7. Карлышев, В.М. Основы визуальной психодиагностики : телесный аспект : учебное пособие / В. М. Карлышев ; Уральский гос. ун-т физ. культуры. – Челябинск : [б.и.], 2012. – 88 с.
8. Ковалев, С.В. Основы нейротрансформинга или психотехнологии управления реальностью / С.В. Ковалев. – М. : Профит Стайл, 2012. – 224 с.
9. Краткий психологический словарь / под ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского. – 2 изд. – Ростов-на- Дону : Феникс, 1998. – 512 с.
10. Крегер, О. Типы людей : 16 типов личности, определяющих, как мы живем, работаем и любим / О. Крегер, Дж. Тьюсон. – М. : АСТ : Астрель, 2007. – 347 с.
11. Леонгард, К. Акцентуированные личности / К. Леонгард. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2001. – 446 с.
12. Малкина-Пых, И. Г. Психосоматика : новейший справочник / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Изд-во Эксмо ; СПб. : Сова, 2003. – 928 с.
13. Полозов, А. А. Модули психологической структуры в спорте : монография / А. А. Полозов, Н. Н. Полозова. – М. : Советский спорт, 2009. – 295 с.
14. Столяренко, Л.Д. Психология личности : учеб. пособие / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2009 . – 575 с.

REFERENCES

1. Alekseev, A.A. (1991), *Psychogeometry for managers*, Knowledge, Leningrad.
2. Batarishev, A.V. (2001), *Temperament and nature: psychological diagnostics*, VLADOS, Moscow.
3. Vasilieva, O.S. (2001), *Health psychology: measurement standards, presentation, installation: textbook*, Academy, Moscow.
4. Viilma, L. (1997), *Forgive yourself*, Haapsalu, Estonia.
5. Dalke, R. (2009), *Body-mirror of the soul*, Peter, St. Petersburg.
6. Karlyshev, V.M. (2002), *Student on mental health : textbook*, Chelyabinsk.
7. Karlyshev, V. M. (2012), *Fundamentals of visual psychodiagnostics: physical aspect: textbook*, Chelyabinsk.
8. Kovalev, S. V. (2012), *Fundamentals of neurotransforming or psychotechnology of reality control*, Profit Style, Moscow.
9. Ed. Petrovsky, A.V. and Yaroshevsky, M. G. (1998), *A brief psychological dictionary*, Phoenix, Rostov-on-Don.
10. Kroger, O. and Tyson J. (2007), *Types of people: 16 personality types that define how we live, work and love*, Astrel, Moscow.
11. Leongard, K. (2001), *Accentuation of the person*, EKSMO-Press, Moscow.
12. Malkina-Pykh, I.G. (2003), *Psychosomatics: The Latest reference book*, Eksmo, St. Petersburg.
13. Polozov, A.A. (2009), *Psychological structure of modules in sport: monograph*, Soviet sport, Moscow.
14. Stolyarenko, L. D. (2009), *Personality psychology: textbook*, Phoenix, Rostov-on-Don.

Контактная информация: vkar52@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 28.02.2019

УДК 159.9.072

ИЗУЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

***Инна Валериевна Лаврентьева**, кандидат психологических наук, профессор, **Ирина Васильевна Хамидова**, кандидат психологических наук, профессор, **Егор Александрович Лопатин**, кандидат педагогических наук, доцент, **Ольга Викторовна Свинарева**, кандидат педагогических наук, старший преподаватель, **Василий Валериевич Крючков**, кандидат исторических наук, доцент, начальник кафедры, Рязанский филиал Московского университета МВД России им. В.Я. Кикотя*

Аннотация

Статья посвящена одной из актуальных тем, такой как социально-психологический климат в организации. В ней проведен анализ результатов исследования социально-психологического климата

в коллективе сотрудников органов внутренних дел, который изучался посредством психодиагностических методик.

Ключевые слова: коллектив сотрудников, сотрудники органов внутренних дел, социально-психологический климат, психодиагностика.

