

ношений в служебном коллективе. Владение начальником органа внутренних дел навыками эффективного общения позволяет преодолевать коммуникативные барьеры, оценивать проблемные ситуации. Участвуя в разрешении какой-либо конфликтной ситуации руководитель органов внутренних дел должен знать личностные особенности своих подчиненных и уметь прогнозировать их дальнейшие взаимоотношения [2; 3].

М.И. Марьин, исследуя социально-психологическую компетентность руководителя пришел к заключению о том, что такая компетентность должна опираться в первую очередь на сформированные навыки межличностного взаимодействия. Сформированные навыки межличностного взаимодействия руководителя служебного коллектива способствуют предупреждению конфликтных ситуаций и выработке гибкого стиля руководства коллективом сотрудников органов внутренних дел [2].

Стиль руководства также является сущностной характеристикой психолого-педагогической компетентности руководителя, он влияет на морально-психологическое состояние сотрудников в служебном коллективе. Необходимо, чтобы руководитель не только имел представления о стилях руководства, но и умел пользоваться ими в зависимости от поставленных перед коллективом служебных задач.

Следует отметить, что психолого-педагогическая компетентность руководителя органов внутренних дел может рассматриваться как содержательная и сущностная характеристика, включающая в себя не только теоретические знания и представления, но и возможность их реализации в практической деятельности с целью повышения эффективности работы всего служебного коллектива.

Список использованных источников

1. Акмеология : учебник / под общ. ред. А.А. Деркача. – М. : РАГС, 2006. – 422 с.
2. Роль руководителя территориального органа МВД России в организации морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава : учеб.-метод. пособие / В.В. Вахнина [и др.]. – М. : Акад. упр. МВД России, 2020. – 96 с.
3. Вахнина, В.В. Взаимосвязь индивидуально-психологических качеств руководителей и особенностей реализации ими управленческой деятельности на начальном этапе развития карьеры [Электронный ресурс] / В.В. Вахнина, И.Е. Бобкова // Психопедагогика правоохран. органов. – 2019. – Т. 24. – № 1 (76). – С. 41–47.
4. Душкин, А.С. Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел по вопросам эффективного управления служебным коллективом [Электронный ресурс] / А.С. Душкин, К.В. Злоказов // Вестн. С.-Петерб. ун-та МВД России. – № 3 (83). – 2019. – С. 204–214. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-konsultirovanie-rukovoditeley-organov-vnutrennih-del-po-voprosam-effektivnogo-upravleniya-sluzhebnyim-kollektivom/viewer>.

[ru/article/n/psihologicheskoe-konsultirovanie-rukovoditeley-organov-vnutrennih-del-po-voprosam-effektivnogo-upravleniya-sluzhebnyim-kollektivom/viewer](https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-konsultirovanie-rukovoditeley-organov-vnutrennih-del-po-voprosam-effektivnogo-upravleniya-sluzhebnyim-kollektivom/viewer).

5. Коновалова, Т.Ю. Социально-психологическая компетентность руководителей органов внутренних дел и методы ее развития : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Т.Ю. Коновалова. – М., 2004.

6. Курбатова, О.В. Профессионально-педагогическая компетентность сотрудников органов внутренних дел [Электронный ресурс] / О.В. Курбатова // Вестн. экон. безопасности. – 2016. – № 4. – С. 322–327. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-pedagogicheskaya-kompetentnost-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del/viewer>.

7. Митракова, Е.Н. Психологическая компетентность руководителя полиции как основа профессионализма [Электронный ресурс] / Е.Н. Митракова // Психология и право. – 2015. – Т. 5. – № 2. – С. 117–125. – URL: https://psyjournals.ru/psyandlaw/2015/n2/77066_full.shtml.

8. Тюнис, Л.Ю. Психологическое сопровождение профессионально-личностного развития руководителей органов внутренних дел в процессе обучения [Электронный ресурс] / Л.Ю. Тюнис // Мир науки, культуры, образования. – 2016. – № 4 (59). – С. 166–169. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-soprovozhdenie-professionalno-lichnostnogo-razvitiya-rukovoditeley-organov-vnutrennih-del-v-protseesse-obucheniya/viewer/>.

