

Психология труда, инженерная психология, эргономика

УДК 159.9

DOI: 10.35750/2071-8284-2019-3-204-214

А.С. Душкин

кандидат психологических наук, доцент

Санкт-Петербургский университет МВД России

Российская Федерация, 198206, Санкт-Петербург, ул. Лётчика Пилютова, д. 1

ORCID 0000-0001-9139-1585. E-mail: dushkin-ac@mail.ru

К.В. Злоказов

кандидат психологических наук, доцент

Санкт-Петербургский университет МВД России

Российская Федерация, 198206, Санкт-Петербург, ул. Лётчика Пилютова, д. 1

ORCID 0000-0002-0664-8444. E-mail: zkirvit@yandex.ru

Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел по вопросам эффективного управления служебным коллективом

Аннотация. В статье обсуждаются сущность и содержание основных направлений психологического консультирования руководителей органов внутренних дел. Актуальность обосновывается необходимостью определения специфики консультирования руководителей органов внутренних дел, систематизации представлений о видах психологического консультирования руководителей психологом. Психологическое консультирование определяется как разновидность организационного консультирования, нацеленного на формирование управленческой компетентности руководителя посредством овладения им психолого-педагогическими знаниями, умениями и навыками. Предметная область психологического консультирования руководителя определяется в контексте основных направлений управления служебным коллективом.

Описываются пять направлений консультирования руководителя: 1) организация отбора и назначения сотрудников на должность с учётом индивидуально-психологических особенностей личности и групповой сплоченности; 2) организация и проведение мероприятий морально-психоло-

гического обеспечения; 3) формирование благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах, а также вопросы совершенствования стиля и методов управления сотрудниками; 4) участие руководителя в минимизации последствий чрезвычайных происшествий и их профилактике; 5) оптимизация оперативно-служебной деятельности подчинённого подразделения.

Результаты психологического консультирования разделяются на первичные, связанные с повышением управленческой компетентности и эффективности управления подчинённым личным составом, вторичные, связанные с осознанием руководителем ценности психолого-педагогических знаний в области управления служебным коллективом.

Ключевые слова: организационное консультирование, консультирование руководителей, управление персоналом, психологическое сопровождение, управленческая компетентность, психологическая работа, обучение руководителей

Для цитирования: Душкин А.С., Злоказов К. В. Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел по вопросам эффективного управления служебным коллективом // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2019. – № 3 (83). – С. 204-214. DOI: 10.35750/2071-8284-2019-3-204-214.

Anton S. Dushkin

Cand. Sci. (Psy.), Docent

Saint-Petersburg University of the MIA of Russia

1, Letchika Pilyutova str., Saint-Petersburg, 198206, Russian Federation

ORCID 0000-0002-0664-8444. E-mail: dushkin-ac@mail.ru

Kirill V. Zlokazov

Cand. Sci. (Psy.), Docent

Saint-Petersburg University of the MIA of Russia

1, Letchika Pilyutova str., Saint-Petersburg, 198206, Russian Federation

ORCID 0000-0002-0664-8444. E-mail: zkirvit@rambler.ru

A psychological counseling police executives for effectively manage police teams and departments

Annotation. The article examines the nature and content of the main directions of psychological counseling police executives. The relevance is justified by the need to determine the specifics of counseling for police leaders, systematize ideas about the types of psychological counseling of leaders by a psychologist.

Psychological counseling is defined as a type of organizational counseling aimed at developing the managerial competence of a leader through the acquisition of psychological and pedagogical knowledge, skills and abilities. The domain of psychological counseling of the executives is determined in the context of the main areas of management of the staff.

Five directions of consulting a police executives are described: 1) organization of selection and appointment of employees; 2) the organization and conduct of events of moral and psychological support; 3) the formation of a favorable socio-psychological climate in police teams and department, as well as issues of improving the style and methods of managing employees; 4) the participation of the leader in minimizing the consequences of emergencies and their prevention; 5) optimization of the operational activities of the police officer.

The results of psychological counseling are divided into primary, associated with improving managerial competence and the effectiveness of managing subordinate personnel, secondary, associated with the realization by the head of the value of psychological and pedagogical knowledge in the field of management of the staff.

Keywords: organizational consulting, consulting of managers, personnel management, psychological support, managerial competence, psychological work, training of managers

For citation: Dushkin A. S., Zlokazov K. V. A psychological counseling police executives for effectively manage police teams and departments // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2019. – № 3 (83). – P. 204-214. DOI: 10.35750/2071-8284-2019-3-204-214.

