формируются спонтанно, без соблюдения каких-либо принципов. Иногда, в случаях, если предприятие относится к крупному частному бизнесу или государственной структуре, эти организации уделяют

внимание формированию слаженной и эффективной команды. В других случаях благоприятная психологическая атмосфера – редкость, часто даже случайность.

Рядом с формальной структурой управления взаимоотношениями, если она присутствует в группе, существует неформальная структура лидерства. Важно, является ли официальная структура одновременно неформальной. Для команды хорошо, если формальный руководитель лидер будет еще и лидером в психологическом смысле. В противном случае, когда руководство назначает человека по собственному выбору, а внутри команды есть еще один неформальный лидер, конфронтации неизбежны.

Чтобы создать позитивный климат, руководители прибегают к специальным занятиям, тренингам на этапах повышения квалификации и корпоративным играм по сплочению. Люди внутри системы реанимировать себя и отношения не в состоянии. В играх взаимодействия, когда сотрудники разного возраста и статуса должны даже вступать в физический контакт, обнимать, поднимать друг друга, наблюдать, общаться, они снимают маски, отходят от отведенных ролей и начинают проявлять себя в живом общении. Совместные действия и прозрачность, когда человек виден в деятельности, способствуют росту доверия, улучшается морально-психологический климат в коллективе.

Однако попытки сплотить команду с помощью корпоративных ценностей и совместного времяпрепровождения не всегда оказываются успешными. Часто они выполняются лишь номинально по заданию правительства, на местах даже без участия профессионалов и носят поверхностный характер

В настоящей команде сотрудники хотят и признают свою взаимозаменяемость, но они осознают себя как союз, они чувствуют, что они созданы друг для друга, являются неотъемлемой частью группы. Психологическая совместимость означает, что текущий состав группы позволяет достичь целей деятельности. В то время как психологическая

сплоченность с точки зрения социальной психологии означает, что такой состав группы не только возможен, но и интегрирован наилучшим образом, каждый воспринимает каждого как необходимого и позитивного человека.

Климат в команде чаще всего подвергается опасности из-за конфликтов. Однако конфликты - это естественное явление, которого нельзя избежать, и его не следует пытаться полностью исключить из трудовой практики. Конфликтов не следует бояться, но ими нужно уметь управлять. Теория реального конфликта раскрывает тот факт, что когда мы разведены по разные стороны баррикад, у нас разные интересы, мы принадлежим к разным группам, у нас разные статусы - эту ситуацию всегда можно охарактеризовать как скрытый конфликт. Изучив правила бесконфликтного общения, руководитель сможет донести их до сотрудников, что позволит гасить конфликты или выводить их из рабочей среды.

Конфликт играет диагностическую роль, более того, его можно и нужно рассматривать как некую критическую точку, которую всегда можно преодолеть. При правильной стратегии, даже из-за самого этого конфликта, можно выйти на новый уровень общения, эффективного взаимодействия. Есть также более или менее конфликтные люди, которых можно оценить уже при отборе и не включать конфликтного человека в команду.

Причины конфликтов бывают психологические и социологические. Психологическая составляющая заключается в том, что у некоторых людей нездоровый характер, заниженная самооценка, плохое отношение к коллегам, работе.

Все слышали о роли психологического климата, понимают его важность, но мало кто действительно этим занимается. Более того, это необходимо и даже дорогостояще оправдано, потому что большинство конфликтов носят скрытый характер, часто даже не проявляются, но напряжение между несовместимыми личностями часто остро ощущается обеими сторонами, отнимая ресурсы, которые можно было бы вложить в рабочий процесс.

Важно создать правильную психологическую атмосферу и инвестировать в комфорт участников. Итак, в учебной команде была проведена психодиагностика детей и выявлены слабые места во взаимодействии для каждого. Затем детям было предложено сесть так, как они хотели бы. Примечательно, что каждый старался выбрать место с тем одноклассником, который дополняет его с точки зрения личности, компенсируя тем самым недостатки. В тех группах, где учитываются психологические особенности, люди меньше болеют и демонстрируют большую продуктивность.

На работе, где царит благоприятный психологический климат, сотрудников удерживают не из-за стабильности или оплаты, а по их желанию, они ценят условия, которые получают на работе.

Итак, социально-психологический климат является одним из важнейших условий деятельности любой организации. От того, какая атмосфера царит в организации, зависит мотивация сотрудников к служебной деятельности. При неблагоприятном климате в коллективе наблюдается повышенная текучесть кадров, что ведёт к большим проблемам в организации. Это в полной мере актуально для работников силовых структур – государство вкладывает средства в подготовку и переподготовку кадров, создание социально-экономических условий. И когда уходят сотрудники с опытом, далеко не всегда удаётся найти им замену.

1.2 Факторы формирования социально-психологического климата в организации

Существует целый ряд факторов, влияющих на состояние социально-психологического климата в коллективе.

Один из этих факторов – противостояние неформальных групп. По словам М. Литвака, у каждой команды есть три основные подгруппы.

Первый - образовательный и карьеристский. Это люди, которые учатся, постоянно осваивают новые прогрессивные методы, хотят совершенствоваться, делать работу более эффективной. Вторая группа называется культурно-развлекательной. Это хорошие работающие люди, но они выполняют задания только “от и до”, имея свои другие интересы, хобби или другую, более увлекательную профессию. Они хотят оставить все как есть сейчас, не вносить изменений, не учиться. И третья группа - это так называемые алкоголики. Цели каждой группы разные - образовательный и карьерист хочет развиваться, культурно-развлекательный хочет, чтобы его не трогали, алкоголик хочет пить [28].

Когда в коллективе присутствует только одна группа, это стабильный коллектив, конфликты в нем маловероятны. Но уже при наличии группы образовательно-карьеристской и второй, культурно-развлекательной, конфликты неизбежны. Лидер часто относится к образованным и карьеристам, и его задача - сформировать в своей группе доминанту, тогда команда будет стабильной и эффективной, так как другая группа, оказавшаяся в меньшинстве, не сможет противостоять. От группы «алкоголиков» обычно рекомендуется избавиться, хотя отдельные работники могут иметь ценность для организации. В любом случае важно, чтобы в этой группе не появился неформальный лидер, влияющий на другие группы. В отношении культурно-развлекательной группы – если её участники хорошо выполняют задания, не противостоят, не выступают против руководства, не вмешиваются, а группа небольшая – можно работать с ними, но из них достаточно сложно сколотить коллектив единомышленников.

Психолог Курт Левин, во время своих исследований лидерства во время Второй мировой войны, выделил три стиля организациях.

1. Авторитарный руководитель – устанавливает руководящие принципы без участия группы. Он концентрирует в своих руках всю власть и принятие решений. Это однонаправленное руководство, единственное, что

подчиненные должны делать, это подчиняться указаниям, которые выдаёт начальник.

2. 2.Демократический руководитель – руководящие принципы обсуждаются и решаются группой при поддержке и поддержке лидера. Он основан на сотрудничестве и участии всех членов группы. Лидер и подчиненные действуют как единое целое.

3. Либеральный (или попустительствующий) руководитель –стиль руководства характеризуется полной свободой со стороны группы в принятии решений и минимальным участием руководителя. Лидер не выполняет свою роль, не несет ответственности за группу и оставляет ее по своей собственной инициативе [54, с. 27].

Выбранный стиль управления может быть авторитарным, демократическим или попустительским. Рекомендуется средний, демократический, к авторитарному можно прибегнуть в чрезвычайных ситуациях, а попустительство можно использовать по отношению, например, к простой работе, которую подчиненный уже выполнял много раз.

В приложении А представлены виды корпоративных культур по преобладающему стилю управления

Важным фактором является корпоративная культура организации.

Большинство авторов- Э. Жак (1952), Л. Элдриджа, А. Кромби (1974), Х.Шварц, С. Дэвис (1981), У. Оучи (1981), К. Голд (1987), - при подходе к определению термина выделяют некоторые общие черты, а именно: корпоративная культура являет собой основную часть явлений и понятий, определяющую духовную и материальную жизнь коллектива, устоявшиеся внутри него ценности и моральные нормы, традиции, кодекс поведения и идеи, разделяемые большинством сотрудников. Кроме того, большая часть авторов единодушна насчет принципов, формирующих корпоративную культуру высокого уровня:

– высокий уровень моральных ценностей организации;

– системный подход, взаимосвязанность и дополнение компонентов

культуры друг другом, гармоничное развитие;

– использование современных достижений научно-технического прогресса;

– преобладание человеческих ресурсов над остальными, наибольшее внимание уделяется социальным и психологическим взаимодействиям внутри коллектива, личность сотрудника и его интересы как основные ценности для предприятия;

– отношения с субъектами как внутренней, так и внешней среды, основанные на взаимном доверии и желании дать друг другу что-то новое от сотрудничества, передать полезные навыки, информацию, компетенцию, получение большего количества данных о субъектах взаимодействия для лучшего взаимного понимания [36, с.71].

Корпоративная культура обладает рядом полезных функций, которые оказывают сильное влияние на компанию.

Ниже представлена эта классификация по В.А. Спиваку [45, с. 54-68]. Общие функции культуры следующие:

– продуцирование и накопление духовных ценностей;

– оценочно-нормативная функция;

– регламентирующая и регулирующая функция;

– познавательная функция;

– смыслообразующая функция;

– коммуникационная функция;

– функция общественной памяти, сохранения и накопления опыта человечества;

– рекреативная функция - восстановление духовных сил в процессе восприятия или включения в духовную деятельность.