УДК 159.99

М.Г. Рябова, М.В. Гизенко
(Российская Федерация)

СУБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕЕ ВЗАИМОСВЯЗЬ С ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Руководитель представляет собой ответственное лицо, которое решает, управляет, организует, планирует и контролирует всю деятельность подчиненных. Социально приемлемым и эффективным в современных условиях является руководство людьми, осуществляемое в форме лидерства, которое может приобретать различные формы. Проблема лидерства в настоящее время считается одной из наиболее актуальных в академических и прикладных исследованиях органов внутренних дел. Интерес к ней вызван стремлением развивать и совершенствовать качество и эффективность деятельности подразделений органов внутренних дел. Вопросы, посвященные руководству и лидерству, поднимают во многих трудах как отечественные, так и зарубежные ученые, педагоги и психологи, напри-

мер, такие как А.С. Чернышев, С.А. Алифанов, А.Я. Анцупов, А.В. Петровский, А.А. Русалинова, М. Херман, Х. Хорнштайн, Ф. Фидлер и др.

Изучение феномена лидерства в органах внутренних дел представляется особенно актуальным, так как начальник подразделения – ключевая фигура, обеспечивающая реализацию служебных задач за счет эффективного управления подчиненными. От выбранной стратегии поведения, уровня его профессиональной компетенции, деловых, организационных и личных качеств зависит успешность выполнения поставленных целей. При этом не менее важное влияние на эффективность выполнения служебных задач оказывает и субъективная оценка деятельности руководителя подчиненным служебным коллективом органов внутренних дел.

В связи с этим целью работы является изучение феномена лидерства в служебных коллективах органов внутренних дел, в частности определение субъективной оценки деятельности руководителя и ее взаимосвязь с психологическим климатом в служебном коллективе органов внутренних дел.

В эмпирическом исследовании приняли участие 67 человек. Выборку составили действующие сотрудники органов внутренних дел, а именно сотрудники отдельного батальона патрульно-постовой службы полиции (ОБ ППСП) и сотрудники изолятора временного содержания (ИВС).

К первой группе испытуемых относятся сотрудники одного из взводов ОБ ППСП МУ МВД России в количестве 18 человек, возраст которых составил от 19 лет до 41 года, занимаемых следующие должности: полицейский, полицейский (водитель) и инспектор. По стажу службы имеются как молодые сотрудники, так и сотрудники со стажем 10 лет и более. Большинство испытуемых имеют среднее профессиональное образование.

Второй группой испытуемых являлись сотрудники взвода ОБ ППСП МУ МВД России в количестве 18 человек, возраст которых составил от 21 года до 47 лет, занимаемых следующие должности: полицейский, полицейский (водитель) и инспектор. По стажу службы имеются как молодые сотрудники, так и сотрудники со стажем 10 лет и более. Большинство испытуемых имеют среднее профессиональное образование.

Третью группу испытуемых составили 31 сотрудник ИВС МУ МВД России, возраст которых составил от 25 до 42 лет, занимаемых следующие должности: полицейский, старший полицейский (конвоя), полицейский (водитель). По стажу службы имеются как молодые сотрудники, так и сотрудники со стажем 10 лет и более. В данной группе испытуемых 11 человек имеют высшее профессиональное образование, остальные – среднее профессиональное образование.

Для проведения эмпирического исследования были использованы следующие психодиагностические методики:

1. Методика субъективной оценки ситуационной и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера и Ю.Л. Ханина.

2. Методика «Климат», которая представляет собой модифицированный (М. Марьин, С.И. Ловчан, И.В. Иванихина, С.Г. Шмакова) вариант методики Б.Д. Парыгина.

3. Личностный опросник ЕРІ Г. Айзенка.