Актуальность. В основе эффективного управления служебным коллективом органов внутренних дел (далее – ОВД) лежит знание руководителем психологических механизмов деятельности подчинённого личного состава, понимание влияния психологических факторов на служебное поведение сотрудников в различных условиях оперативно-служебной деятельности. Востребованность психологических знаний в управлении служебным коллективом подчеркивается возложением на психолога подразделений, органов, организаций МВД России функции консультирования руководителя¹. Анализ работ, посвящённых консультированию руководителя психологом органа внутренних дел, показывает актуальность данного вида деятельности, его сложность и многоаспектность². В последнее десятилетие вопросы консультирования руководителей ОВД психологами неоднократно становились предметом научных исследований [1; 2; 3; 4], поднимались в научной публицике. Вместе с тем необходимость обращения к этому вопросу обусловлена развитием системы управления в органах внутренних дел, необходимостью совершенствования психологической работы с руководящим составом органов, организаций и подразделений МВД России.

В целях развития представлений о сущности психологического консультирования руководителей ОВД данная статья систематизирует основные направления консультирования, представляя их содержание через призму эффективного управления деятельностью служебного коллектива. Под этим углом зрения приводится авторская интерпретация функционала психологического консультирования, рассматривается проблематика организации деятельности служебного коллектива органов внутренних дел.

Психологическое консультирование руководителя ОВД определяется нами как вид организационного консультирования, нацеленный

на развитие представлений руководителя о психолого-педагогических аспектах управления.

Предметная область психологического консультирования определяется задачами повышения управленческой компетентности руководителя органов внутренних дел. Её составляют запросы руководителя о совершенствовании психологических знаний, развитии умений, навыков и формировании психолого-педагогической компетентности по их применению в практике управления. Таким образом, в отличие от организационного консультирования, осуществляемого психологом, психологическое консультирование руководителя посвящено не только информированию, но развитию психолого-педагогической компетентности в области управления [5].

Организация психологом консультативных мероприятий с руководящим составом ОВД должна быть подчинена решению конкретных управленческих задач психологически обоснованными способами, ориентироваться на достижение предметных результатов, которыми могут выступать представления, умения и навыки руководителя в области управления служебным коллективом³.

Задачами психологического консультирования руководителя органов внутренних дел выступают:

- оценка уровня психологических знаний, умений, навыков и уровня психолого-педагогической компетентности руководителя в практике управления;
- определение направлений, форм и методов психологического консультирования;
- проведение занятий с руководителем, разработка психологически обоснованных предложений, рекомендаций по эффективному управлению служебным коллективом;
- совершенствование методов и средств психологического консультирования.

Результаты консультирования. Первичным результатом консультирования выступает необходимая для эффективного управления служебным коллективом психолого-педагогическая компетентность руководителя. Вместе с тем повышение компетентности руководителя предполагает не только расширение объёма профессиональных знаний, умений и навыков,

¹ Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 [Электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 02.09.2019).

² Авраменко Н.Н. Психологическое консультирование как средство личностного развития практических психологов в процессе их профессиональной подготовки : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Авраменко Наталия Николаевна. – Калуга, 2003. – 197 с.

³ Реуцкая И. Е. Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел при затруднениях в профессиональном росте личности : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Реуцкая Ирина Евгеньевна. – Москва, 2005. – 252 с.

но и формирование на их основе психологически обоснованных ценностных ориентиров и стандартов управления [6].

Комплексным результатом психологического консультирования, по нашему мнению, следует считать изменение представлений руководителей ОВД о значении психолого-педагогических знаний, умений и навыков в управлении служебным коллективом. Признаками этого выступает предпочтение психологически обоснованных стратегий в решении управленческих задач. Кроме того, руководитель, осознавая важность развития взаимоотношений участников служебного коллектива, стремится формировать личные и деловые качества сотрудников. Как показывают зарубежные исследования, психологическое консультирование выступает технологией сопровождения профессионального становления руководителей полиции, объединяющей в себе методы измерения, оценки, развития и поддержки навыков эффективного управления [7].

Направления консультирования руководителей. Эффективное управление служебным коллективом требует от руководителя специальных психологических познаний и опыта их применения. В этой связи ведущими направлениями управленческой деятельности руководителя выступают:

- 1) организация отбора и назначения сотрудников на должность с учётом индивидуально-психологических особенностей личности и групповой сплочённости;
- 2) организация и проведение мероприятий морально-психологического обеспечения;
- 3) формирование благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах, а также вопросы совершенствования стиля и методов управления сотрудниками;
- 4) участие руководителя в минимизации последствий чрезвычайных происшествий и их профилактике;
- 5) оптимизация оперативно-служебной деятельности подчиненного подразделения.