Определение целей организации - один из самых важных вопросов, который должен решить руководитель. Цель предприятия - это получение максимальной прибыли или же социальная ориентированность. Цель эта, формируется не столько из экономической выгоды или других факторов,

сколько из ценностей организации, традиций, которые уже в ней заложены.

Часто возникает вопрос, что лучше использовать - соперничество или сотрудничество? Может показаться, что соперничество более эффективно, так как коллеги борются друг с другом, работают лучше, стараясь, чтобы их оценивали. Однако в стратегической перспективе это более опасные отношения, чреватые обострением борьбы за ресурсы и влияние. Сотрудничество более выгодно в долгосрочной перспективе, особенно для группы по обучению и карьере. Это дает уважение и поддержку каждому сотруднику команды, что со временем обеспечивает доверие и чувство целостности группы, интересы которой люди могут ставить выше своих собственных.

Корпоративная культура задает некоторую систему координат, которая объясняет, почему организация функционирует именно таким, а не иным образом.

При этом, при всей важности корпоративной культуры для эффективного функционирования предприятия, её изучение, измерение и оценка представляют значительную сложность. Как правило, изучение и обобщение конкретных проявлений корпоративной культуры является долгим и трудоёмким процессом.

Корпоративная культура - это психологическое поле компании, сформированное ценностными установками руководителя, часть из которых является базой для выстраивания политики организации. Основанием для формирования корпоративной культуры определенного типа является не прописанная миссия и философия компании, а реальное ежедневное поведение топ-менеджмента организации. Для сотрудников компании поведение руководителя определяет осознание себя и своего места в компании, отношение ко времени, риску, деньгам, лояльность к компании и мотивацию к работе и личной инициативе. Все это является проявлениями корпоративной культуры, по которым можно определить ее тип.

В зависимости от характера влияния деятельности организации на конечный результат выделяют позитивные и негативные виды корпоративных культур. Их отличительные признаки представлены в таблица 1.

Таблица 1 - Позитивные и негативные корпоративные культуры

Позитивные корпоративные культуры	Негативные корпоративные культуры
– Демократические – Личностно ориентированные – Интегрированные – Стабильные	– Авторитарные – Функционально ориентированные – Дезинтегрированные – Нестабильные

Источник: Котов С.В. Психологические детерминанты позитивной мотивации // ИСОМ. 2014. №6-1 С.196-199.

Одна из самых популярных типологий корпоративной культуры предложена К. Камероном и Р. Куинном [2, с. 39-54]. В ее основу положены четыре группы критериев, определяющих стержневые ценности организации:

– гибкость и дискретность;
– стабильность и контроль;
– внутренний фокус и интеграция;
– внешний фокус и дифференциация.

К. Камерон и Р. Куинн исследовали индикаторы эффективности крупных компаний по двум измерениям. В рамках первого измерения, одни компании считают себя эффективными, если они стабильны, предсказуемы и механистически целостны, другие - если они склонны к переменам, адаптивны и постоянно движутся вперед. Второе измерение рассматривает критерии эффективности либо как внутреннюю ориентацию, интеграцию и единство, либо как внешнюю ориентацию, дифференциацию и соперничество. Эти два измерения образуют четыре квадрата, каждый из которых соответствует своему типу корпоративной культуры. Данная типология представляет практическую ценность, так как охватывает

ключевые характеристики культур, в т.ч. в области управления персоналом, позволяет получить их качественные и количественные оценки и осуществлять диагностику изменений культуры предприятий.

Клановая корпоративная культура: дружелюбна к сотрудникам, которые воспринимают место работы как место общения с людьми, с которыми у них много общего. Организация напоминает большую семью. Начальники воспринимаются как «родители», «старшие товарищи» и даже «воспитатели». Такие организации имеют свои традиции. Большое значение придаётся моральному климату, заботе о людях. Добрые чувства распространяются на клиентов компании, которые воспринимаются как объект заботы. Поощряются все формы сотрудничества, коллективной деятельности, наставничества.

Адхократическая корпоративная культура (от лат. adhoc— «по случаю»): организация, подходящая для предприимчивых и творческих натур. При развитом индивидуализме, поощряется так же и риск ради общего дела. Лидерами становятся креативные люди, готовые к риску и новаторству. Новаторство становится связующим звеном компании. Такие компании ориентированы на предоставление уникальных продуктов и услуг. Подчеркивается необходимость деятельности на переднем рубеже [24, с. 50].

Иерархическая корпоративная культура: представляет собой глубоко заформализованную и жёстко структурированную организацию. Любые действия сотрудников управляются процедурами. Для лидеров важными качествами являются рациональность и организаторские способности. Есть чётко сформулированная официальная политика. Отношения с работниками отличаются долгосрочностью и предсказуемостью.

Рыночная культура. Для данного типа корпоративной культуры характерна ориентация на результат и выполнение поставленной задачи. Отношения между сотрудниками характеризуются высоким уровнем конкуренции. Все сотрудники ориентированы на достижение поставленных

целей и выполнение задач. Лидеры отличаются требовательностью, но в то же время сотрудникам предоставляется большая степень самостоятельности. Жестко проводимая линия на конкурентоспособность.

Также огромное значение имеют отношения между членами команды, её сплочённость.

Сплоченность команды - это сила и степень межличностных связей, существующих между членами группы. Именно эта межличностная связь заставляет участников с готовностью участвовать и сохранять мотивацию для достижения поставленных целей. Сплоченные команды придерживаются позиции “мы - это мы”.

Сплоченность команды - это многогранный процесс, который можно разбить на четыре основных аспекта: многомерность, инструментальная основа, динамика и эмоциональный характер.

К сожалению, ни одна организация не может обойтись без конфликтов.

Выделяют конфликты скрытые и явные. В основе каждого конфликта – отсутствие единой точки зрения по какому-либо важному вопросу. Потому конфликт можно определить как отсутствие согласия между его участниками.

Конфликт – это вид общения, носящий вариативный характер и выражающий острые противоречия, возникающие вследствие межличностного и группового столкновения противоположно направленных потребностей, целей, интересов, мотивов, ценностных ориентаций, норм поведения и деятельности субъектов взаимодействия. Конфликт возникает не только не только вследствие несовпадения ценностных ориентаций, но и тогда, когда один из субъектов взаимодействия нарушает норму поведения или деятельности. Конфликтное поведение следует понимать как такое поведение, которое выражает острые противоречия, возникающие вследствие этих несовпадений. Иначе говоря, конфликтное поведение носит субъект-объектный характер [42, с. 105].

Участники конфликтной ситуации оказываются перед необходимостью выбора одной из 3-х стратегий действий в сложившихся обстоятельствах. Н. В. Гришина [14] обрисовывает их таким образом:

1. Путь "борьбы", направленный на достижение цели всеми доступными средствами.

2. Уход от конфликта.

3. Ведение переговоров с целью найти приемлемое решение для всех сторон.

В литературе эти 3 стратегии также называются моделями. В зависимости от вида поведения выделяют модели: конструктивную, деструктивную и конформистскую. Любая из этих моделей обоснована предметом конфликта, образом конфликтной ситуации, ценностью межличностных отношений и индивидуально-психологическими чертами субъектов конфликтного взаимодействия. Модели поведения отражают установки участников конфликта на его динамику и метод разрешения (таблица 2).

Таблица 2 - Основные стратегии личности в конфликте

№ п/п	Модель поведения	Поведенческие характеристики личности
1	Конструктивная	Стремится к нейтрализации улаживанию конфликта, согласованию целей между участниками.
2	Деструктивная	Обостряет конфликт за счёт негативного реагирования, сводит на нет попытки других лиц урегулировать конфликт.
3	Конформистская	Проявляет непоследовательность чрезмерную уступчивость.

Источник: Гришина Н. В. Психология конфликта. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. – 235 с.

Давая общую оценку приведенным выше моделям поведения, следует отметить, что желательной моделью конфликтного поведения является конструктивная модель. Деструктивная же модель поведения не является оправданной. Она способна превратить конструктивный конфликт в деструктивный.

Опасность конформистской модели поведения заключается в том, что она чаще всего только провоцирует второго участника на дальнейшие конфликтные действия. Иными словами, данная модель на самом деле дела является деструктивной, но при этом меняется её внешняя «маска». Но конформистская модель может иметь преимущества в случае, если противоречия, вызвавшие конфликт, не являются существенными. В этом случае конформистское поведение ведет к скорому разрешению конфликта.

Традиционные стратегии поведения, выбираемые участниками конфликта, различаются в зависимости от их ориентации на достижение собственных целей и/либо ориентации на цели напарника. Эти стратегии можно считать общепризнанными большинством конфликтологов, хотя различные создатели обрисовывают их в разных определениях:

1. преобладание (конкурентность, соперничество, борьба, напористость);
2. уход (избегание, игнорирование);
3. уступчивость (время от времени обозначается как приспособление);
4. сотрудничество (кооперация, интеграция).
5. Этому нередко добавляют еще одну стратегию, хотя почти всеми она рассматривается также и как вариант сотрудничества:
6. компромисс [14, с. 115].

Также ещё к этим стратегиям можно добавить шестую - это манипуляция. Манипуляция представляет собой такой способ разрешения конфликтов, чтобы неявно обернуть ситуацию в свою пользу, побудить второго участника принять решение, выгодное манипулятору и не выгодное ему.

Многомерность связана со всеми различными факторами, которые заставляют членов группы функционировать как единое целое. Динамичный характер означает, что цели и задачи команды меняются с течением времени.