4. Анкета оценки психологических характеристик личности руководителя (оценка по пятибалльной шкале), которая направлена на изучение и оценку деятельности руководителя подчиненными сотрудниками по нескольким направлениям, а именно:

отношение к начальнику как к личности, включая его личные и деловые качества;

отношение подчиненного к процессу деятельности и ее результатам, психологическое состояние и мотивация при выполнении профессиональных задач;

отношение подчиненного к организации начальником рабочего процесса;

отношения между начальником и подчиненным, межличностное взаимодействие.

Результатами применения представленной анкеты стали показатели количества баллов, определяющие оценку деятельности руководящего состава («Руководитель 1», «Руководитель 2», «Руководитель 3», «Руководитель 4»).

Полученные данные были подвергнуты математико-статистической обработке с использованием программы SPSS 20.0 for Windows.

Для выявления специфических особенностей характера взаимосвязей оценки руководителя и других изучаемых характеристик в каждой из выборок, принимающих участие в исследовании, был применен коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Рассмотрим значимые корреляционные связи между переменными на уровне 1 % и 5 % у первой группы испытуемых.

Так как наше исследование связано с оценкой руководителей подразделений, то начнем описание результатов со шкал «Руководитель 1», «Руководитель 2», «Руководитель 3», «Руководитель 4». Оценки деятельности руководителей имеют положительные корреляционные связи. Можно предположить, что у сотрудников имеется тенденция давать руководителям общую оценку деятельности. Возможно, это связано с

тем, что руководство данным подразделением осуществляется несколькими руководителями, они часто взаимодействуют между собой, так как имеют общие цели и задачи в плане управления личным составом.

Помимо этого, шкала «Руководитель 3» имеет положительные связи со шкалами «Нейротизм» ($r = 0,698$), «Взаимоотношения в коллективе» ($r = 0,705$). Нейротизм, по Айзенку, – это личностная черта человека, которая проявляется в беспокойстве, тревожности и эмоциональной неустойчивости. При высокой оценке деятельности «Руководителя 3» (его личных и деловых качеств, стиля руководства) сотрудники склонны испытывать чрезмерный уровень беспокойства и тревожности. Однако при этом наблюдается улучшение взаимоотношений внутри коллектива. Мы можем предположить, что это может быть связано с высокой требовательностью со стороны руководства и страхом допустить ошибки при выполнении деятельности у сотрудников, что может приводить к возникновению у них невротических реакций. Тем не менее, находясь в состоянии напряжения, сотрудники находят поддержку друг в друге, что положительно влияет на их взаимоотношения внутри коллектива.

Шкала «Ситуативная тревожность» положительно коррелирует со шкалой «Стаж» ($r = 0,706$), что говорит нам о том, что у сотрудников с увеличением стажа службы увеличивается подверженность стрессу, причины которого лежат извне. Также имеется отрицательная корреляционная связь со шкалой «Психологический климат» ($r = -0,651$). С повышением уровня ситуативной тревожности у личного состава ухудшается психологический климат в коллективе, что сопровождается состоянием напряженности, раздражительности.

Далее рассмотрим взаимосвязи шкал методики «Климат» для общей оценки психологического климата коллектива, которая включает в себя помимо этого оценку степени удовлетворенности сотрудником различными аспектами прохождения службы в органах внутренних дел.

Из всех имеющихся шкал наибольшее число значимых связей между изучаемыми параметрами обнаружено у шкал «Результаты работы», «Режим работы», «Перспективы роста» и «Настроение в коллективе».

Шкала «Результаты работы» имеет положительную корреляционную связь со шкалами «Взаимоотношения в коллективе» ($r = 0,778$), «Организация досуга» ($r = 0,811$), «Предъявляемая требовательность» ($r = 0,811$), «Перспективы роста» ($r = 0,848$), «Возможность выступать с критикой» ($r = 0,811$), «Настроение в коллективе» ($r = 0,778$). Иными словами, результаты работы и ее успешность во многом взаимосвя-

ны с преобладающей атмосферой в коллективе, уровнем сплоченности, уровнем развития межличностных отношений, качеством совместного времяпрепровождения. Мотивирующими факторами результативности профессионально-служебной деятельности могут выступать четкая организация труда, требовательность со стороны руководства, возможность перспективы роста, продвижение по «служебной лестнице».