Раскром содержание данных направлений более подробно.

Отбор и назначение сотрудников на должность. Поскольку служба в органах внутренних дел предъявляет повышенные требования к добросовестности сотрудников, выполнению ими служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне, мероприятия по отбору кандидатов и назначению сотрудников на должность включают в себя изучение мотивов

поступления на службу⁴, личных и деловых качеств⁵. Соответственно, при принятии решения о приёме кандидата на службу в ОВД руководитель подразделения, органа или организации МВД России учитывает результаты профессионального психологического отбора, поэтому консультирование предполагает информирование руководителя о психологических критериях отбора кандидатов на службу, назначения действующих сотрудников подразделения на новую должность. При этом психологу важно сформировать у руководителя представление не только о нормативно определённых требованиях к отбору кандидатов на службу в органы внутренних дел, но и психологических особенностях деятельности сотрудника в данной должности. Они могут быть обусловлены типологическими особенностями – свойствами силы, уравновешенности нервной системы, могут быть связаны с качествами личности – общительностью, упорством и настойчивостью. К примеру, при подборе кандидата на должность делопроизводителя руководитель подразделения должен понимать, что важные для этой должности качества определяются свойствами темперамента. Так, внимательность определяется слабостью нервной системы, точность зависит от ригидности, способность к выполнению нескольких задач одновременно – пластичности. Краткий тест этих свойств у нескольких соискателей должности позволит выбрать наиболее подходящего кандидата. Конечно, для принятия объективного решения руководитель должен знать как о желательных личных и деловых качествах соискателя должности, так и нежелательных.

В ситуации замещения вакантной должности кандидатами из числа действующих сотрудников органов внутренних дел психологу целесообразно предложить руководителю определить критерии для отбора наиболее подходящего кандидата. При этом наряду с личными и деловыми качествами следует принимать во внимание специфику деятельности, существующий в подразделении социально-психологический климат.

⁴ Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 01 февраля 2018 г. № 50 [Электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 02.09.2019).

⁵ Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259 // Российская газета. – 2012. – 12 дек. – № 286.

В результате консультирования с психологом подразделения руководитель должен представлять требования к психологическим свойствам и качествам личности, иметь представление об их проявлении у соискателей вакантной должности. При проведении аттестационных мероприятий психологу целесообразно ориентировать руководителя на внимание к уровню компетентности сотрудника, проявление им личных и деловых качеств, а также на профессионально важные качества личности⁶. Принимая решение о назначении на должность, руководителю важно представлять уровень компетентности кандидата, в частности, соответствие профессиональных знаний и навыков квалификационным требованиям по замещаемой им должности, личных и деловых качеств – задачам деятельности и условиям ее осуществления.

Итак, консультирование руководителя на предмет психологически обоснованных требований к личным и деловым качествам кандидатов на службу, назначения сотрудников на вакантные должности повышает эффективность работы по комплектованию подразделения – в первую очередь за счёт отбора наиболее профессионально компетентных и мотивированных сотрудников, во-вторых, вследствие оценки степени соответствия психологических особенностей соискателей требованиям должностных обязанностей, условиям деятельности. Учёт психологических закономерностей благоприятно сказывается на деятельности служебного коллектива, морально-психологическом состоянии подчинённых сотрудников.

Организация и проведение мероприятий морально-психологического обеспечения. Консультирование в этой области, как правило, осуществляется посредством предоставления психологом руководителю подразделения информации нескольких видов, а также помощи в выборе психологически обоснованных форм, методов и средств морально-психологического обеспечения. В ходе консультирования руководитель должен получать от психолога информацию об актуальном морально-психологическом состоянии подчинённого личного состава, показателях социально-психологического климата, служебной дисциплины и законности.

От детальности, точности этих сведений зависит качество организации работы, эффективность действий руководителя, а также определённых им исполнителей.

Благодаря информации психолога, руководитель служебного коллектива определяет конкретные мероприятия морально-психологического обеспечения по направлениям воспитательной, психологической, социальной, культурно-просветительской работы, работы по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава⁷

Консультируя, психологу подразделения следует предоставлять руководителю подразделения сведения о наиболее эффективных формах, методах и средствах осуществления морально-психологического обеспечения. Для этого при подготовке к консультированию целесообразно проанализировать опыт организации воспитательной работы, культурно-массовых мероприятий, психологической и социальной работы в данном подразделении и критически переосмыслить его, связав с положительным опытом других органов, организаций, подразделений МВД России.

