

В заключение следует отметить, что проблема безопасного поведения сотрудников и руководителей ОВД в цифровом пространстве является одной из острых в деятельности органов правопорядка. В сложившейся ситуации представляются необходимыми организация в ОВД условий и проведение обучающих комплексных мероприятий, направленных на соблюдение правил цифровой гигиены, обеспечивающих реализацию методик и технологий защиты конфиденциальности.

Список использованных источников

1. Айбазова, М.Ю. Цифровая гигиена как фактор профилактики негативного влияния диджитализации [Электронный ресурс] / М.Ю. Айбазова, А.А. Карасова // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – № 6. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=31252>. – Дата доступа: 01.02.2023.
2. Телеграм-канал «МВД Беларуси» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://t.me/pressmvd/6689/>. – Дата доступа: 13.02.2023.
3. Столяренко, А.М. Прикладная юридическая психология : учеб. пособие для вузов / А.М. Столяренко ; под ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

УДК 159.923

М.Г. Рябова

РОЛЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ФОРМИРОВАНИИ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Служба в органах внутренних дел является особым видом государственной службы, который подразумевает под собой особый порядок прохождения службы, а также требования к состоящим на службе сотрудникам. Данные требования относятся как к состоянию здоровья, так и к качествам личности: эмоциональная устойчивость, способность к принятию взвешенных и обдуманных решений, в том числе в экстремальных условиях, способность противостоять влиянию коррупционных условий и деструктивного внешнего воздействия. Кроме того, служба в органах внутренних дел характеризуется достаточно жесткой дисциплиной, наличием субординации, значительными физическими и эмоциональными нагрузками и прочими факторами, обуславливающими повышенные требования к сотруднику органов внутренних дел. Это

предъявляет определенные требования к эмоционально-волевым качествам сотрудников.

В связи с описанными выше специфическими особенностями прохождения службы в настоящее время в органах внутренних дел актуальным является вопрос благоприятного социально-психологического климата в подразделениях и морально-психологического состояния сотрудников, позволяющего им на достаточно высоком уровне обеспечивать работоспособность сотрудников и готовность подразделения к выполнению оперативно-служебных задач.

Проблема социально-психологического климата освещалась в работах таких авторов, как В.В. Зародина, А.Л. Журавлев, А.Н. Арифалин, Н.С. Гусева, М.К. Беляев, Е.В. Ермолаева, К. Камерон, Р. Куин, Д. Моран и др.; проблемой изучения индивидуальных особенностей личности занимались следующие ученые: Ю.П. Платонов, Д.Б. Литвин, С.Л. Рубинштейн, В.Н. Обносков и др. Тем не менее вопрос взаимосвязи личностных детерминант сотрудников органов внутренних дел и оценки ими социально-психологического климата в служебном коллективе, по нашему мнению, изучен недостаточно, что и определяет актуальность данной статьи.

При изучении взаимосвязей между социально-психологическим климатом в служебном коллективе и личностными особенностями была задействована выборка, состоящая из обучающихся образовательных организаций МВД России.

Для реализации цели исследования были использованы следующие психодиагностические методики.

1) Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру) [1].

2) Методика «Определение индекса групповой сплоченности Сисшора» [2].

3) Методика изучения социально-психологического климата обучающихся образовательных организаций МВД России.

4) Методика диагностики направленности личности Б. Басса (опросник Смекала-Кучера) [3].

5) Психогеомерический тест С. Деллингер [4].

6) «Якоря карьеры» [5].

7) Анкета оценки готовности к профессиональной деятельности у обучающихся.

С целью выявления различий показателей при оценке социально-психологического климата у обучающихся различных курсов (1-й, 3-й и 5-й курсы) нами был проведен сравнительный анализ данных по критерию Краскела-Уоллеса (рис. 1).

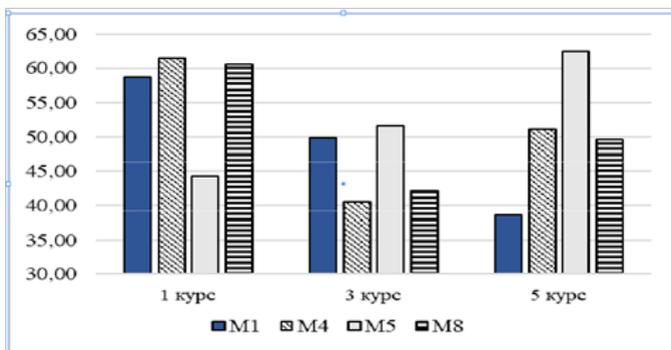


Рис. 1. Индивидуальные особенности обучающихся образовательных организаций различных курсов

Примечания к рис. 1:

- M1 – организация учебно-профессиональной деятельности;
- M4 – взаимоотношения между обучающимися и офицерами;
- M5 – взаимоотношения обучающихся друг с другом;
- M8 – удовлетворение экзистенциальных потребностей.

