

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.

Еще раз подчеркнем, что акцентуации характера не являются психическими отклонениями или диагнозами, а их названия – это специальные психологические термины, описывающие особенности данных типов личности.

Рассмотрим акцентуации характера и дадим рекомендации руководителям по работе с подчиненными конкретных типов акцентуаций.

Сотрудникам с акцентуацией **астенического типа** свойственны тревожность, мнительность, неуверенность, капризность, утомляемость, немотивированные вспышки гнева, сниженное настроение, постоянные тревоги за себя и близких, сомнения в правильности своих действий, переживание неудач. С сотрудниками данного типа следует проводить работу, направленную на повышение самооценки, улучшение коммуникативных умений. Рекомендуется ограждать сотрудников астенического типа от неуместных и злых шуток, быть особо осторожным в замечаниях по поводу их работы и личности, так как в ситуации страха, несправедливого обвинения и наказания, насмешек они идут на конфликт; поощрять их к развитию своих способностей; выделять положительные качества: исполнительность, самокритичность, дружелюбность.

**Эпилептоидный тип** акцентуации характеризуется чрезмерной аккуратностью, бережливостью, педантичностью, склонностью к формализму, «бюрократии», «занудливости», неумением принимать важные решения, склонностью к навязчивости, эмоциональным взрывам, психастении. В этом случае индивидуально-воспитательная работа должна быть направлена на развитие способности к самоконтролю, умению выявлять суть проблемы. Руководителю подразделения рекомендуются следующие формы работы с сотрудниками эпилептоидного типа: демонстративно хвалить их за заслуги; использовать их для монотонной, «бумажной работы»; давать четкие конкретные недвусмысленные указания и ограничивать время исполнения.

Сотрудникам **неустойчивого типа** свойственны непослушание и безволие в достижении цели, непостоянство, тяга к праздности, к аморальному поведению, легкая подчиняемость. Руководителю рекомендуется систематическое проведение индивидуальных бесед, направленных на объяснение последствий деструктивного поведения; закрепление наставника, имеющего достаточно выраженные волевые качества и авторитет; по возможности контроль и недопущение личностных связей и дружбы с сотрудниками, склонными к деструктивному поведению; закрепление за сотрудниками данного типа общественного поручения, исходя из их личных склонностей, и регулярный, но ненавязчивый, контроль его исполнения.

Сотрудники **шизоидного типа** склонны к одиночеству, не умеют сопереживать, часто уходят в свой внутренний мир, склонны к неожиданным и своеобразным поступкам. Руководителю следует проводить работу, направленную на развитие коммуникативных навыков, способностей противостоянию стрессовым ситуациям. Рекомендуется избегать при общении с сотрудниками данного типа навязчивости, бесцеремонности и грубости; использовать их в работе, не требующей широкого круга общения.

Сотрудникам **эмоционально-лабильного типа** свойственны повышенная чувствительность, богатство, яркость и глубина эмоциональных переживаний, чувствительность к знакам внимания, болезненная реакция на замечания, критику. Обиду они держат в себе, застревая на негативных переживаниях. С такими подчиненными следует проводить работу, направленную на развитие способностей управления своими эмоциями, умения их правильно выражать. Руководителю рекомендуется использовать такие положительные качества эмоционально-лабильных типов, как альтруизм, сострадание, жалость; учитывать, что замечание следует делать в корректной, негрубой форме; помнить, что, в случае неудач, конфликтов, смерти и болезни близких людей, возможны суицидальные попытки. В таких случаях следует продемонстрировать таким сотрудникам свое участие, готовность помочь, а при необходимости направить для консультации к психологу.

Для **возбудимого типа** свойственны повышенная раздражительность, несдержанность, угрюмость, занудливость, конфликтность, склоность, неуживчивость в коллективе, злопамятность и мстительность. Они болезненно реагируют на невнимание руководителя к их успехам и затраченным усилиям, необходимо в полной мере использовать методы стимулирования: материального и морального. Воспитательная работа должна быть направлена на понижение тревожности, конфликтности, обучение методам самоконтроля и взаимодействия с окружающими людьми. Руководителю рекомендуется основывать индивидуальную работу на требовательном подходе, так как сотрудники этого типа не признают аргументированные доводы и логику, а управлять ими необходимо с помощью власти и с позиции силы. При возникновении тоскливо-злобного настроения (дисфории) следует направить сотрудников данного типа на консультацию к психологу.

Для подчиненных **сензитивного типа** свойственны неуверенность, робость, застенчивое поведение, избегание активных компаний, впечатлительность, повышенное чувство долга и справедливости, пессимистический настрой, заниженная самооценка. Индивидуально-воспитательную работу следует направить на формирование адекватной

самооценки личности, развитие коммуникативных навыков. Руководителю рекомендуется при общении с сотрудниками данного типа избегать развязности и грубости, так как это может вызвать вспышки агрессии; демонстрировать дружелюбие, уважение с целью осознанного подчинения сотрудников руководителю.

Отличительная особенность акцентуаций, по авторитетному мнению Н.И. Малыхиной, состоит в том, что акцентуированные или крайние варианты отдельных свойств характера психически здорового человека особенно ярко проявляются только в определенных, сложных для субъекта обстоятельствах, предъявляющих «повышенные требования к месту наименьшего сопротивления в характере данного типа» [2, с. 718–721], к таким можно отнести особые условия службы, общение с деструктивным контингентом и другие негативные стороны служебной деятельности.

Очевидно, что со стороны руководителя должно присутствовать сдерживающее воспитательное воздействие в отношении акцентуированных сотрудников, так как данный факт способствует различным социальным формам поведения.

#### **Список использованных источников**

1. Носс, И.Н. Профильные акцентуации характера в личностно-профессиональной диагностике сотрудников правоохранительных органов / И.Н. Носс, В.Г. Булыгина, Н.Е. Лысенко // Медицина тр. и пром. экология. – 2020. – Т. 60, № 7. – С. 443–449.

2. Малыхина, Н.И. Криминалистическое учение о лице, совершившем преступление / Н.И. Малыхина // Научные труды. – М. : Юрист, 2017. – Т. 2. – Вып. 17. – С. 718–721.

УДК 159.923

***Е.И. Ховавко***

### **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ КАРЬЕРОЙ ПОДЧИНЕННЫХ СОТРУДНИКОВ**

Работа любой организации настолько эффективна, насколько эффективно управление ее различными процессами, в том числе управление служебной карьерой персонала. На первый взгляд карьера является исключительно личным делом каждого, вместе с тем карьерный рост любого индивида оказывает существенное влияние на коллективные интересы внутри организации, что сказывается на ее работе в целом.