Шкала «Режим работы» имеет положительную корреляционную связь со шкалами «Возраст» ($r = 0,625$), «Организация досуга» ($r = 0,817$), «Предъявляемая требовательность» ($r = 0,817$), «Перспективы роста» ($r = 0,780$), «Возможность выступать с критикой» ($r = 0,817$), «Настроение в коллективе» ($r = 0,776$), «В целом работа в коллективе» ($r = 0,613$). Удовлетворенность режимом работы наблюдается у сотрудников более старшего возраста. Это находит подтверждение и в высказываниях самих сотрудников, они объясняют это тем, что служба в данном подразделении осуществляется по определенному графику (сменам), что является достаточно удобным для них, и позволяет им восстанавливаться после службы и планировать свое свободное время. Данная группа испытуемых рассматривает требовательность руководителя как определяющее качество в осуществлении управления. Важным элементом успешности службы для них является также обстановка внутри подразделения, ощущение себя полноценным членом коллектива, право высказывать свое мнение, быть услышанным и понятым.

Шкала «Перспективы роста» положительно коррелирует со шкалами «Взаимоотношения в коллективе» ($r = 0,627$), «Результаты работы» ($r = 0,848$), «Режим работы» ($r = 0,780$), «Организация работы» ($r = 0,997$), «Предъявляемая требовательность» ($r = 0,997$), «Возможность выступать с критикой» ($r = 0,997$), «Настроение в коллективе» ($r = 0,990$). Возможность роста взаимосвязана с организацией службы, пониманием поставленных задач, успешности их выполнения и качественного контроля над деятельностью.

У шкалы «Настроение в коллективе» наблюдается положительная корреляционная связь со шкалами «Результаты работы» ($r = 0,778$), «Режим работы» ($r = 0,776$), «Организация досуга» ($r = 0,992$), «Предъявляемая требовательность» ($r = 0,992$), «Перспективы роста» ($r = 0,990$), «Возможность выступать с критикой» ($r = 0,992$), что позволяет нам предположить, что существует значительное влияние организационных моментов службы на психологическое состояние подчиненных.

В результате корреляционного анализа переменных во второй группе испытуемых были выявлены следующие взаимосвязи.

Шкала «Руководитель 1» имеет положительную корреляционную связь со шкалами «Руководитель 2» ($r = 0,673$), «Руководитель 4» ($r = 0,730$) и отрицательную корреляционную связь со шкалой «Перспективы роста» ($r = -0,601$). Оценка деятельности «Руководителя 1» имеет прямое отношение к оценке деятельности «Руководителя 2» и «Руководителя 4», возможно, что руководство личным составом происходит ими сообща. При высокой оценке деятельности «Руководителя 1» отмечаются более низкие показатели по шкале «Перспективы роста».

Шкала «Руководитель 2» имеет положительную корреляционную связь со шкалами «Руководитель 1» ($r = 0,673$), «Руководитель 4» ($r = 0,935$), «Психологический климат» ($r = 0,642$), а также отрицательную корреляционную связь со шкалами «Предъявляемая требовательность» ($r = -0,856$), «Перспективы роста» ($r = -0,789$), «Возможность выступить с критикой» ($r = -0,810$), «Настроение в коллективе» ($r = -0,663$). Оценка деятельности «Руководителя 2» происходит в равной степени вместе с оценкой «Руководителя 1» и «Руководителя 4», что может говорить об их взаимодействии в процессе управления. Оценка деятельности «Руководителя 2» имеет достаточно сильное влияние на психологический климат в коллективе, а именно высокая оценка деятельности «Руководителя 2» способствует улучшению служебной атмосферы, но в то же время и ухудшению настроения в коллективе. При высокой оценке руководителя также снижается оценка перспективы роста и возможность выступить с критикой, потребность в чем может отсутствовать в связи с эффективным стилем руководства и грамотной расстановкой кадров.