1-й курс имеет высокие показатели по шкале «организация учебной и профессиональной деятельности», а также по шкале, направленной на изучение взаимоотношений обучающихся друг с другом. Обучающиеся удовлетворены организацией и содержанием учебных занятий, объемом и качеством получаемой информации. Взаимоотношения с офицерами отличаются вежливостью и корректностью, внимательностью и отзывчивостью. Высокий показатель удовлетворенности экзистенциальных потребностей может говорить о правильности выбора профессионального пути, что выражается в возможности саморазвития, проживании полноценной жизни, общении с людьми, у которых сходные взгляды и интересы.

3-й курс имеет средние показатели по шкалам «организация учебной и профессиональной деятельности», «взаимоотношения обучающихся друг с другом», и низкие – по шкалам «взаимоотношения обучающихся с офицерами», «удовлетворение экзистенциальных потребностей». Это может быть следствием смены мотивационной и потребностной сфер личности. Усиливаются процессы рефлексивности и требовательности к себе как к будущим специалистам.

5-й курс характеризуется низкими показателями по шкале «организация учебной и профессиональной деятельности», что может быть обусловлено опытом прохождения профессиональной производственной

практики в территориальном органе. Обучающиеся выпускного курса в большей степени ориентированы на дальнейшее трудоустройство. Получаемые знания могут не соответствовать их ожиданиям, актуальность содержания учебных занятий снижается, так как они в большей степени начинают заботиться о профессиональной готовности, совершенствовании полученных знаний и умений, обеспечении успешной профессиональной реализации. На шкале «взаимоотношения обучающихся с офицерами» отображены средние показатели.

Отношение обучающихся образовательных организаций МВД России к явлениям «служебной жизни», которое выражается в их личном мнении и настроении, в поведении, представляет собой индивидуальный «вклад» в формирование социально-психологического климата в коллективе. Климат коллектива не заключается в сумме индивидуально-психологических особенностей членов коллектива, а представляет собой новое качественное образование. Исходя из этого формирование социально-психологического климата зависит не только от индивидуальных особенностей, но и от эффекта их сочетания, т. е. от уровня психологической совместимости.

Так, прослеживается динамичность показателей шкалы взаимоотношений между обучающимися в зависимости от курса обучения. Если на первых этапах обучения общение носит преимущественно формальный, служебный характер, то к концу обучения качество выстраиваемых взаимоотношений улучшается, что объясняется наличием общих интересов, ценностей, которые сформировались и закрепились за время обучения в данном коллективе. Общение строится по принципам вежливости, корректности и сотрудничества.

Таким образом, от того, кто входит в состав служебного коллектива, от их индивидуальных особенностей напрямую зависит уровень комфорта, с которым будут сотрудники осуществлять свою служебную и профессиональную деятельность, характер складывающихся взаимоотношений между ними, способы и особенности устанавливающихся коммуникаций. В совокупности индивидуальные характерологические особенности всех членов коллектива формируют общий фон, напрямую обуславливающий социально-психологический климат в служебном коллективе, а следовательно, и эффективность подразделения в целом, что бывает особенно выражено при необходимости коллективного решения возникающих перед подразделением задач. Для одного человека социально-психологический климат, оцениваемый как благоприятный, может быть неприемлемым, а в другом коллективе, с неблагоприятной оценкой социально-психологического климата, тот же индивидуум будет себя ощущать в «своей тарелке». Данная составляющая может зави-

сеть как от личных качеств индивидуума, так и от целей, которые ставит перед собой коллектив.

Список использованных источников

1. Голубева, О.Ю. Методические рекомендации по изучению социально-психологического климата в коллективах / О.Ю. Голубева. – М., 2011.
2. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин. – М., 2002.
3. Лымаренко, В.М. Сборник психологических тестов и методик : учеб. пособие / В.М. Лымаренко. – СПб., 2011.
4. Комплект диагностических методик : учеб.-метод. пособие / сост.: Н.А. Разнадежина. – Сургут, 2017.
5. Сборник психологических тестов : пособие : Ч. I / сост. Е.Е. Миронова. – М., 2005.

УДК 159.923.3

С.С. Сагайдак, В.В. Котов

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Основной целью деятельности руководителя подразделения органов внутренних дел (ОВД) Республики Беларусь является осуществление планирования и непосредственного руководства повседневной оперативно-служебной работой подчиненного коллектива по реализации функций и задач, предусмотренных законодательными актами Республики Беларусь и локальными правовыми актами Республики Беларусь. Специфическим содержанием этой деятельности является высокая степень проблемности служебных ситуаций: часто меняющиеся сложные обстоятельства, требующие немедленного реагирования, лидерской активности, гибкого адаптивного подхода. Ведущим социально-психологическим параметром является высокая степень самостоятельности в организации работы и высокая интенсивность коммуникативных служебных контактов. Необходимо также учитывать факторы, вызывающие стойкую психическую напряженность: ненормированный рабочий день, необходимость действий в сложных чрезвычайных ситуациях, общение с правонарушителями, повышенная ответственность за принятые управленческие решения и за жизнь других людей.

Исходя из перечисленной специфики деятельности, сформулированы 16 базовых психологических профессионально важных качеств (ПВК) руководителя подразделения ОВД: