

дов правоохранительной деятельности милиции и рекомендации по обеспечению позитивного восприятия этой деятельности и сотрудников милиции, формированию общественного уважения и готовности к оказанию содействия.

9. Восприятие правонарушителями применяемых к ним мер юридической ответственности и связанные с ними переживания. Психологические последствия осуждения и отбытия наказаний, затрагивающие изменения структуры личностных свойств, значимых в детерминации социально-правового поведения. Психологические рекомендации, которые необходимо соблюдать при применении к правонарушителям юридических санкций и мер юридической ответственности в целях снижения негативных психологических последствий (личностных деформаций) и достижения предупредительного и исправительного эффекта.

Указанные разделы психологических знаний являются необходимыми для эффективного осуществления сотрудниками правоохранительных органов своих профессиональных функций. Однако для успешной профессиональной деятельности им необходимо профессиональное и личностное саморазвитие, поддержание нормального нервно-психического состояния, предупреждение и нейтрализация личностных деформаций, обусловленных профессиональной деятельностью. В этой связи следует привести основные разделы психологических знаний и рекомендаций, актуальных в плане психогигиены труда и позитивного личностного состояния и саморазвития.

1. Влияние функциональных и фоновых психических состояний на профессиональную деятельность, субъективное жизненное благополучие и состояние здоровья. Внешние и внутренние причины неблагоприятных психоэмоциональных состояний; определяющее значение в их нормализации субъективных причин, связанных акцентами внимания при их оценке, с отношением к этим событиям, людям, деятельности, условиям жизни. Самоуправление психологическими защитами. Психологически правильная ценностно-смысловая ориентация при восприятии, осмыслении и оценке неблагоприятных событий в целях снижения их психотравмирующих влияний. Пути нормализации и обеспечения позитивного фонового психического состояния, приемы его актуализации и фиксирования. Формирование и актуализация эмоционально позитивного Я-образа;

2. Психологические закономерности возникновения стресса и его влияния на психические функции и личностные новообразования, проявляющиеся в мотивации поведения, эмоционально-оценочных установках и других феноменах психического отражения и регуляции. Приемы нейтрализации стрессовых состояний и последствий переживания стресса, самостоятельно используемые сотрудниками милиции.

Профессиональная психологическая помощь в нейтрализации стрессогенных переживаний. Виды стрессогенных ситуаций в деятельности сотрудников милиции и психологическая подготовка к их восприятию и реагированию на них, к эффективным действиям в таких ситуациях. Приемы систематической и ситуативной самоподготовки к действиям в стрессогенных ситуациях (укрепления стрессоустойчивости);

3. Возможные проявления профессиональных психологических деформаций личности у сотрудников милиции. Проявления эмоционально-волевого выгорания. Самооценка проявлений личностных деформаций, рефлексия восприятия себя другими людьми. Основные этические принципы и личностные установки, предупреждающие формирование профессиональных деформаций личности. Формирование и актуализация этического Я-образа (образа самого себя, обладающего положительными нравственными качествами);

4. Психологический аспект рационального управления и создания оптимальных организационных отношений в подразделении милиции. Психологическая оптимизация взаимоотношений сотрудников милиции, способствующая слаженному взаимодействию, взаимной помощи, личной ответственности и благоприятной эмоциональной обстановке. Возможные типы конфликтов в профессиональном взаимодействии сотрудников и пути их предупреждения и преодоления. Коллективные мероприятия, способствующие формированию и поддержанию положительного морального и эмоционального климата в служебном коллективе. Развитие взаимодействия в обогащении профессионального опыта, формировании и коррекции профессионально важных личностных качеств. Управленческие влияния, корректирующие нарушения служебной дисциплины и личностные недостатки, обеспечивающие развитие профессионального мастерства и личностный рост сотрудников милиции.

Изложенная система психологических знаний определяет основные направления и задачи прикладных психологических исследований, актуальных для правоохранительной деятельности сотрудников милиции.

УДК 159.9.34

*А.А. Примачёнок, Е.В. Мышко*

## **ДИХОТОМИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСТАНОВОК И ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

В социальной психологии существовало мнение, что установки определяют ценностные ориентации индивида, направленность его поведения, мотивацию. Сокрушительный удар по этому мнению нанес экспери-

мент Р. Ла-Пьера. Эксперимент наглядно продемонстрировал, что люди могут по-разному себя вести в символической и реальной ситуациях.

Социальная установка – ценностное отношение к социальному объекту, психологически выражающееся в готовности к положительной или отрицательной реакции на него. Она возникает из способности видеть мир и самих себя так, как его видят другие, и так, как это принято в данной социальной общности. Аттитюд – специфический образ действий, который человек реализует или хочет реализовать в конкретной ситуации. Аттитюд считается гипотетическим конструктом; будучи ненаблюдаемым, он выводится на основе измеряемых реакций, которые отражают позитивные или негативные оценки объекта аттитюда.