Его инструментальная основа связана с тем, как участники привержены одной цели, в то время как эмоциональное измерение относится к некоторым преимуществам, которые участники получают, оставаясь сплоченными.

Команды, которые остаются сплоченными, с большей вероятностью добьются успеха в проектах, которые они намеревались реализовать, будь то спортивная команда, воинское подразделение, группа братства или группа в деловом секторе.

Полицейские, как и люди, занимающиеся неотложными делами, также часто выбирают эту профессию с целью обеспечения безопасности и «спасения» других. Столкнувшись с целым рядом трудных ситуаций, мечты и ожидания человека сталкиваются с реальностью: беспомощность полицейского в ситуациях, когда просто отсутствует законодательная база для того или иного решения, палочная система и другие особенности службы, которые могут восприниматься как психологически невыносимые. Это может вызвать серьезные психологические проблемы. Поскольку сотрудники правоохранительных органов призваны обеспечивать соблюдение закона, полицейских часто критикуют, и работа, которую они выполняют, редко оценивается по достоинству. Недостаточная осведомленность населения о природе и реальности их работы также может способствовать усилению психологического стресса у этих людей.

К внешним социально-психологическим факторам относятся: уровень социально-экономического и психологического развития общества, в том числе законодательства, системы общественной безопасности и профилактики правонарушений, правоохранительных органов, правосознания, установок и криминальной зараженности населения.

К внутренним социально-психологическим факторам следует отнести* межличностный профессионально-психологический климат в коллективах конкретных правоохранительных органов, психологические особенности взаимоотношений внутри ведомственных профессиональных общностей (сотрудники органов внутренних дел, прокуратуры, судебной системы,

налоговых органов и т.п.) и межведомственной правоохранительной системы в целом.

К внутренним индивидуально-психологическим факторам возможно отнести, степень индивидуальной включенности каждого сотрудника в систему социально-психологических связей, профессиональную и групповую идентифццированность. социально-психологическую компетентность к профессиональному общению, деятельность в составе групп, общностей.

Результаты исследований оказывают, что как молодые, так и опытные сотрудники МВД в силу специфики своей работы нуждаются в психологической поддержке для повышения эффективности своей профессиональной деятельности. При этом основными направлениями работы по оказанию психологической помощи могут быть тренинги по повышению толерантности, эмоциональной устойчивости, коммуникативной компетентности, способности к эмпатии, снижению агрессивности, доминантности, тревожности, невротичности [23, с. 101-102.]

Таким образом, факторами формирования социально-психологического климата в коллективе являются стиль руководства, организационная культура, сплочённость коллектива, удовлетворённость условиями труда, психологические качества сотрудников (в т.ч. их конфликтность). Работа сотрудника внутренних дел с одной стороны – требует от человека уверенности в себе, умения держать себя в руках в сложных ситуациях. С другой стороны – напряжённый характер работы провоцирует психологические срывы и профессиональные деформации. Следовательно, сотрудники органов внутренних дел нуждаются в психологической поддержке на протяжении всей своей профессиональной деятельности для создания благоприятного психологического климата.

Проведённый анализ литературы показал, что социально-психологический климат является одним из важнейших условий деятельности любой организации. От того, какая атмосфера царит в организации, зависит мотивация сотрудников к служебной деятельности.

При неблагоприятном климате в коллективе наблюдается повышенная текучесть кадров, что ведёт к большим проблемам в организации. Это в полной мере актуально для работников силовых структур – государство вкладывает средства в подготовку и переподготовку кадров, создание социально-экономических условий. И когда уходят сотрудники с опытом, далеко не всегда удаётся найти им а замену.

Факторами формирования социально-психологического климата в коллективе являются стиль руководства, организационная культура, сплочённость коллектива, удовлетворённость условиями труда, психологические качества сотрудников (в т.ч. их конфликтность). Работа сотрудника внутренних дел с одной стороны – требует от человека уверенности в себе, умения держать себя в руках в сложных ситуациях. С другой стороны – напряжённый характер работы провоцирует провоцирует психологические срывы и профессиональные деформации. Следовательно, сотрудники органов внутренних дел нуждаются в психологической поддержке на протяжении всей своей профессиональной деятельности для создания благоприятного психологического климата.

ГЛАВА 2 ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ УМВД РФ (на примере города Пензы)

2.1 Анализ направления деятельности управления по работе с личным составом УМВД РФ в городе Пензе

Управление по работе с личным составом - структурное подразделение, предназначенное для деятельности отдела кадров УМВД РФ по г. Пензе.

Кадровая политика направлена на формирование и развитие высокопрофессионального и стабильного коллектива, наиболее полно соответствующего современным требованиям, предъявляемым обществом и государством к облику сотрудника полиции.

Управление по работе с личным составом УМВД России по Пензенской области осуществляет мероприятия по обеспечению укомплектованности и качественного состава сотрудников на высоком уровне; совершенствованию работы по отбору и профессиональному становлению кадров, прохождению службы личным составом, а также участию в проведении мер по реализации социальных прав, льгот и гарантий сотрудников.

Главными направлением деятельности которого является организация мероприятий по реализации в органах внутренних дел единой кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации, включающих в себя:

– Обеспечение органов внутренних дел области квалифицированными и компетентными кадрами; развитие современной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

– Формирование и обучение сотрудников, включенных в резерв кадров на выдвижение в соответствии с требованиями приказа МВД России от 13 июля 2007 г. № 629;

– Деятельность по укреплению духовно-нравственных основ службы в органах внутренних дел, воспитанию у личного состава высокого чувства патриотизма, гражданственности, соблюдению законности и этических норм, четкому выполнению требований приказов и уставов, верности Присяге;

– Обеспечение реализации социальных прав и гарантий сотрудников органов внутренних дел по всему спектру предусмотренных законодательством льгот, компенсаций;

– Организационное и методическое руководство работой по психологическому обеспечению служебной деятельности органов внутренних дел, индивидуально-психологическое консультирование руководителей, сотрудников органов внутренних дел и членов их семей.

В состав УМВД входят следующие подразделения:

– Управление по работе с личным составом УМВД
– Отдел морально-психологического обеспечения УМВД
– Отдел комплектования кадров УМВД
– Отдел профессиональной подготовки УМВД
– Инспекция по личному составу УМВД

Таким образом, компетенции управления по работе с личным составом достаточно широки: предусмотрены не только функции подбора сотрудников, их проверки на предмет служебного соответствия и аттестации, но и возможности обучения сотрудников, их психологического сопровождения, социальной поддержки.

Тем не менее, ситуация в подведомственных данной службе подразделениях достаточно далека от идеальной. Для территориальных подразделений УМВД Пензенской области характерны высокая текучесть кадров, наличие достаточно большого количества к вакантных мест. Это наглядно видно на примере территориального подразделения в г Пензе (таблицу 3).

Таблица 3 – анализ данных по кадровому составу территориальных подразделений УМВД по г. Пензе

	Нормативная численность	Численность согласно штатному расписанию	Реальная численность	Текучесть за год в %
Участковые уполномоченные	174	144	131	14%
Дознаватели	250	250	236	9%
Оперативные дежурные и помощники	256	256	212	20%
Оперуполномоченные ОУР	156	120	108	12%
Сотрудники ППС	325	320	273	18%
Другие должности	256	256	233	10%
ВСЕГО по г. Пензе	1417	1346	1193	14%

Источник: составлено автором на основе документации УМВД РФ по г. Пензе.

Как показывает анализ, недостаток кадров по сравнению со штатным расписанием составляет в среднем 11%. При этом наиболее выражена нехватка оперативных помощников и дежурных – 17%. Далее следуют сотрудники ППС – 15%. Третье и четвёртое место делят оперуполномоченные ОУР и участковые уполномоченные – 9%. И замыкают список дознаватели – 6%.

При этом, если сверить актуальные данные с нормативами, то нехватка кадров ещё более заметна. Фактическая недостаточность кадров в сравнении с нормативной составляет: для оперуполномоченных – 31%; для участковых оперуполномоченных - 25%, для сотрудников ППС – 16%, дознавателей – 6%.

Так, например, согласно приказу УМВД России от 6 октября 2014 г. N 859 "Об утверждении примерных нормативов численности подразделений органов внутренних дел Российской Федерации", в подразделениях должно

работать не менее 174 участковых уполномоченных (исходя из норматива 1 участковый уполномоченный на 3000 человек постоянного населения), а в штатном расписании только 122 единицы, не говоря уже о том, что реально трудятся только 111 человек.

Если говорить о количестве населения на 1 участок, оно составляет 3600 человек вместо нормативных 3000. При этом незакрытые вакансии заменяют участковые уполномоченные с других участков, при этом 9 участковых обслуживают 2 участка, а 1 – целых 3, соответственно, на них приходится порядка 7200 и 10800 человек населения соответственно.

Обращает на себя внимание также недокомплект постов ППС и оперативных дежурных и их помощников, которая решается либо за счёт выходов на дежурство недоукомплектованной команды (что приводит к ситуации, когда отделение не может обеспечить своевременный выезд бригады), либо за счёт переработок имеющихся полицейских.

Таким образом, анализ деятельности территориального подразделения УМВД РФ по г. Пензе показал значительную проблему, которая выражается в недостатке кадров по всем специальностям на уровне 11% - исходя из штатного расписания, и 17% - исходя из нормативов численности по специальностям. Значительной проблемой является текучесть кадров, которая составляет 14% в год. Такие показатели говорят о необходимости проведения работы по оптимизации социально-психологического климата в организации.