Важно акцентировать внимание руководителя на подборе форм, методов и средств работы с учётом реализации мероприятий морально-психологического обеспечения прошлых лет. Целесообразность их применения должна определяться, исходя из оценки морально-психологического состояния личного состава. Принципиальная позиция психолога в вопросе организации морально-психологического обеспечения должна исключать поверхностность, шаблонность в выборе форм и методов.

В результате консультирования руководитель подразделения должен чётко представлять задачи морально-психологического обеспечения применительно к каждой категории сотрудников ОВД. К примеру, мероприятия индивидуальной воспитательной работы с сотрудниками, имеющими трудности с адаптацией к условиям служебной деятельности, должны отличаться от мероприятий по отношению к сотрудникам, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

⁶ Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 01 февраля 2018 г. № 50 [Электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 02.09.2019).

⁷ Методические рекомендации по организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: письмо ДГСК МВД России от 10 октября 2018 г. № 21/8/10998

⁸ Реуцкая И. Е. Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел при затруднениях в профессиональном росте личности : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Реуцкая Ирина Евгеньевна. – Москва, 2005. – 252 с.

Консультирование позволяет руководителю подобрать методы работы с сотрудниками, опираясь на знания об индивидуально-психологических особенностях личности, современных психологических практиках работы.

К примеру, формирование у сотрудников ответственности как важного профессионального качества должно основываться на психологических представлениях о мотивации ответственного поведения, анализе проявлений безответственности и попустительства, приёмах и средствах формирования ответственного отношения к порученным обязанностям.

Итак, психологическое консультирование позволяет руководителю подразделения организовывать морально-психологическое обеспечение деятельности подразделения. Большое значение имеют виды и содержание предоставляемой информации. Во-первых, результаты мониторинга морально-психологического состояния служебного коллектива, показатели оперативно-служебной деятельности. Во-вторых, сведения об индивидуально-психологических особенностях сотрудников, определяющих их профессиональную деятельность, трудности в адаптации, нарушениях служебной дисциплины, взаимоотношениях с другими сотрудниками. В-третьих, информация о психологически обоснованных формах, методах и средствах осуществления морально-психологического обеспечения. На основе полученной от психолога информации руководитель планирует задачи морально-психологического обеспечения, предусматривает реализующие их мероприятия, определяет сроки и способы контроля за их исполнением.

Формирование благоприятного социально-психологического климата, в том числе совершенствование стиля и методов управления подчиненным личным составом. Роль руководителя в формировании социально-психологического климата в подчинённом подразделении является ключевой. Руководитель в органах внутренних дел обладает максимальным воздействием на подчинённых сотрудников, его отношение, стиль и методы управления определяют сущность служебного коллектива, уровень его развития и характер взаимоотношений в нём, поэтому консультирование по вопросам социально-психологического климата должно совершенствовать компетентность руководителя ОВД по нескольким направлениям. К ним относятся знание о сущности коллектива, умение оценивать свойства служебного коллектива и влиять на их проявление.

Для этого психолог должен расширять знание руководителя о психологических особенностях служебного коллектива, его свойствах, критериях и показателях оценки взаимоотношений в нём. В основе знания должно лежать представление о служебном коллективе как о группе сотрудников, объединённых общими целями и задачами, достигших в процессе совместной деятельности определённого уровня развития.

Сплочённость сотрудников выступает важным условием эффективности оперативно-служебной деятельности [8]. С формальной точки зрения, сплочённость зависит от понимания сотрудниками своих задач, а также от порядка взаимодействия друг с другом по служебным вопросам. Но руководитель должен понимать, что сплочённость сотрудников определяется не только формально, но и неформально, за счет эмоционального отношения. Соответственно, полноценное руководство должно охватывать обе структуры взаимоотношений сотрудников, а руководитель – выполнять роль и организатора деятельности, и эмоционального лидера.

Помощь психолога в повышении сплочённости может выражаться в представлении сведений о структуре формального и неформального взаимодействия сотрудников, видах эмоциональных отношений, ценностных ориентаций и степени их выраженности в коллективе. Социометрический и референтометрический анализ взаимоотношений будет полезным источником информации о сплочённости, микрогруппах внутри служебного коллектива, их неформальных лидерах, эмоциональных предпочтениях сотрудников.

Руководителю необходимо уметь сплачивать сотрудников вокруг целей и задач деятельности коллектива. Для достижения этого психолог должен разъяснить методы и приёмы преодоления разногласий между сотрудниками, разрешения конфликтов между группировками. Поскольку отношения между сотрудниками и руководителем строятся с позиций субординации, важно использовать не только формальные, но и неформальные способы воздействия. Другими словами, помимо требования, руководитель должен демонстрировать собственным поведением групповые ценности, стандарты отношения к деятельности. Доводя до подчинённых требования, ему следует показывать свои цели и ценности, действуя целенаправленно и последовательно, поддерживая сотрудников, следующих его примеру.

