

## Список використаних джерел

1. Вачков И.В., Дерябко С.Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъективного подхода к групповой работе: Учебное пособие. – СПб: Речь, 2004. – 272 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
3. Личностно-профессиональное развитие государственных служащих как объект психолого-акмеологического мониторинга / Под общ. ред. А.А.Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 232 с.
4. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теория і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: МГФ “Знание”, 1996. – 308 с.
6. Марголис А.А. Соотношение процессов подготовки психолога и особенностей профессиональной деятельности // Психологическая наука и образование. – 2003. – №2. – С. 33-37.
7. Маслоу А. По направлению к психологии бытия / Пер. с англ. Е. Рачковой. – М.: “ЭКСМО – Пресс”, 2002. – 272 с.
8. Мотивация и деятельность / Х.Хекхаузен. – 2-е изд. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.
9. Семиченко В. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід? // Неперевна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: Монографія / За ред. І.Я Зязюна. – Київ: Віпол, 2000. – 636 с.
10. Словарь психолога-практика / Сост. С.Ю.Головин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Харвест, 2003. – 976 с.
11. Чиркова Т.И. Про професійне осмислення психологами своїх позицій стосовно педагогічної практики // Психологічна наука й утворення. – 2003. – №2. – С.24-26.
12. Юнг К. Архетип и символ. – М.:Ренессанс, 1991. – 304 с.

This article shows us a theoretic analysis of a problem professional improvement future psychologist. Author makes his statement on necessary of detail specialization of preparing the psychologists, with the aim of elevation professional rank.

**Key words:** professionalism, professional prepare, professional quality, personal quality.

*Отримано: 19.03.2010*

## Шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах працівників міліції

Визначено основні умови і засоби підвищення ефективності психологічного впливу керівника на оптимізацію соціально-психологічного клімату в підрозділах органів внутрішніх справ (його авторитет, адекватний стиль керівництва, вміння грамотно застосовувати у повсякденній діяльності управлінські принципи, впевненість у своїх силах, вмиле використання спілкування).

**Ключові слова:** оптимізація, соціально-психологічний клімат, колектив, авторитет керівника, стиль керівництва.

Определены основные условия и способы повышения эффективности психологического влияния руководителя на оптимизацию социально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел (его авторитет, адекватный стиль управления, умение грамотно применять в повседневной деятельности управленческие принципы, уверенность в своих силах, умелое использование общения).

**Ключевые слова:** оптимизация, социально-психологический климат, коллектив, авторитет руководителя, стиль управления.

Потреба дослідження певних соціально-психологічних параметрів колективу, якими детермінується оптимізація соціально-психологічного клімату (далі СПК), викликана недооцінкою ролі безконфліктної взаємодії й згуртованості в спільній діяльності працівників міліції. Це, в свою чергу, веде до втрати робочого часу, зниження взаємодопомоги й надійності роботи особового складу в екстремальних ситуаціях. Неприятливий СПК впливає на рівень захворюваності персоналу, внаслідок чого у нього розвиваються хронічні стресові реакції.

Реформування системи МВС України суттєвим чином відбивається на соціально-психологічній ситуації в колективах органів внутрішніх справ. Це проявляється в тому, що, по-перше, співробітники відчувають себе не комфортно і не захищеними (часті виведення за штат, необґрунтовані реформування і т.п.); по-друге, через постійні зміни в структурі керівної ланки згуртованість колективів ОВС динамічно не розвивається; по-третє, знижується ефективність професійної діяльності тощо.

Отже, оптимізація СПК в колективах ОВС, враховуючи сучасні умови функціонування системи МВС, є актуальною науково-практичною проблемою.

У дослідженнях вітчизняних психологів (А.А.Русалінової, Б.Д.Паригіна, М.М.Фатеєва та ін.) окреслились чотири основних підходи до розуміння природи СПК: яка сутність соціально-психологічного клімату; які форми його прояву існують; що формує клімат; на які сфери життєдіяльності колективу він впливає [3; 5; 8]. Та всі вони поділяють думку, що феномен СПК включає поняття стану психології організації як єдиного цілого, який інтегрує групові явища.