2.2 Изучение социально-психологического климата в УМВД РФ по г. Пензе и основные направления по его оптимизации

Анализ деятельности территориального подразделения УМВД РФ по г. Пензе показал значительную проблему, которая выражается в недостатке кадров по всем специальностям на уровне 11% - исходя из штатного

расписания, и 17% - исходя из нормативов численности по специальностям. Значительной проблемой является текучесть кадров, которая составляет 14% в год. Такие показатели говорят о необходимости проведения работы по оптимизации социально-психологического климата в организации.

С целью выявления возможности оптимизации деятельности кадровой службы УМВД г. Пенза был проведен анализ социально-психологического климата в коллективе.

При разрешении руководителей преддипломной практики, были использованы результаты исследования социально-психологического климата 2022 г., в котором участвовали сотрудники Управления МВД России по г. Пензе и 5 подчинённых ему отделов полиции. Количество опрошенных сотрудников - 50 и 70 человек соответственно.

Для исследования психологического климата применялись следующие методики (см. в приложении Г,Д,Е):

1. Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н.Лутошкин)

Методика выявляет уровень благоприятности в коллективе по следующей шкале:

– высокая степень благоприятности социально-психологического климата,

– средняя степень благоприятности социально-психологического климата;

– низкая (незначительная) степень благоприятности;

– начальная неблагоприятность социально-психологического климата;

– средняя неблагоприятность;

– сильная неблагоприятность

2. Тест для определения индекса групповой сплоченности Сишора

Рассмотрим результаты диагностики социально-психологического климата в коллективе по методике А.Н. Лутошкина. На рисунке 1 отражено

распределение участников исследования по результатам их оценки социально-психологического климата в коллективе. Результаты даны в % от числа опрошенных, n=120. Как показывает исследование, социально-психологический климат большей частью участников оценивается как средней благоприятности (60% опрошенных).

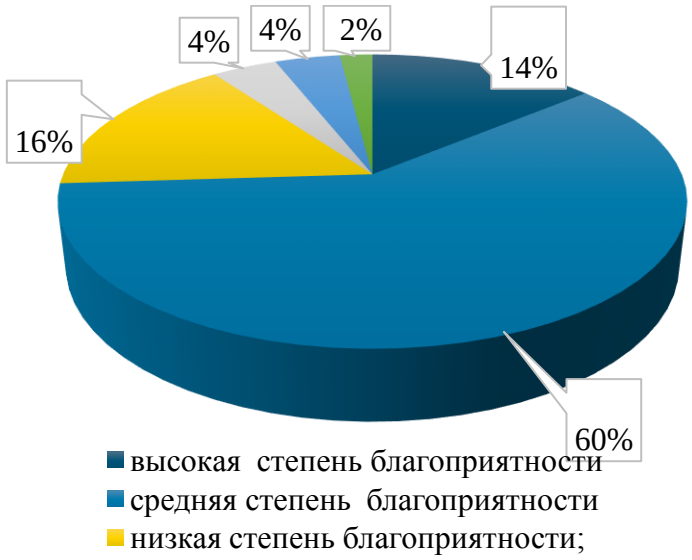

Рисунок 1 – Оценка уровня социально-психологического климата в коллективе согласно методике А.Н Лутошкина (в %, от числа опрошенных, n=120)

Источник: составлено автором на основе документации УМВД РФ по г. Пензе.

Среди опрошенных оценили благоприятность климата как: среднюю 60%. Более высокую оценку дали только 4% опрошенных, которые оценивают благоприятность как высокую. Среди оставшихся, 4% показали низкую степень благоприятности, по 4% - начальную и среднюю.

Для выявления уровня групповой сплоченности применялась методика Сишора, согласно которой степень групповой сплоченности означает, что члены организации разделяют общие интересы и цели наилучшим образом. Групповая сплоченность является необходимым условием действенности и эффективности групповой психотерапии.

Формирование сплоченности группы имеет важное значение для психотерапевтического процесса. Сплоченность в коллективе влияет не только на благоприятную среду между персоналом, но и повышает производительность труда организации.

При этом уровень сплочённости как средний оценили 56% сотрудников, как выше среднего или высокий – 16% и 4% соответственно, а 24% оценили уровень сплочённости как низкий. Результаты исследования групповой сплочённости представлены на рисунке 2.

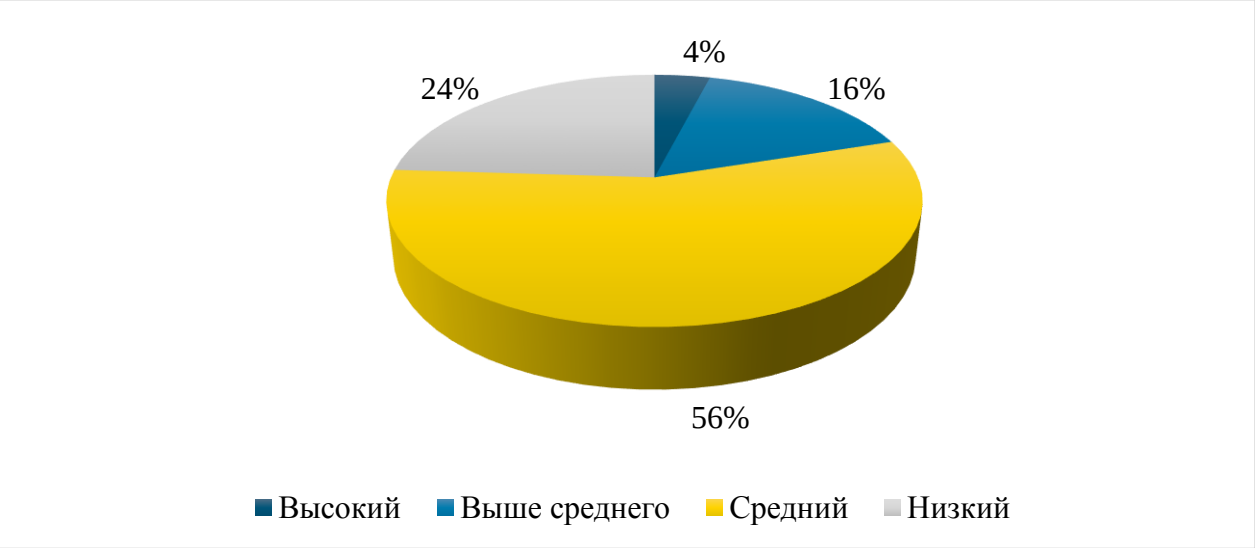

Рисунок 2- Индекс групповой сплоченности по методике К. Сишора (в %, от числа опрошенных, n=120)

Источник: составлено автором на основе документации УМВД РФ по г. Пензе

Опираясь на результаты исследования, были сделаны следующие выводы:

1. В настоящее время сплочённость коллектива находится на среднем уровне, в то время как выполняемые задачи предполагают высокий уровень сплочённости. Поэтому рекомендуется проводить организационные тренинги сплочённости сотрудников, с применением групповых упражнений в малых группах, по 2-3 чел. Также в процессе тренингов следует развивать навыки по регулированию и разрешению конфликтов в коллективе.

2. Уровень социально-психологического климата может снижаться по причине снижения удовлетворённости трудом, которая, как показывают результаты других исследований, выходящих за пределы задач нашей бакалаврской работы, определяется удовлетворенностью оплатой труда и материальным стимулированием.

Поскольку значительная часть выплат зависит от стажа и опыта работы, более низкая удовлетворенность оплатой труда обычно бывает у молодых сотрудников. Эта часть сотрудников еще не имеет большого опыта и стажа, но при большой текучести кадров в подразделениях к работе привлекается множество именно молодых сотрудников.

Поэтому нужна такая система материального стимулирования, которая учитывала бы не только стаж, но и активные профессиональные компетенции, способность к дальнейшему обучению, повышение квалификации у молодых сотрудников. Все это должно определяться во время аттестации персонала.

3. Для компенсации или избегания переутомления и снижения уровня конфликтности в коллективе необходимо создание условий для организации отдыха во время отпуска, создание условий отдыха молодых сотрудников вместе с их семьями.

По итогам исследования были предложены меры:

– проведение организационных тренингов сплочённости сотрудников;

– организация системы материального поощрения, учитывающего участие в образовательных программах повышения квалификации;

– создание возможностей для организации совместного отдыха молодых сотрудников и их семей.

Более подробные описания предложенных мер даны в приложениях Г, Д, Е.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённый анализ литературы показал, что социально-психологический климат является одним из важнейших условий деятельности любой организации. От того, какая атмосфера царит в организации, зависит мотивация сотрудников к служебной деятельности. При неблагоприятном климате в коллективе наблюдается повышенная текучесть кадров, что ведёт к большим проблемам в организации. Это в полной мере актуально для работников силовых структур – государство вкладывает средства в подготовку и переподготовку кадров, создание социально-экономических условий. И когда уходят сотрудники с опытом, далеко не всегда удаётся найти им а замену.

Факторами формирования социально-психологического климата в коллективе являются стиль руководства, организационная культура, сплочённость коллектива, удовлетворённость условиями труда, психологические качества сотрудников (в т.ч. их конфликтность). Работа сотрудника внутренних дел с одной стороны – требует от человека уверенности в себе, умения держать себя в руках в сложных ситуациях. С другой стороны – напряжённый характер работы провоцирует психологические срывы и профессиональные деформации. Следовательно, сотрудники органов внутренних дел нуждаются в психологической поддержке на протяжении всей своей профессиональной деятельности для создания благоприятного психологического климата.

