

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПІДРОЗДІЛАХ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ОХОРОНИ

Розкрито особливості формування здорового соціально-психологічного клімату в підрозділах Державної служби охорони. Показано залежність соціально-психологічного клімату організації від особистості керівника, його професійної, виховної та спеціальної підготовки, а також діяльності, спрямованої на турботу про особовий склад, його побутові умови, духовність, психічний і моральний стан.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, психологічний клімат, психологічна атмосфера, Державна служба охорони, міжособистісна взаємодія, згуртованість.

Постановка проблеми. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в підрозділах Державної служби охорони є однією з найважливіших умов ефективності та продуктивності діяльності особового складу. Соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу та його психологічних резервів. А це, своєю чергою, пов'язано з перспективою зростання соціально-психологічних чинників у структурі діяльності підрозділів Державної служби охорони. Від рівня оптимальності соціально-психологічного клімату в підрозділі залежить ефективність діяльності кожного працівника.

Нині у науково-психологічній літературі дуже мало праць, в яких були б розкриті та проаналізовані проблемні сфери соціально-психологічного клімату серед особового складу у підрозділах ДСО. З огляду на це, наукове дослідження є актуальним як з наукової, так і з практичної точок зору.

Стан дослідження. Питання вивчення соціально-психологічного клімату в колективах у сфері військових підрозділів та органів внутрішніх справ (ОВС) були предметом дослідження О.Я. Анцупова (соціально-психологічні проблеми попередження та вирішення міжособистісних конфліктів серед офіцерів) [2], М.Й. Варія (морально-психологічний стан військ, морально-психологічний простір) [4], О.І. Кітова (психологічні основи попере-

дження порушень військової дисципліни) [8], В.Ф. Перевалова (динаміка стосунків у військовому колективі) [15], Я.В. Подоляка (особистість та колектив) [16], М.Ф. Феденка, Л.В. Черкасова (вплив колективу на військовослужбовця) [23].

Соціально-психологічний клімат розглядали у своїх працях такі дослідники: В.С. Агеєв (психологія міжособистісних та міжгрупових стосунків) [1], О.О. Бодальов (особистість та спілкування) [3], Л.Я. Гозман (психологія емоційних стосунків) [5], Є.І. Головаха, Н.В. Паніна (психологія людських взаємин) [6], О.О. Єршов (міжособистісні конфлікти у колективі) [7], М.С. Коган (проблема міжсуб'єктивних стосунків) [9], Я.Л. Коломинський (психологія взаємовідносин у колективі) [10], В.М. М'ясищев (психологія стосунків) [12], М.М. Обозов (психологія міжособистісних відносин) [13], Б.Д. Паригін (соціально-психологічний клімат у колективі) [14], Є.В. Руденський (спілкування як взаємодія соціальних суб'єктів) [17], М.В. Савчин (міжособистісні (діадні) стосунки) [18], В.А. Семиченко (міжособистісні відносини) [19], В.П. Трусов (психологія міжособистісного впливу та оцінювання) [21], Є.В. Цуканова (психологічні труднощі міжособистісного спілкування) [22] та ін.

Однак, у сучасній психології є небагато робіт, присвячених дослідженню соціально-психологічного клімату підрозділу ДСО.

Метою статті є емпіричне виявлення особливостей формування здорового соціально-психологічного клімату в підрозділах Державної служби охорони.

Виклад основних положень. Важливим показником психологічного стану підрозділу Державної служби охорони чи будь-якої організації є її соціально-психологічний клімат. Згідно з визначенням у психологічному словнику, соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних відносин, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють чи перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі. Надзвичайно важливі ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату: довіра і висока вимогливість членів групи один до одного; доброзичлива і ділова критика; вільне висловлювання думки при обговоренні питань, що стосуються всього колективу; відсутність тиску керівників на підлеглих і ви-

знання за ними права приймати значущі для групи рішення; достатня інформованість членів колективу про його завдання і про стан справ; задоволеність належністю до цього колективу; висока ступінь емоційної включеності і взаємодопомоги в ситуаціях, що викликають фрустрацію у кого-небудь із членів колективу; прийняття на себе відповідальності за стан справ в групі кожним з її членів [20].

Оскільки у науковій літературі є близькі за змістом поняття «соціально-психологічна атмосфера», «психологічна атмосфера», «соціально-психологічний клімат», «морально-психологічний клімат», з'ясуємо їх зміст детальніше.

