

УДК 159.9.072.43

ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ФСИН РОССИИ

Гриценко Ольга Александровна,

начальник психологической службы, ФКУ ДПО Кировский ИПКР ФСИН России.

Россия, г. Киров.

E-mail: gritsenko_oa@mail.ru

Пивоварова Татьяна Васильевна,

кандидат психологических наук,

старший преподаватель кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин

юридического факультета, Университет ФСИН России,

Россия, г. Санкт-Петербург.

E-mail: Tanyabeer@yandex.ru

Аннотация. В статье предложен опыт разработки и апробации специализированной социально-психологической программы изучения и оптимизации социально-психологического климата в коллективе работников образовательной организации ФСИН России. Комплексная, планомерная работа по совершенствованию социально-психологического климата в коллективе сотрудников осуществлялась с анализа объективных показателей (текучести кадров, состояния дисциплины и т.д.), а также диагностики субъективных критериев (удовлетворенности сотрудников различными сторонами жизни и деятельности в том или ином профессиональном коллективе, удовлетворенности стилем руководства, взаимоотношениями в коллективе и т.д.) с целью определения социально-психологического климата в коллективе. Результаты апробации комплекса мероприятий по профилактике и оптимизации социально-психологического климата показали значительное повышение качества взаимодействия между сотрудниками структурных подразделений образовательной организации ФСИН России, а также нормализацию атмосферы в профессиональном коллективе. О чем свидетельствует контрольный срез показателей социально-психологического климата в контрольной и экспериментальной группе.

Ключевые слова: сотрудники уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, уголовно-исполнительная система Российской Федерации, социально-психологический климат, психологическая атмосфера, социальная атмосфера, климат организации, микроклимат, образовательная организация, коллектив работников.

В настоящее время особое внимание уделяется профилактике и непосредственному решению проблем, связанных с формированием благоприятного социально-психологического климата в рабочих коллективах. Данная проблематика является актуальной, прежде всего, из-за возросших требований со стороны работодателя к уровню психологической включенности работника в профессиональную деятельность и стремления каждого отдельно взятого человека к самоактуализации, самореализации, что невозможно без участия других членов профессиональной группы.

Пошатнуть благоприятный психологический климат может множество причин: глобальная макросреда (обстановка в обществе), локальная макросреда (обстановка в организации), санитарно-гигиенические условия труда, напряженность и сложность труда, вхождение новых членов коллектива в уже устоявшийся коллектив или уход других членов коллектива, организационно-штатные мероприятия, при которых работники испытывают чувство неопределенности и тревожности.

Также стоит отметить в настоящий момент состояние «социальной турбулентности» в мире: неопределенность, нестабильность; период, когда человек не может управлять действительностью, сложное состояние общественной системы с точки зрения сложности протекающего процесса. Как результат – наличие повышенной тревожности в обществе, увеличение социальной дистанции между

людьми, снижение контактов. Данная тенденция ведет к ухудшению социально-психологического климата в коллективе и снижению качества взаимодействия между сотрудниками любого профессионального коллектива.

Формирование и поддержание благоприятной атмосферы в коллективе является неотъемлемым компонентом результативности, производительности, успешности, стабилизации деятельности пенитенциарных учреждений в целом и образовательных организаций ФСИН России в частности.

Оптимизации социально-психологического климата в коллективе сотрудников образовательных организаций ФСИН России уделяется особое внимание, так как члены коллектива рассредоточены по различным отделам, кафедрам и службам и взаимодействуют относительно не часто друг с другом, что может вести (без профилактических мероприятий) к обособлению отдельно взятых подразделений и негативным образом сказываться на качестве совместно выполняемой работы в дальнейшем.

