

Толеуханов М. Т., магистрант Института послевузовского образования,
подполковник полиции
(Карагандинская академия МВД РК им. Б. Бейсенова, г. Караганда, Республика
Казахстан)

Общая характеристика состояния психолого-педагогического воздействия в коллективе следственных подразделений

Аннотация. В статье рассматриваются общие теоретические вопросы формирования и развития проблемных (конфликтных) ситуаций, а также воспитательного воздействия начальников следственных подразделений на подчиненных. Проведенный автором опрос позволил проанализировать и сформулировать ряд выводов теоретического и практического характера по данному психологическому феномену в контексте следственной работы. Полученные данные позволяют диагностировать уровни психологической напряженности, социально-психологической компетентности следователей и начальников следственных подразделений, а также состояние воспитательной работы в соответствующих подразделениях. Основные тенденции, выявленные в ходе анализа полученных данных, нашли отражение в заключении данной статьи.

Ключевые слова: психологическая напряженность, следственная работа, социально-психологическая компетентность, воспитательная работа, диагностика.

Общие теоретические вопросы формирования и развития проблемных (конфликтных) ситуаций, а также воспитательного воздействия начальников следственных подразделений на подчиненных имеют важное значение для анализа и формулирования ряда выводов теоретического и практического характера по данному психологическому феномену в контексте следственной работы. Обеспечить полноту предмета нашего исследования представляется возможным только посредством применения социологического метода. В ходе исследования нами были разработаны два варианта опросного листа, благодаря которым удалось получить информацию, позволяющую диагностировать уровень психологической напряженности, социально-психологической компетентности следователей и начальников следственных подразделений, а также состояние воспитательной работы в соответствующих подразделениях.

В исследовании приняли участие 62 следователя и 18 руководителей следственных подразделений г. Караганды и Карагандинской области (для разработки были приняты только полностью заполненные опросные листы). Исходя из полученных данных, средний стаж следственной работы сотрудников следственных подразделений составил 4 года и 3 месяца, а у руководителей — 5 лет и 7 месяцев. При этом максимальный стаж следственной работы среди опрошенных сотрудников следственных подразделений составил 9,5 лет, а у руководителей — 11 лет. Минимальный стаж следственной работы (менее 1 года) указали 6,45 % сотрудников, минимальный стаж руководящей работы в следственном подразделении (менее 1 года) — 16,6 %. Это свидетельствует о том, что подавляющее большинство сотрудников подразделений в настоящее время имеет весьма непродолжительный стаж работы, Учитывая сходные социально-экономические условия, а также единые принципы функционирования правоохранительной системы Республики Казахстан, полагаем, что полученные данные, с учетом допустимой степени погрешности, можно экстраполировать и на другие регионы государства.

Анализ теоретических исследований этапов развития конфликтологической мысли показывает, что конфликты — это неизбежная составляющая любой социальной общности, которая охватывает все сферы жизнедеятельности людей, является составляющей любого уровня социального взаимодействия [i, 19]. В силу этого отрицание конфликта в служебном коллективе является показателем недостаточной социально-психологической компетентности как сотрудников, так и их руководителя. Не секрет, что на протяжении достаточно длительного времени, да и в настоящее время, превалирует