Анализ деятельности территориального подразделения УМВД РФ по г. Пензе показал проблему недостатка кадров на уровне 11% - исходя из штатного расписания, и 17% - исходя из нормативов численности по специальностям. Текучесть кадров составляет 14% в год. Такие показатели говорят о необходимости проведения работы по оптимизации социально-психологического климата в организации. С целью выявления возможностей

оптимизации социально-психологического климата были проанализированы результаты его исследования, проведенного в 2022 г.

В результате проведённого анализа выявлено, что большинство опрошенных сотрудников оценили благоприятность климата как среднюю. Средний уровень удовлетворённости условиями работы составил всего 57%. Средний балл сплочённости составил 10,1, что говорит о среднем уровне сплочённости в целом.

По итогам исследования были предложены меры:

– проведение организационных тренингов сплочённости сотрудников;

– организация системы материального поощрения, учитывающего участие в образовательных программах повышения квалификации;

– создание возможностей для организации совместного отдыха молодых сотрудников и их семей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Азаренок Н. В. Психосемантические составляющие организационной лояльности персонала // Проблемы управления (Минск). – 2019. – № 1(71). – С. 65-69.
2. Алексеева А. Н. Социально-психологический климат в коллективе медицинских работников // Научный электронный журнал Меридиан. – 2021. – № 7(60). – С. 95-97.
3. Бадеева М. В. Вовлеченность персонала: сущность, факторы и способы измерения // Наука XXI века: актуальные направления развития. – 2019. – № 2-1. – С. 71-75.
4. Баева Т. Ф. Концепция и актуальность социально-психологического климата трудового коллектива в организации // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 45. – С. 1000-1004.
5. Бовыкина Н. А., Хайдаров А.Г. Разработка автоматизированной модели анализа социально-психологического климата трудового коллектива с использованием MS power Bi // Экономический вектор. – 2022. – № 1(28). – С. 115-119.
6. Варламов А. В. Тренинг как педагогическое средство формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе // Мультипликация кризисных сценариев в современном социуме и пути их преодоления: материалы международной конференции : Материалы международной конференции, Ставрополь, 25 декабря 2020 года. – Ставрополь: Северо-Кавказский социальный институт, 2020. – С. 496-501.
7. Варламов А. В., Поштарева Т.В. Педагогические условия формирования благоприятного социально-психологического климата в воинском коллективе // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2021. – № 3(84). – С. 183-190.

8. Веденеева И. Н. Влияние личности руководителя на социально-психологический климат в коллективе ОВД / И. Н. Веденеева // Академическая мысль. – 2021. – № 1(14). – С. 128-131.

9. Галеева Л. М. Управление социально-психологическим климатом педагогического коллектива образовательной организации // Студенческий вестник. – 2021. – № 12-1(157). – С. 28-29..

10. Гафарова Н.В. Социально-психологический тренинг, направленный на преодоление профессионального выгорания и эмпирическая проверка его эффективности // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. 2013. №2 С.43-49

11. Гимаева Р.М., Колесникова Т.А. Взаимосвязь тревожности и самооценки в дошкольном возрасте // Концепт. 2015. №7 С.126-130.

12. Головин С.Ю. Словарь практикующего психолога. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://ezolib.ru/Golovin-slovar-praktika-psihologa/page_12.html

13. Гришина Н. В. Психология конфликта. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. – 235 с.

14. Гулицкая В. И. Теоретические аспекты рассмотрения социально-психологического климата в коллективе организации // Молодой ученый. – 2020. – № 38(328). – С. 180-183.

15. Гуревич К.М. Психологическая диагностика. Учебное пособие. М., 2005. с.345

16. Долотова Д. В., Лебедев А.В. К вопросу о необходимости стимулирования труда сотрудников правоохранительных органов // Право и государство: теория и практика. – 2022. – № 2(206). – С. 186-189.

17. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Проблема мотивации персонала: практическое решение // Мотивация и оплата труда. - 2018. - № 4. - С.286-296.

18. Жуков А.Л., Хабарова Д.В.. Аудит человеческих ресурсов организации – М.-Берлин : ООО "Директмедиа Паблишинг", 2019. – 363 с.

19. Захарова Ю.Б. О моделях психологической защиты на уровне межгруппового взаимодействия // Вестник МГУ. - Сер. 14, Психология, 2001., №3.- 11–20 с.

20. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий СПб.: Питер, 2004 – 701 с.

21. Катунин А. П.. Тананайко В.В. Надёжность и результативность профессиональной деятельности как результат организационной лояльности сотрудников // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2018. – № 6. – С. 132-137.

22. Кива Е. Г., Калугина Н.А. Роль руководителя в создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе // Вестник научного общества студентов, аспирантов и молодых ученых. – 2020. – № 1. – С. 15-19.

23. Котов С.В. Психологические детерминанты позитивной мотивации // ИСОМ. 2014. №6-1 С.196-199.

24. Кравченко А. И. Социология организаций Н.И. Лапина // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2016. – Т. 22. – № 3. – С. 39-55.

25. Кряжева С. Г. Проблема изучения причин и условий текучести кадров в правоохранительных органах // Государственная служба и кадры. – 2020. – № 1. – С. 101-102.

26. Лавочников Ю.Л. Внутриличностные конфликты в профессиональной деятельности сотрудников. Нижний Новгород. Нижегородская академия МВД России. 2005 - 32 с.

27. Леонтьева А. А., Проскурякова Л.А. Социально-психологический климат коллектива и эффективность деятельности // Молодой ученый. – 2020. – № 43(333). – С. 80-82.

28. Литвак М.Е. Характеристика неформальных групп. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://litvak.me/statyi/article_post/kharakteristika-neformalnykh-grupp

29. Лодкина Е.В., Китаева Ю.И. Роль личности руководителя в формировании оптимального социально-психологического климата в педагогическом коллективе // Социально-гуманитарные инновации: стратегии фундаментальных и прикладных научных исследований : Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Оренбург, 14–15 мая 2020 года. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2020. – С. 197-201.

30. Лукина Л.М., Корж Е. М. Стили руководства и социально-психологический климат трудового коллектива // Актуальные проблемы современной России: психология, педагогика, экономика, управление и право : сборник статей и тезисов, Москва, 21 апр. 2020 года / Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования «Московский психолого-социальный университет». – Москва: Московский психолого-социальный университет, 2020. – С. 173-176.

31. Макеев Е.С., Агапов В.С. Условия формирования благоприятного социально-психологического климата служебного коллектива в системе органов внутренних дел // Актуальные проблемы адаптации курсантов образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности. – Москва: МУ МВД им. В.Я. Кикотя, 2020. – С. 304-307.

32. Мельник С.Н. Психология личности. Владивосток: - 2014 г. – 116 с.

33. Мищенко А. А. Исследование социально-психологического климата в коллективе сотрудников учреждения уголовно-исполнительной системы // Образование и глобальные вызовы современности: научно-педагогический контекст /: Сборник материалов III Международной Интернет-конференции, Ставрополь, 01–30 июня 2021 года. – Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2021. – С. 303-308.

34. Моринова Т. П. Педагогические методы формирования социально-психологического климата (на примере любительского хореографического коллектива) // Вопросы педагогики. – 2020. – № 11-1. – С. 159-167.

35. Насыбуллина Р. Р. Социально-психологические факторы эффективности деятельности сотрудников правоохранительных органов // Преступность в СНГ: проблемы предупреждения и раскрытия преступлений : Сборник материалов Международной научно-практической конференции, Воронеж, 20 мая 2021 года. – Воронеж: Воронежский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2021. – С. 274-276.

36. Орлов А. В., Орлова О.М. Социально-психологические характеристики трудового коллектива как факторы восприятия организационной культуры и лояльности к организации медицинских сестёр // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 3. – С. 71-76.

37. Пастюк О.В. Мотивация персонала современной образовательной организации // Мотивация и оплата труда. - 2018. - No2. - С.154-159.

38. Платонов Ю. П. Психология конфликтного поведения. — СПб.: Речь, 2009. — 544 с.

39. Полякова И.В. Взаимосвязи психологических особенностей личности и формирования навыков // Вестник ВолГУ. Серия 11. Естественные науки. 2013. №2 (6) С.79-85.

40. Поседаева К. Н. Управление лояльностью персонала (на примере строительной фирмы ООО "Проспект") // МНСК-2019. Менеджмент : Материалы 57-й Международной научной студенческой конференции, Новосибирск, 14–19 апреля 2019 года. – Новосибирск: Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, 2019. – С. 23-24.

41. Почебут Л. Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология : Учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 246 с.

42. Рожков Н.Т. Основы психоаналитической педагогики: монография. – Орёл: ОГТУ, 2010. – 285 с.

43. Савенко Ю.С. Проблемы психологических компенсаторных механизмов и их типологии // Проблемы клиники и патогенеза психических заболеваний. - М., 2008 – 112 с.

44. Саковская О. Н., Пальгунова А.С. Компоненты профессионального выгорания у сотрудников с разным типом организационной лояльности // Ярославский психологический вестник. – 2020. – № 2(47). – С. 72-74.

45. Сарсенова А. А. Теоретические основы изучения организационной лояльности как социально-психологического феномена в органах внутренних дел // Правопорядок: история, теория, практика. – 2019. – № 4(23). – С. 121-126.