В связи с этим, начальником психологической службы ФКУ ДПО Кировский ИПКР ФСИН России была разработана и апробирована специализированная социально-психологическая программа изучения и оптимизации социально-психологического климата в коллективе. Целями указанной программы являлись:

- 1) профилактика неустойчивого и нормализация неудовлетворительного социально-психологического климата в профессиональном коллективе образовательной организации ФСИН России;
- 2) повышение качества взаимодействия между сотрудниками различных структурных подразделений образовательной организации ФСИН России;
- 3) развитие коммуникативной компетентности сотрудников и работников образовательной организации ФСИН России.

На *подготовительном этапе* перед проведением исследовательской работы и реализацией социально-психологического тренинга осуществлялось обоснование проблемы, сбор необходимой теоретической информации, анализ литературы, планирование во временных промежутках проводимой в дальнейшем диагностической и коррекционной работы.

Были изучены социально-демографические характеристики членов коллектива по документации учреждения, а также показатели их успешности в служебной деятельности. Анализировалось: наличие/отсутствие изменений в служебно-функциональном плане коллектива, а именно возможные изменения в графике работы, качество медицинского обслуживания, уровень денежного содержания, наличие возможности продвижения по службе, в общем, физические условия труда (безопасность, санитарно-гигиенические условия), психофизиологические и социально-психологические условия труда (степень чистоты, порядка, оснащенности, температура, уровень шума, эстетические аспекты), содержание труда (разнообразие и монотонность). Так, разнообразие деятельности стимулирует труд, монотонность порождает безразличие к нему; организационные рамки труда (взаимодействие различных структурных подразделений образовательного учреждения, своевременное информирование сотрудников об изменениях в учреждении), уровень материально-технического обеспечения, формы осуществления контроля, координация, качество наставничества и возможности карьерного, личностного роста сотрудников. Также осуществлялся анализ наличия/отсутствия изменений в управленческом плане (культура управления, которая определяется методами управления, стилем руководства, индивидуальным подходом, профессионализмом руководителей всех уровней, этикой взаимодействия управленческого и исполнительского звена, методами стимулирования).

Данный анализ особенно тщательно необходимо проводить при смене руководства образовательной организации. Осуществлялся анализ возможных изменений в психологическом плане: культура межличностных отношений в служебном коллективе, наличие чувства коллективизма, взаимопомощи и поддержки, групповое мнение, выработанные нормы поведения и традиции коллектива, характер восприятия и оценки сотрудниками друг друга.

На *констатирующем этапе* эмпирического исследования с помощью комплекса методов проводилась диагностика состояния социально-психологического климата в коллективе работников образовательной организации ФСИН России. В качестве диагностического инструментария выступил следующий комплекс основных методов психологического исследования: наблюдение, опрос (беседа) и анонимное анкетирование (таблица 1).

Таблица 1

Комплекс методов исследования состояния социально-психологического климата в коллективе работников образовательной организации ФСИН России

№ п/п	Название метода	Определение	Особенности метода	Плюсы метода	Минусы метода
1	Наблюдение (сплошное и выборочное)	Преднамеренное, целенаправленное восприятие, слежение за объектом в ожидании проявлений	Не вмешательство психолога в исследуемый процесс	Поведение испытуемых естественно	Трудности в фиксации результатов, психолог может бессознательно игнорировать важные факты
2	Опрос (беседа)	Устный опрос, связанный с выявлением интересующих фактов в прямом контакте с испытуемым	Применяется дополнительно с другими более объективными методами	Возможность получения дополнительных данных непосредственно от человека	Возникает проблема откровенности или нежелания отвечать на поставленные вопросы
3	Анкетирование	Письменный опрос, связанный с выявлением интересующих фактов в опосредованном контакте с испытуемым	Анонимность	Высокий уровень искренности, большой охват испытуемых, возможность математической обработки	Вероятность неверности трактования вопросов испытуемыми

Полученные эмпирические данные обрабатывались методами математической статистики с использованием компьютерной программы Psychometric Expert 9.2.1.