Вопросы формирования социально-психологического климата должны быть предметом

консультирования руководителя [9]. Психологу целесообразно развивать и поддерживать представления о сущности климата и образующих его механизмах. Руководитель должен понимать, что благоприятный климат зависит не только от объективных причин, связанных с оплатой труда, режимом деятельности или условиями, в которых она протекает. Во многом он определяется субъективными причинами: удовлетворенностью сотрудников взаимодействием друг с другом и руководителем, пониманием важности целей и задач деятельности, отношением к деятельности и друг другу.

Следовательно, регулируя социально-психологический климат, руководитель должен иметь представление об отношении каждого участника коллектива к деятельности и коллективу. Консультация психолога должна помочь руководителю понять мотивы, цели и предпочтения сотрудников, а также сформировать индивидуальный подход к каждому из них. Важно, чтобы психологическое информирование не ограничивалось теоретическими знаниями, а затрагивало реальные представления сотрудников о себе, служебной деятельности, сотрудниках и руководителе.

Суммируя, необходимо подчеркнуть, что психологическое консультирование руководителя по вопросам социально-психологического климата основывается на предоставлении психологом информации о теоретических основах функционирования коллектива, методов воздействия на его участников. Помимо этого, воздействие руководителя на служебный коллектив должно строиться на точных сведениях о структуре взаимоотношений между сотрудниками, их статусе, отношении к руководителю и субъективной удовлетворенности совместной деятельностью.

Участие руководителя в минимизации последствий чрезвычайных происшествий и их профилактике. Консультирование руководителя по вопросу чрезвычайных происшествий, их последствий, а также профилактике их возникновения основывается на представлениях о рисках возникновения, психологических последствиях и направлениях профилактики.

Наиболее распространёнными видами чрезвычайных происшествий выступают природные бедствия, аварии и техногенные катастрофы. В случае возникновения чрезвычайных происшествий подобного рода личный состав органов, организаций, подразделений МВД России осуществляет мероприятия по предупреждению и ликвидации последствий про-

исшествий, обеспечивает охрану общественного порядка, безопасности и спокойствия населения; пресекает совершение преступлений и правонарушений. Помимо этого, сотрудники участвуют в спасении людей, предоставляют неотложную помощь пострадавшим, беспомощным или терпящим бедствие. Для управления служебным коллективом в этих условиях руководитель подразделения должен обладать специальными психологическими знаниями [10]. К ним относится представление о воздействии чрезвычайных происшествий на психологическое состояние и деятельность сотрудников в этих условиях. Для этого можно использовать видео- и фотоматериалы, дневники и отчёты сотрудников, принимавших участие в ликвидации аварий, последствий террористических актов, природных бедствий. Комментарии психолога должны быть направлены на описание механизмов функционирования психики человека в подобных ситуациях.

Руководитель должен понимать значимость сохранения психологического здоровья сотрудников подчинённого подразделения в условиях чрезвычайных происшествий. Психологу целесообразно ориентировать руководителя на внимание к психическому и физическому состоянию подчинённых, разъяснить порядок взаимодействия с медицинскими, психологическими работниками, предусмотреть организацию первичных мероприятий психологического сопровождения сотрудников. Для этого психологу необходимо сформировать представление руководителя о стрессовом расстройстве, психологической травме лиц, оказавшихся в условиях чрезвычайных происшествий. При этом важно акцентировать внимание на технологиях оценки состояния подчинённых. Полученная информация должна позволять выявлять признаки физического и психического переутомления, состояний «профессионального выгорания», психологической демобилизации и гипермобилизации, дистресса и посттравматических стрессовых состояний. Целесообразно организовать практические занятия, посредством которых развить навыки руководителя по регуляции психического состояния, снабдить эффективными приёмами самоуправления, полезными для освоения сотрудниками в служебном коллективе. Уверенное освоение нескольких видов приёмов позволит руководителю обучить сотрудников.

В результате консультирования руководитель должен понимать причины, условия и механизмы формирования постстрессовых со-

стояний, знать последствия их влияния на качество и результативность деятельности, уметь оценивать их выраженность у сотрудников, а также осуществлять действия по снижению негативного воздействия.

Другим направлением консультирования руководителя выступает профилактика чрезвычайных происшествий, совершенных личным составом [11]. В силу субъективных причин возникновение чрезвычайных происшествий может быть связано с поведением подчинённых сотрудников, например, с несоблюдением требований служебной дисциплины и законности, нарушением правил эксплуатации технических средств, правил техники безопасности. Их основными причинами выступают неосторожность и самонадеянность.

В процессе консультирования психологу необходимо разъяснить руководителю психологические причины, определяющие неосмотрительное, попустительское отношение к правилам и нормам безопасности. При этом важно обратить внимание на две основные группы факторов, лежащих в основе небрежного отношения и бесконтрольного поведения.

Первая определяется проявлением черт темперамента и характера. Причинами халатности и небрежности выступают дефекты сдерживающих, тормозных процессов высшей нервной деятельности. Определенную роль играет сформированный в процессе воспитания стиль отношения к себе и окружающим, и его акцентированные проявления – демонстративность, эмотивность и пр.

Вторая группа вызвана осознанным стремлением к рискованному поведению. Переживание чувства опасности позволяет сотруднику удовлетворить потребности в острых ощущениях, ярких переживаниях. Нередко оно выступает средством отвлечения от межличностных проблем, конфликтов, а также способом привлечения внимания окружающих людей.

Психологическими аспектами профилактики выступает формирование у подчинённых механизмов контроля над проявлениями попустительства и самонадеянности. Основным инструментом профилактики чрезвычайных происшествий выступает беседа. Беседа может осуществляться в индивидуальной и групповой формах.

Предметом беседы является разъяснение сотруднику его моральной и правовой ответственности за совершение действий, приводящих к чрезвычайному происшествию. С психологической точки зрения, осознание

сотрудником социальных и правовых последствий такого поведения является основой механизма контроля над собственным поведением. При этом руководитель должен отчётливо представлять алгоритм её проведения для разных психологических побуждений неосторожного поведения. В процессе взаимодействия с психологом полезной будет разработка плана беседы, учитывающего различные мотивы деструктивного поведения сотрудника.

Психологические рекомендации должны побуждать руководителя к развитию особого отношения подчинённых к чрезвычайным происшествиям. Руководителю целесообразно формировать в служебном коллективе представление о нетерпимости к самонадеянности, попустительству и бесконтрольности поведения. Для этого, в ходе анализа чрезвычайных происшествий необходимо давать оценку причинам нарушений служебной дисциплины, правил дорожного движения, техники безопасности при обращении с оружием и пр. Критически оценивая халатное отношение виновных лиц, руководитель должен показывать правильную модель поведения, поощрять действия сотрудников по самоконтролю и взаимоконтролю.

В завершение конкретизируем содержание консультативной работы психолога с руководителем по минимизации и профилактике чрезвычайных происшествий. Она включает два направления – обеспечение деятельности подразделения в условиях чрезвычайных происшествий и профилактику совершения чрезвычайных происшествий подчинённым подразделением.

В первом направлении консультирование направлено на формирование знаний о закономерностях воздействия чрезвычайных происшествий на психику сотрудников, умений оценивать признаки стрессовых реакций, психологических последствий, переживания дистресса, навыков регуляции психических состояний и самоуправления.

Второе направление консультирования должно совершенствовать способности руководителя по профилактике чрезвычайных происшествий в служебном коллективе: оценку психологических причин склонности к совершению чрезвычайных происшествий, умение проводить профилактические мероприятия в индивидуальной и групповой формах.

Оптимизация оперативно-служебной деятельности. Деятельность руководителя по совершенствованию оперативно-служебной деятельности подчинённых сотрудников является

особым предметом психологического консультирования [2]. В процессе такого консультирования обсуждаются вопросы применения современных психологических теорий, методов и практик для организации служебной деятельности. Кроме этого, запрос руководителя может быть направлен на изучение психологических средств повышения производительности коллектива при решении служебных задач в типовых и особых условиях деятельности [12].

Цель психологического консультирования – совершенствование знаний руководителя о психологических свойствах подчинённых сотрудников и служебного коллектива и развитие умений их использования в служебной деятельности. Самым общим видом консультирования выступает предоставление информации руководителю по интересующим его вопросам совершенствования деятельности служебного коллектива, психологическим особенностям его отдельных участников. В частности, уместно подготовить предложения, учитывающие особенности темперамента, черты характера, когнитивные способности сотрудников в реализации задач служебной деятельности. Рекомендации психолога должны опираться на достоверные сведения об индивидуальных особенностях сотрудников – данные опросников, тестов и экспертного оценивания. В результате консультирования руководитель должен понимать индивидуально-психологические особенности подчинённых, умело использовать их для постановки задач, мотивации к деятельности и контроля качества её выполнения.

Полезным при планировании деятельности сотрудников, распределении служебных поручений будет представление о совместимости и эмоциональных предпочтениях сотрудников в служебном коллективе [13]. Уровень психологической совместимости необходимо принимать во внимание, если к совместной деятельности привлекаются новые сотрудники. Их адаптация к коллективу усложняется, если они сталкиваются с межличностными противоречиями и конфликтами.

Следовательно, рекомендации психолога по совершенствованию деятельности служебного коллектива должны основываться на актуальных данных о психологических особенностях участников, объективно и точно характеризовать параметры межличностных отношений. Вместе с тем важно понимать, что предоставление информации не всегда сопровождается её применением руководителем. В этой связи необходимо побуждать руководителя к применению

психологически обоснованных рекомендаций в деятельности служебного коллектива. Для этого психолог может оказать практическую помощь: предусмотреть проведение социально-психологических тренингов на повышение уровня сплочения служебного коллектива. Кроме этого, психологическое консультирование может затрагивать способности самого руководителя в части управленческой компетентности⁸.

Взаимодействие руководителя и психолога может осуществляться по нескольким направлениям оптимизации деятельности: совершенствование способностей руководителя; совершенствование умений оценки психологических ресурсов подчинённых, а также оценки совместимости сотрудников при выполнении совместной деятельности.

Психологическое консультирование способностей руководителя, как правило, определяется запросами на совершенствование способностей:

- саморегуляции деятельности: определения целей, их иерархии, планирования этапов достижения, управления временем и ресурсами;
- социального познания: способностей понимать причины и предсказывать решения других людей; распознавать эмоциональное состояние и прогнозировать поведение окружающих;
- социального взаимодействия: способностей находить общий язык с коллективом, доносить до профессионального окружения собственные идеи, побуждать и вдохновлять коллег и подчинённых сотрудников [14].

При организации консультирования по этим направлениям психологу целесообразно стремиться к формированию у руководителя умений по применению психологических знаний. При этом следует предпочесть модель обучения через приобретение опыта иным моделям обучения. Обучение руководителя необходимо осуществлять, предоставляя практические задачи по регуляции, познанию или взаимодействию. При успешном их выполнении важно побуждать руководителя к анализу и осмыслению способов достижения им результатов. Осознанный опыт подобных действий будет формировать новую модель поведения.

Заключение. В статье представляется авторское видение особого вида психологического консультирования – консультирование руководителя органов внутренних дел, описываются его основные направления и даётся их краткая характеристика. Психологическое консультирование руководителя – разновидность организационного консультирования, нацеленная

на совершенствование способности руководителя управлять служебным коллективом посредством психолого-педагогических знаний, умений, навыков. Психологическое консультирование руководителей ОВД создает условия

для рационального и эффективного управления служебными коллективами, а способность его осуществлять свидетельствует о высоком уровне профессиональной подготовленности психолога органа внутренних дел.

Список литературы

1. Реуцкая И. Е. Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел при затруднениях в профессиональном росте личности : монография. – Москва: ВНИИ МВД России, 2007. – 164 с.
2. Гиздатова Т. Ю. Возможности организационно-психологического консультирования руководителей органов внутренних дел в решении задач регуляции служебного поведения подчинённых // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – Серия: Психология. – 2015. – № 4 (8). – С. 31–38.
3. Тюнис Л. Ю. Психологическое консультирование в процессе сопровождения профессионально-личностного развития руководителей органов внутренних дел // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2016. – № 3. – С. 38–48.
4. Жуковская И. В. Консультирование как ресурс профессионально-личностного развития руководителей территориальных органов внутренних дел // Прикладная юридическая психология. – 2017. – № 3. – С. 111–117.
5. Манухина Н. М., Манухина С. Ю. Анализ современных психологических подходов и технологий работы психолога-консультанта в организации // Вестник университета. – 2014. – № 6. – С. 279–283.
6. Котенев И. О. От теории потенциала личности руководителя к практике его развития в системе подготовки управленческих кадров полиции // Психолого-педагогические технологии в правоохранительной деятельности (Васильевские чтения – 2013) : материалы Всерос. науч.-практ. конф.: в 2 ч. – Ч. 1. – Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та МВД России, 2013. – С. 281–288.
7. Schafer J. A. Effective leaders and leadership in policing: traits, assessment, development, and expansion // Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. – 2010. – № 33 (4). – P. 644–663. DOI: 10.1108/13639511011085060.
8. Паршутин И. А. Психологические предпосылки повышения сплоченности в подразделения ОВД // Вестник Московского университета МВД России. – 2011. – № 5. – С. 41–43.
9. Ермолаев В. В., Бутурлакина Е. Н. Роль управленческого консультирования в морально-психологическом обеспечении процесса реформирования оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел // Вестник Воронежского института МВД России. – 2012. – № 3. – С. 132–136.
10. Котенев И. О. Психологические реакции работников милиции в чрезвычайных обстоятельствах и постстрессовые состояния: предупреждение и психологическая коррекция // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – № 1(3). – С.76–84.
11. Huberts L. W. J. C., Kaptein M., Lasthuizen, K. A study of the impact of three leadership styles on integrity violations committed by police officers // Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. – 2007. – № 30(4). – P. 587–607. DOI:10.1108/13639510710833884.
12. Бобкова И. Е. Психологическое сопровождение профессионального развития руководителей структурных подразделений территориальных органов внутренних дел на начальном этапе управленческой карьеры // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 2 (57). – С. 90–93.
13. Корablёв С. Е. Психолого-педагогические аспекты формирования психологической совместимости сотрудников органов внутренних дел / Педагогика и психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел: теория, методика, практика : материалы всероссийской научно-практической конференции/ сост. А.С. Душкин, Е.М. Марченко. – Санкт-Петербург, 2018. –С. 176–181.
14. Вахнина В. В., Бобкова И. Е. Взаимосвязь индивидуально-психологических качеств руководителей и особенностей реализации ими управленческой деятельности на начальном этапе развития карьеры // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2019. – Т. 24. – № 1 (76). – С. 41–47.