Шкала «Руководитель 3» положительно коррелирует со шкалами «Руководитель 4» ($r = 0,662$), «Психологический климат» ($r = 0,746$) и имеет отрицательную корреляционную связь со шкалой «Перспективы роста» ($r = -0,653$). «Руководитель 3» оценивается независимо от оценки «Руководителя 1» и «Руководителя 2», но имеется тенденция связывать его деятельность с деятельностью «Руководителя 4». Осуществляя руководство, он благоприятно влияет на психологическое состояние коллектива, но также не способствует открытию перспектив в плане служебного роста.

Шкала «Руководитель 4» имеет положительную корреляционную связь со шкалами «Руководитель 1» ($r = 0,730$), «Руководитель 2» ($r = 0,935$), «Руководитель 3» ($r = 0,662$), «Психологический климат» ($r = 0,803$) и отрицательную корреляционную связь со шкалами «Предъявляемая требовательность» ($r = -0,779$), «Перспективы роста» ($r = -0,670$), «Возможность выступить с критикой» ($r = -0,697$), «Настроение в коллективе» ($r = -0,618$). Оценку «Руководителю 4» сотруд-

ники дают в связи с оценкой всех остальных руководителей, по общему принципу. Характеристика отношения личного состава к «Руководителю 4» аналогична оценке «Руководителя 2», описанная выше.

Шкала «Личностная тревожность» имеет отрицательную корреляционную связь со шкалой «Психологический климат» ($r = -0,752$). Это может быть объяснено тем, что психологическое состояние каждого сотрудника создает общую атмосферу в коллективе. Такая черта, как личностная тревожность наносит ущерб психологическому климату, так как характеризуется повышенной тревожностью и агрессивностью, склонностью воспринимать все ситуации как угрожающие.

Шкала «Стаж» имеет положительную корреляционную связь со шкалами «Возраст» ($r = 0,825$), «Организация досуга» ($r = 0,886$), «Перспективы роста» ($r = 0,720$), «Возможность выступить с критикой» ($r = 0,690$). С увеличением стажа в данном подразделении наблюдается актуализация вопросов, связанных с самореализацией путем возможности карьерного роста, способности высказывать свою точку зрения, проведения совместного досуга с коллегами.

Из всех имеющихся шкал наибольшее число значимых связей в данном подразделении обнаружено у шкал «Предъявляемая требовательность», «Возможность выступить с критикой», «Перспективы роста» и «Результаты работы».

Шкала «Перспективы роста» положительно коррелирует со шкалами «Стаж» ($r = 0,720$), «Предъявляемая требовательность» ($r = 0,635$), «Возможность выступить с критикой» ($r = 0,742$) и имеет отрицательную корреляционную связь со шкалами «Руководитель 1» ($r = -0,601$), «Руководитель 2» ($r = -0,789$), «Руководитель 3» ($r = -0,653$), «Руководитель 4» ($r = -0,670$). Иными словами, продвижение по службе более вероятно при высокой требовательности со стороны руководства и возможности самих сотрудников выступать с критикой, предложениями, проявлять самостоятельность.

Шкала «Результаты работы» имеет положительную корреляционную связь со шкалами «Предъявляемая требовательность» ($r = 0,758$), «Настроение в коллективе» ($r = 0,616$), «В целом работа в коллективе» ($r = 0,700$). Высокие результаты службы подразделения основываются на проявляемой требовательности со стороны руководителей и способствуют повышению настроения в коллективе, что приносит им удовлетворение от службы в целом.

В результате корреляционного анализа переменных, полученных в ходе исследования, в третьей группе испытуемых были выявлены следующие корреляционные связи.

