

Личностные особенности сотрудников органов внутренних дел, назначаемых на должность руководителя

А.С. Поршук

Санкт-Петербургский университет МВД России, Главное управление МВД России по Красноярскому краю, Красноярск, Россия

Поступила 2 июня 2019 / Принята к публикации: 16 января 2020

Personality traits of department heads in the internal affairs bodies

Andrey S. Porshukov

St. Petersburg University of the Russian Interior Ministry, Ministry of Russian Interior of in Krasnoyarsk Krai, Krasnoyarsk, Russia

Received, June 2, 2019 / Accepted for publication: January 16, 2020

Актуальность. Для разработки общих принципов эффективного функционирования органов внутренних дел (ОВД) сегодня не используются в полной мере знания юридической психологии. Эти знания не востребованы в следственной, оперативной, кадровой, экспертной и других видах служебной деятельности. Особенно актуальным является развитие научно-обоснованного подхода к изучению личностных особенностей руководителей подразделений и служб органов внутренних дел.

Цель: определение значимых личностных особенностей сотрудников органов внутренних дел, назначенных на должность руководителя, выявление наиболее существенных характеристик и основных черт стиля работы руководителей подразделений территориальных органов внутренних дел, исследование индивидуально-психологических детерминант профессиональной адаптивности руководителей ОВД.

Описание хода исследования. Эмпирическое исследование проводилось в подразделениях территориальных органов внутренних дел Красноярского края в три этапа. На первом из них проводился опрос, выявляющий значимые характеристики, претендентов на должность руководителя. Выборку составили 250 респондентов со стажем работы от 3 до 25 лет. На следующем этапе было проведено анкетирование руководителей с целью определения основных черт их стиля работы (44 респондента). На заключительном этапе изучались индивидуально-психологические детерминанты профессиональной адаптивности руководителей ОВД. Для этого был подобран диагностический инструментарий и составлена батарея методик. В частности, для диагностики социальной адаптации использовались: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина, полифакторный личностный опросник Р. Кеттелла, тест-опросник Г. Айзенка (ЕПИ) для определения экстра, интроверсии и нейротизма; опросник Кокошкарновой для определения склонности к невротическим расстройствам; методика выявления проявлений агрессии Басса-Дарки; для определения нервно-психической устойчивости использовалась методика «Прогноз».

Результаты. Уровень профессиональной адаптивности руководителей подразделений территориальных органов внутренних дел Красноярского края непосредственно связан с их нервно-психической устойчивостью. Наблюдаются значимые корреляционные связи профессиональной адаптивности с показателями таких негативных психических состояний, как неврастения (0,4398) и вегетативные расстройства (0,4121) по методике Кокошкарновой. По результатам проведенного математико-статистического анализа связей профессиональной адаптивности с показателями шкал по методике Кеттелла были выявлены значительные корреляции по пяти факторам: С (-0,3659) определяет рост эмоциональной устойчивости по мере развития профессиональной адаптивности, L (0,2758) указывает на развитие доверительности, Н (-0,2617) определяет развитие смелости руководителя и его психологической готовности к оправданному риску, М (0,1922) показывает, что адаптивность к повседневным условиям служебной деятельности обуславливает тенденцию развития практичности взглядов, защищает руководителя от потери связи с реальностью, N (0,1198) доказывает, что по мере развития профессиональной адаптивности, руководитель начинает демонстрировать большую прямолинейность поведения, избегая излишней хитрости или нецелесообразной гибкости.

Выводы. Результаты исследования могут быть использованы практическими психологами при работе с руководителями подразделений территориальных органов внутренних дел. Апробация такой работы проводится в республиках Хакасия, Тыва, Алтайском, Красноярском краях, Иркутской, Кемеровской, Томской областях. Планируется исследование влияния условий управленческой деятельности на последующие трансформации личности руководителя.

Ключевые слова: юридическая психология, органы внутренних дел, личностные особенности, трансформационные процессы, профессиональная деятельность, руководитель.

Background. In today's science, the issue of changes in the internal affairs bodies management is one of the most crucial ones. In carrying out their duties the department heads must protect the rights and legitimate interests of citizens in accordance with the law. They are allowed to restrict the rights of citizens if it is required by their professional duties. That is why further development of a scientifically based approach to high department heads in the internal affairs bodies as a trigger for transformation processes should be recognized as absolutely relevant.

Objective. Identifying major personality traits required for high executive posts in the internal affairs body; identifying the most significant personality traits and management style of the department heads in the territorial internal affairs bodies; studying individual psychological determinants of career adaptability of internal affairs bodies department heads. **Design.** The empirical research was carried out in the internal affairs agencies of the Krasnoyarsk Krai territorial unit and included three stages: 1. Conducting a survey among employees to identify the most significant personality traits required for high executive posts in the internal affairs body. The sample included 250 respondents with work experience from 3 to 25 years. 2. Conducting a survey aimed at determining the management style. The sample included 44 respondents. 3. Studying individual career adaptability of internal affairs bodies department heads. The following methods were used: "Adaptivity" (multi-factor personality test) method by A.G. Maklakov and S.V. Chernyanin was used to diagnose social adaptation; R. Cattell's polyfactorial personal questionnaire; G. Eysenck Personality Inventory (EPI) questionnaire; A.Kokoshkarova Questionnaire for neuroticism and tendentious personal deviations (QNTPD); Bass-Darke aggression methods. To determine neuropsychic stability, the "Prognosis" method was used. The sample included 44 respondents.