стереотип, что конфликт — это показатель недостаточно благополучного психологического микроклимата в коллективе, по причине чего факты присутствия конфликтов в коллективе необходимо скрывать [ii, 102]. Вместе с тем необходимо помнить, что в большей степени опасен не столько сам конфликт (хотя степень деструктивности конфликта может быть весьма высокой), сколько незнание закономерностей его возникновения и протекания, а также функционального значения в любой социальной общности. В связи с этим практика сокрытия руководителями случаев конфликтных ситуаций, нередко в ущерб собственным интересам и собственному психологическому благополучию, является в корне неверной. Рядовым сотрудникам и руководителям необходимо учитывать тот факт, что конфликт не только создает (повышает) психологическую напряженность в коллективе, но и дает новую информацию, диагностирует проблемы, которые вне конфликтной ситуации могли остаться незамеченными, способствует социально-психологическому становлению личности и, в конечном итоге, приводит к стабилизации коллектива и улучшению качества взаимодействий его сотрудников. Проведенный нами опрос показал, что большинство сотрудников следственных подразделений и их руководителей по-прежнему придерживается того мнения, что любая конфликтная ситуация свидетельствует о неблагополучии в коллективе, и «придавать огласке возникший конфликт» нежелательно. Так, 51,6 % из числа опрошенных нами следователей ответили, что конфликтов следует избегать, а при их возникновении нежелательно, чтобы о конфликте становилось известно руководителю или сотрудникам других подразделений. Среди начальников следственного подразделения о факте присутствия конфликта в коллективе отрицательно высказались 44,4 %. Полученные данные коррелируют и с результатами опроса сотрудников следственных подразделений. Отличие заключается в том, что, по их мнению, риск дисциплинарной ответственности руководителя в случае возникновения проблемной (конфликтной) ситуации значительно ниже (19,3 %), притом, что для авторитета руководителя наличие проблемной (конфликтной) ситуации представляет значительную угрозу (77,4 %).

Таким образом, проведенный нами опрос подтверждает тот факт, что в казахстанских следственных подразделениях продолжается практика сокрытия проблемных (конфликтных) ситуаций, свидетельствующая о недостаточной социально-психологической компетентности как руководителей, так и рядовых сотрудников следственных подразделений. Конечно, на уровне одного отдельного взятого следственного подразделения решить вопрос преодоления социально-психологической неграмотности невозможно, такого рода слом сложившихся стереотипов должен иметь место во всей системе ОВД.

При общей оценке психологического микроклимата в коллективе следственного подразделения мнения респондентов из группы как руководителей, так и рядовых сотрудников практически совпали (72,2 % руководителей и 67,7 % рядовых сотрудников указали на благоприятный психологический микроклимат в их подразделении). В аналогичной корреляции находятся и ответы респондентов по вопросу о распространенности проблемных ситуаций психолого-педагогического характера в коллективах: соответственно, 61 % руководителей и 48,3 % рядовых сотрудников указали, что такого рода проблемные ситуации либо не возникают, либо возникают редко. При этом 88,8 % опрошенных руководителей и 83,8 % рядовых сотрудников следственных подразделений указали, что не считают возможным существование коллектива без проблемных (конфликтных) ситуаций, 44,4 % и соответственно 38,7 % допускают существование определенного уровня конфликтности.

Случаи возникновения психолого-педагогических конфликтов с подчиненными отрицают 44 % опрошенных руководителей и 41,9 % сотрудников. Половина опрошенных руководителей следственных подразделений отрицают проблемы психолого-педагогического характера с вышестоящим руководством. Еще в большей степени

выражено отрицание проблем психолого-педагогического характера между сотрудниками следственных подразделений (69,3 %). Установлена полная корреляция полученных данных с ответами на вопрос о разновидности конфликтных ситуаций в коллективах следственных подразделений. Так, только 2 респондента (11,2 %) среди руководителей следственных подразделений указали на существование педагогических и психолого-педагогических конфликтов в коллективе, среди рядовых сотрудников данные еще ниже — 6,45 % указали на существование педагогических, 4,8 % — психолого-педагогических конфликтов. Преимущественным предметом проблемных конфликтных ситуаций в коллективах следственных подразделений руководители называют распределение материальных ресурсов (66,6 %), материально-техническое обеспечение деятельности (72,2 %) и вопросы распределения обязанностей (61,1 %). На конфликтогенность аналогичных факторов указывают и рядовые сотрудники следственных подразделений: распределение материальных ресурсов (87 %), материально-техническая обеспеченность деятельности (43,5 %), распределение обязанностей в коллективе (38,7 %). Следует указать, что отдельные конфликтогены, которые в достаточном количестве указаны обеими категориями респондентов, относятся как раз к сфере психолого-педагогических проблемных ситуаций. Так, на случаи психологической несовместимости сотрудников как на предмет конфликта указали 50 % руководителей и 32,2 % рядовых сотрудников, на недовольство стилем руководства — 16,6 % руководителей и 38,7 % сотрудников соответственно. Таким образом, мы приходим к выводу, что и среди руководителей следственных подразделений, и среди рядовых сотрудников отсутствуют четкие представления о сущности педагогических и психолого-педагогических конфликтов, в силу чего имеет место отрицание факта их возникновения и протекания в соответствующих коллективах. На вопрос о том, часто ли приходится решать проблемные (конфликтные) ситуации психолого-педагогического характера во вверенном следственном подразделении, треть опрошенных руководителей (33,3 %) ответила, что постоянно, 27,7 % — достаточно часто. 62,9 % рядовых сотрудников следственных подразделений указали, что им не приходилось лично участвовать в разрешении проблемных (конфликтных) ситуаций в собственном коллективе. Как видим, данные, полученные от руководителей следственных подразделений, серьезно расходятся с ответами рядовых сотрудников на вопрос о наличии в подразделениях проблемных (конфликтных) ситуаций психолого-педагогического характера. Это позволяет сделать вывод, что, к сожалению, руководители либо недостаточно осведомлены о сущности психолого-педагогических проблем (конфликтов), либо не относятся к ним с достаточной серьезностью. Высокий процент ответа на вопрос о личном участии в разрешении проблемной психолого-педагогической ситуации может свидетельствовать о желании продемонстрировать свою управленческую компетентность или об отсутствии четкого понимания сущности психолого-педагогических проблем и их отличия от иных проблемных ситуаций.

