

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра общей и консультативной психологии

**«Оптимизация социально-психологического климата коллектива
федеральной государственной службы областного суда»**

наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТРА**

студента 3 курса 301 группы

направления
(специальности)

37.04.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Василенко Константина Александровича

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
(руководитель)

профессор, д.псих.н.

должность, уч. степень, уч.
звание

подпись, дата

Г.В. Грачев

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

д.псих.н., доцент

должность, уч. степень, уч.
звание

подпись, дата

С.В. Фролова

инициалы, фамилия

Саратов 2022

Во введении к данной работе определена актуальность, объект, предмет, степень научной разработанности темы, теоретическая основа исследования, практическая значимость, а также гипотеза исследования и положения выносимые на защиту.

Любая социальная организация (производственная общность, ученический класс) имеет внутреннюю структуру. В общем смысле слова социальная организация представляется как произвольное соглашение людей, которые объединились в процессе работы, распределив и закрепив за каждым членом определенные функции для эффективной деятельности всей организации в целом.

С точки зрения современного подхода каждая социальная организация характеризуется следующими признаками:

- организация - прежде всего - социальная общность;
- организация - иерархическая система;
- интересы отдельных работников не всегда совпадают с целями организации;
- организация всегда целенаправленна;
- организация опирается на горизонтальные структуры - разделение и специализацию труда;
- организация построена по вертикальному признаку;
- организация функционирует на основе информационных потоков;
- организация выполняет определенные социальные функции

Но каждая социальная организация имеет неформальную структуру. Это невидимая часть айсберга, она существует, но нигде официально не зафиксирована. Тем не менее, она оказывает большое влияние на функционирование социальной организации. На нее воздействуют те факторы, которые были впервые обнаружены Э. Мейо в Хатторнском эксперименте, зафиксированы Я. Морено и раскрыты в многочисленных публикациях и выступлениях Д. Карнеги.

Сплав формальной и неформальной структуры организации образует то, что называют социально-психологическим климатом. Для того чтобы самым общим образом охарактеризовать условия деятельности той или иной группы, ее внутреннюю обстановку, в последнее время часто используются понятия «социально-психологический климат», «морально-психологический климат», «психологический климат», «эмоциональный климат».

Но, актуальность проблемы с годами исследований не снижается. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе является залогом успешности деятельности коллектива и условием удовлетворенности трудом каждой личности. Несмотря на это существуют объективные трудности в изучении социально-психологического климата, т.к. это глубоко индивидуальная характеристика каждого коллектива или группы находящаяся под влиянием множества факторов.

Актуальность данной темы исследования обусловлена тем, что проблемы по построению социально-психологического климата коллектива с годами исследований не снижается. Особенный интерес вызывает органы государственной власти и различные государственные учреждения. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе является залогом успешности деятельности коллектива и условием удовлетворенности трудом каждой личности. Несмотря на это существуют объективные трудности в изучении социально-психологического климата, т.к. это глубоко индивидуальная характеристика каждого коллектива или группы находящаяся под влиянием множества факторов.

Можно сказать, что, несмотря на то, что отдельные аспекты рассматриваемой проблемы достаточно широко представлены в работах отечественных и зарубежных исследователей, в целом нельзя говорить о достаточном уровне разработанности проблемы формирования благоприятного психологического климата в коллективах судебной системы. Научного решения требуют такие аспекты проблемы как: определение

психологических факторов, обеспечивающих благоприятное состояние психологического климата в коллективе; выявление особенностей психологического климата в коллективах судебной системы; разработка технологии формирования благоприятного психологического климата; определение путей совершенствования психологического сопровождения профессиональной подготовки будущих судей, в аспекте формирования благоприятного психологического климата.