Проведя исследование методом анонимного анкетирования в рамках всего образовательного учреждения, выявился отдел, существенно отличающийся от других подразделений наличием неудовлетворительного климата по двум блокам: «Блок организации совместной деятельности» и «Блок стиль руководства». Проанализировав полученные результаты, принято решение данное подразделение выделить в экспериментальную группу, для получения на выходе более объективных данных о наличии или отсутствии положительной динамики социально-психологического климата в рамках данного подразделения после реализации тренинговых мероприятий.

Дополнительно, для повышения валидности эксперимента, выделена контрольная группа, сотрудники которой показали допустимые положительные значения в оценке социально-психологического климата, и с данными сотрудниками образовательной организации тренинговые мероприятия целенаправленно не проводились.

Экспериментальный этап включал в себя непосредственно разработку программы социально-психологического тренинга и ее апробацию, с обязательным проведением наблюдения за поведением, реакциями, взаимоотношениями участников коррекционных занятий.

Особенность данной программы в том, что она проста в реализации, не требует особых организационных условий. Тренинговые занятия рассчитаны на участие всех сотрудников профессионального коллектива в целом, соответственно, возможная возникающая сложность – распределение работников во временном интервале, чтобы каждый смог принять участие в данном мероприятии.

Для выполнения основополагающей цели сплочения коллектива в целом и нормализации коммуникативных связей между сотрудниками различных структурных подразделений учреждения важным являлся подход к формированию тренинговых групп.

Социально-психологическая программа имела цель охватить весь коллектив работников образовательной организации и была рассчитана на годовой курс коррекционной работы. В процессе апробации программы группы формировались с помощью жеребьевки таким образом, чтобы в каждой группе были работники различных структурных подразделений образовательной организации. После формирования групп, в случайном порядке, по численности 5-10 человек, определялось время проведения занятия, исходя из особенностей графика рабочего процесса образовательной организации. В течение рабочей недели проводилось по 2-4 тренинговых занятия. Таким образом, каждое тренинговое занятие было проработано всеми членами коллектива в среднем за один календарный месяц.

Одно групповое занятие длилось от 60 до 100 минут, в зависимости от его целей, темпа работы участников тренинга и их эмоционального состояния. Как показывает практика, иногда эти временные рамки могут быть несколько сжаты или расширены (в зависимости от обстоятельств), но целые фазы занятия выбрасывать ни в коем случае нельзя, иначе будут недостижимы цели занятия и, как следствие, всего тренинга в целом.

Тренинговые занятия проводились в специально оборудованном помещении групповой психологической работы при наличии необходимого материально-технического обеспечения (канцелярские принадлежности: бумага формата А4, ватман, цветные карандаши, цветные фломастеры, маркеры, краски, гуашь, пластилин, маркерная доска, авторучки, кисти различного размера и раздаточный материал (в соответствии с заявленным в тренинговых занятиях)).

Основными методами социально-психологического тренинга являлись: разминочные упражнения, мозговой штурм, арт-терапия, сказкотерапия.

Содержание социально-психологической программы изучения и оптимизации социально-психологического климата в коллективе работников образовательной организации ФСИН России представлено в таблице 2.

Таблица 2

Социально-психологическая программа изучения и оптимизации социально-психологического климата в коллективе работников образовательной организации ФСИН России

№ п/п	Тема занятия	Цель занятия	Содержание занятия	Продолжительность занятия
1.	Вводное	создание доверительной, теплой атмосферы, которая способствовала бы самопознанию и самораскрытию участников тренинга; развитие коммуникативных навыков сотрудников, сплочение коллектива образовательной организации	Вводная, информационная часть; Упражнение «Мое имя – мой характер»; Просмотр видеосюжета «Мы команда»; Упражнение проективная методика «Дерево с человечками»; Упражнение «Рисунок на спине»; Упражнение «Сплетня»; Подведение итогов	15 мин
				10 мин
2.	Бункер	осознание каждым участником трудностей, возникающих в профессиональном общении и конструктивный выход из них	Информационная часть; Упражнение «Групповой рисунок»; Психологическая игра «Бункер» с профессиями; Упражнение «Моя ассоциация»; Подведение итогов	5 мин.
				10 мин.
				50 мин.
				10 мин
				10 мин.
				85 мин.