По мнению Р. Ла-Пьера, все измерения социальных установок базируются на допущении, что существует механическая связь между символическим и несимволическим поведением. Только вербальную реакцию на совершенно символическую (гипотетическую) ситуацию можно измерить методом опроса, поскольку она покажет, что именно сделает респондент, когда попадет в ситуацию, выраженную в вопросе. Этот эксперимент повлек за собой различные исследования с целью выяснить, существует ли связь между социальными установками людей и их поведением. В изучении отклонения между установками и реальным поведением значимыми определены социальные нормы, доступность и понятность установки, воспринимаемый и осознаваемый контроль над поведением. Выбор нашей социальной позиции, оценок и стратегий поведения осуществляется под влиянием климата мнений, явлений при непосредственном наблюдении за окружающими, а также при помощи СМИ. Эта закономерность была изучена Э. Ноэль-Ноймен в ее знаменитой концепции «спирали молчания». Спираль молчания – явление, заключающееся в том, что многие индивиды, стараясь избежать потенциальной социальной изоляции, утаивают свое мнение, если оно отличается от большинства. Э. Ноэль-Нойман оперирует понятием «избирательность восприятия», механизмом которого как раз и являются социальные установки. Оказавшись в реальной ситуации взаимодействия с конкретными живыми людьми, можно испытать влияние другого рода – давление самой этой ситуации – и подчиниться скорее сложившимся условиям, нежели абстрактным установкам.

Трудность при изучении социальных установок заключается и в том, что исследователь не может выделить в поведении индивида влияние социальной установки в чистом виде. Поскольку наблюдаемое поведение детерминируется не только социальными установками, но и

другими факторами, его нельзя рассматривать как прямое следствие действия социальной установки.

Так, социальный психолог Л. Фестингер пришел к выводу, что данные исследований не подтверждают гипотезу об изменении поведения в связи с появлением новых установок, а связь «установка – поведение» действует совершенно противоположным образом. Впоследствии эти идеи повлияли на создание Л. Фестингером теории когнитивного диссонанса. Диссонанс создает внутреннее напряжение у индивида, которое, в свою очередь, порождает ощущение психологического дискомфорта. Очевидно, что индивид стремится избавиться от этого дискомфорта путем того, что, с одной стороны, он может менять собственные установки в направлении их большей внутренней согласованности, а с другой – ориентируется на то, чтобы избежать ситуации и информации, способствующих усилению диссонанса.

Следующим этапом в разрушении мифа о влиянии социальных установок на поведение стали результаты исследований А. Уикера. Он выявил, что установки не помогают даже в предсказании вариаций поведения. М. Роквич высказал идею, что у человека существуют одновременно два аттитюда: на объект и на ситуацию, и срабатывать может то один, то другой аттитюд. Д. Кац и Э. Стотленд развили мысль о различном проявлении каких-то разных сторон аттитюда, выделив его компоненты. Они предположили, что в разных ситуациях может проявляться то когнитивный, то аффективный компоненты аттитюда, поэтому могут быть расхождения. М. Фишбайн утверждал, что и аттитюд, и поведение состоят каждый из четырех элементов, и соотносить следует не вообще аттитюд с поведением, а каждый элемент аттитюда с каждым элементом поведения. Возможно, тогда расхождение наблюдаться не будет.

В концепции регуляции социального поведения В. Ядова диспозиция представляет собой достаточно устойчивую предрасположенность личности к определенному характеру и четкой последовательности поведенческих актов. Диспозиция, по мнению В. Ядова, регулирует поведение и деятельность индивида, но каждый индивид обладает не одной диспозицией, а сложной системой, набором диспозиционных образований, которые все вместе и регулируют социальное поведение.

В современной социальной психологии аттитюд определяется в терминах аффективных реакций (или оценки). Однако некоторые психологи, например, Д. Кац и Э. Стотленд, рассматривают аттитюд, как включающий в себя не только класс аффективных реакций, но и еще два других класса реакций: когнитивные реакции или убеждения (отражающие индивидуальное восприятие объекта аттитюда и знание о

нем) и конативные, поведенческие реакции (поведенческие намерения, тенденции и действия в отношении объекта).

Целый ряд социально-психологических исследований последних лет показывает, что при соблюдении ряда условий установки (особенно если они устойчивые благодаря взаимодействию трех компонентов) достаточно сильно влияют на поведение, и их изучение важно как с прогностической точки зрения, так и для разработки программ, направленных на модификацию поведения.

Таким образом, индивид стремится, чтобы его суждения и поведенческая готовность соответствовали общественному мнению той социальной группы, которая является для него определяющей. Однако это лишь высказанное публичное мнение. На самом деле в реальной ситуации человек может руководствоваться не общественным мнением. Если социальная установка возникает в определенной сфере человеческой деятельности, то понять ее изменение можно, проанализировав изменения в самой деятельности. Среди изменений важным является соотношение между мотивом и целью деятельности, только в этом случае для субъекта изменяется личностный смысл деятельности, а значит, и социальная установка.