Results. The level of career adaptability in department heads of the territorial internal affairs agencies of the Krasnoyarsk Krai Territory is directly related to neuropsychic stability, which is due to the presence of significant correlations with the "Prognosis" method (0.8267). There are significant correlations of career adaptability with indicators of neuroasthenia (0.4398) and vegetative disorders (0.4121) according to Kokoshkarova method. According to the results of the mathematical-statistical analysis of the relationships of career adaptability with the Cattell method, significant correlations were identified: С (-0.3659) – increase in emotional stability with the development of career adaptability; L (0.2758) – confidence; Н (-0.2617) – leader's courage and psychological readiness for justified risk; М (0,1922) – adaptability to everyday service and practical views protects the manager from losing touch with reality; N (0.1198) – career adaptability develops, straightforward behavior substitutes avoiding excessive scheming or inappropriate flexibility.

Conclusion. The results can be used by practical psychologists when working with department heads of the territorial internal affairs agencies located in the republics of Hakassia, Tyva, Altay, Krasnoyarsk Krai, in the regions of Irkutsk, Kemerov, Tomsk. Further research to determine the impact of management conditions on transformations in the department heads's personality is to be conducted.

Keywords: legal psychology, internal affairs bodies, personality traits, transformation processes, professional activity, leader.

Введение

На данный момент в юридической психологии отсутствует целостная концепция использования ее знаний при разработке общих принципов эффективного функционирования органов внутренних дел (ОВД). Не востребованы психолого-юридические знания в следственной, оперативной, кадровой, экспертной и в других видах служебной деятельности. Попыт-

Стратегии трансформации ценностно-смысловой сферы делятся на положительные, которые обеспечивают высокий уровень профессиональной самореализации, и кризисные, приводящие к деформациям и даже регрессу в отношениях с людьми и общественными (социальными) структурами

ки непосредственной трансформации положений общей и социальной психологии создавали, скорее всего, иллюзии фактического использования психологических знаний для научного обеспечения повседневной служебной деятельности (Столяренко, 2001). Юридическая психология развивалась по пути исследования в основном узкоспециальных вопросов деятельности правоохранительных ор-

Деятельность правоохранительных органов представляет собой отдельный вид интеллектуальной практической работы, которая предполагает повышенную активность и ответственность исполнителей. Как правило, она связана с дефицитом времени и информации при подготовке отдельных действий, их выполнением в условиях внезапности, препятствий, интенсивных физических и психологических нагрузок

ганов. Поэтому субъекты управления недостаточно системно, полно и адекватно адаптируются к своей деятельности, что сказывается на практике в виде одних и тех же ошибок, недостатков и нерешенных проблем (Бакуменко, 2007).

Профессиональная деятельность, в частности, специфика деятельности руководителей обуславливает личностные

трансформации, которые существенно влияют на особенности профессиональной самореализации. Трансформация личностной сферы сотрудников полиции на разных уровнях профессиональной самореализации проявляется в виде выработки устойчивых жизненных стратегий, обеспечивающих возможность переживать связь с миром в контексте профессиональной деятельности как устойчивое отношение, которое ох-

ватывает субъективное ощущение источника собственного опыта (принятие решения, ответственность, выделение значимых профессиональных перспектив) (Рван, 2006).

Трансформации ценностно-смысловой сферы личности охватывают содержательно-смысловые и динамично-мотивационные изменения работников ОВД. Стратегии трансформации ценностно-

смысловой сферы делятся на положительные, которые обеспечивают высокий уровень профессиональной самореализации, и кризисные, приводящие к деформациям и даже регрессу в отношениях с людьми и общественными (социальными) структурами (Alderson, 1995; Kelsen, 1961). Предпосылки изменений могут быть как внешние, так и внутренние. Если внутрен-

ние причины заложены в условиях существования структурного образования и обусловлены личностным потенциалом и ресурсом, то внешние отражают степень адаптивности и трансформационных способностей. (Greene, 1998). Трансформационные процессы, происходящие с общественными структурами, прямо транслируются на изменения в системах иного уровня, в том числе и системах государственного управления.

Деформации и трансформации в своей системе взаимосвязаны. По сути, любые изменения системной структуры – это реакция на определенный триггер. Под влиянием внешних факторов система деформируется, а затем в результате адаптации к новым условиям трансформируется. Иначе система не будет способна адаптироваться к новым условиям, и может возникнуть вопрос о способности ее структуры к дальнейшему существованию (Blanchard, 1997).