46. Сафин В.Ф. Устойчивость самооценки и механизмы ее сохранения // Вопросы психологии № 3. - М., 2004. – 62-73с.

47. Секун, В. М. Психологическая активность. - Мн.: Адукацыя і выхаванне, 2005. – 279 с.

48. Семенова Ю.В. Индивидуально-психологические особенности сотрудников правоохранительных органов // Вестник БГУ. 2019. №5 С.175–181.

49. Сизова Е. Д. Влияние социально-психологического климата коллектива на эффективность деятельности сотрудников на этапе адаптации // Студенческий вестник. – 2020. – № 18-2(116). – С. 48-49.

50. Социальная психология. Краткий очерк / Под общ. ред. Г.П. Предвечного и Ю.А. Шерковина. – М.: Политиздат, 2010. 319 с.

51. Столяренко А.М. Психология законности действий сотрудника //Энциклопедия юридической психологии М: - ЮНИТИ-ДАНА. 2008 С. 427-428.

52. Тимошкина Е. В. Влияние психологической совместимости сотрудников на социально-психологический климат в коллективе Студенческий. – 2021. – № 30-1(158). – С. 69-71.

53. Филатов В. О., Савельев И.И., Филатова О.В. Влияние стиля руководства на психическое выгорание сотрудников организаций муниципальных служб // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2020. – Т. 2. – № 4(100). – С. 27-33.

54. Хиневич К. Д. Влияние психологической совместимости сотрудников на социально-психологический климат в коллективе // Синергия Наук. – 2021. – № 62. – С. 14-20.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Виды корпоративных культур и стилей управления

Стиль	Описание	Преимущества	Недостатки
Авторитарный	Централизация власти, строгая служебная иерархия, тотальный контроль над сотрудниками. Мнение коллектива не учитывается. Решения принимаются руководителем единолично или в узком кругу ближайших сподвижников	Руководитель может контролировать все участки работы. Четкая дисциплина. Может быть эффективна в условиях антикризисного управления и в переходный период. Не рекомендуется для постоянного использования.	Негативно влияет на морально-психологический климат в коллективе. Ведет к снижению инициативы и личной ответственности сотрудников. Отсутствие обратной связи в отношениях
Либеральный	Руководство организации не принимает активного участия в управлении коллективом. При решении возникающих проблем и конфликтов занимает нейтральную позицию.	Отсутствие жесткого контроля открывает возможности для самореализации сотрудников. Может функционировать в творческих коллективах при условии наличия у сотрудников высокого уровня самодисциплины.	При отсутствии самодисциплины сотрудников приводит к их деморализации и срыву работы всей организации.
Демократический	Рациональное распределение обязанностей между всеми членами коллектива. Делегирование полномочий, коллегиальное принятие ключевых решений, наличие двухсторонней обратной связи	Способствует формированию благоприятного психологического климата в коллективе, повышает лояльность и личную ответственность сотрудников. Целесообразна в периоды стабильного развития.	Может вызвать затруднения при принятии решений в случае большой разобщенности взглядов сотрудников на определенные вопросы. При недостаточном авторитете руководителя

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н.Лутошкин)

Цель – изучить уровень благоприятности или неблагоприятности студенческого (ученического или педагогического) коллектива.

Социально-психологический климат - это преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

В предлагаемом задании уровень благоприятности психического климата определяется методом опроса. Методика ценна тем, что позволяет квантифицировать (изучать) не только степень благоприятности, но и выявить те свойства коллектива, которые объединяют его (+), и те, которые разобщают коллектив (–).

22 и более	Высокая степень благоприятности социально-психологического климата
от 8 до 22	Средняя степень благоприятности социально-психологического климата;
от 0 до 8	низкая степень (незначительная) благоприятности социально-психологического климата
от 0 до (-8)	начальная неблагоприятность социально-психологического климата;
от (-8) до (-10)	средняя неблагоприятность социально-психологического климата;
от (-10) и ниже	сильная неблагоприятность социально-психологического климата

Уровень социально-психологического климата в коллективе оценивается по полярным профилям: 3 2 1 0 -1 -2 -3.

Инструкция

Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе. Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте

в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению. Оценки

3 – свойство проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется нередко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

1.	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения	Преобладает подавленное настроение
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	Конфликтность в отношениях и антипатии
3	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание	Группировки конфликтуют между собой
4.	Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
5.	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива	Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть,
6.	С уважением относятся к мнению друг друга	Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.
7.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные	Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива
8.	В трудные минуты для коллектива происходим эмоциональное единение «один за всех и все за одного»	В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянность, взаимные обвинения
9.	Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно
10.	Коллектив активен, полон энергии	Коллектив инертен и пассивен
11.	Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12.	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах
13.	В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают	Коллектив заметно разделяется на «привилегированных»,

слабых, выступают в их защиту	пренебрежительное отношение к слабым

Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.

Первый этап: необходимо сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (-) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

Второй этап: все цифры, полученные после обработки ответов каждого опрошенного, необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики:

Такой подсчет можно сделать по каждому свойству:

1. записать, затем сложить оценки, данные отдельному свойству каждым участником опроса;
2. полученную цифру разделить на число участников. Когда будут подсчитаны индексы по каждому свойству, выстраивают ранжированный ряд из этих цифр, по степени убывания их величины.

Таким образом, мы выявляем свойства, способствующие как сплочению коллектива (положительно), так и его разобщению (свойства с отрицательным знаком).

Приведенная методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет проследить динамику его развития (тех свойств, которые заложены в опросном листе).

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Тест для определения индекса групповой сплоченности Сишора

Описание. Тест определения индекса групповой сплоченности Сишора позволяет оценить чрезвычайно важный параметр – степень интеграции группы, ее сплочения в единое целое.

Тест состоит из пяти вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенной таблице.

Максимальная сумма баллов – 19, минимальная – 5.

Используется для оценки степени интеграции группы, т.е. ее сплочения в единое целое

Инструкция

Прочитайте вопросы и выделите ответ (обведите номер), который более всех соответствует Вашему мнению.

Тестовое задание

I. Как Вы оценили бы свою принадлежность к группе?

1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива.

2. Участвую в большинстве видов деятельности.

3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других.

4. Не чувствую, что являюсь членом группы.

5. Живу и существую отдельно от нее.

6. Не знаю, затрудняюсь ответить.

II. Перешли бы Вы в другую группу, если бы Вам представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

1. Да, очень хотел бы перейти.

2. Скорее перешел бы, чем остался.

3. Не вижу никакой разницы

4. Не чувствую, что являюсь членом группы.

5. Живу и существую отдельно от нее.

6. Не знаю, затрудняюсь ответить.

II. Перешли бы Вы в другую группу, если бы Вам представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

1. Да, очень хотел бы перейти.

2. Скорее перешел бы, чем остался.

3. Не вижу никакой разницы.

4. Скорее всего, остался бы в своей группе.

5. Очень хотел бы остаться в своей группе.

6. Не знаю, трудно сказать.

III. Каковы взаимоотношения между членами Вашей группы?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов.

2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов.

3. Хуже, чем в большинстве классов.

4. Не знаю, трудно сказать.

IV. Каковы у Вас взаимоотношения с руководством?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов.

2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов.

3. Хуже, чем в большинстве классов.

4. Не знаю

V. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в Вашем коллективе?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов.

2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов.

3. Хуже, чем в большинстве коллективов.

4. Не знаю.

Благодарим за участие!

Ключ к тесту определения индекса групповой сплоченности Сишора

№ вопроса	Вариант ответа	Балл	№ вопроса	Вариант ответа	Балл
I	1	5	III	1	3
	2	4		2	2
	3	3		3	1
	4	2		4	1
	5	1	IV	1	3
	6	1		2	2
II	1	1		3	1
	2	2		4	1
	3	3	V	1	3
	4	4		2	2
	5	5		3	1
	6	1		4	1

Интерпретация результатов

Уровни групповой сплоченности:

16 баллов и выше – высокий уровень групповой сплоченности;

12–15 баллов – выше среднего;

7–11 – средний;

5–6 – низкий.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Тренинг на сплочение коллектива

Психологический тренинг – форма активного обучения навыкам поведения и развития личности. В тренинге участнику предлагается проделать те или иные упражнения, ориентированные на развитие или демонстрацию психологических качеств или навыков. Ключевым принципом, обеспечивающим эффективное обучение и развитие, является постоянное сочетание в тренинге всех форм деятельности: общение, игра, обучение, труд. Для того чтобы образовательные цели были успешно достигнуты необходим сплоченный коллектив единомышленников. Товарищеские контакты во время работы и по окончании ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют хороший социально-психологический климат.

Тренинговое занятие «Мы вместе»

Цель: сплочение коллектива и построение командного взаимодействия.

Задачи:

- Формирование благоприятного психологического климата внутри коллектива;

- Осознание каждым сотрудником своей роли в коллективе;

- Раскрепощение членов коллектива, установление контактов между ними;

- Развитие умения работать в команде;

- Развитие средств эффективного вербального и невербального взаимодействия в коллективе;

- Сплочение коллектива.

Ход тренинга

Участники сидят на стульях, расставленных по кругу. Звучит расслабляющая музыка.

Вводный этап

Правила

- Здесь и сейчас (во время тренинга мы говорим только о том, что волнует каждого именно сейчас и обсуждаем только то, что с нами происходит именно здесь).

- Говорю только за себя. Все высказывания должны идти только от своего имени.

- Право говорить и обязанность слушать.