УДК 316.6:351.74

*І.А. Саракавік*

### **ФАРМІРАВАННЕ МАРАЛЬНА-ПСІХАЛАГІЧНАГА КЛІМАТУ Ў ПРАВААХОЎНЫМ ПАДРАЗДЗЯЛЕННІ**

Для эфектыўнай дзейнасці любога калектыву – праваахоўнае падраздзялення не выключэнне – вялікае значэнне мае фарміраванне здаровага маральна-псіхалагічнага клімату. У значнай ступені ён залежыць непасрэдна ад усіх супрацоўнікаў, але найперш ад начальніка, бо сам па сабе ён будзе не эфектыўным, калі яго не прывядзе ў рух лідар, спалучаючы ў сабе якасці рэальнага і фармальнага кіраўніка. Менавіта ад яго культуры, дыяпазону мыслення, прафесіяналізму, маральных, арганізатарскіх, педагагічных якасцяў, справядлівых адносін да падначаленых у многім залежыць эфектыўнасць дзейнасці ўсяго калектыву.

Практыка служба-аператыўнай дзейнасці сведчыць, што адным з галоўных патрабаванняў да кіраўніка любога ўзроўню з'яўляецца яго высокі прафесіяналізм. Менавіта гэта якасць асобы выяўляе яе аўтарытэт сярод падначаленых. А ён, прафесіяналізм, як вядома, праяўляецца ў многім: у прыняцці рашэнняў, дачы заданняў, прапано-

вах па ўдасканаленню службовай дзейнасці і інш. Калі начальнік, напрыклад, часта просіць супрацоўнікаў даць свае прапановы па паляпшэнню дзейнасці падраздзялення, а сам нічога не прапаноўвае, то павагі да яго з боку падначаленых не будзе. Бо найперш начальнік павінен быць генератарам ідэй рэальных, выконваемых, неабходных, асобай творчай, нестандартнай, здольнай павесці за сабою ўвесь калектыв. Пры такой умове не прыйдзеца «хавацца» за розум іншых, прытрымліваць пры сабе і не прапаноўваць для павышэння сваіх актыўных, дзелавых, творчых супрацоўнікаў.

Прафесіяналізм азначае і тое, што кіраўнік не толькі можа загадаваць, але і сам паказвае прыклад у служба-аператыўнай дзейнасці і тым самым заслугоўвае давер падначаленых. Ён не праводзіць, да прыкладу, часта на працягу тыдня нарады з падначаленымі, якія часам нагадваюць доўгі і нудны, неканкрэтны маналог з намёкамі, падазронасцю адной асобы. З яго цяжка зразумець, што хацеў сказаць, патрабаваць выступаючы, ў чым канкрэтныя недахопы канкрэтных асоб. Магчыма, начальнік хацеў звярнуць увагу падначаленых на падтрыманне парадку, дысцыпліны, эфектыўнае выкананне службовых абавязкаў. Але атрымліваецца наадварот: разгубленасць, няўпэўненасць супрацоўнікаў у саміх сабе, раздвоенасць мыслення з-за таго, што кожны думае, што сказаныя словы могуць адносіцца і да яго, хоць ён і не ведае, у чым канкрэтна яго недахопы. Замест таго, каб выконваць далей пастаўленыя задачы, у падраздзяленні пачынаюць высвятляць, што меў на ўвазе. Значыць, такая нарада не была падрыхтавана, яна не прынесла карысці калектыву. Вядома, што ўсякая нарада павінна быць падрыхтаванай, пажадана раз у тыдзень, максімальна кароткай па часе, падводзіць вынік зробленага, адзначаць поспехі і недахопы і ў той жа час вызначаць працу на наступны тыдзень. Задачи павінны быць пастаўлены канкрэтныя, ясныя, выконваемыя да пэўнай даты канкрэтнай асобай (асобамі). Кожны павінен даражыць часам іншых, і ў гэтым прыклад павінен паказаваць начальнік.

У той жа час гісторыя праваахоўных органаў сведчыць, што аднаго прафесіяналізму начальніцкаму складу не дастаткова для фарміравання здаровага маральна-псіхалагічнага клімату. Вядомы шматлікія прыклады, калі начальнік з'яўляецца прафесіяналам, нават высокай якасці, а ўнутранага парадку ў падраздзяленні не існуе. Замест спорнай службовай дзейнасці назіраецца падазронасць адзін да аднаго, даносніцтва, складванне груповак. Такое ненармальнае становішча складваецца ў многім дзякуючы таму, што начальнік не праяўляе прстойнасць, аб'ектыўны падыход да службовай дзейнасці кожнага падначаленага. Іх служба ў такім выпадку ацэньваецца і падтрымлі-