В современной науке изучение изменений в структуре управления органами внутренних дел особо важно. Деятельность правоохранительных органов представляет собой отдельный вид интеллектуальной практической работы, которая предполагает повышенную активность и ответственность исполнителей. Как правило, она связана с дефицитом времени и информации при подготовке отдельных действий, их выполнением в условиях внезапности, препятствий, интенсивных физических и психологических нагрузок. Выполняя свои обязанности, руководители правоохранительных органов должны защищать права граждан. В то же время, они могут ограничивать права граждан, если без этого невозможно выполнение профессиональных обязанностей, с необходимыми объяснениями по этому поводу (Super, 1971). Поэтому дальнейшее развитие научно-обоснованного подхода к организации профессиональной деятельности руководителей всех без исключений подразделений и служб органов внутренних дел следует признать безусловно актуальным.

Проведение исследования

С целью изучения личностных особенностей современных руководителей орга-



Андрей Сергеевич Поршуков –
адъюнкт Санкт-Петербургского университета МВД
России, заместитель начальника отдела
морально-психологического обеспечения управления
по работе с личным составом ГУ МВД России по
Красноярскому краю
E-mail: andporsh@rambler.ru
<https://orcid.org/0000-0001-9859-0544>

нов внутренних дел нами было проведено эмпирическое исследование. При разработке основных этапов мы опирались на труды отечественных (Андреева, 2008; Вахнина, 2000; Вахнина, Трубочкин, 2005; Казак, 2015; Корнев, 2002; Кубышко, 2017; Петров, Мальцева, 2013; Пряхина, 2009; Пугачева, 2011; Реан, 2006; Сомов, Мальцева, 2012) и зарубежных ученых (Anderson, 2000; Blanchard, 1997; Buss, Cantor, 1989; Ivkovic, 2008; Fiedler, 1992; Nickerson, Perkins, Smith, 1985; Roe, 1956; Stevens, 2001; Thibault, Lynch, McBride, 2001).

Эмпирическое исследование проводилось в подразделениях территориальных органов внутренних дел Красноярского края в три этапа:

1. Проведение опроса среди сотрудников для выявления наиболее важных характеристик, которыми должен обладать претендент на должность руководителя;
2. Проведение анкетирования среди руководителей с целью определения основных черт их стиля работы;
3. Исследование индивидуально-психологических детерминант адаптивности руководителей ОВД. Для этого был подобран диагностический инструментарий и составлена батарея методик. В частности, для диагностики социальной адаптации использовались: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Макакова и С.В. Чермянина, полифакторный личностный опросник Р. Кеттелла, тест-опросник Г. Айзенка (EPI) для определения экстра, интроверсии и нейротизма; опросник Кокошкарновой для определения склонности к невротическим расстройствам; методика выявления проявлений агрессии Басса-Дарки; для определения нервно-психической устойчивости использовалась методика «Прогноз». Общую выборку составили 294 респондента в возрасте от 25 до 50 лет, из которых 250 (или 85,0%) – рядовые сотрудники, 44 (или 15,0%) – руководители (рис. 1).

I-й этап. Выборку составили 250 рядовых сотрудников ОВД со стажем работы от 3 до 25 лет (рис. 2).

Как видно из рис. 2, наибольшее количество респондентов составили сотрудники со стажем более 15 лет (87 человек или 34,8%). 62 респондента (или 24,8%) имели стаж от 11 до 15 лет, 54 респондента (или

21,6%) – от 3 до 6 лет, 47 респондентов (или 18,8%) – от 7 до 10 лет.

На основании опроса были выявлены наиболее существенные, на их взгляд, характеристики руководителей подразделений. Предлагалось присвоить степень важности 13-ти характеристикам, причем, 1 место – высшая степень, 13 место – низшая степень. Результаты представлены на рис. 3.

Как показывает рис. 3, из наиболее существенных характеристик выделяются «Авторитарные наклонности» (1 место – 82, 4% или 206 респондентов); «Профессиональные достижения» (2 место – 74% или 185 респондентов), «Самореализация» (3 место – 63,2% или 158 респондентов). По мнению респондентов, такие характеристики, как «Желание обладать властью»

(11 место – 25,2%), «Зрелость» (12 место – 11,2%), «Физические данные» (13 место – 1,2%) не имеют большого значения для управления подразделениями территории.

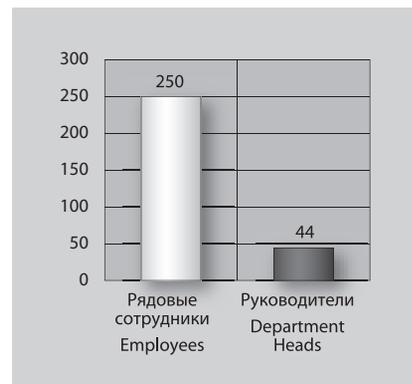


Рис. 1. Распределение респондентов
Fig. 1. Respondents distribution

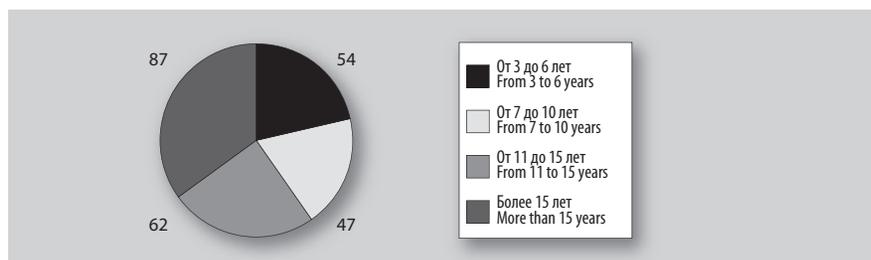


Рис. 2. Распределение рядовых сотрудников в зависимости от стажа работы
Fig. 2. Employees by work experience distribution

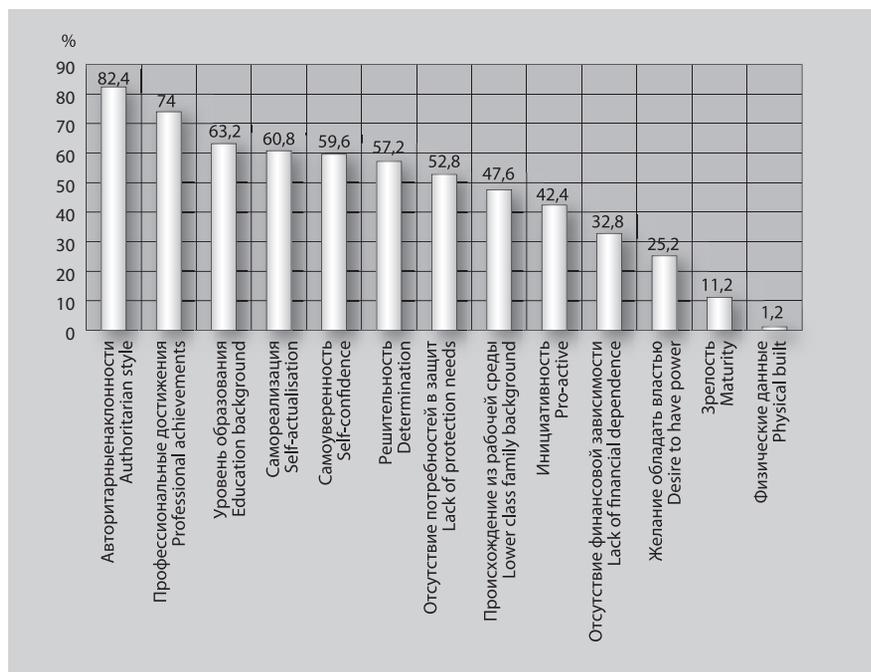


Рис. 3. Значимые характеристики руководителей подразделений территориальных ОВД Красноярского края по Гизелли, %
Fig. 3. Personality traits of the department heads in territorial police departments, Krasnoyarsk Krai Territory (Giselli, %)

альных органов внутренних дел Красноярского края.

II-й этап. Выборку составили 44 руководителя подразделений территориальных органов внутренних дел Краснояр-

ского края. В результате проведенного анкетирования нами выявлены основные черты стиля работы, которые, по их мнению, должны преобладать у руководителей (табл. 1).

Как видно из табл. 1, все 44 респондента (100%) уверены в том, что руководитель должен обладать, в первую очередь, высоким профессионализмом и чувством нового. 41 респондент (93,2%) утвер-

Табл. 1. Основные черты стиля работы руководителей подразделений

Черта стиля работы	Описание	Количество респондентов, чел.
Принципиальность	Моральное качество руководителя, которое получает выражение в последовательном соблюдении и отстаивании определенных принципов, убеждений	37
Высокий профессионализм, чувство нового	Интегральные характеристики, которые отражают уровень и характер овладения человеком профессией и означают, что человек выполняет свою деятельность на уровне высоких образцов, сложившихся в профессии. Они обеспечивают работнику высокую результативность труда, эффективное осуществление профессиональной деятельности во взаимодействии с другими людьми, наличие профессионально важных качеств личности работника	44
Деловитость	Присуща высокая идейность и сознание, настойчивость и жесткая дисциплина в работе	32
Организаторские способности	Выражаются в упорядочении, налаженности, достижении эффективности трудовой деятельности. Руководитель не только организует деятельность своих подчиненных, но и придает им определенную направленность, умеет обосновать цель, создать правильную ценностную ориентацию	41
Критическое отношение к своей работе и к оценке ее результатов	Определяет уровень самооценки руководителя	39
Высокая требовательность как к себе, так и к подчиненным в сочетании с заботой об окружающих	Высокий уровень требований к тому, как ведут себя и проявляют себя подчиненные, к качеству их поведения. Требовательный руководитель ожидает от них качественных проявлений: высокого уровня профессионализма, инициативы, ответственности, культуры. При этом руководитель требователен к себе – ожидает (требует) вышеперечисленного, в первую очередь, от себя	35
Чувство высокой личной ответственности	Ощущение «я могу» и «я должен» выполнить свои обязательства, вместе с внутренней готовностью отвечать за последствия своих действий	32
Единство слова и дела	Воспитание высокой сознательности, сознательной дисциплины и культуры поведения	37
Нетерпимость к проявлениям бюрократизма, формализма, самоудовлетворения	Проявление принуждения, контроля и угроз наказанием	31