Для того, щоб охарактеризувати умови діяльності тої чи іншої групи, її внутрішню обстановку, часто використовують поняття “соціально-психологічний клімат”, “морально-психологічний клімат”, “психологічний клімат”, “емоційний клімат”. Здебільшого ці поняття вживають приблизно в ідентичному розумінні, що не виключає значної варіативності в конкретних визначеннях. У вітчизняній літературі нараховується декілька десятків визначень соціально-психологічного клімату та різних дослідницьких підходів до цієї проблеми (Г.А.Моченов, М.М.Ночевнік, Б.Д.Паригін, К.К.Платонов, В.Б.Ольшанський та ін.).

Під соціально-психологічним кліматом ми розуміємо систему міжособистісних стосунків, що утворилися в колективі у процесі виконання спільної діяльності і постійного спілкування [4, с.169]. Це визначення нам здається вдалим тому, що воно, крім опису поняття СПК колективу, містить і перелік структурних компонентів СПК, а саме: систему службових та особистісних взаємовідносин та спрямованість на виконання задачі. Він виявляється у таких групових ефектах, як настрої і думка колективу, індивідуальне самопочуття й оцінка умов життя та роботи особистості в колективі.

Вивчення СПК в колективах ОВС бажано проводити за такими показниками: рівень розвитку колективу (становлення, проміжний колектив), його психологічний клімат (напруженість, нейтральність, задоволеність, групова згуртованість); наявність офіційних і неофіційних структур (ступінь збігу офіційних і неофіційних лідерів; відносини між формальними і неформальними лідерами, наявність угруповань навколо своїх лідерів), авторитетність безпосередніх і прямих начальників; домінуючий колективний настрої, емоційний потенціал колективу; ступінь єдності думок із приводу основних питань спільної діяльності і розподілу ролей; існуючі міжособистісні конфлікти [6].

Метою нашого дослідження є обґрунтування основних умов і засобів підвищення ефективності психологічного впливу керівника

на оптимізацію соціально-психологічного клімату в підрозділах органів внутрішніх справ.

Сутність процесу оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах ОВС, з нашої точки зору, полягає у виборі найефективніших, найкращих форм і методів управління та спільної діяльності, які максимально враховують спрямованість на загальну мету, психологічні особливості працівників міліції та їх колективів, можливості самого керівника тощо. Оскільки завдяки оптимізації СПК в колективах підвищується ефективність та результативність спільної діяльності, то є необхідність визначити сутність цих понять. Під ефективністю розуміється співвідношення між витраченими ресурсами і досягнутим результатом:

$$E = P / V;$$

де: P – результат; V – витрачені ресурси.

Щоб стати ефективною, організація повинна діяти оптимально – досягти поставлених цілей і завдань за мінімально можливих витрат ресурсів (часу, грошей і т.д.), або за умови тих самих фінансових і людських ресурсів досягти більшого результату, ніж раніше. Результативність представляє собою ступінь досягнення поставлених цілей і завдань. Щоб стати більш результативною, організація повинна виконати більше завдань, або повніше досягти кінцевого результату, цілей. Вважається, що можливі чотири варіанти балансу результативності й ефективності: а) відсутній наголос як на результативності, так і на ефективності; керівники й працівники мають достатньо ресурсів, але діють без чіткого плану, неоптимально, отже, ресурси витрачаються марно, результати мінімальні; б) надмірний наголос на результативності (успіх за будь-яку ціну) – призводить до того, що організація діє результативно, але неефективно, обмежені ресурси використовуються нераціонально, на подальший розвиток їх не вистачає; в) надмірний наголос на ефективності; цей варіант використовують економні керівники, які прагнуть зберегти ресурси організації, намагаються обмежитись моральними стимулами. Внаслідок цього результат часто буває непоганим, але ресурси не використані, люди перевантажені і незадоволені; г) збалансований наголос на результативності і ефективності; керівник за участю підлеглих розробляє і затверджує бюджет ресурсів, використання ресурсів здійснюється гласно, робота виконується ефективно із досягненням цілей [1].

Проектування та здійснення заходів із оптимізації СПК колективів працівників міліції передбачає такі основні етапи у діяльності керівника:

1) чітке формулювання службових завдань;

2) відбір і конкретизація змісту спільної діяльності в колективі працівників ОВС;

3) вибір найкращого для даних умов поєднання форм управлінської діяльності;

4) вибір найраціональнішого стилю керівництва;

5) складання оптимального плану керівництва спільною діяльністю колективу підлеглих та ін.