Степень разработанности проблемы. Существует множество исследований, изучающих проблему социально-психологического климата коллектива, как отечественной, так и зарубежной литературы. Изучению этой темы посветили отечественные исследователи как В.С. Агеев, Г.М. Андреева, А.И. Донцов, Ю.М. Жуков, Я.Л. Коломинский, В.Г. Крысько, А.С. Морозов, Р.И. Мокшанцев, Н.Н. Обозов, В.И. Паниотто, Л.А. Петровская, Е.Н. Резников, Е.В. Руденский, В.А. Соснин, И.Р. Сушков. Значительную роль в исследовании поставленной проблемы сыграли работы В.В. Бойко, А.И. Донцова, Ю.М. Жукова, О.И. Зотовой, А.Г. Ковалева, Р.С. Немова, Б.Д. Парыгина, В.Е. Панферова, А.В. Петровского, А.Н. Сухова, Е.В. Шороховой, В.В. Шпалинского и других авторов, посвященные исследованию сущности и структуры социально-психологического климата в коллективе, факторов влияющих на его состояние, характеристик благоприятного и неблагоприятного социально-психологического климата, подходов к его формированию и регулированию.

Рассматривая подходы к диагностике психологического климата в коллективе, мы опирались на исследования Т.М. Авхимовича, Н.К. Акимова, О.В. Аллахвердовой, С.А. Багрецова, А.С. Горбатенко, К.М. Гуревича, А.Н. Доценко, А.Л. Журавлева, Е.В. Журавлевой, В.Г. Зайцева, А.К. Калинина, В.В. Козлова, В.М. Козубовского, В.М. Львова, Г.М. Мануйлова, В.В. Наумова, К.М. Оганяна, И.И. Степановой, Н.П. Фетискина, А.С. Чернышева, В.В. Щербиной, которые позволили определить совокупность критериев и

показателей, характеризующих различные проявления психологического климата. При этом следует отметить, что в современной литературе до сих пор не подвергнута всестороннему и глубокому анализу проблема диагностики психологического климата в коллективах областных судов, с учетом специфики данных коллективов.

Исследованию теории и методологии социально-психологического тренинга посвятили свои работы Р. Бакли, В.Ю. Большаков, И.В. Вачков, Ю.А. Емельянов, В.В. Исаков, Дж. Кейпл, Е.В. Коротаева, Н.М. Лебедева, О.В. Лунева, Ю.В. Макаров, Г.И. Марасанов, М.Ю. Мартынова, Б.Д. Парыгин, Ю.В. Пахомов, А.А. Петровская, В.В. Петрусинский, А.С. Прутченков, М. Смит, Т.Г. Стефаненко, К. Фоппель, Н.В. Цзен, Н.Ю. Хрящева. Они имели принципиальное значение для проводимого нами исследования в плане определения технологии организации и проведения тренинговых занятий. Вместе с тем изучение современной литературы по данной проблеме, показало, что недостаточное внимание уделяется роли социально-психологического тренинга в формировании благоприятного психологического климата в коллективах судебной системы.

Зарубежные психологи Колинз Б., Равел Б., Дайвез В., Холланд С., Диакс К., Дайн Ф., Райтмен Л., Гулфорд Д., Хаббард Л., Инфарфорд У., Роах А., Джанис Л., Спрот В., Вилсон Д., Ханна М. особое внимание уделяли структуре конфликта, сущности социальной психологии, природе человеческого общества, человеческим группам, условиям благополучия социально-психологического климата.

Необходимость выявления и обоснования психологических условий и путей формирования благоприятного психологического климата в коллективах судебной системы - понимается нами как **проблема исследования.**

Актуальность и недостаточно полная научно-теоретическая разработанность указанных выше аспектов поставленной проблемы

определили выбор темы исследования, формулировку цели, гипотезы, выделение объекта, предмета и задач исследования.

Цель исследования - изучение психологических условий формирования и оптимизации благоприятного социально-психологического климата в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда.

Объектом исследования являлся социально-психологический климат в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда, а его **предметом** - психологические условия формирования и оптимизации благоприятного социально-психологического климата.

Гипотезу исследования составили предположения о том, что целенаправленное формирование и оптимизация благоприятного социально-психологического климата в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда, будет обеспечено, если:

- процесс формирования благоприятного социально-психологического климата будет построен с учетом определенных психологических условий, способствующих его формированию и специфики рассматриваемой профессиональной деятельности, оказывающей существенное влияние на личностное развитие сотрудников областного суда, характер внутригрупповых взаимоотношений в коллективе и на состояние социально-психологического климата в данной сфере;

- будет обеспечено последовательное и целенаправленное психологическое воздействие, реализуемое через предлагаемую модель и направленное на формирование и развитие у работников областного суда таких личностных свойств и качеств (коммуникативная компетентность, сенситивные способности, толерантность, социальная направленность мышления), которые способствовали бы построению конструктивных

взаимоотношений между ними, а, следовательно, и достижению благоприятного состояния социально-психологического климата;

- в основе модели формирования и оптимизации благоприятного социально-психологического климата будет лежать социально-психологический тренинг, направленный как на коррекцию соответствующих социально-психологических характеристик группы (групповая сплоченность, характер взаимоотношений в коллективе, уровень группового взаимодействия, уровень конфликтности в коллективе), так и на формирование необходимых личностных свойств и качеств ее членов.

Исходя из цели, объекта, предмета и для доказательства выдвинутой гипотезы были поставлены следующие **задачи**:

1. Выявить факторы, влияющие на состояние социально-психологического климата в коллективе областного суда;

2. Выявить специфику социально-психологического климата в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда;

3. Определить и обосновать совокупность психологических условий, необходимых для эффективного формирования и оптимизации благоприятного социально-психологического климата в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда.

4. Разработать модель формирования и оптимизации благоприятного социально-психологического климата в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда;

5. Осуществить опытно-экспериментальную проверку модели формирования и оптимизацию благоприятного социально-психологического климата.

Общую методологию исследования составили: основные положения системного подхода, предполагающего изучение многообразия элементов, отношений, внутренних и внешних факторов функционирования и развития психологического знания.

В основу **конкретной методологии исследования** положены принципы единства исследовательской и практической деятельности; сочетания сущего и должного, предполагающие познание сущности психологических явлений, проникновение в их внутреннюю структуру; выявление законов существования и функционирования психологических явлений, условий и факторов их развития и целенаправленного изменения.

Теоретическую основу исследования составили психолого-педагогические труды, связанные с рассматриваемой проблемой, а именно: основные положения психологии малых социальных групп (Г.М. Андреева, И. Донцов, Е.Л. Кричевский, Н.Н. Обозов, В.П. Позняков, Л.Г. Почебут, А.А. Чикер, Н.И. Шевандрин, и др.); психологии общения и межличностных взаимоотношений (В.С. Агеев, Ю.М. Жуков, Я.Л. Коломинский, В.Г. Крысько, А.С. Морозов, Р.И. Мокшанцев, Л.А. Петровская, Е.Н. Резников и др.); психологические теории коллектива, концепции психологического климата коллектива (В.В. Бойко, А.И. Донцов, Ю.М. Жуков, О.И. Зотова, Р.С. Немов, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, А.Н. Сухов, Е.В. Шорохова и др.), раскрывающие природу и факторы психологического климата, структуру его проявлений, роль психологического климата в жизнедеятельности личности и коллектива, концепции о возможности целенаправленного психологического воздействия, направленного на формирование благоприятного психологического климата в коллективе; теория и методология социально- психологического тренинга (В.Ю. Большаков, И.В. Вачков, Ю.А. Емельянов, В.В. Исаков, Г.И. Марасанов, А.А. Петровская, А.С. Прутченков, К. Фоппель, Н.Ю. Хрящева).

Для решения поставленных задач использовалась следующая совокупность **методов исследования**:

1. Теоретические: а) анализ и синтез социологической, психолого-педагогической, методической и специальной литературы по проблеме исследования; б) теоретико-методологический анализ состояния проблемы исследования; в) проектирование модели формирования благоприятного психологического климата в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда.