Table 1. Management style of department heads

Management style	Description	N Respondents
Determination	The moral quality of the leader expressed in the consistent observance and upholding of certain principles, beliefs	37
Competence, search for novelty	Integral characteristics that reflect the level and nature of competence and how the person performs their activities at high level. It provides for the employee to ensure high work productivity, the effective implementation of professional activities in collaboration with other people, the presence of career-oriented qualities of the employee's personality	44
Career efficiency	High ideology and consciousness, perseverance and strict discipline in work	32
Organizational skills	Are expressed in ordering, organization, achieving unity of work. The leaders do not only organize the activities of their subordinates, but also give them a certain focus, know how to justify the goal creating the right value orientation	41
Critical thinking and critical assessment	Determines the level of the leader's self-esteem	39
Being demanding and taking care of others	Demanding for people, i.e. a high level of requirements for how subordinates behave and show themselves, to the quality of their behaviour. The demanding leaders expect themselves and the subordinates to be pro-active, responsible, cultured.	35
Personal responsibility	"I can" and "I must" fulfill my obligations, together with my internal duty to answer for the consequences of my actions	32
Unity of word and deed	High responsibility, discipline and culture	37
Intolerance to bureaucracy, formalism, self-satisfaction	Carrying out coercion, control and threats of punishment	31

ждают, что руководитель должен уметь не только организовать деятельность своих подчиненных, но и придать ей определенную направленность, уметь обосновать цель, создать правильную ценностную ориентацию. Неотъемлемыми чертами руководителей подразделений территориальных органов внутренних дел Красноярского края 39 респондентов (88,6%) считают критическое отношение к своей работе и к оценке ее результатов, по 37 респондентов (84,09%) – принципиальность и единство слова и дела, 35 респондентов (79,55%) – высокую требовательность как к себе, так и к подчиненным в сочетании с заботой об окружающих, 32 респондента (72,7%) акцентируют внимание на деловитости и чувстве высокой личной ответственности, 31 респондент (70,5%) – на нетерпимости к проявлениям бюрократизма, формализма, самоудовлетворения.

III-й этап. При назначении сотрудника органа внутренних дел на должность руководителя важное значение имеет его профессиональная адаптивность. Нами был проведен математико-статистический анализ взаимосвязей показателя адаптивности по методике МЛО-АМ с показателями индивидуально-психологических характеристик руководителей ОВД (табл. 2). Вначале мы определили уровень проявления показателя адаптивности по усредненному профилю личности руководителя, который равен 48 баллам, что указывает на высокую адаптивность (следует учитывать, что по данной методике рост показателя адаптации определяется снижением его баллов значения).

Уровень профессиональной адаптивности непосредственно связан с нервно-психической устойчивостью, что обусловлено наличием значимых корреляционных связей с показателем методики «Прогноз» (0,8267) и проявлением нейротизма по Айзенку (0,4084). Поэтому в такой психологически напряженной профессии, как правоохранительная деятельность, основой адаптивности выступает стойкая нервная система. Ведь именно она определяет устойчивость в стрессогенных условиях профессиональной деятельности, способствует развитию эмоционально-волевого самоконтроля и стабильности поведения в психологически напряженных обстоятельствах. Если учитывать, что работа в органах внутренних дел характеризует-

ся экстремальностью, то вышеуказанные индивидуально-психологические факторы нервно-психической устойчивости безусловно становятся предпосылкой формирования профессиональной адаптивности.

Это подтверждается и значимыми корреляционными связями профессиональной адаптивности с показателями таких негативных психических состояний, как неврастения (0,4398) и вегетативные расстройства (0,4121) по методике Кокошкарновой. Профессиональная адаптация, будучи непосредственно связана с уровнем нервно-психической устойчивости, определяет способность личности противостоять астеническим проявлениям и нарушением психосоматической регуляции. Таким образом, адаптивность не только играет важную роль в структуре профессиональной устойчивости руководителя, но и обуславливает его психологический иммунитет в психотравмирующих условиях оперативно-служебной деятельности.

Эти результаты в полной мере подтверждаются и соответствующим показателем личностного профиля полифакторной методики Кеттелла. Так, наиболее значимая корреляция обнаружена с показателем фактора С (-0,3659) – эмоциональная устойчивость, обратный характер которой определяет рост эмоциональной устойчивости по мере развития профессиональной адаптивности. Выше уже от-

мечались связи адаптивности с нервно-психической устойчивостью, элементом которой является эмоциональная устойчивость, обусловленная сочетанием нервно-психической стабильности и развитым волевым потенциалом, облегчающим сохранение контроля над эмоциональными проявлениями в аффективно насыщенных условиях деятельности. Кроме того, выявлена корреляция адаптивности с показателем раздражительности как формы агрессивного реагирования по методике Басса-Дарки (0,2597), которая указывает на снижение такой непродуктивной поведенческой реакции, благодаря эмоционально-волевой устойчивости.

По результатам проведенного математико-статистического анализа связей профессиональной адаптивности с показателями шкал по методике Кеттелла нами были выявлены заслуживающие внимание корреляции еще по четырем факторам, которые мы ниже проанализируем.