Головним моментом при оптимізації СПК в колективах ОВС, на нашу думку, є вивчення рівня розвитку колективу та його позитивних і негативних якостей; індивідуально-психологічних особливостей членів колективу, його керівника та їх реальних можливостей; причин неефективної управлінської діяльності; вибір таких управлінських завдань, які б допомогли усунути причини, що стримують ефективну діяльність колективу підлеглих і подолати прояви несприятливого СПК.

Заходи для оптимізації СПК колективу визначаються особливостями індивідуального стилю керівника. Багато що залежить від того, якою мірою тактика прийняття управлінських рішень збігається з рівнем розвитку колективу і зберігається в різних ситуаціях, особливо в екстремальних.

Тверде дотримання єдиної авторитарної чи демократичної установки прирікає керівника на невдачу, додаткові витрати і напруження. Результатом цього можуть стати раптові зриви і непередбачені конфлікти, надзвичайні події, невинувато висока плинність кадрів, неможливість спиратись на актив колективу, його розкол. Дослідження показують, що до найбільш розповсюджених недоліків керівника належать:

- надмірна офіційність, знеособленість, формалізація спілкування, що проявляється в недостатній "людяності" контактів;
- уникання спілкування з підлеглими;
- підвищена напруженість спілкування, неадекватність міжособистісного сприйняття.

Значною є сила традицій, відомчих професійних норм і сформованого досвіду. Це позначається не тільки на показниках діяльності колективу, але і на особистості керівника. Приналежність керівника до воєнізованої системи часто впливає на вибір ним авторитарного стилю керівництва.

Труднощі, з якими нові принципи управління й взаємовідносин керівника з підлеглими пробивають собі шлях на практиці, пояснюються самою природою організації керівництва всіма силовими структурами взагалі, а не тільки органами внутрішніх справ. Одними з основних принципів керівництва тут є єдиноначальність і персональна

відповідальність першої особи за кінцеві підсумки роботи всього підрозділу в цілому. Разом з тим, від сучасного керівника вимагається вміння будувати живе спілкування з усіма об'єктами управління.

Поняття культури управління припускає вміння керівника встановлювати психологічний контакт як з колективом у цілому, так і з окремими людьми. Сьогодні керівникові необхідно орієнтуватись на індивідуальні особливості особистості підлеглого, мати з ним міцний контакт. Але оптимізація взаємовідносин з підлеглими не завжди проходить легко. Для керівників низової ланки системи управління прямий контакт за певних умов може призвести до панібратських відносин. Для керівників вищої ланки керівництва безпосереднє управління часто створює надто велику дистанцію між ними і колективом. Ступінь близькості і віддаленості керівника від підлеглого може змінюватися залежно від умов оперативної обстановки, моральної й психологічної культури керівника, а також від рівня розвитку й ступеня зрілості колективу. Неприпустимим є такий стиль керівництва, при якому керівник деяких підлеглих наближує до себе, показуючи таким чином свою прихильність, а інших підкреслено віддаляє, вносячи тим самим розкол у стосунки між співробітниками і створюючи в колективі напружені морально-психологічні обставини. Нічого, крім шкоди справі, такий стиль принести не може.

Цілком природним є процес зближення керівника з підлеглими по мірі ускладнення оперативної обстановки і об'єднання на цій підставі колективу. Таким чином, від правильного вибору оптимальної дистанції між взаємодіючими співробітниками залежить авторитет керівника, ступінь його впливу на колектив.

Як підказує практика, найбільш ефективною схемою впливу на підлеглих є колективно-особистісний підхід. Це значить, що керівник насамперед вивчає психологію колективу, з'ясовує можливості, які він має у своєму розпорядженні для впливу на конкретних людей, а потім за допомогою колективу виховує особистість. І навпаки, знаючи індивідуальні особливості кожного підлеглого, керівник цілеспрямовано керує всім колективом. У цьому полягає діалектична єдність керуючого впливу в процесі управління: від колективних форм – до індивідуальних, від індивідуальних – до колективних і від колективу – до особистості.