2. Экспериментальные: наблюдение, анкетирование, беседа, экспертная оценка, анализ продуктов деятельности, тестирование, обобщение независимых характеристик, оценивание - рейтинг, констатирующий и формирующий эксперимент.

Методы качественного и количественного анализа экспериментальных данных: компонентный анализ, качественная и количественная обработка полученных данных методами математической статистики, множественное сравнение, методическая интерпретация результатов.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Социально-психологический климат в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда - это, комплексное психологическое состояние коллектива, отражающее характер взаимоотношений, складывающихся в коллективе, специфику субъективного восприятия различных факторов жизни и профессиональной деятельности, степень удовлетворенности ими и побуждения не только к эффективному выполнению поставленных задач, но и к личностному и профессиональному развитию сотрудников областного суда.

2. Состояние социально-психологического климата в коллективе областного суда во многом обусловлено взаимоотношениями, складывающимися в нем. Эффективность внутригрупповых

взаимоотношений в свою очередь зависит от наличия у членов группы таких личностных свойств и качеств, которые обеспечивают оптимальное протекание процесса установления взаимоотношений. К таким свойствам и качествам относятся: коммуникативная компетентность, сенситивные способности, толерантность, социальный интеллект (социальная направленность мышления).

3. Особенности осуществляемой работниками федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда профессиональной деятельности и современные условия прохождения службы в судебной системе оказывают существенное влияние на характер внутригрупповых взаимоотношений и могут не только способствовать формированию необходимых личностных свойств и качеств, но и детерминировать личностную и профессиональную деформацию. Указанные факты обуславливают необходимость совершенствования системы психологического сопровождения профессиональной деятельности в плане обеспечения целенаправленного формирования и оптимизации благоприятного социально-психологического климата.

4. Процесс формирования и оптимизации благоприятного психологического климата должен быть построен с учетом следующих условий: совершенствование процесса повышения квалификации и обеспечение координации действий психологов с администрацией областного суда и его работниками не административной функции; использование результатов профессионального психологического отбора; обеспечение последовательного психологического воздействия, направленного на формирование и развитие у членов коллектива таких качеств, способностей и навыков, которые способствовали бы построению эффективных взаимоотношений между ними; обеспечение субъектной позиции коллектива федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда, посредством организации

самовоспитания и самоконтроля; развитие рефлексивности работников краевого суда; внедрение диагностики состояния психологического климата в коллективе в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда, уровня выраженности личностных свойств и качеств у членов коллектива, которые обеспечивают оптимальное протекание процесса установления межличностных и профессиональных взаимоотношений.

5. Предлагаемая автором модель, включающая в себя активные методы повышения квалификации, позволила оптимизировать формирование необходимых для построения конструктивных межличностных и деловых взаимоотношений личностных свойств и качеств федеральных государственных и государственных гражданских служащих областного суда, что в целом способствовало повышению благоприятности социально-психологического климата в коллективе областного суда.

Научная новизна исследования состоит в том, что проведен теоретический и эмпирический анализ сущности и специфики социально-психологического климата в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда.; выделены ведущие факторы, влияющие на его состояние; выявлены личностные свойства и качества, обеспечивающие оптимальное протекание процесса установления взаимоотношений; выявлены психологические условия формирования благоприятного психологического климата; теоретически обоснована и практически реализована комплексная методика диагностики психологического климата; разработана модель формирования и оптимизации благоприятного социально-психологического климата в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что обоснована значимость влияния внутригрупповых межличностных и

деловых взаимоотношений на состояние психологического климата в коллективе; обобщены особенности, осуществляемой работниками федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда, профессиональной деятельности и определена их роль в личностном и профессиональном становлении и развитии; выделены особенности психологического климата в указанном коллективе областного суда; систематизированы подходы к диагностике психологического климата в коллективе; выработаны критерии оценки состояния психологического климата.