Выявилась связь профессиональной адаптивности с фактором L (0,2758), которая указывает на развитие доверительности. Эта черта позволяет легко преодолевать осложнения межличностного взаимодействия, благодаря проявлениям понимания и толерантности. Адаптивность к различным категориям объектов профессионального взаимодействия облегчает ролевое поведение и позволяет

Табл. 2. Взаимосвязь профессиональной адаптивности (по МЛО «Адаптивность») с показателями индивидуально-психологических характеристик руководителей подразделений

Индивидуально-психологические характеристики	Профессиональная адаптивность
Итоговый результат методики «прогноз»	0,8267**
Нейротизм (тест-опросник г. Айзенка (epi))	0,4084**
Неврастения (методика Кокошкарновой)	0,4398**
Вегетативные расстройства (методика Кокошкарновой)	0,4121**
Эмоциональная устойчивость (методика Кеттелла)	-0,3659*
Подозрительность (методика Басса-Дарки)	0,3097*

** – статистически достоверна ($p \leq 0,01$)

* – статистически достоверна ($p \leq 0,05$)

Table 2. Career adaptability correlated with personality traits of department heads ("Adaptivity" multifactor personality test).

Personality Traits	Career Adaptability
Prognosis Test Results	0.8267**
Eysenck EPI Neurotism Scale	0.4084**
Kokoshkarova Neurasthenia Test	0.4398**
Kokoshkarova Autonomic Disturbances Test	0.4121**
Cattel Factor C	-0.3659*
Bass-Darki Suspicion Test	0.3097*

** – statistic verification ($p \leq 0,01$)

* – statistic verification ($p \leq 0,05$)

быстрее строить доверительные отношения с учетом индивидуальных особенностей каждого конкретного объекта и обстоятельств контактного взаимодействия.

Обнаружена значимая корреляция адаптивности с показателем подозрительности по методике Басса-Дарки (0,3097), прямой характер которой указывает на тенденцию к ее уменьшению по мере развития профессиональной адаптивности руководителя ОВД.

Имеет место и обратная корреляция профессиональной адаптивности с фактором Н (-0,2617) – смелость. Адаптивность определяет развитие смелости руководителя и его психологической готовности к оправданному риску. Эти черты обеспечиваются соответствующим уровнем нервно-психической устойчивости, высоким уровнем эмоционально-волевой устойчивости, профессиональным опытом и профессионально-ориентированной направленностью.

Фактор М (мечтательность) также является показателем, связанным с уровнем профессиональной адаптивности (0,1922). Можно утверждать, что адаптивность к повседневным условиям служебной деятельности обуславливает тенденцию к развитию практичности взглядов, защищает руководителя от потери связи с реальностью. Это позволяет ему быстро решать проблемы на основе имеющегося опыта. Также прагматизм способствует адаптации работника к привычным общепринятым нормам, предоставляющим реалистичность и объективность его взглядам и суждениям. Это способствует добросовестному выполнению профессиональных задач, даже в условиях постоянной рутины. Другими словами, это указывает на адаптацию руководителя к повседневным нагрузкам, которые систематически повторяются и сопровождаются его служебную деятельность.

Литература:

- Андреева И.А., Корчмарюк В.А. Методика организации социально-психологических исследований в органах внутренних дел : методическое пособие / под общ. ред. В.Л. Кубышко. – Москва : ЦОКР МВД России, 2008.
- Бакуменко В.Д. Тенденции и факторы влияния трансформаций государственного управления на принятие государственно-управленческих решений. [Электронный ресурс] // Государственное управление. Электронный вестник. – 2007. – Выпуск № 11. : [сайт]. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/11_2007bakumenko.htm
- Вахнина В.В. Психологические особенности мотивации руководителей ОВД : автореферат дис. ... канд. психол. наук. [Академия управления МВД России]. – Москва, 1999. – 26 с.
- Вахнина В.В., Трубочкин В.П. Диагностика и формирование мотивационной готовности сотрудников к службе в органах внутренних дел : научно-метод. пособие. – Москва, 2005.

Последний фактор, который продемонстрировал наличие корреляционной связи с профессиональной адаптивностью – это показатель шкалы N (0,1198) – дипломатичность. Прямой характер их связи указывает, что, по мере развития профессиональной адаптивности, руководитель начинает демонстрировать большую прямолинейность поведения, избегая излишней хитрости или нецелесообразной гибкости. Это вовсе не означает неспособность к гибкому маневрированию, что особенно важно при взаимодействии с различными объектами профессиональной деятельности. По мере приобретения опыта успешной деятельности в различных ситуациях поливариантного коммуникативного взаимодействия, руководителю легче достигать цели кратчайшим путем. Хотя, конечно, именно специфика профессионального взаимодействия все же определяет способность к гибкому маневрированию в собственном поведении с учетом объекта и самих обстоятельств взаимодействия.

Итак, профессиональная адаптированность способствует формированию самоуверенности, спокойствия, энергичности и решимости на основе опыта. Руководителю легче сохранять хладнокровие даже в напряженных и динамических условиях деятельности. Адаптация на основе приобретенного опыта позволяет увереннее и быстрее принимать ответственные решения и воплощать их, что отражается на общей успешности руководителя и его профессиональном росте.

Заключение

Подводя итог эмпирического исследования, отметим, что существенными характеристиками руководителей подразделений территориальных органов внутренних дел Красноярского края являются авторитарные

наклонности, профессиональные достижения, самореализация, самоуверенность, решительность, отсутствие потребности в защите, происхождение из рабочей среды, инициативность, отсутствие финансовой зависимости, желание обладать властью, зрелость и хорошие физические данные. На основе анкетирования выявлены основные ожидаемые особенности деятельности руководителей: принципиальность, высокий профессионализм, ориентация на принятие нового, деловитость, организаторские способности, критическое отношение к своей работе и к оценке ее результатов, высокая требовательность к себе и к подчиненным в сочетании с заботой об окружающих, чувство высокой личной ответственности, единство слова и дела, нетерпимость к проявлениям формализма.

Вступление сотрудника органа внутренних дел на должность руководителя запускает успешные субъектные трансформационные и эффективные управленческие процессы при условии наличия высокой профессиональной адаптивности на индивидуально-психологическом уровне. Профессиональная адаптивность, в свою очередь, определяется: нервно-психической и эмоциональной устойчивостью, уверенностью в себе, низкой раздражительностью и подозрительностью, доверительностью, готовностью к оправданному риску, практичностью взглядов, прямолинейностью.

Также профессиональная адаптивность зависит от внутриличностной гармонизации системы отношений руководителя к себе. В то же время, по мере приобретения профессионального опыта и формирования адаптивности происходит и обратный процесс – личность обретает уверенность в сфере собственной оперативно-служебной деятельности и вследствие этого гармонизируется ее система индивидуальных самооценок.

- Казак Т.В. Профессиональная самоактуализация и психосоциальная адаптация сотрудников органов внутренних дел : монография. – Минск : РИВШ, 2015. – 360 с.
- Коренев А.П. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для вузов. – Москва : Московский университет МВД России, 2002.
- Кубышко В.Л. Совершенствование психологической работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел // Национальный психологический журнал. – 2017. – № 4 (28). – С. 95–103. doi: 10.11621/npj.2017.0409
- Личностный опросник ЕРІ (методика Г. Айзенка) // Альманах психологических тестов – Москва, 1995. – С. 217–224.
- Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина // Практическая психодиагностика : методики и тесты : учебное пособие / ред. и сост. Райгородский Д.Я. – Самара, 2001. – С. 549–558.
- Петров В.Е., Мальцева Т.В. Психологическое консультирование сотрудников органов внутренних дел. – Домодедово : Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2013.
- Прикладная юридическая психология : учеб. пособие для вузов / под ред. А.М. Столяренко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
- Пряхина М.В. Организация психологической службы в органах внутренних дел : учебное пособие. – Санкт-Петербург : Изд-во СПб ун-та МВД России, 2009.
- Пугачева Е.В. Развитие управленческой компетентности руководителей органов внутренних дел : монография / Е.В. Пугачева, И.В. Гайдамашко. – Москва, 2011.
- Реан А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А.А.Реан, А.Р.Кудашев, А.А.Баранов. – Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 479 с.
- Сомов А.В., Мальцева Т.В. Личностные качества и их значение в управленческой деятельности руководителя органов внутренних дел // Прикладная юридическая психология. – 2012. – № 4. – С. 105–109.
- Alderson W. (1995). Value of the Person: Theory R Concept, Pittsburgh: Value of the Person, 192–210.
- Anderson T. D. (2000). Every officer is a leader. New York: St. Lucie Press, 408.
- Blanchard K.H. (1997). Mission possible: Becoming a world-class organization. New York: McGraw-Hill, 366.
- Buss D., & Cantor N. (Eds). (1989). Personality psychology. *Recent trends and emerging directions*. N.-Y., ets.: Springer-Verlag. doi: 10.1007/978-1-4684-0634-4
- Cattell R. (1965). The Scientific Analysis of Personality. London: Penguin Books, Limited, 225.
- Fiedler F.E. (1992). How do you make leaders more effective: new answers to an old puzzle. *Organizational Dynamics*, Autumn, 3–18. doi: 10.1016/0090-2616(72)90008-3
- Greene J. (1998). Evaluating Planned Change Strategies in Modern Law Enforcement: Implementing Community-Based Policing. *Brodeur J.P.*, 146.
- Ivkovic S.K. (2008). The Contours of Police Integrity across Eastern Europe. *International Criminal Justice Review*, 18(1), 59–82. doi: 10.1177/1057567708315621
- Kelsen H. (1961). General Theory of Law and State. New-York: Russell and Russell, 230–231.
- Nickerson R.S., Perkins D.N. & Smith E.E. (1985). The teaching of thinking. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Roe A. (1956). The Psychology of occupations. N.Y.: Willey, 348. doi: 10.1037/13192-000
- Stevens D.J. (2001). Community policing and managerial techniques: total quality-management techniques. *The Police Journal*, 74, 26–41. doi: 10.1177/0032258X0107400104
- Super D.E., & Bahn M.J. (1971). Occupational psychology. London, Tavistock.
- Thibault E. A., Lynch L. M., & McBride R. B. (2001). Proactive Police Management. New York: Prentice Hall, 340.
- The Police Community of the Americas (Ameripol). Retrieved from: <https://en.wikipedia.org/wiki/Ameripol> (accessed: 25.09.2019).