Особливу роль у практичній діяльності керівника відіграє його моральний авторитет. Він виявляє ступінь духовної влади керівника над підлеглими, завдяки визнанню ними його гідності. Авторитет – це не просто побажання, а необхідна умова для успішної діяльності будь-якого керівника. Авторитетний керівник спроможний

надихнути, “запалити” людей, неавторитетний – змушений підштовхувати їх. Ефективність рішень керівника, дієвість роботи з особовим складом, ідей, які він несе в колектив, багато в чому залежать від того, наскільки він авторитетний серед підлеглих, колеґ і вищих керівників. Два керівники, наділені однаковою службовою, адміністративною владою, але мають різний моральний авторитет, матимуть різні потенційні можливості впливу на підлеглих. Добре слово авторитетного керівника може цінитися вище, ніж матеріальне заохочення з боку неавторитетного начальника. Наказ першого сприймається як належний, обґрунтований, розумний; розпорядження другого викликає сумнів у його доцільності, що неминуче впливає на активність дій підлеглих, на їх виконавчу дисципліну, ініціативу й відповідальність. Авторитет керівника означає беззаперечне підкорення волі всіх волі одного. Проте влада ця має ненасильницький характер. Моральний авторитет припускає й означає владу над іншими людьми, але ця влада добровільно й свідомо визнається ними. Іншими словами, є авторитет влади (посадової, службової, статутної), але є й влада авторитету як морального утворення, заснованого на особистих якостях керівника, його моральній культурі.

Залежно від об’єктивності оцінки, ступеня зрілості колективу, його згуртованості, а також від рівня морального розвитку керівника, його ставлення до колективу може набути однієї з форм:

- 1) керівник уважно й щиро прислуховується до думки підлеглих, враховує її у своїй діяльності;
- 2) керівник не поділяє думки колективу, але не вважає, що можливе ігнорувати вимоги більшості;
- 3) керівник явно, демонстративно протистоїть думці колективу, вважаючи її незрілою, необґрунтованою й помилковою.

Спиралючись на думку колективу, керівник, разом з цим, повинен знати й враховувати його психологічні особливості. По-перше, колективній думці тою чи іншою мірою притаманні стихійність, інертність, консерватизм. По-друге, колективна думка може бути “офіційною” (що вийшла за рамки даного колективу) і “неофіційною” (що сформувалася в рамках колективу); по-третє, оскільки громадська думка містить елементи як почуттєво-емпіричного рівня свідомості, так і раціонально-логічного нею можна керувати. Знання цих особливостей громадської думки дозволяє керівникові уміло користуватися нею, враховувати у своїй роботі. Причинами подвійної думки в колективі можуть бути різні підходи до оцінки якогось вчинку з боку керівника й з боку підлеглих, а також те, що “офіційна”, тобто думка, що вийшла за рамки колективу, більш

консервативна, ніж “неофіційна”. Антивиховні наслідки подібної подвійної оцінки не потребують доказів. Вона завдає і моральної шкоди, також і авторитету керівника.

Управління громадською думкою може здійснюватися з використанням особистого прикладу керівника, його здібностей заряджати колектив оптимізмом, а також завдяки прагненню людей наслідувати авторитетного начальника не тільки у вчинках, манері поведінки, але й в оцінках, судженнях. Але основний вплив на колектив керівник виявляє, звертаючись до таких етичних категорій, як обов’язок, честь, совість, справедливість, гідність. Чим частіше ці поняття знаходять підтвердження в практичній діяльності співробітників і самого керівника, тим моральніше колектив, тим здоровіше морально-психологічний клімат. Марнослів’я, лицемірство, гра в мораль дуже легко розпізнаються в службовому колективі.

Найбільший моральний авторитет за інших рівних характеристик має той керівник, чия поведінка й діяльність відповідають більш високим моральним ідеалам, які часом ще не стали нормами для очолюваного ним колективу. Дієвість морального авторитету обумовлена низкою умов. По-перше, моральні якості керівника повинні відповідати сучасним вимогам, які змінюються з розвитком суспільства. По-друге, стиль управління керівника повинен відповідати конкретним умовам діяльності службового колективу. По-третє, якості керівника й стиль його роботи повинні погоджуватися з моральними якостями підлеглих, станом колективу, роллю в ньому неофіційних лідерів і т. ін.

Для оптимізації взаємовідносин керівника і колективу наука й практика виробили ряд моральних правил, деякі з них можна віднести до керівника, а інші – до підлеглого. Серед правил поведінки керівника можна виділити такі:

- вчити підлеглих, а не повчати їх;
- вести людей за собою, а не підштовхувати;
- вимагати, а не чіплятися;
- “запалювати” підлеглих, а не “обпалювати” їх;
- бути скромним в оцінці себе й більш щедрим в оцінці підлеглих;
- бути простим у спілкуванні, але не поводитися фамільярно;
- не дозволяти собі того, що визнаєш за недозволене для підлеглих;
- бути принциповим, а не упертим.