Соціально-психологічна атмосфера – це результат спільної діяльності людей, їхньої міжособистісної взаємодії, стан групового настрою та якісна сторона міжособистісних відносин у групі, що виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в організації.

Поряд із розглянутими поняттями «психологічна атмосфера» «соціально-психологічний клімат», дослідники часто розглядають поняття «психологічний клімат». Психологічний клімат у колективах і групах є об'єктивно-існуючим явищем. Психологічний клімат складається під впливом двох важливих чинників: 1) соціально-психологічна атмосфера суспільства в цілому; 2) мікросоціальні умови – специфіка даного колективу. Психологічний клімат – це емоційно-психологічний настрій колективу, в якому на емоційному рівні відображаються особисті і ділові взаємини членів колективу, які визначаються моральними нормами та інтересами. Основні характеристики психологічного клімату: задоволеність членів колективу відносинами, процесом праці, керівництвом; переважаючий настрій колективу; взаєморозуміння і авторитетність керівників та підлеглих; міра участі членів колективу в керівництві і самоврядуванні колективу; згуртованість колективу; свідома дисципліна; продуктивність праці [18; 19; 20].

Отже, такі поняття, як «соціально-психологічна атмосфера», «психологічна атмосфера» «соціально-психологічний клімат», «морально-психологічний клімат», «психологічний клімат» у колективах розглядатимемо як синонімічні (надалі користуватимемо

лише термін «соціально-психологічний клімат»), що й підтверджують різні дослідники (М.Й. Варій [4], Б.Д. Паригін [14], В.А. Семиченко [19], Л.В. Черкасов [23]), які ці поняття вживають паралельно.

Характер соціально-психологічного клімату в цілому залежить від рівня групового розвитку. Між станом клімату розвинутого колективу і ефективністю спільної діяльності його членів існує позитивний зв'язок. Оптимальне управління діяльністю і кліматом у кожному колективі вимагає спеціальних знань і вмінь від керівного складу. Як спеціальні заходи застосовуються: науково обґрунтований підбір, навчання і періодична атестація керівного складу; комплектування первинних колективів із урахуванням психологічної сумісності; застосування соціально-психологічних методів, що сприяють відпрацюванню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння і взаємодії [20].

Виконання завдання дослідження соціально-психологічного клімату підрозділу Державної служби охорони включає з'ясування бачення працівниками свого підрозділу, вивчення міжбісттисних відносин з представниками керівного та командного складу. При здійсненні такого дослідження психологу, який його проводитиме, важливо досягти найбільшої відвертості від опитуваних працівників.

Для дослідження соціально-психологічного клімату нами використані такі методики: визначення групової згуртованості; вивчення соціально-психологічного клімату В.А. Семиченко, експрес-методика оцінки соціально-психологічного клімату в трудовому колективі (А.С. Михалюк, Л.Ю. Шарито); В.А. Семиченко «Що важливіше»; В.А. Семиченко оцінки ділового, творчого і емоційного клімату колективу; Ф. Фідлера «Атмосфера в групі»; визначення стилю керівництва; соціометричний тест Дж. Морено; вивчення соціально-психологічного клімату в органах та підрозділах внутрішніх справ України [11; 19].

Процедура дослідження розпочиналася зі складання програми-схеми опитування, яка детально підбирається, з огляду на вимоги, поставлені керівництвом підрозділу ДСО, Управління ДСО та МВС; принципів наукового дослідження та інструкцій психодіагностичних методик.

Групою досліджуваних були працівники відділу Управління Державної служби охорони при Головному управлінні Міністерства внутрішніх справ України у Львівській області. В опитуванні взяли участь 92,42% працівників відділу охорони, з яких 97,78% – атестовані, 89,66% – цивільні працівники.

Для виявлення взаємозв'язку між показниками дослідження соціально-психологічного клімату нами здійснено кореляційний аналіз емпіричних даних. Статистично значущими кореляційними зв'язками між діагностичними критеріями є зв'язки з коефіцієнтом кореляції $r > 0,229$ і $r > 0,175$ з рівнями значущості $p < 0,01$ і $p < 0,05$ відповідно. Розглянемо кореляційні зв'язки показника діагностичного критерію «Чи подобається Вам Ваша робота?» з іншими показниками соціально-психологічного клімату в колективі організації (таблиця).

