

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:

стрессоустойчивость (способность эффективно работать при дефиците времени, в конфликтных и экстремальных условиях);

энергичность (активность, решительность, инициативность);

эмоциональная уравновешенность (способность сохранять эмоциональное равновесие в конфликтной ситуации);

лидерство (способность быть первым в коллективе, вести других за собой);

гибкость стиля руководства (способность применять разные стили руководства в зависимости от изменяющихся условий деятельности);

коммуникабельность (способность к быстрому налаживанию контактов, общительность);

эмпатия (способность понять эмоциональное состояние по выражению лица);

мотивация достижения результата (устойчивость цели деятельности вопреки трудностям и негативным обстоятельствам);

чувство ответственности (способность отвечать за порученное дело и за принимаемые решения);

прогностическая адаптивность решений (способность анализировать последствия своих решений и вовремя корректировать их);

способность к планированию деятельности (способность формировать перспективный план выполнения рабочих задач по степени важности, задатки педантичности);

точность и внимательность в работе с документами (способность видеть и исправлять ошибки, опечатки в рабочих документах в условиях дефицита времени);

аналитические способности (способность логически мыслить, эффективно анализировать информацию);

гибкость мышления (способность мысленно разрабатывать множество различных вариантов решения рабочей задачи);

переключаемость внимания (способность к быстрому переходу от одного источника информации или объекта к другому);

оперативная память (способность удерживать в памяти большой объем информации непосредственно после ее получения).

Для оценки психологических ПВК руководителя подразделения ОВД применяется методология комплексного выявления психофизиологических, нейропсихологических, когнитивных и социально-личностных характеристик [1]. В диагностической процедуре используются 11 тестов: тест индивидуального профиля функциональных асимметрий головного мозга, тест выносливости и уравновешенности, тест объема и переключаемости внимания, тест концентрации внимания, тест оперативной зрительной памяти на числа, тест словесного мышления, тест «Выбор

изображения неизвестного животного» (проективная методика) [2], тест понимания эмоций по выражению лица [3], опросник мотивации стремления к успеху [4], опросник экстра-интроверсии [5], шестнадцатифакторный личностный опросник [6] (оценивались шесть факторов: подчиненность – доминантность, робость – смелость, прямолинейность – дипломатичность, ригидность – гибкость, социабельность – самодостаточность, низкий самоконтроль – высокий самоконтроль).

Перечисленные шкалы шестнадцатифакторного личностного опросника используются не в отдельности при анализе социально-личностных качеств, а в определенной совокупности. Так, показатель доминантности используется при оценке ПВК «Лидерство» совместно с показателем смелости, активности. В свою очередь, показатель активности (характеризует как социальную активность, так и ее темпераментальную и физическую составляющие) учитывается при оценке ПВК «Энергичность» вместе с результатом теста «Выбор изображения неизвестного животного», а также при оценке ПВК «Прогностическая адаптивность решений» вместе со шкалой ригидности. Показатель дипломатичности используется при оценке ПВК «Гибкость стиля руководства» вместе с результатом теста «Выбор изображения неизвестного животного». Показатель самодостаточности, характеризующий уровень самостоятельности, используется вместе со шкалой самоконтроля при расчете ПВК «Чувство ответственности».

Учет специфики профессиональной деятельности руководителей подразделений ОВД как представителей среднего управленческого звена потребовал пересмотра методических подходов к интерпретации авторских методик, ставших классическими. Большинство существующих методик анализируют социально-личностные качества руководителей бизнес-сообщества, где приветствуются спонтанность, открытость новому, экспериментальный подход к решению рабочих задач и т. п. Для представителей силовых структур, с достаточно жестко структурированными параметрами деятельности и четко регламентированными обязанностями целесообразно скорректировать оценку исследуемых социально-психологических качеств.

Оценка каждого ПВК формируется автоматически по окончании диагностической процедуры. При этом качественная градация переводится в количественную: низкий уровень – 1 балл, уровень ниже среднего – 2 балла, средний – 3 балла, уровень выше среднего – 4 балла, высокий уровень – 5 баллов.

