

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В СЛУЖЕБНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ РЕСПУБЛИКИ УГАНДА

Хвеженко С.П.

доцент кафедры юридической психологии Санкт-Петербургского университета МВД России кандидат психологических наук, доцент

Питер Лукунгу

слушатель факультета подготовки иностранных специалистов Санкт-Петербургского университета МВД России рядовой полиции Республики Уганда

Аннотация: В статье рассматривается ряд факторов, оказывающих влияние на социально-психологический климат в коллективах правоохранительных органов Республики Уганда. В качестве основных причин определяющих социально-психологическую благоприятность отношений в служебных подразделениях органах внутренних дел выделяются стиль руководства, характер коммуникаций в, процессуальная справедливость и благополучие сотрудников.

Resume: The article discusses a number of factors that influence the socio-psychological climate in the teams of law enforcement agencies of the Republic of Uganda. The main reasons for determining the socio-psychological favorableness of relations in the service units of the internal affairs bodies are management style, the nature of communication, procedural justice and well-being of employees.

Ключевые слова: социально-психологический климат, стиль руководства, характер коммуникаций, процессуальная справедливость, благополучие сотрудников, психологическая служба.

Keywords: socio-psychological climate, leadership style, nature of communications, procedural justice, well-being of employees, psychological service.

Исторически большинство племен в Республике Уганда являются потомками этнической группы Банту (Bantu), которая имеет родственные связи с южноафриканскими племенами. В общении этих людей термин «социально-психологический климат» приписывается исконному слову «Убунту» (Ubuntu). Ubuntu - это термин Нгуни Банту (Nguni Bantu), означающий «человечество» [8]. Часто он переводится как «я есть, потому что мы есть», или «человечество по отношению к другим». Переводы как термина Убунту, так и термина «социально-психологический климат» охватывают семантическое поле «человеческая природа, гуманизм, нравственность, духовная совместимость, человечность, добродетель, сердечность, доброта». Грамматически слово Убунту объединяет корень - ntu «человек, человеческое существо» с классом 14 ubu - префикса

формирования абстрактных существительных, что означает построение лучшего человечества, которым мы можем поделиться в дни мира.

Феномен создания, развития и поддержания социально-психологического климата в Республике Уганда является исторически и приоритетным не только для правоохранительных органов, но и для страны в целом, поскольку он является одним из основных столпов, на которых строится управление суверенного государства, его демократическая направленность, а также коллективные убеждения, ценности, восприятие, установки, стремления и бытие народа. Официально это прописано в преамбуле национальной Конституции 1995 года: «Мы, народ Уганды, вспоминая нашу историю, которая характеризовалась политической и конституционной нестабильностью; признавая нашу борьбу против сил тирании, угнетения и эксплуатации; стремимся построить лучшее будущее путем установления социально-экономического и политического порядка на основе народной и прочной национальной Конституции, основанной на принципах единства, мира, равенства, демократии, свободы, благоприятной социальной атмосферы, социальной справедливости и прогресса» [2].

Опыт показывает, что, если сотрудники правоохранительных органов работают при благоприятном социально-психологическом климате (СПК), они более склонны доверять и чувствовать обязанность подчиняться своим руководителям, имеют меньше причин для психоэмоционального расстройства, и менее склонны быть циничными и недоверчивыми по отношению к миру в целом и коллективам, в которых они работают, в частности. Эти эффекты тесно связаны со стилями руководства, характером коммуникаций, психологической совместимостью членов служебного коллектива, характером выполняемой деятельности, процессуальной справедливостью, благополучием сотрудников.

СПК коллектива рассматривается как совокупность социально-психологических процессов и явлений в организации, определяющих характер межличностных отношений, вектор групповых отношений и состояний, общность коллективного мнения и внутригрупповые традиции. Это одна из ведущих характеристик организационной культуры, созданная общим чувством пространства, стилем общения между сотрудниками и моделью их поведения в организации.