Практическая значимость исследования заключается в том, что доказана необходимость осуществления психологических мероприятий, направленных на диагностику социально-психологического климата в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда, разработана методология его диагностики в период ведения профессиональной деятельности; разработана модель формирования психологического климата, которая может быть использована не только в областном суде, но и для совершенствования психологического обеспечения профессиональной деятельности в органах власти, поскольку ее внедрение будет способствовать улучшению социально-психологического климата в коллективах федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда.

Данная работа включает в себя: введение, две главы с выводами, заключение, список использованной литературы, приложения.

В первой главе работы рассматриваются теоретические основы исследования проблемы формирования благоприятного социально-психологического климата коллектива работников судебной системы.

Автором проанализированы понятие и виды социально-психологического климата; особенности психологического климата в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда, а также факторы и психологические условия формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе областного суда.

Исследование теоретических основ проблемы формирования и оптимизации благоприятного социально-психологического климата в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы включало в себя несколько аспектов: изучение сущности и структуры социально-психологического климата в коллективе, рассмотрение особенностей взаимоотношений складывающихся в коллективе как фактора, влияющего на состояние психологического климата, выявление специфики социально-психологического климата в коллективах органов судебной власти, определение психологических условий формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе областного суда. Изучение данных аспектов позволило нам получить всестороннее представление о предмете исследования и определить пути формирования и оптимизации благоприятного социально-психологического климата в областном суде.

Социально-психологический климат в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда в рамках данного исследования трактуется как комплексное эмоционально-психологическое состояние коллектива, отражающее степень удовлетворенности его членов различными факторами жизнедеятельности.

Специфика социально-психологического климата в коллективе областного суда обусловлена особенностями самой профессиональной деятельности и современными условиями прохождения службы в органах судебной власти.

Анализируя особенности рассматриваемой профессиональной деятельности, следует учитывать, что служба в органах судебной власти иногда протекает в обстановке реальной опасности, сложных межличностных отношений, ненормированного рабочего дня, частых столкновений с различными проявлениями теневых сторон жизни и характеризуется постоянным эмоциональным напряжением сотрудников, которые несут высокую степень ответственности за свои действия. К современным тенденциям федеральной государственной и государственной гражданской службы в областном суде, можно отнести то, что в настоящее время сотрудникам областного суда приходится выполнять служебный долг в условиях нестабильной социально-экономической обстановки, несовершенной законодательной базы, постоянно меняющемся дисбалансе социально-демографической структуры общества, неустойчивости качественного и количественного состава различных служб, дезинтеграции общественно-политической жизни в ряде регионов страны.

Таким образом, специфика повседневной службы сотрудников органов судебной власти в современных условиях заключается в необходимости выполнения служебных и профессиональных обязанностей в условиях, осложненных воздействием эмоциональных и физических стрессовых факторов, связанных с обострением криминальной обстановки, стихийными бедствиями и катастрофами, а также с напряженностью социально-экономических отношений, массовыми мероприятиями, грозящими групповыми нарушениями общественного порядка. Сложности прохождения службы в органах судебной власти, характерные для современного этапа развития общества и сама ее специфика существенно влияют на состояние

социально-психологического климата в коллективе областного суда, приводя к его ухудшению.

Во второй главе работы приведено эмпирическое исследование по формированию и оптимизации социально-психологического климата в коллективе федеральной государственной и государственной гражданской службы областного суда. В ходе данного исследования была проведена диагностика социально-психологического климата в коллективе областного суда, разработана модель формирования и оптимизации благоприятного социально- психологического климата в коллективе областного суда, а также проведен анализ результатов эмпирического исследования и опытно-экспериментальной работы.

Констатирующий эксперимент проводился в 2020-2022 годах в Приморском краевом суде (г. Владивосток). Он был основан как на комплексном изучении социально-психологического климата в коллективе, предполагающем обобщенную оценку климата и его компонентов в диапазоне - весьма благоприятный - в целом неудовлетворительный, так на и глубинном анализе отдельных характеристик социально-психологического климата в коллективе, отобранных с учетом специфики рассматриваемой профессиональной деятельности. Помимо этого констатирующий эксперимент предполагал анализ уровня выраженности личностных качеств и способностей у членов коллектива, которые обеспечивают оптимальное протекание процесса установления межличностных и профессиональных взаимоотношений.