Серед основних правил поведінки підлеглого називають такі:

- поважати начальника, а не догоджати йому;
- бути ввічливим, але не підслесливим;
- бути виконавчим, але не догідливим;

- виявляти ініціативу, а не самовільля;
- мати свою точку зору й вміти її захистити;
- бути в колективі, але зберігати при цьому свою індивідуальність.

Залежно від предмета впливу діяльність керівника ОВС завжди переслідує двоєдину мету. З одного боку, це виконання певного службового завдання, виходячи з призначення керуваного органу, підрозділу. А з іншого боку, це забезпечення стійкого функціонування колективу. Якщо в першому випадку колектив і окремі співробітники виступають як засіб виконання якогось функціонального завдання, то в другому – вони самі є метою управлінської діяльності.

Моральний зміст керівництва виявляється в певних результатах управлінської діяльності. З одного боку, морально зрілий колектив не підтримує керівника, який порушує принципи законності й моралі. З іншого боку, неможливо сформулювати морально здоровий, психологічно повноцінний колектив, приховуючи злочини від обліку, використовуючи заборонені прийоми й методи дізнання й слідства тощо.

Отже, можна сказати, що тільки в спільній роботі по виконанню конкретного завдання може сформуватись та жити морально і психологічно здоровий службовий колектив. Але він може успішно виконувати завдання, що стоять перед ним, лише в тому випадку, якщо він буде морально зрілим, психологічно згуртованим, професійно підготовленим, з оптимальним СПК. Враховуючи цю обставину, сучасний керівник, насамперед, повинен турбуватися про формування саме такого колективу, а також про його подальший постійний розвиток, не випускаючи також із уваги питань самовиховання й саморозвитку.

В контексті діяльності з оптимізації СПК слід підкреслити важливість ретельної психодіагностичної роботи, яка може бути здійснена виключно фахівцями служби психологічного забезпечення і висновки якої є основою організації діяльності суб'єктів психологічного впливу по регулюванню та корекції СПК в індивідуальному та груповому режимах.

Ураховуючи зазначену вище складність та системність роботи з оптимізації соціально-психологічного клімату, вважаємо недоцільним обмежуватись в її організації зусиллями лише одного з можливих суб'єктів. Саме тому пропонуємо визначити цю роботу як сукупну узгоджену діяльність фахівців служби психологічного забезпечення, науково-дослідних установ, керівників різних щаблів управління, спрямовану на створення сприятливих умов та детермінант службової діяльності окремих працівників та колективу підрозділу ОВС.

Зазначена діяльність повинна мати комплексний та системний характер, зумовлений метою та доцільними засобами психологічного впливу. Провідним суб'єктом роботи з колективом підрозділу щодо оптимізації соціально-психологічного клімату є безпосередній керівник підрозділу, основною формою взаємодії якого з психологом має бути консультування з приводу шляхів, напрямів та методичного забезпечення цієї роботи. Крім цього, суб'єктом психодіагностичної та психокорекційної роботи в колективі повинен бути також і професійний психолог – з ініціативною пропозицією або на виконання доручення керівника підрозділу.

При вирішенні своїх професійних задач психолог регулярно контактує із керівниками різних рівнів: від МВС, ГУВС (УВС) до РУВС, від перших керівників органів до начальників окремих підрозділів і служб. При цьому важливість і відповідальність цих контактів зазвичай досить велика. Керівники при цьому: ставлять задачі практичному психологу; забезпечують можливості та умови їх вирішення, а керівники нижчого рівня безпосередньо потрапляють у поле зору практичного психолога, особливо у зв'язку із проблемою клімату в колективах та конфліктів.

Як показує наша практика, найчастіше психолог стикається з такими проблемами.

1. Керівник підрозділу незадоволений своїми підлеглими та бажає поновити штат, але так, щоб новий склад не був подібний попередньому.

2. Два чи більше співробітників, а то й цілі відділи, ворогують між собою, причому ця ворожнеча негативно відображається на результатах роботи всієї організації, начальник намагається згуртувати колектив у єдину команду.