STUDY OF SOCIAL CLIMATE IN LAW ENFORCEMENT ORGANIZATIONS

***Inna Valerievna Lavrenteva**, the candidate of psychological sciences, professor, **Irina Vasilevna Khamidova**, the candidate of psychological sciences, professor, **Egor Aleksandrovich Lopatin**, the candidate of pedagogical sciences, senior lecturer, **Olga Viktorovna Svinareva**, the candidate of pedagogical sciences, senior teacher, **Vasily Valerievich Kryuchkov**, the candidate of historical sciences, head of department, Ryazan branch of the Kikot Moscow University of the MIA of Russia*

Annotation

The article is devoted to one of the topical issues, such as the social climate in the organization. It analyzes the results of the study of the social climate in collectives of law enforcement officers, which was obtained by means of psychodiagnostic tests.

Keywords: division, law enforcement officers, social climate, psychodiagnostic.

ВВЕДЕНИЕ

Служба в органах внутренних дел предъявляет высокие требования к нравственным и личностным качествам сотрудников, к их эмоциональной выдержке, а также устойчивости к стрессовым ситуациям [1]. Напряженный характер труда и экстремальные условия служебной деятельности – все это негативно влияет на социально-психологический климат. Нельзя забывать, что из всего многообразия факторов, оказывающих существенное влияние на формирование социально-психологического климата среди сотрудников, важную роль играет руководство подразделений. Руководитель может создать как прекрасный психологический климат, так и негативно-окрашенный.

Настоящее исследование посвящено изучению социально-психологического климата сотрудников органов внутренних дел, в котором приняли участие мужчины и женщины в возрасте от 20 до 42 лет. Все испытуемые были разделены на две группы: экспериментальная и контрольная. С экспериментальной группой проводилась психокоррекционная работа, направленная на улучшение социально-психологического климата и повторная диагностика, для сравнения результатов.

Изучались различные аспекты социально-психологического климата и для достижения поставленной цели были применены следующие методики:

– экспресс-методика О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто, которая направлена на выявление эмоционального, поведенческого и когнитивного компонентов отношений в коллективе, а также степени сплоченности-разобщенности группы;

– методика «Удовлетворенность деятельностью и коллективом» Е.В. Шолоховой и Е.С. Кузьминой – для изучения уровня удовлетворенности деятельностью;

– тест К. Томаса «Способ реагирования на конфликтную ситуацию» – для исследования уровня конфликтности сотрудников;

– методика Басса-Дарки – для определения уровня агрессивности.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

По результатам проведенной диагностики по методике О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто в экспериментальной группе, до проведения коррекционной работы, были получены следующие результаты: в целом, коллектив положительно оценил социально-психологический климат (таблица 1). Полученные данные свидетельствуют о том, что у большинства сотрудников имеются общие интересы, темы для разговора, конфликтных ситуаций в их коллективе практически не бывает. Однако тесных дружеских связей среди сотрудников

немного. Их отношения ограничиваются общением при выполнении совместных служебных задач.

В контрольной группе – у всех трех изучаемых по методике компонентов показатели были несколько завышены. Самый большой показатель у поведенческого компонента – +0,98. Это говорит о том, что сотрудников устраивает коллектив, в котором они работают. У многих сотрудников сложились неплохие взаимоотношения с коллегами, но тесных дружеских связей не много. Это обусловлено неумением строить уставные и внеслужебные отношения. Превалирующими мотивами в выборе партнеров для общения является: «с этим человеком легко работать»; затем: «он приятный в общении человек». На втором месте –поведенческий компонент – +0,61, на третьем когнитивный – +0,48. Таким образом, данные контрольной группы практически не отличаются от полученных данных при изучении экспериментальной группы. Завышенные данные свидетельствуют о достаточно благоприятном социально-психологическом климате. Однако показатель сплоченности коллектива не самый высокий. 50% испытуемых полностью устраивает служебный коллектив, остальная часть положительно оценивает климат коллектива, но не расположена к дружеским и доверительным отношениям. Показатели по эмоциональному и поведенческому компонентам не слишком завышены. При их изучении испытуемые давали среднюю оценку, определяя свой служебный коллектив как «не плохой, но и не хороший». Это может свидетельствовать о том, что в целом они чувствуют себя в данном коллективе хорошо, однако активными участниками дружеских отношений не являются.

После проведения с сотрудниками экспериментальной группы психокоррекционной работы показатели изменились следующим образом:

Таблица 1 – Средние значения, полученные по результатам диагностики по методике О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто в группах до и после проведения психокоррекции

	Эмоциональный	Когнитивный	Поведенческий
ЭГ до ПК	+0,78	+0,36	+0,52
ЭГ после ПК	+0,92	+0,52	+0,74
КГ	+0,98	+0,48	+0,61
КГ после ПК	+0,96	+0,50	+0,61
Примечание: ЭГ – экспериментальная группа, КГ – контрольная группа, ПК – психокоррекционная работа.			