Таблиця

Кореляції діагностичного критерію «Чи подобається Вам Ваша робота?» з показниками соціально-психологічного клімату

Назва діагностичного критерію	Коефіцієнт кореляції
1	2
Піклування про людей керівника підрозділу	-0,23
Здатність розбиратись у людях керівника підрозділу	-0,24
Більшість працівників у підрозділі – хороші, симпатичні люди	0,18
Ділові якості більшості членів колективу	0,22
Особистісні якості більшості членів колективу	0,24
Матеріально-технічна база	0,33
Рівномірність забезпечення роботою	0,28
Розмір заробітної платні	0,39
Санітарно-гігієнічні умови	0,21
Можливість просування по службі	0,30
Організованість роботи у підрозділі	0,23
Дружелюбність – ворожість	0,18
Задоволеність – незадоволеність	0,27
Зацікавленість – байдужість	0,28
Принциповість – пристосованість	0,33
Цілеспрямованість – апатичність	0,22
Новаторство – консерватизм	0,24
Прогрес – застоїв	0,25

Назва діагностичного критерію	Коефіцієнт кореляції
1	2
Щирість – неправдивість	0,20
Заохочення – стягнення	0,19
Соціальна захищеність – незахищеність	0,20
Дисциплінованість	0,26
Когнітивний компонент соціально-психологічного клімату	-0,26
Ставлення до роботи	-0,39
Сприйняття атмосфери в колективі	-0,18
Ділова характеристика соціально-психологічного клімату	-0,20
Творча характеристика соціально-психологічного клімату	-0,24
Моральна характеристика соціально-психологічного клімату	-0,20
Середня оцінка соціально-психологічного клімату	-0,22
Якість керівника 2. «чуйність»	-0,19
Професійні знання командира 3.	-0,19
Професійні знання командира 4.	-0,22
Піклування про людей командира 4.	-0,21
Якість керівника 4. «чуйність»	-0,21
Якість керівника 4. «справедливість»	-0,22

З таблиці бачимо наявність високозначущих кореляційних зв'язків показника «Чи подобається Вам Ваша робота?» з такими показниками (в дужках подаємо коефіцієнт кореляції): «Піклування про людей керівника підрозділу» (-0,23), «Здатність розбиратись у людях керівника підрозділу» (-0,24), «Особистісні якості більшості членів колективу» (0,24), «Матеріально-технічна база» (0,33), «Рівномірність забезпечення роботою» (0,28), «Розмір заробітної платні» (0,39), «Можливість просування по службі» (0,3), «Організованість роботи у підрозділі» (0,23), «Задоволеність – незадоволеність» (0,27), «Зацікавленість – байдужість» (0,28), «Принциповість – пристосовництво» (0,33), «Новаторство – консерватизм» (0,24), «Прогрес – застій» (0,25), «Дисциплінованість» (0,26), «Когнітивний компонент соціально-психологічного клімату» (-0,26), «Ставлення до роботи» (-0,39), «Творча характеристика соціально-психологічного клімату» (-0,24).

Наявні значущі кореляційні зв'язки (див. табл. 1) показника «Чи подобається Вам Ваша робота?» з такими діагностичними критеріями (в дужках подаємо коефіцієнт кореляції): «Більшість працівників у підрозділі – хороші, симпатичні люди» (0,18), «Ділові

якості більшості членів колективу» (0,22), «Санітарно-гігієнічні умови» (0,21), «Дружелюбність – ворожість» (0,18), «Цілеспрямованість – апатичність» (0,22), «Щирість – неправдивість» (0,20), «Заохочення – стягнення» (0,19), «Соціальна захищеність – незахищеність» (0,20), «Сприйняття атмосфери в колективі» (-0,18), «Ділова характеристика соціально-психологічного клімату» (-0,20), «Моральна характеристика соціально-психологічного клімату» (-0,20), «Середня оцінка соціально-психологічного клімату» (-0,22), «Якість керівника № 2 – чуйність» (-0,19), «Професійні знання командира № 3» (-0,19), «Професійні знання командира № 4» (-0,22), «Піклування про людей командира № 4» (-0,21), «Якість керівника № 4 – чуйність» (-0,21), «Якість керівника № 4 – справедливість» (-0,22).

Отримані обернені кореляції показника діагностичного критерію «Чи подобається Вам Ваша робота?» показують, що із покращенням піклування про людей керівника Ц. збільшуватиметься задоволеність працівників своєю роботою (мінімальна величина вибору означає – «дуже подобається», максимальна величина вибору – «дуже не подобається»).