Продолжение таблицы 2

3.	Вселенная	повышение качества взаимодействия между сотрудниками различных структурных подразделений образовательного учреждения	Информационная часть; Упражнение «Мисс Мамбл»; Упражнение «Дом»; Упражнение «Вселенная»; Упражнение «Коллаж»; Подведение итогов	5 мин. 10 мин. 15 мин. 40 мин. 30 мин. 5 мин. 105 мин.
4.	Маски	осознание каждым участником трудностей, возникающих в профессиональном общении, переосмысление представлений о профессиональной коммуникативной компетентности	Информационная часть; Упражнение «Парное рисование»; Упражнение «Маски»; Упражнение «Коллаж»; Упражнение «Связанные одной нитью»; Подведение итогов	5 мин. 15 мин. 25 мин. 10 мин. 20 мин. 10 мин. 85 мин.
5.	Пластилин	проработка способов и определение оптимальных стратегий выхода из конфликтных ситуаций	Информационная часть; Упражнение «Лепка конфликтной ситуации»; Упражнение «Донорское сердце»; Упражнение «Массаж»; Подведение итогов	5 мин. 30 мин. 50 мин. 10 мин. 5 мин. 100 мин.
6.	Счастье	осознание каждым участником ощущения счастья во взаимодействии с коллегами, закрепление полученных навыков	Информационная часть; Упражнение «Ты достоин быть счастливым»; Упражнение «Мои четыре окна»; Упражнение «Стена вагона»; Упражнение «Игра в конфликт»; Подведение итогов	5 мин. 20 мин. 30 мин. 20 мин. 30 мин. 10 мин. 115 мин.

Данная программа основывается на элементах арт-терапии, что способствует не только сплочению коллектива образовательного учреждения в целом, но и снятию нервнопсихического напряжения у сотрудников, нормализации их психоэмоционального состояния и обучению техникам саморегуляции, а также попутной проработкой тревожностей, страхов и других негативных моментов, осевших в психике.

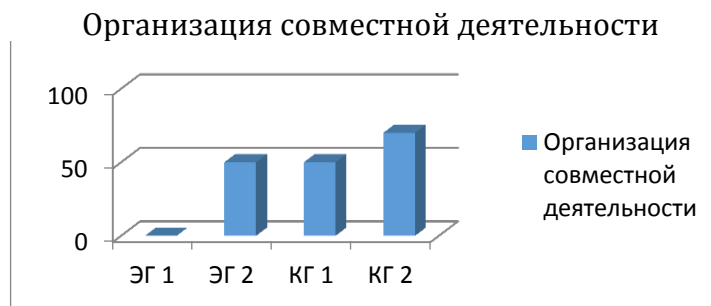
На контрольном этапе экспериментального исследования осуществлялась повторная диагностика состояния социально-психологического климата в коллективе.

Завершающий этап характеризовался анализом и интерпретацией полученных результатов экспериментального исследования, определением наличия/отсутствия положительной динамики и написанием соответствующих выводов.

После реализации программы, по истечении пяти месяцев, проведен контрольный срез показателей социально-психологического климата в контрольной (далее – КГ) и экспериментальной группе (далее – ЭГ), с последующим анализом полученных результатов.