- Активность.

- Правило «стоп».

- Конфиденциальность. Всё, что говорится в группе относительно конкретных участников, остаётся внутри группы.

1 Упражнение «Цепочки»

Участники встают в круг, закрывают глаза и протягивают перед собой правую руку. Столкнувшись, руки сцепляются. Затем участники вытягивают левые руки и снова ищут себе партнера. Ведущий следит за тем, чтобы каждый держал руки двух людей. Участники открывают глаза. Они должны распутаться, не разжимая рук (разрешается только изменение положения кистей, чтобы не происходило вывихов рук). В результате либо образуется круг, либо несколько сцепленных колечек из людей, либо несколько независимых кругов или пар.

Анализ упражнения:

Чем вам понравилось данное упражнение?

Что вы почувствовали, выполняя это упражнение?

Какие трудности вызвало у вас это упражнение?

Любой коллектив – это огромный механизм, работа которого зависит от работы каждого человека. С помощью ряда упражнений, мы попытаемся понять как же налажена совместная работа в нашем коллективе.

2 Упражнение «Давайте построим…»

Цель упражнения: сплочение коллектива, понимание и прочувствование каждого участника.

Ведущий выстраивает всех участников в круг, затем просит участников закрыть глаза и перестроиться в квадрат. Психолог спрашивает участников, все ли уверены, что находятся в квадрате, открывать глаза можно только после того, как все участники будут уверены. Затем по аналогии можно построить и другие фигуры.

Анализ упражнения

С какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного упражнения?

Что понравилось вам в упражнении?

3 Упражнение «Тарелка с водой»

Цель упражнения: развивать взаимопонимание и поддержку в коллективе.

Участники группы по команде психолога закрывают глаза и молча, по очереди (по кругу) передают тарелку с водой друг другу.

Анализ упражнения:

В результат, при передачи развиваются способы коммуникации, поиск рук партнеров до момента передачи тарелки, предупреждение о передаче прикосновением.

Что, по вашему мнению, не удалось?

Как можно это исправить, что необходимо для этого сделать?

Какие эмоции испытывали во время данного упражнения?

Завершающий этап (рефлексия)

4 Упражнение: «Подарок»

Цель: положительное завершение тренинга, рефлексия. Время: 3-5 минут.

Описание упражнения: Ведущий: «Давайте подумаем, что мы могли бы подарить Вашей группе, чтобы взаимодействие в ней стало еще эффективнее, а отношения в ней – более сплоченными? Давайте скажем, что каждый из нас дарит группе. Я, например, дарю вам оптимизм и взаимное доверие».

Далее каждый из участников высказывается, что он хотел бы подарить группе. «Давайте наградим себя за успешную работу аплодисментами!» Психологический смысл упражнения: Ритуал, позволяющий завершить тренинг красиво и на положительной эмоциональной ноте.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Сценарий спортивного праздника "Мама, папа, я — спортивная семья"

Цели:

- Организация здорового отдыха семьи.
- Привить детям интерес к систематическим занятиям физической культурой и спортом.
- Развивать ловкость, силу, подвижность, активность, смекалку, внимательность.
- Воспитывать чувство коллективизма, доброжелательности.

Оборудование на одну семью:

Зал украшен спортивными флагами, шариками, плакатами – лозунгами: Спорт – это здоровье. Спорт это дружба. Спорт – это успех. Всей семьёй - к здоровью.

Транслируются спортивные песни, марши, веселая музыка.

Ведущий 1. Приветствует зрителей:

Добро пожаловать, гости дорогие!

Веселья вам да радости желаем.

Давно мы вас ждем-поджидаем,

Праздник без вас не начинаем.

Звучит спортивный марш. Под аплодисменты входят команды-участницы.

Ведущий №2: В наших соревнованиях принимают участие семейные команды:

1. Ивановых (Александр Александрович, Мария Юрьевна, Илья, Серёжа).
2. Хованских (Василий Сергеевич, Светлана Сергеевна, Дарья).
3. Абильдаевых (Сергей Сергеевич, Людмила Владимировна, Марина, Алёна).

Оценивать конкурсы будет жюри, в составе которого:

Председатель жюри – И.Г. Антипова…

Члены жюри – Ж.В.Васильева…

Ведущий №1:

Массовость спорта - залог трудовых побед семьи, хорошего настроения и отличного здоровья. Заниматься физкультурой полезно, веселой физкультурой вдвойне. Ведь каждая минута занятий спортом продлевает жизнь человека на один час, а веселым на два. И даже с минутами. Не верите? Проверьте сами! И не важно, кто станет победителем в этих шуточных соревнованиях, главное, чтобы все мы почувствовали атмосферу праздника, атмосферу сердечности и доброжелательности, взаимного уважения и понимания. Давайте помнить о том, что преодолеть жизненные трудности нам с вами будет легче, если мы будем вместе. Я призываю команды к честной спортивной борьбе, желаю всем успеха!

Ведущий №2: спортивный праздник мы начинаем с разминки и со спортивной клятвы.

- Мы участники соревнований, торжественно клянёмся участвовать в этих соревнованиях, соблюдая правила, по которым они проходят и уважая заведомо слабого соперника. Клянёмся!.

- Клянёмся соблюдать олимпийский девиз «Быстрее, выше, сильнее».

Что означает: быстрее ветра не бежать, выше крыши не прыгать, сильнее соперника судью не бить. Клянемся!.

- Клянемся громче болельщиков не кричать, кроссовками в них не кидать. Клянемся!

- Клянемся соревноваться в истинно спортивном духе во славу спорта и во имя чести своей команды. Клянемся!

Программа соревнований

1.Домашнее задание:

– Представление команд
– Название: «Интернет», «Атас», «Звёзды».
– Девиз:

1 команды. «Мы команда интернет – наш девиз проблемам - нет».

2 команды. «Мы ребята просто класс, при виде нас кричат Атас!».

3 команды. «Светить всегда, светить везде и помогать друзьям в беде».

2. Конкурс «Разминка»

Даётся слово «физкультура». Вам надо составить из него как можно больше слов, каждая буква используется один раз. Победителем будет команда назвавшая последнее слово. Время на раздумья 1 минута.

3. Быстрые ноги

Участники каждой команды строятся за общей линией старта в колонну по одному, в руках у направляющих эстафетные палочки. По сигналу направляющий в колонне выбегает из-за стартовой линии, бежит по прямой до поворотной стойки, обегает ее, возвращается к своей команде и передает эстафетную палочку следующему участнику, а сам становится в конец своей колонны.

4. Космические полеты

Каждая семья строиться за общей линией старта в колонну по одному во главе с папой, а замыкающий - ребенок. Перед каждой колонной на расстоянии 15 м установлена поворотная стойка. У папы в руках гимнастический обруч. По сигналу он надевает его на пояс и бежит вперед, обегает стойку, возвращается к колонне и вместе с мамой в одном обруче проделывает то же самое. Затем к ним присоединяется ребенок, и они вместе совершают "космический полет". Выигрывает семья, участники которой быстрее вернуться в исходное положение.

5. Посадка овощей

В руках у детей маленькое ведро, в котором четыре предмета. Напротив команды ставятся «лунки». По сигналу дети бегут и сажают «овощи» в четыре «лунки» (по одному предмету), обегают указатели – ориентиры и, вернувшись к мама, передают ей ведро. Мама бежит с ведром в «огород» и собирает урожай из каждой «лунки», обегает указатель – ориентир и быстро возвращается к команде. Папа, получив ведро от мамы,

бежит в «огород» и сажает в каждую «лунку» «овощи», обегает указатель – ориентир и возвращается к команде.

(жюри подводит итоги 5 эстафет).

1 Ведущий:

«Пока жюри подводит итоги, мы проведем игру со зрителями. Я буду загадывать загадки на спортивную тему, а вы хором отвечайте.»

Ясным утром вдоль дороги,
На траве блестит роса.
По дороге едут ноги и бегут два колеса.
У загадки есть ответ.
Это мой… (велосипед).

Кинешь в речку - он не тонет,
Бьешь о стенку - он не стонет,
Будешь оземь ты кидать,
Станет кверху он летать…(мяч)

Взял дубовых два бруска,
Два железных полозка.
На брусках набил я планки.
Где же снег? Готовы... (санки)

Ног от радости не чуя,
С горки снежной вниз лечу я.
Стал мне спорт родней и ближе.
Кто помог мне в этом?.. (лыжи).

Мчусь как пуля я вперед,
Лишь поскрипывает лед,
И мелькают огоньки.
Кто несет меня? (коньки).

6. Эстафета с гимнастической палкой

Каждая семья строится в колонну по одному за общей линией старта во главе с ребенком, замыкающий - отец. В каждой руке у ребенка - гимнастическая палка, на полу перед ним вдоль линии старта лежит еще одна гимнастическая палка. По сигналу он начинает обеими палками проталкивать вперед лежащую палку до поворотной стойки и назад. Затем то же выполняет мама. Отец заканчивает эстафету, пользуясь лишь одной палкой в руках. Выигрывает команда, которая раньше закончит эстафету.

7. конкурс «Большая стирка».

Ведущий 2:

«Скажите семьи, а кто дома стирает бельё?

Следующий наш конкурс называется «Большая стирка»». Правила игры:

На натянутую веревку ребенок поочередно вешает прищепки, мама - платочки, папа снимает платки и прищепки. Побеждает команда, выполнившая задание за минимальное количество времени.