References:

- Alderson W. (1995). Value of the Person: Theory R Concept, Pittsburgh: Value of the Person, 192–210.
- Anderson T. D. (2000). Every officer is a leader. New York: St. Lucie Press, 408.
- Andreeva I.A. & Korchmaryuk V.A. (2008). Methods of organizing socio-psychological research in the internal affairs bodies: manual. Moscow, TSOKR MVD Rossii.
- Bakumenko V.D. (2007). Trends and factors of influence of public administration transformations on the adoption of public management decisions. *[Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyy vestnik]*, 11,1–8.
- Blanchard K.H. (1997). Mission possible: Becoming a world-class organization. New York: McGraw-Hill, 366.
- Buss D., & Cantor N. (Eds). (1989). Personality psychology. *Recent trends and emerging directions*. N.-Y., ets.: Springer-Verlag. doi: 10.1007/978-1-4684-0634-4
- Cattell R. (1965). The Scientific Analysis of Personality. London: Penguin Books, Limited, 225.
- (1995). Eysenck Personality Inventory (EPI) questionnaire. *[Almanakh psikhologicheskikh testov]*, Moscow, 217–224.
- Fiedler F.E. (1992). How do you make leaders more effective: new answers to an old puzzle. *Organizational Dynamics*, Autumn, 3–18. doi: 10.1016/0090-2616(72)90008-3
- Greene J. (1998). Evaluating Planned Change Strategies in Modern Law Enforcement: Implementing Community-Based Policing. *Brodeur J.P.*, 146.
- Ivkovic S.K. (2008). The Contours of Police Integrity across Eastern Europe. *International Criminal Justice Review*, 18(1), 59–82. doi: 10.1177/1057567708315621

- Kazak T.V. (2015). Professional self-actualization and psychosocial adaptation of employees of internal affairs bodies: monograph. Minsk, RIVSH, 360.
- Kelsen H. (1961). General Theory of Law and State. New-York: Russell and Russell, 230–231.
- Korenev A.P. (2002). Fundamentals of management in the internal affairs bodies: Textbook for universities. Moscow, Moskovskiy universitet MVD Rossii.
- Kubyshko V.L. (2017). Improving the psychological work in the system of moral and psychological support for the operational and official activities of the personnel of the internal affairs bodies. *National Psychological Journal*, 4(28), 95–103. doi: 10.11621/npj.2017.0409
- Nickerson R.S., Perkins D.N. & Smith E.E. (1985). The teaching of thinking. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Petrov V.E., & Maltseva T.V. (2013). Psychological consultation of employees of internal affairs bodies. [*Vserossiyskiy institut povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov MVD Rossii*]. Domodedovo.
- Pryakhina M.V. (2009). The organization of the psychological service in the internal affairs bodies: Textbook. St. Petersburg, Izdatel'stvo SPb universiteta MVD Rossii, 314.
- Pugacheva E.V. (2011). Development of managerial competence in the department heads of internal affairs bodies: Monograph. Moscow, Ministerstvo vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii, Akademiya Ekonomicheskoy bezopasnosti.
- Raygorodsky D.Ya. (Ed.) (2001). Multilevel personality questionnaire "Adaptability" (MLO-AM) by A.G. Maklakova and S.V. Chermianina. [*Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testy. Uchebnoe posobie*]. Samara, 549–558.
- Rean A.A. (2006). Psychology of personality adaptation. Analysis. Theory. Practice. SPb, Prime-EUROSNAK, 479.
- Roe A. (1956). The Psychology of occupations. N.Y.: Willey, 348. doi: 10.1037/13192-000
- Somov A.V., & Maltseva T.V. (2012). Personal qualities and their importance in managerial activities of the head of internal affairs bodies. [*Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya*], 4, 105–109.
- Stevens D.J. (2001). Community policing and managerial techniques: total quality-management techniques. *The Police Journal*, 74, 26–41. doi: 10.1177/0032258X0107400104
- Stolyarenko A.M. (Ed.) (2001). Applied legal psychology: Textbook. The allowance for universities. Moscow, UNITY-DANA, 34.
- Super D.E., & Bahn M.J. (1971). Occupational psychology. London, Tavistock.
- Thibault E. A., Lynch L. M., & McBride R. B. (2001). Proactive Police Management. New York: Prentice Hall, 340.
- The Police Community of the Americas (Ameripol). Retrieved from: <https://en.wikipedia.org/wiki/Ameripol> (accessed: 25.09.2019).
- Vakhnina V.V. (2000). Psychological features of motivation of the heads of the police department: Ph.D. in Psychology, Thesis. Moscow.
- Vakhnina V.V., & Trubochkin V.P. (2005). Diagnosis and motivational of employees for service in law enforcement bodies: manual. Moscow.