Цікавим результатом є те, що зі збільшенням когнітивного компоненту соціально-психологічного клімату, творчої, ділової та моральної характеристики клімату працівникам починає менше подобатися їхня робота. Від ставлення працівників до роботи у працівників (цифра 1 характеризує колектив, який працівникам дуже подобається, а 9 – колектив, який їм не подобається) також залежить, чи буде працівникам надалі подобатися їхня робота. Також від таких якостей, як «чуйність» керівників № 2 і 4, професійних знань командирів № 3 та № 4, вміння і бажання піклування про людей та «справедливості» командира № 4 залежатиме задоволеність працівників підрозділу своєю роботою.

Розглянувши прямі кореляції показника: «Чи подобається Вам Ваша робота?», можемо зауважити, що від особистісних якостей більшості членів колективу, матеріально-технічної бази, рівномірності забезпечення роботою, від розміру заробітної платні, можливості просуватися по службі, організованості роботи у підрозділі, задоволеності роботою, зацікавленості, принциповості, новаторства, рівня консерватизму, прогресивності, дисциплінованості,

санітарно-гігієнічних умов, а також від товариськості, цілеспрямованості, щирості, заохочення працівників за сумлінну роботу їх соціальної захищеності, доброзичливості та ділових якостей більшості членів колективу» безпосередньо залежить, чи подобатиметься працівникам їхня робота.

Відтак, для подальшого дослідження соціально-психологічного клімату в колективі розглянемо кореляційні зв'язки показника «Прагнення зустрічатися із членами колективу» з іншими показниками соціально-психологічного клімату в колективі організації. Дані кореляції свідчать про прямі значущі взаємозв'язки «Бажання керівників спілкуватися з підлеглими» та негативною відповіддю на питання «Чи хотіли б ви перейти до іншого підрозділу?» і позитивною відповіддю на питання «Припустимо, Ви не працюєте: чи повернетесь Ви на своє місце роботи?».

Кореляційний аналіз показав обернені значущі взаємозв'язки «Бажання керівників спілкуватися з підлеглими» з такими показниками: «Більшість – хороші, симпатичні люди», «Ділові якості більшості членів колективу», «Санітарно-гігієнічні умови», «Відповідальність», «Працелюбність», «Вміння планувати роботу». Тобто, чим більша доброзичливість у відносинах між членами колективу, чим більше в керівника бажання спілкуватися з підлеглими, чим кращі ділові якості більшості членів колективу, чим більше працівники задоволені санітарно-гігієнічними умовами роботи, чим відповідальніші та працелюбніші працівники, чим ліпше вміють планувати роботу, тим менша потреба у керівника спілкуватися з підлеглими, а отже, мабуть тому, і менше бажання спілкуватися з ними.

Наявність високозначущих зв'язків між «Бажанням спілкуватися із підлеглими» у керівника підрозділу з «Дисциплінованістю» (-0,34) та «Чесністю» (-0,23), як ціннісними орієнтаціями працівників, може також свідчити про те, що керівник підрозділу виявляє бажання спілкуватися тільки з виховною метою. Якщо працівник і дисциплінований, і чесний, то немає бажання (і потреби) з ним спілкуватися. Розглянемо, з чим пов'язане бажання спілкуватися з підлеглими у кожного конкретного керівника та командира.

Відтак, у начальника цього підрозділу бажання спілкуватися із підлеглими прямо і з високою значущістю корелює із такими його рисами характеру особистості (в дужках подано коефіцієнт

кореляції): працездатністю (0,41), суспільною активністю (0,56), професійними знаннями (0,29), піклуванням про людей (0,56), вимогливістю (0,35), чуйністю (0,72), здатністю розбиратись у людях (0,49), справедливістю (0,65), доброзичливістю (0,42). Отримані кореляції свідчать про те, що чим більш виражені ці риси в керівника підрозділу, тим більше в нього бажання спілкуватися з підлеглими і навпаки.

Аналіз розглянутих кореляцій дав можливість з'ясувати психологічний зміст обернених та прямих кореляційних зв'язків показника, що характеризує процес спілкування в колективі найвищої особи із підлеглими. Зокрема з'ясовано, що на процес спілкування керівника з підлеглими працівниками в колективі впливає як низка показників соціально-психологічного клімату в підрозділі, його ціннісних орієнтацій, так і якості та особливості характеру особистості керівного та командного складу підрозділу.