Как мы видим, показатели по всем трем компонентам у экспериментальной группы возросли, то есть социально-психологический климат в коллективе улучшился. Это также свидетельствует об эффективности проведенной психокоррекционной работы.

Для изучения критерия удовлетворенности деятельностью была применена методика «Удовлетворенность деятельностью и коллективом» Е.В. Шолоховой и Е.С. Кузьминой и получены следующие результаты:

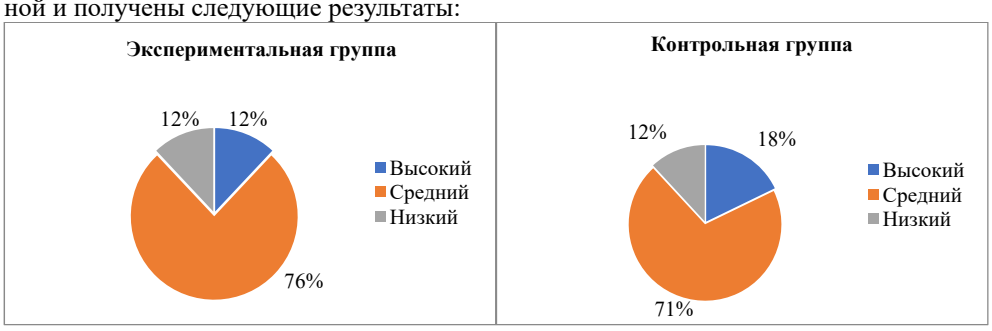


Рисунок 1 – Результаты диагностики по методике «Удовлетворенности деятельностью и коллективом» до проведения психокоррекционной работы

Полученные данные свидетельствуют о том, что у экспериментальной группы 12% обследуемых имеют высокий уровень удовлетворенности, 76% имеют средний уровень, а 12% имеют низкий уровень удовлетворенности. У контрольной группы данные

расположились следующим образом: 18% – высокий уровень, 71% – средний и 12% – низкий. После проведения психокоррекционной работы были получены следующие результаты (рисунок 2)

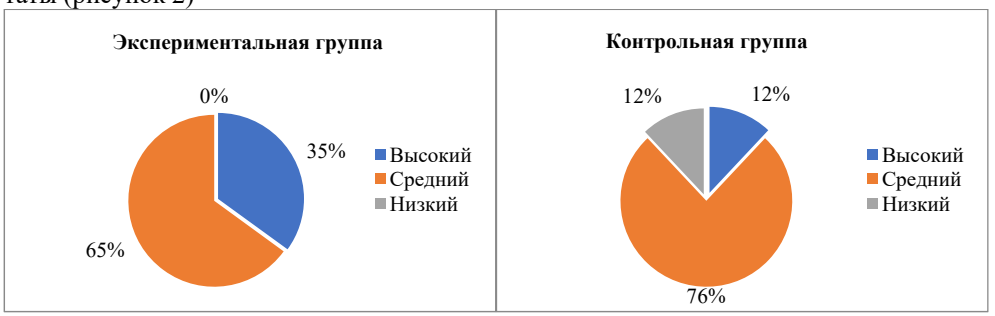


Рисунок 2 – Результаты диагностики по методике «Удовлетворенность деятельностью и коллективом» после проведения психокоррекционной работы

На представленной диаграмме видно, что после психокоррекционной работы с сотрудниками отношение к деятельности и служебному коллективу у большинства обследуемых экспериментальной группы улучшилось. У экспериментальной группы 35% обследуемых имеют высокий уровень удовлетворенности, а 65% имеют средний уровень. У контрольной группы результаты остались практически неизменными.