На вопрос о достаточности времени, которое уделяется воспитательной работе с подчиненными, 44,4 % опрошенных руководителей выразила мнение, что его вполне достаточно, (33,3 %) — недостаточно. При этом 54,8 % опрошенных сотрудников находят не вполне достаточным время, которое уделяется воспитательным мероприятиям в их следственном подразделении, а 19,3 % считают, что его не хватает. Таким образом, мнения руководителей и рядовых сотрудников следственных подразделений несколько разнятся, что приводит нас к выводу о том, что сотрудники следственных подразделений испытывают дефицит воспитательной работы, который, хоть и в меньшей степени, но признается руководителями.

Половина опрошенных руководителей полагает, что у коллектива отсутствует потребность в воспитательной работе (на данный факт указали только 19,3% рядовых сотрудника). Также большинство респондентов обеих групп указало на острый дефицит времени (88,8 % и 79 % соответственно). Следует также отметить, что (72,2 %)

руководителей следственных подразделений и (82,2 %) рядовых сотрудников признают недостаточным уровень собственной социально-психологической компетентности.

Таковы основные, наиболее репрезентативные данные, полученные в ходе опроса руководителей и сотрудников следственных подразделений по вопросу наличия проблем психолого-педагогического характера в соответствующих служебных коллективах и определения уровня социально-психологической компетентности следственных работников. Основные тенденции, выявленные в ходе анализа полученных данных:

1) для руководителей следственных подразделений и рядовых сотрудников характерно отрицание проблемных (конфликтных) ситуаций в коллективе и стремление скрыть возникшую проблемную (конфликтную) ситуацию;

2) руководители следственных подразделений не имеют достаточно четкого представления о сущности проблемных ситуаций психолого-педагогического характера, хотя указывают, что достаточно часто принимают участие в их разрешении;

3) сотрудники следственных подразделений в большинстве своем считают недостаточным время, отводимое для осуществления воспитательных мероприятий;

4) руководители следственных подразделений продемонстрировали недостаточную осведомленность о потребностях в осуществлении воспитательных мероприятий во вверенном им коллективе;

5) подавляющее большинство опрошенных обеих групп признали (и продемонстрировали при ответах) недостаточный уровень собственной социально-психологической компетентности.

Түйін

Мақалада тергеу бөлімшелері ұжымындағы проблемалық (конфликтілі) жағдайлардың қалыптасуы мен дамуына қатысты жалпы теориялық мәселелер қарастырылады.

REZUME

The general theoretical questions of forming and development of problem (conflict) situations are examined in the article, and also educator affecting of chiefs of inquisitional subdivisions inferiors.

Список использованной литературы:

- i. Дмитриев А. В. Конфликтология: Учеб. пос. для вузов. — М., 2003.
- ii. Сухинин А. Д. Проблемы предупреждения делинквентного поведения сотрудников милиции. — М., 2003.