Система правоохранительных органов Республики Уганда призвана обеспечивать правоприменение и правопорядок в соответствующих сферах общества, что делает вопросы служебного поведения и СПК в коллективах сотрудников полиции актуальными [2]. Социально-психологические явления в коллективах правоохранительных органов влияют на отношения сотрудников как к своему подразделению, так и на поставленные служебные задачи и цели. Удовлетворенность сотрудников выполняемой работой, во многом зависит от того, как их руководители к ним относятся. В рамках профессиональной деятельности полиции СПК рассматривается как индивидуальное восприятие сотрудником рабочей среды, его удовлетворенность работой на основе трех основных самооценочных

характеристик - эмоционального состояния, самоофективности и ориентации на личные достижения.

Рассматривая стиль руководства, как один из основных факторов, влияющих на СПК, можно отметить, что в настоящее время в подразделениях правоохранительных органов Республики Уганда постепенно меняются методы, приемы и средства влияния руководителей на служебные коллективы. Происходит, переход от авторитарного стиля, который в основном доминировал ранее, к более эффективному подходу управления. Сегодня многие руководители начинают использовать преимущества трансформационного подхода, а не полагаться исключительно на авторитарный подход, который длительное время применялся в правоохранительных органах Республики Уганда.

Трансформационное лидерство фокусируется на подходе «ориентированном на сотруднике», который призван вдохновлять подчиненных, расширять их возможности и мотивировать личный состав. Руководители, следуя трансформационному подходу, работают с подчиненными, придерживаясь общего видения целей организации, поощряя инновации и творческий подход сотрудников к достижению этих целей. Такие руководители учитывают уникальные потребности, навыки и мотивацию каждого человека, а также используют политику «открытых дверей», чтобы облегчить открытое общение и взаимодействие.

Ведомственная структура управления полицией Республики Уганда, включает более двадцати отделов (дирекций), каждый из которых возглавляет директор. Коммуникация внутри управления является важным средством достижения благоприятного СПК в служебных коллективах [1]. В тоже время, на сегодняшний день одной из главных остается проблема эффективных систем связи, используемых в процессе взаимодействия на всех уровнях в правоохранительных органах Республики Уганда. Коммуникация - это процесс передачи сигналов, благодаря которому руководители влияют на подчиненных и, в свою очередь, находятся под их влиянием. Она включает в себя широкое поле обмена мыслями, идеями, взглядами, которые в первую очередь предназначены для изменения человеческого поведения. Можно выделить три этапа этого процесса. Первый - кто-то в коллективе должен инициировать сообщение, второй - кто-то должен передать его от источника к месту назначения и третий - сообщение должно оказать влияние на получателя. В ходе этих шагов существуют возможности для неправильного толкования информации и недопонимания ее.

В основном процесс общения между сотрудниками служебных коллективов правоохранительных органов Республики Уганда, является открытым [9]. Большинство коммуникаций проходит либо по официальным каналам, в соответствии с организационной структурой департамента, либо по неформальным, которые являются незапланированными каналами связи, действующими отдельно от формальной структуры. Хорошее администрирование подразумевает наличие четких каналов передачи

информации, содержащей мнения и взгляды всех членов служебного коллектива, как вертикально, так и горизонтально по всей структуре правоохранительных органов Республики Уганда. Для этого нужно, чтобы департамент полиции при работе с информацией опирался на разумные принципы организации коммуникации.

Хорошая система связи обеспечивает средства для передачи информации от начальника служебного коллектива на все уровни ведомственной иерархии с возвратом информации, означающей получение поставленных задач подчиненными и их выполнение. Начальник подразделения должен быть уверен, что его указания получили подчиненные, и что они правильно их интерпретируют и исполняют. Связь не может считаться результативной до тех пор, пока получатель не поймет информацию, и не будет мотивирован ее выполнять. Благодаря эффективному каналу информации руководители правоохранительных органов Республики Уганда могут получать также и обратную связь о том, как подчиненные оценивают решения и приказы, поступающие свыше.

Коммуникация - это двусторонний процесс. Чтобы принять правильное решение, сотрудник правоохранительных органов должен иметь доступную информацию и соответствующие знания [7]. Обеспечивая беспрепятственный поток необходимой информации к месту принятия решений, руководители правоохранительных органов Республики Уганда могут быть уверены, что решения будут поняты правильно. Предоставление подчиненным права общаться с высшими должностными лицами правоохранительных органов Республики Уганда дает им возможность снять эмоциональную напряженность и информационную нагрузку, что, в свою очередь, благоприятно влияет на СПК [4].