Розглянемо кореляційні зв'язки показника «Ставлення до роботи». Цей показник має високозначущі кореляції з такими показниками соціально-психологічного клімату в колективі досліджуваного підрозділу, а саме: «Чи подобається Вам Ваша робота?» (-0,39), «Чи хотіли б ви перейти до іншого підрозділу?» (0,33), «Справедливість керівника підрозділу» (0,25), «Припустимо, Ви не працюєте: чи повернетесь Ви на своє місце роботи?» (-0,34), атмосфера взаєморозуміння у колективі (0,23), матеріально-технічна база (-0,27), рівномірність забезпечення роботою (-0,24), санітарно-гігієнічні умови (-0,31), організованість роботи у підрозділі (-0,36), задоволеність – незадоволеність (-0,18), зацікавленість – байдужість (-0,27), дисциплінованість (-0,34), емоційний клімат (0,24), професійні знання командира № 3 (0,23). Значущі кореляції показника «ставлення до роботи» з показниками соціально-психологічного клімату у досліджуваному підрозділі, а саме з: піклування про людей керівника підрозділу (0,21), колектив, який подобається (-0,21), визнання ділових лідерів колективу (0,21), відповідальність (-0,18), загальна оцінка клімату (0,22).

Психологічний зміст отриманих кореляцій показника «Ставлення до роботи» полягає в тому, що працівники позитивно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків тим краще, чим більше вони задоволені своєю роботою (питання № 1, де оцін-

ки від 1 до 5: мінімальна величина (1) – дуже подобається, максимальна величина (5) – дуже не подобається).

За цим же критерієм коефіцієнт кореляції означає, що ставлення до роботи залежить і від того, чи хочуть працівники покидати підрозділ (чим краще ставлення – тим менше бажання перейти до іншого підрозділу), а також від показника відповіді на питання: «Припустимо, Ви не працюєте: чи повернетесь Ви на своє місце роботи?» (мінімальна величина (1) – означає «так»).

Отримані високозначущі кореляції також говорять і про те, що ставлення до роботи тим краще, чим більше працівники задоволені матеріально-технічною базою, рівномірністю забезпечення роботою, санітарно-гігієнічними умовами, організованістю роботи у підрозділі, психологічною атмосферою в колективі, виявляють зацікавленість до роботи та один до одного, в колективі позитивний емоційний клімат, атмосфера взаєморозуміння та переважає така ціннісна орієнтація, як дисциплінованість. Також високозначущі взаємозв'язки показника «ставлення до роботи» існують із показниками «справедливість керівника підрозділу» та «професійні знання командира № 3». Це означає, що справедливість у ставленні до підлеглих керівника підрозділу, а також професійність у процесі спілкування та виконання своїх функціональних обов'язків командира № 3 безпосередньо впливають на ставлення працівниками досліджуваного підрозділу до виконання своїх функціональних обов'язків.

Висновки. Проведене емпіричне дослідження показало, що здоровий соціально-психологічний клімат у підрозділах Державної служби охорони, який є сприятливим для ефективного виконання працівниками покладених на них завдань, забезпечується авторитетом командного складу, повагою до підлеглих, турботою про їхнє здоров'я, побут і відпочинок; впливом командного складу на позитивне протікання в підрозділах таких соціально-психологічних явищ, як групова думка, груповий настрій, групові почуття, групові цінності, психологічна сумісність, взаємовідносини, традиції та ін., а також діяльністю, яка спрямована на формування адекватної самооцінки неформальних лідерів шляхом морального та матеріального стимулювання службової діяльності, психологічного впливу, вдосконаленням виховної та профілактичної роботи.

Подальші дослідження вбачаємо у виявленні оптимальних стилів поведінки командного складу Державної служби охорони, які виникають за умов нездорового соціально-психологічного клімату в підрозділі.

1. Агеев В.С. Психология межгрупповых отношений / В.С. Агеев. – М.: Изд-во МГУ, 1983. – 144 с.

2. Анцупов А.Я. Социально-психологические проблемы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов во взаимоотношениях среди офицеров: дис. д-ра психол. наук: спец. 19.00.05 / А.Я. Анцупов. – Гуманитарная Академия ВС РФ, 1993. – 428 с.