Итоговый результат представляется как сумма баллов, при этом минимальная сумма – 33 балла (если по всем 16 ПВК получен балл

«низкий уровень»), максимальная – 80 баллов (если по всем 16 ПВК получен балл «высокий уровень»). Соответственно по сумме баллов с учетом этих граничных значений автоматически вычисляется общий уровень выраженности ПВК: сумма 16–28 баллов – низкий уровень, 29–41 – ниже среднего, 42–54 – средний уровень, 55–67 – уровень выше среднего, сумма 68–80 баллов – высокий уровень. Кроме того, в процентном соотношении автоматически оценивается индивидуальное преобладание коммуникативно-организаторских или функционально-исполнительских качеств руководителя подразделения ОВД.

Разработан алгоритм расчета суммы полученных баллов из совокупных 16 ПВК отдельно для 8 ПВК, характеризующих преимущественно организаторские функции, и для 8 ПВК, в большей мере обеспечивающих выполнение исполнительских функций. Качества преимущественно коммуникативно-организаторские: прогностическая адаптивность решений, энергичность, лидерство, гибкость стиля руководства, эмпатия, коммуникабельность, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость. Качества преимущественно функционально-исполнительские: точность и внимательность в работе с документами, переключаемость внимания, оперативная память, способность к планированию деятельности, чувство ответственности, мотивация достижения результата, аналитические способности, гибкость мышления.

Результаты комплексной диагностики с оценкой 16 психологических ПВК предназначены в первую очередь для психологов подразделений. Прогноз уровня служебно-должностной эффективности, а также соотношение коммуникативно-организаторских и функционально-исполнительских качеств могут использоваться вышестоящим руководством при назначениях на должность заместителя руководителя подразделения ОВД с перспективой продвижения на руководящую должность.

Список использованных источников

1. Сагайдак, С.С. Профессионально важные качества сотрудников органов внутренних дел, обеспечивающие результативность профессиональной деятельности / С.С. Сагайдак, В.В. Котов // Психология, педагогика и социология в правоохранительной деятельности : сб. науч. тр. – Минск : Акад. МВД, 2021. – Вып. 3.
2. Сагайдак, С.С. Акмеология интегральной индивидуальности : монография / С.С. Сагайдак. – Минск : Изд. центр БГУ, 2010.
3. Экман, П. Узнай лжеца по выражению лица : пер. с англ. / П. Экман, У. Фризен. – СПб. : Питер, 2010.
4. Гордеева, Т.О. Психология мотивации достижения / Т.О. Гордеева. – М. : Смысл, 2006.

5. Айзенк, Г.Ю. Структура личности / Г.Ю. Айзенк. – СПб. : Ювента ; М. : КСП+, 1999.

6. Забродин, Ю.М. Статистические и семантические проблемы конструирования и адаптации многофакторных личностных опросников / Ю.М. Забродин, В.И. Похилько, А.Г. Шмелев // Психол. журн. – 1987. – № 6.

УДК 159.9

Н.Н. Творогова

РАБОТА РУКОВОДИТЕЛЯ С АКЦЕНТУИРОВАННЫМИ ТИПАМИ ПОДЧИНЕННЫХ

Понятие «акцентуации характера» уже давно не является феноменом, в том числе для сотрудников психологической службы органов внутренних дел. Все люди, равно как и сотрудники правоохранительных органов, отличаются друг от друга набором уникальных индивидуальных личностных характеристик. Причем некоторые из этих характеристик отличаются своей выраженностью либо недостаточно развиты. В случае особой выраженности некоторых личностных черт, речь идет об акцентуациях характера.

Акцентуация (лат. *accentus* – ударение) – усиление, заострение определенных психических свойств. Акцентуации характера – понятие, введенное К. Леонгардом и означающее чрезмерную выраженность отдельных черт характера и их сочетаний, представляющую крайние варианты нормы, граничащие с психопатиями [1, с. 443–449].

Знание проблемы акцентуаций характера индивидов актуально для руководителей всех уровней, так как является частью профессиональной компетентности в области управления подчиненными, которая позволяет познавать окружающих в контексте коммуникативной, перцептивной и эмоциональной сфер. Очевидно, что знание личностных особенностей подчиненных позволят руководителю эффективно проводить индивидуально-воспитательную работу, создавать благоприятный социально-психологический климат в подразделении и тем самым получать высокие результаты оперативно-служебной деятельности.

Прогностически неблагоприятными для службы в подразделениях органов внутренних дел являются акцентуации астенического, эпилептоидного, неустойчивого, шизоидного, эмоционально-лабильного, возбудимого и сензитивного типов. Сотрудники, обладающие данными акцентуациями, требуют «особого внимания» со стороны руководителей и психологов.