Когда внутри организации поддерживается благоприятный климат, сотрудники лучше принимают организационные ценности и более мотивированы, к саморазвитию в соответствии с общим духом организации. Внутренний климат является индикатором, с помощью которого руководство может регулировать принятие организационной культуры своими сотрудниками, что в конечном итоге ведет к более эффективной работе организации.

Одним из важных факторов, влияющих на СПК внутри служебных коллективов является процессуальная справедливость как критерий, по которому сотрудники оценивают на сколько справедливо относятся к ним их организация, их руководители и коллеги [3]. Нужно отметить, что сотрудники больше внимание уделяют справедливости процесса принятия решений, а не результатам этих решений. Хотя оба этих показателя важны.

СПК, как организационный фактор, имеет два аспекта: фактор межличностных отношений и фактор принятия решений. Во-первых, сотрудники ожидают, что их организация будет относиться к ним с достоинством и уважением. Они хотят, чтобы руководители были заботливыми и доброжелательными. Во-вторых, сотрудники ожидают, что руководители будут принимать справедливые решения, основанные на

фактах, а не решения, основанные на личных пристрастиях. Это дает сотрудникам возможность участвовать в процессе принятия решений, понимать почему было принято конкретное решение, а также обжаловать решения, которые они считают неправильными.

Полицейские занимают особую роль в обществе, которая включает в себя полномочия по регулированию поведения граждан [4]. Когда сотрудники берут на себя эту роль, то есть, идентифицируют себя как офицер полиции, они усваивают ценности профессии и, следовательно, с большей вероятностью будут уверены в авторитете, заключенном в ней. Содействуя идентификации сотрудников с организацией, процедурно справедливый внутренний климат облегчает процесс их самолегитимации.

Легитимность - это суждение о законности власти и полномочий, которыми обладает организация или частное лицо. Когда люди считают власть легитимной, они принимают общие ценности и согласие относительно того, как власть должна использоваться. Это приводит к чувству долга по отношению к власти, принятию того, что ее директивам следует подчиняться. Организационная легитимность имеет важное значение для внутренней работы полицейских управлений [4]. Когда сотрудники считают, что их командиры являются легитимными, они более склонны соблюдать правила установленные руководством и придерживаться соответствующей политики.

Содействие легитимности благотворно не только для внутренней работы департамента полиции, но и для всего общества [9]. Так как реформы, направленные на улучшение отношений между полицией и гражданами, могут не работать из-за разногласий между высшим руководством правоохранительных органов и рядовыми сотрудниками. Легитимность облегчает принятие приоритетов организации, поэтому если сотрудники считают своих руководителей легитимными, они будут более мотивированы придерживаться политики реформ и взаимодействовать с гражданами так, как установлено полицейской организацией.

Практика проведения психологической работы в правоохранительных органах России и ряда других стран показывает, что немаловажную роль в поддержании благоприятного СПК играет психологическая служба. Результатами работы, проводимой психологами является формирование здорового СПК в служебных коллективах органов внутренних дел, оптимизация морально-психологического состояния сотрудников, поддержание его на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность. Создание психологической службы в правоохранительных органах Республики Уганда может оказать значительную помощь руководителям в управленческой деятельности.

Список использованной литературы

1. Дирекция Полицейских Сил Уганды [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: <https://ugfacts.net/uganda-police-directorates/>

2. Дирекция полиции Республики Уганда [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <https://www.upf.go.ug/directorate/>
3. Закон о полиции Республики Уганда [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: <https://www.upf.go.ug/download/the-police-act/>
4. Кодекс поведения полиции Республики Уганда [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: <https://ugfacts.net/uganda-police-code-conduct/>
5. Конституция Республики Уганда [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: <https://ulii.org/ug/legislation/consolidated-act/0>
6. Официальный сайт Полицейских Сил Уганды [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: <https://www.upf.go.ug/>
7. Профотбор и профессиональная подготовка [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: <https://ugfacts.net/uganda-police-recruitment/>
8. Убунту – “Ubuntu” [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Ubuntu_philosophy.
9. Уставы и регламент полиции Республики Уганда [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: <https://ugfacts.net/uganda-police-force-standing-orders/>