3. Бодалев А.А. Личность и общение / А.А. Бодалев. – М.: Международная педагогическая академия, 1995. – 328 с.

4. Варій М.Й. Морально-психологічний стан військ, його оцінка та підтримка на високому рівні: монографія / М.Й. Варій; відп. ред. Л.В. Сохань, Л.В. Бурлачук. – Л.: ВВП ДУ «ЛП», 1996. – 311 с.

5. Гозман Л.Я. Психология эмоциональных отношений / Л.Я. Гозман. – М.: МГУ, 1987. – 174 с.

6. Головаха Е.И. Психология человеческого взаимопонимания / Е.И. Головаха, Н.В. Панина. – К.: Изд-во политической литературы Украины, 1989. – 120 с.

7. Ершов А.А. Личность и коллектив. Межличностные конфликты в коллективе и их разрешения / А.А. Ершов. – Львов: Изд-во ЛГУ, 1986. – 39 с.

8. Китов А.И. Психологические основы предупреждения нарушений воинской дисциплины: дис. канд. психол. наук / А.И. Китов. – М.: ВПА, 1967. – 286 с.

9. Коган М.С. Мир общения: проблема межсубъективных отношений / М.С. Коган. – М.: Политиздат, 1988. – 317 с.

10. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности): учебное пособие / Я.Л. Коломинский. – 2-е изд., доп. – Мн: Изд-во «Тетрасистеме», 2000. – 432 с.

11. Методичні рекомендації для вивчення соціально-психологічного клімату в органах і підрозділах внутрішніх справ України, розроблені Центром практичної психології при МВС України (Вказівка ДДСО МВС України № 11/4-5110/Сд від 31.12.2006).

12. Мясищев В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясищев; под ред. А.А. Бодалева. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «Модек», 1995. – 356 с.

13. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений / Н.Н. Обозов. – К.: Лыбидь при Киев. ун-те, 1990. – 192 с.

14. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива / Б.Д. Парыгин. – Л.: Наука, 1981. – 192 с.

15. Перевалов В.Ф. Воинский коллектив. Динамика отношений / В.Ф. Перевалов. – М.: Воениздат, 1991. – 111 с.
16. Подоляк Я.В. Личность и коллектив: Психология военного управления / Я.В. Подоляк. – М.: Воениздат, 1989. – 350 с.
17. Руденский Е.В. Социальная психология: курс лекций / Е.В. Руденский. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 224 с.
18. Савчин М.В. Соціальна психологія / М.В. Савчин. – Дрогобич: Відродження, 2000. – 274 с.
19. Семиченко В.А. Психологія соціальних відносин / В.А. Семиченко. – К.: «Магістр-С», 1999. – 168 с.
20. Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. – Минск: Харверст, 1998. – 800 с.
21. Трусов В.П. Психология межличностного влияния и оценивания / В.П. Трусов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. – 43 с.
22. Цуканова Е.В. Психологические трудности межличностного общения / Е.В. Цуканова. – К.: Вища школа, 1985. – 159 с.
23. Черкасов Л.В. Воспитание воина: в коллективе и через коллектив / Л.В. Черкасов. – М.: Воениздат, 1984. – 162 с.



Сикорская Л.Б., Легендзевич Г.Я. Особенности формирования социально-психологического климата в подразделениях Государственной службы охраны.

Раскрыты особенности формирования социально-психологического климата в подразделениях Государственной службы охраны. Показана зависимость социально-психологического климата организации от личности руководителя, его профессиональной, воспитательной и специальной подготовки, а также деятельности, направленной на заботу о личном составе, его бытовых условиях, духовности, психическом и моральном состоянии.

Ключевые слова: *социально-психологический климат, психологический климат, психологическая атмосфера, Государственная служба охраны, межличностная взаимодействие, сплоченность.*



Sikorska L.B., Legendzevych H.Ya. Peculiarities of Formation of Healthy Socio-Psychological Climate in Subdivisions of State Security Service.

The article deals with peculiarities of formation of healthy socio-psychological climate in subdivisions of State Security Service. Socio-psychological climate of an organization depends on the personality of leaders, their professional, educational, special training, and activity directing to care for personnel, living conditions, spirituality, mental and emotional state.

Key words: *socio-psychological climate, psychological climate, psychological atmosphere, State Security Service, interpersonal interaction, solidarity.*

Стаття надійшла 17 жовтня 2011 року