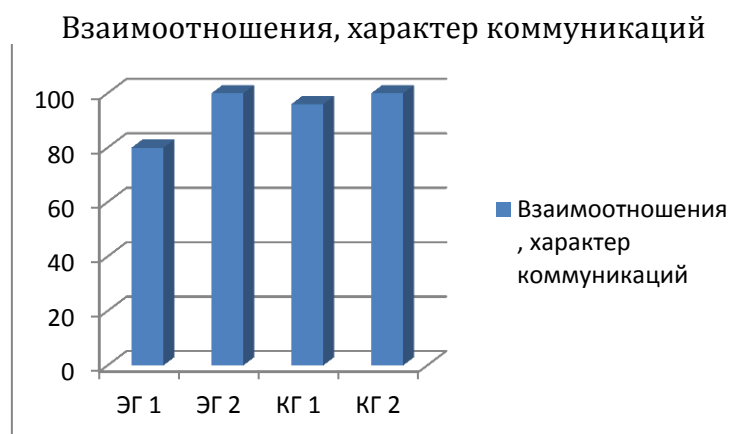
Проанализировав полученные данные, стоит обратить внимание, что удовлетворенность организацией совместной деятельности у сотрудников, отнесенных к ЭГ, выросла с показателя «неудовлетворительно» до показателя «неустойчивый», что в числовом исчислении выше на 50 %. В свою очередь, у сотрудников КГ данный показатель повысился с «неустойчивого» до «удовлетворительного», что в числовом исчислении выражается в увеличении на 20 % (диаграмма 1).

Диаграмма 1



По блоку «взаимоотношения, характер коммуникаций» отмечается незначительное увеличение показателей на 20 % в ЭГ и отсутствие значимого роста данных в КГ сотрудников (диаграмма 2).

Диаграмма 2



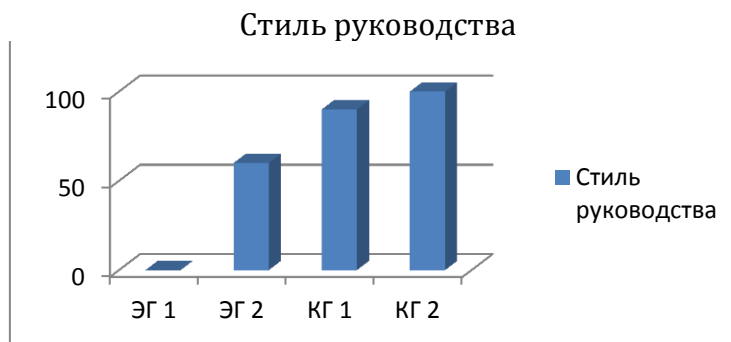
Физический микроклимат сотрудники и КГ, и ЭГ оценили удовлетворительно как в первом, так и во втором исследовании (диаграмма 3).

Диаграмма 3



Существенно изменился показатель «стиль руководства» в оценке ЭГ: с «неудовлетворительной» оценки на «неустойчивую» (60 %). В КГ данное значение также увеличилось, но незначительно (диаграмма 4).