Для изучения способов реагирования на конфликтную ситуацию сотрудниками была применена методика К. Томаса и получены следующие результаты, которые представлены на рисунке 3

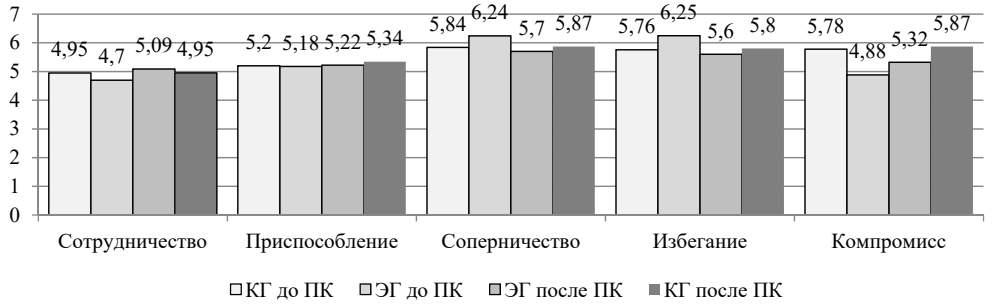


Рисунок 3. – Средние значения, полученные по методике К. Томаса в экспериментальной и контрольной группах, до и после проведения коррекционной работы

Полученные результаты свидетельствуют о том, что у испытуемых завышен показатель по шкале соперничество. Это говорит о том, что при возникновении конфликтных ситуаций в данном служебном коллективе большинство сотрудников не будут поступаться своими целями и интересами ради других, не будут идти на уступки или компромисс. Такие люди не ищут альтернативных способов разрешения проблемы, а пытаются добиться своих целей возможно даже в угоду человеку, который с ним взаимодействует. Также получены высокие показатели по шкале избегание, то есть при возникновении конфликтной ситуации испытуемые не пытаются разрешить ее, а пытаются просто уйти от разрешения спорных вопросов, либо игнорируют происходящее вокруг. Высокий показатель шкалы компромисс у контрольной группы свидетельствует о том, что большинство сотрудников способны находить альтернативные пути выхода из конфликтной ситуации. Высокий показатель шкалы соперничество у экспериментальной группы свидетельствует о необходимости применения психокоррекционной работы с целью снижения данного показателя.

Из полученных данных видно, что показатели экспериментальной группы после коррекции изменились и шкала соперничество, у которой до коррекции был высокий

показатель – снизилась. Показатели по шкалам сотрудничество и компромисс возросли, а это означает, что сотрудники реже стали идти на открытые столкновения, теперь вместо этого они все чаще пытаются разрешить конфликты путем нахождения альтернативных решений, которые устраивали бы обе стороны, а иногда идти на компромисс. Все это говорит о положительном влиянии коррекционной программы на сотрудников.

По мнению большинства исследователей, занимающихся изучением данной проблематики, причиной возникновения конфликтных ситуаций среди сотрудников является чаще всего нетерпимость к мнению другого человека, высокий уровень агрессивности и установка на активное вмешательство во внутреннюю жизнь другого человека.

Для исследования уровня агрессивности среди сотрудников нами была использована методика Басса-Дарки и получены следующие результаты (рисунок 4).

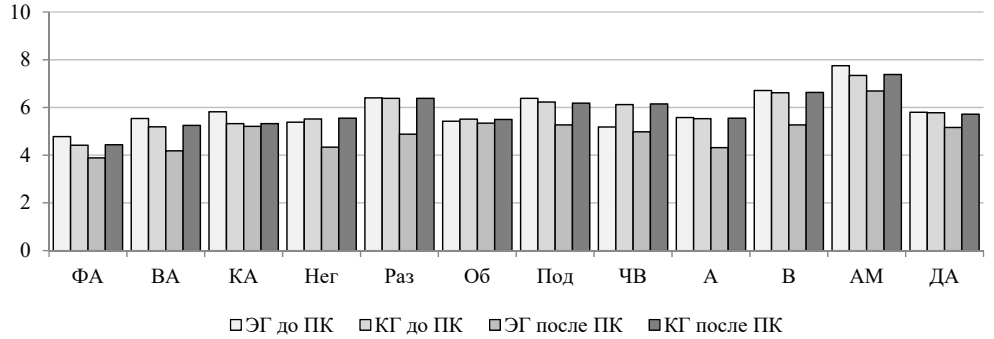


Рисунок 4 – Средние значения, полученные по методике Басса-Дарки в экспериментальной и контрольной группах, до и после проведения коррекционной работы

У экспериментальной и контрольной групп до проведения коррекции завышены показатели по шкалам: косвенная агрессия, негативизм, раздражительность, подозрительность. Это свидетельствует о том, что сотрудники относятся друг к другу с недоверием, осторожностью. При возникновении какой-либо спорной ситуации они зачастую прибегают к обиде собеседника и к оскорблениям, к грубости.