Игра начинается по сигналу судьи. Заступать за линию старта запрещается. Прищепки и платки вешать и снимать по 1 штуке.

8. Эстафета с надувным шаром

Участники строятся за общей линией старта в колонну по одному. У ребенка в руках надувной шар. По сигналу он, подбивая шар, продвигается вперед до поворотной стойки и обратно. Мама выполняет то же, но подбивает шар теннисной ракеткой, папа - гимнастической палкой. Побеждает семья, которая раньше выполнит задание.

9. Эстафета с ведением мяча

И.п. участников как в предыдущей игре. Перед каждой семьей на всем расстоянии до поворотной стойки расставлены еще три такие стойки. Ребенок прокатывает баскетбольный мяч зигзагообразно между стойками. Мама выполняет баскетбольное ведение. Папа - в положении упор сидя сзади продвигается вперед зигзагообразно между стойками, проталкивая ногами

футбольный мяч. Семья, которая закончит эстафету первой, объявляется победителем.

10. Эстафета с передачей мяча в парах и ведение.

По сигналу первая пара (мама и ребёнок) делает передачу мяча друг другу в движении от груди двумя руками. Добегает до указателя – ориентира, и мама остаётся. Ребёнок обратно ведёт мяч до линии старта, в паре с папой делают передачу мяча друг другу в движении. Добегают до указателей – ориентира и папа остаётся. Побеждает команда – семья, первой закончившая игру – эстафету.

(жюри подводит итоги 5 эстафет).

Ведущий 1:

Игра- викторина для болельщиков:

1. В какой игре пользуются самым легким мячом? (настольный теннис)
2. Сколько игроков в баскетбольной команде? (пять)
3. В каком виде спорта самый низкий старт? (в подводном)
4. Назовите средства закаливания? (солнце, воздух, вода)
5. Назовите только женский гимнастический снаряд? (бревно)
6. Какой спортсмен бежал как угорелый (пожарник)
7. От кого нужно беречь защитников в игре? (от нападающих)
8. Как называют вратаря? (голкипер)
9. Участвовали женщины в древних Олимпийских играх? (нет)
10. В каком виде спорта спортсмены наносят друг другу уколы? (в фехтовании)

Игра- викторина для болельщиков:

1. В какой игре пользуются самым тяжелым мячом? (в баскетболе)
2. Сколько игроков в футбольной команде? (11)
3. В каком виде спорта самый высокий старт? (в парашютном)
4. Какому спортсмену нежелательно иметь открытое лицо? (боксеру)
5. Как называют игрока в футбол, который мечтает о безразмерных воротах? (нападающий)

6. Какой результат может быть в игре? (победа, поражение, ничья)
7. Каким нужно прийти к финишу (кроме первого), чтобы обратить внимание зрителей на себя? (последним)
8. Без чего судья не может выйти на поле? (без свистка)
9. Что требует зритель в хоккее? (шайбу)
10. Где проводились первые Олимпийские игры? (в Греции)

Ведущий 2:

Конкурс «Угадай что это?»

Следующий конкурс, выявит умение наших семей, понимать друг друга без слов.

Ведущий раздает одному из участников название вида спорта, участник должен без слов показать этот вид спорта, а остальная команда угадать, команда сама выбирает, кто будет показывать, а кто угадывать.(баскетбол, футбол, фигурное катание, волейбол, хоккей, настольный теннис, лыжи, лёгкая атлетика, гимнастика).

Перетягивание каната.

(Жюри подводит итоги спортивного праздника)

Ведущий 2:

Пока жюри подводит итоги, мы проведем игру со зрителями. Я буду загадывать загадки на спортивную тему, а вы хором отвечайте.

Ясным утром вдоль дороги
На траве блестит роса.
По дороге едут ноги и бегут два колеса.
У загадки есть ответ.
Это мой::.. (велосипед).

Кинешь в речку - он не тонет,
Бьешь о стенку - он не стонет,
Будешь оземь ты кидать,
Станет кверху он летать. (мяч)

Взял дубовых два бруска,

Два железных полозка.

На брусках набил я планки.

Где же снег? Готовы:.. (санки)

Ног от радости не чуя,

С горки снежной вниз лечу я.

Стал мне спорт родней и ближе.

Кто помог мне в этом?.. (лыжи).

Мчусь как пуля я вперед,

Лишь поскрипывает лед

И мелькают огоньки.

Кто несет меня? (коньки).

Подведение итогов. Награждение.

«Пусть всё это проста игра,

Но ею сказать мы хотели :

Великое чудо семья!

Храните её! Берегите её!

Нет в жизни важнее цели!».

До свидание! До новых встреч.

Источник: [Электронный ресурс] – Режим доступа: // https://pedsovet.su/load/560-1-0-45522

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Рекомендации по организации кабинетов психологической разгрузки

Задачи кабинета психологической разгрузки

В работе КПР подчиняется главной задаче - созданию оптимальных условий для освоения приемов аутотренинга.

Интерьер, система освещения, акустическое оформление, микроклимат оказывают благоприятное психофизическое воздействие, которому подвергаются как высшие психические функции, так и глубинные отделы центральной нервной системы.

Именно такой широкий подход в сочетании с серьезным отношением к методу самовнушения и профессиональным уровнем занятий аутотренингом создают благоприятные предпосылки для эффективного формирования навыка самовнушения и устойчивых "рефлексов покоя".

Оформление и техническое оснащение кабинета психологической разгрузки

Кабинет для занятий АТ располагают вблизи рабочих мест (не далее 200 м) в целях сокращения потерь времени на переходы. КПР должен быть изолирован от источников производственных вредностей - шума, вибрации, вредных паров, газов и др.

Площадь помещения КПР определяется из расчета 1,5-2 м на одно посадочное место. При возможности около 3 м отводится под устройство комнатного бассейна емкостью 300-500 л с декоративным фонтанчиком или установку аквариумов.

Предельно допустимый уровень шума в помещении КПР не должен превышать 50 дБА. Температура воздуха поддерживается оптимальной в пределах 21-22 °С при относительной влажности 75-80%.

Для улучшения ионного состава воздуха перед началом сеанса необходимо включать ионизаторы, обеспечивающие нормативные величины ионизации воздушной среды.

Полы покрываются ковром или паласом зеленоватых оттенков. Устанавливаются мягкие или полумягкие кресла с обивкой спокойных тонов.

В оформлении КПР следует широко использовать композиции из комнатных зеленых растений.

Стены расписываются по специально разработанному эскизу, например, в виде березовой рощи, небольшого озера, зеленой лужайки. К росписи предъявляется ряд обязательных требований. Рисунок выполняется тщательно, с выписыванием мелких деталей, в сочной колоритной манере, матовыми красками, не отражающими блики света. Настенная роспись несет значительную психологическую нагрузку и по сюжету должна способствовать формированию эмоционального состояния покоя и отдыха.

На росписи не должно быть следов деятельности человека: изображения дорог, построек и других отвлекающих деталей, которые могут вызвать ненужные для поставленной цели ассоциации, или, например, сломанных, срубленных, поваленных деревьев, которые вызывают отрицательные эмоции.

В световой гамме преобладают светлые, сочные зеленые, фиолетовые, пастельные тона. Ограниченно используются красный, оранжевый, желтый оттенки, способствующие возбуждению, повышению активности центральной нервной системы. С другой стороны, зеленая листва, трава, кустарники выполняются с минимальным содержанием холодных тонов.

Окна должны быть зашторены светонепроницаемыми занавесками, соответствующими по цвету окраске стен. Настенная роспись освещается группой светильников по типу карнизов отраженного света или через "цветовой потолок", образованный равномерным распределением цветных лампочек (по 20-30 лампочек на каждый цвет).

Стереофоническая аппаратура высшего или первого класса (электрофон, магнитофон, усилитель низкой частоты) обеспечивает высококачественное воспроизведение грамзаписи различных вариантов психологической гимнастики. Эффективное размещение акустической

системы, широкая полоса акустических сигналов (приближающаяся к порогу восприятия слухового анализатора, т.е. от 40 Гц до 18 кГц), которую воспроизводит стереофоническая радиоаппаратура, создает оптимальную зону стереофонического "эффекта присутствия".

Желательно предусмотреть возможность разделения помещения на отдельные кабины для одного-трех человек, где можно было бы в условиях полумрака отдохнуть в течение намеченного времени, восстановить силы, а затем подготовить, используя возможности самовнушения, свой мозг и организм к предстоящей работе.

Организационные мероприятия

Перед началом комплектования групп из 15-20 человек для занятий аутотренингом следует подробно ознакомить работников с общими положениями, принципами и значением метода самовнушения для его понимания и выработки серьезного отношения к аутотренингу, имея в виду, что эффективность применения этого метода во многом зависит от правильного положительного эмоционального настроя занимающихся.

Подбор групп для занятий аутотренингом в целях психопрофилактики осуществляется с учетом возрастных "характерологических" и других особенностей работников, желающих овладеть методикой самовнушения.

По согласованию с руководителями структурных подразделений составляется и утверждается график посещения занятий и работы КПР с учетом количества групп, продолжительности сеанса и интервалов между ними не менее 40 минут.

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Бакалаврская работа выполнена мной самостоятельно. Использованные в работе материалы, взятые из опубликованной научной литературы и других источников, имеют ссылки на них.

Библиография 54 наименований.
Рисунков 2, таблиц 3 штук.
Отпечатано в двух экземплярах.
Один экземпляр сдан на кафедру.

«09» июня 2022 г.

Хакимова Я.Д.