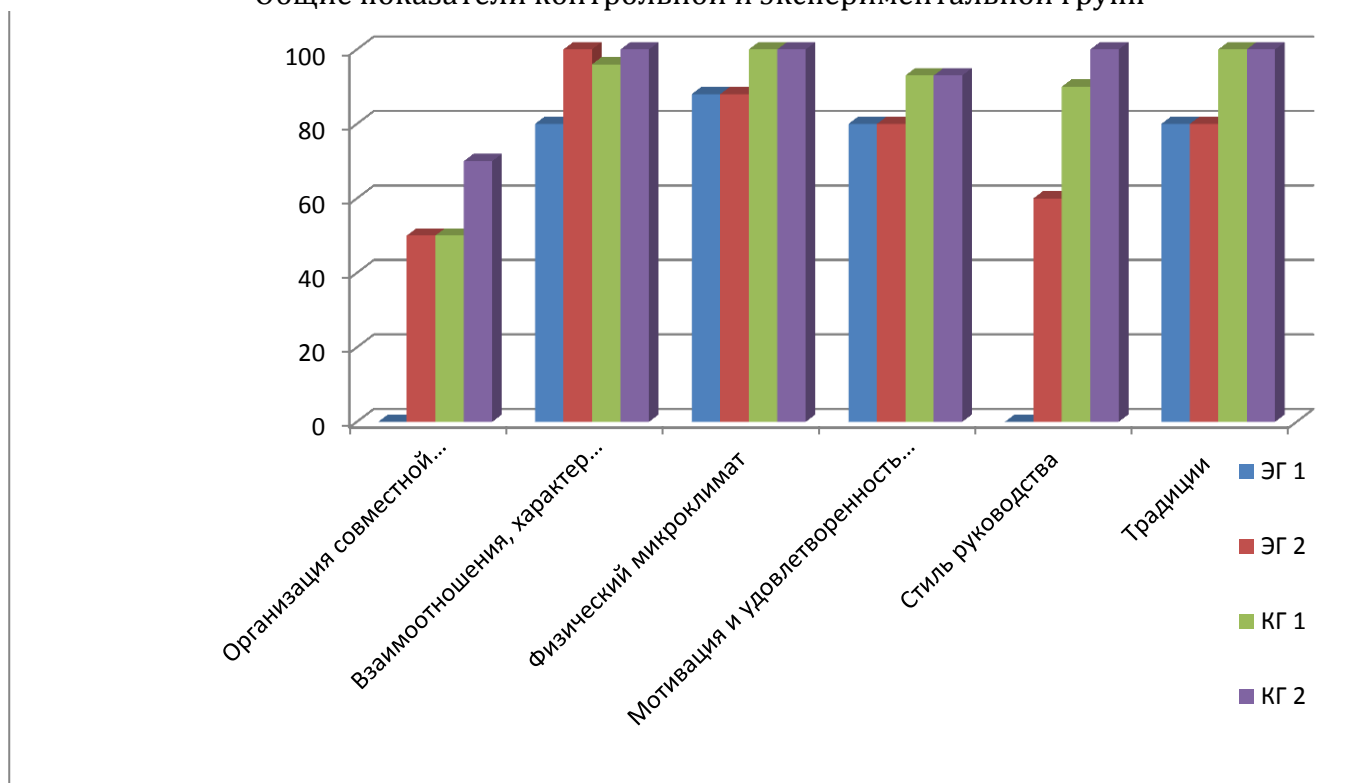
Диаграмма 4



Общие изменения количественных показателей КГ и ЭГ отображены наглядно в диаграмме 5.

Диаграмма 5

Общие показатели контрольной и экспериментальной групп



Таким образом, можно сделать вывод о том, что реализация социально-психологической программы сплочения коллектива и повышения качества взаимодействия между сотрудниками различных структурных подразделений образовательной организации ФСИН России положительно влияет на удовлетворенность организации совместной деятельности и взаимоотношения на уровне руководитель-подчиненный через развитие коммуникативных навыков и способности принятия других, толерантности.

Данные психокоррекционные занятия в рамках тренинга также способствуют разрядке эмоциональной обстановки между сотрудниками образовательной организации, формированию дополнительных коммуникативных связей, снижают эмоциональное напряжение, помогают членам коллектива снять стрессовое напряжение и в непринужденной обстановке пообщаться друг с другом на нейтральные и даже личные темы.

Список литературы

1. Андреева Г. М. Зарубежная социальная психология XX столетия: теорет. подходы / Г. М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л. А. Петровская. – М.: Аспект-Пресс, 2002. – 286 с.
2. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
3. Винокуров Л. В. Организационная психология / Л. В. Винокуров. – СПб.: Питер, 2000. – 511 с.
4. Краткий психологический словарь / под общей редакцией А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Ростовн/Д.: Феникс, 1999. – 512 с.
5. Левин, К. Теория поля в социальных науках / К. Левин. – СПб.: Сенсор, 2000. – 368 с.
6. Ольшанский В. Б. Социально-психологический климат в коллективе / В. Б. Ольшанский // Социальная психология / Под ред. Г.П. Предвечного, Ю. А. Шерковина. – М.: 1975. – 274 с.
7. Социальная психология /под ред. А. Л. Журавлева. – М.: ПЕР СЭ, 2002. – 350 с.
8. Шепель В. М. Управленческая психология / В. М. Шепель. – М.: Экономика, 1984. – 246 с.