Шкала «Стаж» имеет положительную корреляционную связь со шкалой «Возраст» ($r = 0,857$) и отрицательную корреляционную связь со шкалой «Руководитель 2» ($r = -0,367$). Можно предположить, что сотрудники, имеющие большой стаж службы, как и сотрудники старшего возраста, оценивают деятельность «Руководителя 2» как недостаточно эффективную. Определить истинную причину не представляется возможным, так как для этого необходимо проведение дополнительных исследований. Возможно, это может быть связано со способом осуществления руководства, личными или деловыми качествами руководителя или сотрудников данного коллектива.

У шкалы «Руководитель 1» выявлена отрицательная корреляционная связь со шкалой «Ситуативная тревожность» ($r = -0,412$) и положительная корреляционная связь со шкалой «Решение жилищного вопроса» ($r = 0,403$). Данный руководитель способствует успешному разрешению вопросов, связанных с жилищным обеспечением сотрудников, а также уменьшению влияния стрессогенных внешних факторов, сохраняя стабильность работы подразделения и поддерживая благоприятный психологический климат.

Шкала «Личностная тревожность» имеет отрицательную корреляционную связь со шкалами «Результаты работы» ($r = -0,420$), «Возможность выступать с критикой» ($r = -0,425$). Как уже было изложено нами ранее при описании данной шкалы, подверженность стрессу, нахождение в состоянии повышенной тревожности негативно влияют как на эффективность работы подразделения в целом, так и на проявление положительных черт личности сотрудника, заинтересованность в служебном процессе.

Шкала «В целом работа в коллективе», в свою очередь, положительно коррелирует со шкалой «Психологический климат» ($r = 0,382$). В данном подразделении благоприятная атмосфера внутри коллектива имеет первостепенное значение для качественного выполнения служебных обязанностей, являясь главным условием эффективности работы подразделения.

Таким образом, можно заключить, что психологическое состояние сотрудников органов внутренних дел, нарастающая у них тревожность, беспокойство, угнетенное состояние сопровождаются оценкой методов руководства как недостаточно эффективных, что обуславливает неблагоприятный психологический климат в коллективе, влияет на взаимоотношения в нем, создает пессимистичное настроение. Благоприят-

ный психологический климат в коллективе, в свою очередь, сопряжен с оценкой деятельности руководителя как эффективной. Иными словами, субъективная оценка деятельности руководителя взаимосвязана с психологическим климатом в служебном коллективе органов внутренних дел и может оказывать влияние на его развитие и работу. Тем не менее стоит отметить, что субъективная оценка деятельности руководителя может быть обусловлена индивидуально-психологическими особенностями сотрудников, спецификой служебной деятельности и другими факторами, изучение которых не входило в рамки данного исследования. С целью формирования более объективных представлений о феномене лидерства в служебных коллективах органов внутренних дел необходимо изучение используемых руководителями стратегий поведения, уровня их профессиональной компетенции, деловых, организационных и личных качеств, от которых зависит успешность выполнения поставленных целей.

УДК 159.9.072

Е.В. Самаль, А.В. Исаева
(Республика Беларусь)

КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ КАК СПОСОБ КОРРЕКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Изучение проблемы профессионального выгорания обусловлено достаточно большим числом руководителей, подвергающихся данному феномену. Анализ имеющейся литературы по проблеме выгорания позволяет заключить, что такое явление весьма широко распространено в современном мире и выходит далеко за рамки профессий «помогающего» типа (учитель, врач, социальный работник), признаки выгорания у которых были обнаружены первоначально.

Наиболее часто употребляемым является определение выгорания, данное К. Маслач, согласно которому оно рассматривается в виде синдрома эмоционального истощения, деперсонализации и уменьшения личностных достижений, которое возникает у индивидов, работающих с людьми [1]. Следует отметить, что в настоящее время нет единого понимания сущности выгорания, его структуры и динамики, нет четкой дифференциации в понятиях «эмоциональное выгорание», «профессиональное выгорание» и «психическое выгорание». Многие авторы используют данные понятия синонимично. Приняв в качестве теоретико-