Его результаты подтвердили наше предположение о взаимосвязи уровня сформированности у членов коллектива таких качеств, способностей и навыков, которые бы способствовали построению конструктивных взаимоотношений между ними и состоянием социально-психологического климата в коллективе, и показали, что в современных

условиях наблюдается неблагоприятное состояние социально-психологического климата в областном (краевом) суде.

Теоретические выводы, сделанные в первой главе исследования и результаты констатирующего эксперимента, позволили нам разработать модель формирования и оптимизации благоприятного социально-психологического климата. Структура предлагаемой модели формирования благоприятного социально-психологического климата представлена следующими компонентами: целевой компонент - цели профессиональной подготовки; содержательный компонент - содержание профессиональной подготовки и повышения квалификации, психодиагностика; организационно- методический компонент - методы психологического консультирования, методы стимулирования и мотивации сотрудников.

Ведущее место в предлагаемой модели занимает тренинг, ориентированный как на формирование и развитие тех качеств и способностей членов коллектива, которые способствуют построению конструктивных внутригрупповых взаимоотношений, так и на коррекцию отдельных социально-психологических характеристик группы. Разработка тренинга предполагала определение принципов организации тренинговых занятий, этапов проведения тренинга, целей и задач тренинга, его содержания, методических приемов и методов.

Структура тренинга представлена пятью взаимосвязанными тематическими блоками: блоком, ориентированным на повышение коммуникативной компетентности; блоком, ориентированным на развитие толерантности; блоком, ориентированным на коррекцию поведения в конфликтной ситуации; блоком, ориентированным на повышение сплоченности группы и блоком, ориентированным на развитие профессионального самосознания сотрудников областного суда.

Динамика состояния социально-психологического климата в исследуемых группах из коллектива областного суда в ходе эмпирического исследования и опытно-экспериментальной работы отслеживалась нами с помощью комплекса специально отобранных и разработанных методик психологического консультирования. Среди них можно выделить следующие: беседа, анкетирование, тестирование, наблюдение, метод экспертной оценки и другие.

Анализ результатов формирующего эксперимента показал как повышение уровня сформированности и развития личностных качеств и способностей у членов коллектива, которые обеспечивают оптимальное протекание процесса установления межличностных и профессиональных взаимоотношений, так и значительное улучшение социально-психологического климата в экспериментальной группе, которое проявлялось в следующих тенденциях: повысился уровень групповой сплоченности; повысилась удовлетворенность членов коллектива избранной профессиональной деятельностью, ее условиями, внутригрупповыми взаимоотношениями; характер взаимоотношений между членами коллектива и внутригруппового взаимодействия стал более конструктивным; повысилась конфликтоустойчивость курсантов, среди них стал преобладать конструктивный тип поведения в конфликтных ситуациях; наблюдалось некоторое улучшение отношения к непосредственному руководству.

Таким образом, проведенный нами формирующий эксперимент подтвердил гипотезу о том, что формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективах федеральной государственной и государственной гражданской службы областного (краевого) суда будет обеспечено посредством организации последовательного и целенаправленного консультативного психологического воздействия, направленного на формирование у сотрудников суда таких личностных

свойств и качеств, которые способствовали бы построению конструктивных взаимоотношений между ними.

В заключении отражены выводы, полученные во время исполнения задач, поставленных для достижения изучения цели выпускной квалифицированной работы, в том числе теоретических основ социально-психологического климата и проведенного нами эмпирического исследования в отношении формирования и оптимизации социально-психологического климата коллектива федеральной государственной службы областного суда.

Дальнейшее изучение поставленной проблемы видится нам через разработку и реализацию спецкурсов, разработку методических и учебных пособий по данной проблематике, разработке рекомендаций по совершенствованию системы психологического сопровождения профессиональной подготовки и профессиональной деятельности сотрудников областного суда.