3. Один із заступників начальника погано справляється зі своїми обов'язками, для керівника очевидно, що для цього є психологічні (емоційні) причини. Начальник бажає, щоб психолог попрацював із цим керівником індивідуально.

4. Можливо, один із заступників керівника досягає блискучих результатів, але ціною постійних конфліктів, що загрожують цілісності підрозділу. Начальник хотів би, щоб психолог допоміг заступнику змінити свою поведінку, зробивши її більш конструктивною.

5. Керівнику порадили запросити психолога, щоб відновити контакт та взаєморозуміння між рядовими співробітниками й керівництвом підрозділу.

6. З'явилась необхідність у структурних реформах і психолог потрібен для оцінки ситуації.

Робота психолога повинна складатися з того, щоб одночасно займатися очевидною для замовника проблемою, але не залишати поза увагою і ті фактори, які її створили й будуть породжувати подібні проблеми, якщо не розкрити їх джерело в даній ситуації.

Отже, основними шляхами оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах працівників міліції визначені: консультування керівника підрозділу стосовно оптимізації СПК; обґрунтований та раціональний підбір форм та методів психологічного впливу в напрямі оптимізації СПК; системність та комплексність організації роботи з оптимізації СПК. Подальшого вивчення потребує проблема нормативно-методичного забезпечення консультування керівників стосовно оптимізації соціально-психологічного клімату в підлеглих колективах, обґрунтування ефективних шляхів взаємодії суб'єктів оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах працівників ОВС.

#### Список використаних джерел

1. Барко В.І., Клачко В.М., Волошина О.В., Остафійчук Т.В. Психологія управління: Курс лекцій. – Київ: АУ МВС, 2009. – 123 с.
2. Моченов Г.А., Ночевник М.Н. К вопросу о социально-психологическом климате научно-исследовательского коллектива. – М.: ССА, 1970. – С. 8-14.
3. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат в коллективе. Пути и методы изучения. – М., 1981. – 183 с.
4. Психологічна енциклопедія / Автор-упорядник О.М.Степанов. – К.: Академвидав, 2006. – 424 с.
5. Русалинова А.А. Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах // Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. – М.: Наука, 1979. – С.117-134.
6. Социально-психологический климат в служебных коллективах: Методическое пособие / Под ред. М.И.Марьина. – М.: ЦОКП МВД России, 2001. – 312 с.
7. Урбанович А. А. Психология управления: Учебное пособие. – Мн.: Харвест, 2003. – С. 234-246.
8. Фатеев Н.М. Психолого-педагогическая подготовка руководителей – предпосылка создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе // Основные направления деятельности секций педагогики высшей школы педагогического общества РСФСР. – М., 1983. – С. 116-119.

9. Генов Ф. Психология управления. – М.: Прогресс, 1982. – С. 97-110.
10. Психологические аспекты управления / Под ред. Ф.М. Руסיнова, В. А. Антоюка. – М., 1984. – С. 45-57.
11. Богданов М. В. Руководитель. Коллектив. Личность. Их взаимоотношения в органах внутренних дел. – Ташкент, 1980. – С. 32-40.
12. Папкин А. И. Психология организационных отношений: методология, теория, практика. – М., 1990. – С. 17-22.
13. Столяренко А. М. Психолого-педагогические основы укрепления дисциплины в органах внутренних дел. – М., 1986. – С. 14-20.

Basic terms and facilities of increase of efficiency of the psychological influencing of leader are certain on optimization of socially psychological climate in subsections of organs of internal affairs (his authority, adequate style of guidance, ability to apply correctly administrative principles in everyday activity, confidence in the forces, able to use of intercourse).

**Keywords:** optimization, socially psychological climate, subsection, authority of leader, style of guidance.

Отримано: 21.03.2010

УДК 159.9

О.Ю. Воронова

## Особенности та умови розвитку поняття “професійна рефлексія”

У статті здійснюється історико-ретроспективний аналіз розвитку феномена рефлексії. Уточнюється зміст поняття “рефлексії”, її структури та видів у її історичному розвитку з погляду різноманітних психологічних концепцій.

**Ключові слова:** рефлексія, професійна рефлексія, самопізнання, мислення, самосвідомість, саморозвиток, самовдосконалення.

Статья посвящена проблеме историко-ретроспективного анализа развития феномена рефлексии. С точки зрения различных психологических концепций на диахронном уровне уточняется содержание рефлексии, ее структуры и видовых различий.