После проведения коррекционной работы с сотрудниками снизились показатели по шкалам физическая агрессия, вербальная агрессия, косвенная агрессия, негативизм, раздражительность и подозрительность. Снизился уровень индекса агрессивности и индекса враждебности, а также уровень агрессивной мотивации испытуемых в целом.

Результаты контрольной группы до психокоррекции и во время «контрольного среза» практически не изменились, а снижение показателей по всем шкалам экспериментальной группы после психологической коррекции говорит о ее эффективности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучив полученные в результате проведенного исследования данные до проведения психокоррекционных мероприятий, мы выяснили, что у сотрудников средний (выше среднего) уровень удовлетворенности своей деятельностью и коллективом в целом. После проведения коррекционных мероприятий данный показатель был повышен. Высокие показатели по шкалам теста К. Томаса после проведения психокоррекции снизились и возросли показатели шкал сотрудничество и компромисс. Результаты проведенной методики Басса-Дарки показали, что у сотрудников завышены шкалы раздражительность, подозрительность, негативизм и имеется высокий показатель индекса агрессивности в целом. После психокоррекционной работы показатели экспериментальной группы по этим шкалам были снижены. Сотрудники стали более открытыми, общительными, стали менее агрессивными, раздражительными и вспыльчивыми. Полученные нами данные свидетельствуют о положительной тенденции изменения обследуемых после проведения с ними коррекционных

мероприятий и об эффективности выбранной психокоррекционной программы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лаврентьева, И.В. Профессионально важные свойства личности сотрудников оперативных подразделений УИС / И.В. Лаврентьева, Ю.М. Рекша, Е.В. Пивунов // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2015. – № 5 (123). – С. 225-228.

REFERENCES

1. Lavrentyeva, I.V., Reksha, Y.M. and Pivunov, E.V. (2015), "Professionally important personal traits of penal system employees of the operative departments", *Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta*, Vol. 123, No 5, pp. 225-228.

Контактная информация: innalavr@mail.ru

Статья поступила в редакцию 14.02.2019

УДК 37-012:159.955.4-057.874

ДИАГНОСТИКА РАЗВИТИЯ РЕГУЛЯТИВНЫХ УЧЕБНЫХ ДЕЙСТВИЙ У ШКОЛЬНИКОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

***Юлия Валерьевна Рындина**, кандидат педагогических наук, доцент*
Тюменский государственный университет (ТюмГУ), Ишим

Аннотация

Статья посвящена актуальной педагогической проблеме – диагностике развития регулятивных универсальных учебных действий у школьников среднего звена. Автором выделены уровни развития регулятивных универсальных учебных действий у школьников, которые могут быть составляющей критериально-диагностического аппарата системы школьного мониторинга.

Ключевые слова: регулятивные универсальные учебные действия, критерии, уровни, диагностика, школьник.

ASSESSMENT OF THE REGULATIVE UNIVERSAL EDUCATIONAL ACTIONS AMONG SCHOOL STUDENTS

***Yulia Valerievna Ryndina**, the candidate of pedagogical sciences, senior lecturer,*
Tyumen State University, Ishim

Annotation

The article is devoted to the actual pedagogical problem, such as assessment of the regulative universal educational actions among school students. The author described the levels of the regulative universal educational actions, included into criterion and assessment component of the school monitoring system.

Keywords: regulative universal educational actions, criteria, levels, assessment, school students.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Задача нынешнего образования заключается не только в приобретении знаний учащимися. Так, С.Г. Воровщиков отмечает, что «сами знания весьма разнообразны, следовательно, неизвестно какие из них смогут действительно пригодиться ученику в его недалеком будущем» [2]. Согласно этому, на сегодняшний день не менее важной задачей помимо приобретения знаний становится развитие регулятивных универсальных учебных действий, которые направлены на организацию какой-либо деятельности, будь то школьная либо бытовая.

Мы считаем, что именно усвоение регулятивных универсальных учебных действий и будет являться основой успеха в дальнейшей жизни обучающихся, так как при умении организации своей работы человек будет опираться на правильное распределение своего времени, на преднамеренное планирование и осознание своих действий, а также на высокую степень реализации своих целей. Актуальность проблемы развития регулятивных универсальных учебных действий у учащихся среднего звена продиктована следующими