References

1. *Reutskaya I. E.* Psikhologicheskoe konsul'tirovanie rukovoditelei organov vnutrennikh del pri zatrudneniyakh v professional'nom roste lichnosti: monografiya. – Moskva: VNII MVD Rossii, 2007. – 164 с.
2. *Gizdatova T. Yu.* Vozmozhnosti organizatsionno-psikhologicheskogo konsul'tirovaniya rukovoditelei organov vnutrennikh del v reshenii zadach regulyatsii sluzhebного povedeniya, podchinennykh // Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. – Seriya:Psikhologiya. – 2015. – № 4 (8). – S. 31–38.
3. *Tyunis L. Yu.* Psikhologicheskoe konsul'tirovanie v protsesse soprovozhdeniya professional'no-lichnostnogo razvitiya rukovoditelei organov vnutrennikh del // Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya. – 2016. – № 3. – S. 38–48.
4. *Zhukovskaya I. V.* Konsul'tirovanie kak resurs professional'no-lichnostnogo razvitiya rukovoditelei territorial'nykh organov vnutrennikh del // Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya. – 2017. – № 3. – S. 111–117.
5. *Manukhina N. M., Manukhina S. Yu.* Analiz sovremennykh psikhologicheskikh podkhodov i tekhnologii raboty psikhologa-konsul'tanta v organizatsii // Vestnik universiteta. – 2014. – № 6. – S. 279–283.
6. *Kotenev I. O.* Ot teorii potentsiala lichnosti rukovoditelya k praktike ego razvitiya v sisteme podgotovki upravlencheskikh kadrov politzii / Psikhologo-pedagogicheskie tekhnologii v pravookhranitel'noi deyatel'nosti (Vasil'evskie chteniya – 2013) : materialy Vseros. nauch.-prakt. konf.: v 2 ch. – Ch. 1 – Sankt-Peterburg.: Izd-vo S.-Peterb. un-ta MVD Rossii, 2013. – S. 281–288.
7. *Schafer J. A.* Effective leaders and leadership in policing: traits, assessment, development, and expansion // Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. – 2010. – № 33 (4). – P. 644–663. – DOI:10.1108/13639511011085060.
8. *Parshutin I. A.* Psikhologicheskie predposylki povysheniya splochnosti v podrazdeleniya OVD // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. – 2011. – № 5. – S. 41–43.
9. *Ermolaev V. V., Buturlakina E. N.* Rol' upravlencheskogo konsul'tirovaniya v moral'no-psikhologicheskom obespechenii protsessa reformirovaniya operativno-sluzhebnoi deyatel'nosti organov vnutrennikh del // Vestnik Voronezhskogo instituta MVD Rossii. – 2012. – № 3. – S. 132–136.
10. *Kotenev I. O.* Psikhologicheskie reaktsii rabotnikov militsii v chrezvychaynykh obstoyatel'stvakh i poststressovye sostoyaniya: preduprezhdenie i psikhologicheskaya korektsiya // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. – 1996. – № 1 (3). – S. 76–84.
11. *Huberts L. W. J. C., Kaptein M., Lasthuizen K.* A study of the impact of three leadership styles on integrity violations committed by police officers // Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. – 2007. – № 30(4). – P. 587–607. – DOI:10.1108/13639510710833884.
12. *Bobkova I. E.* Psikhologicheskoe soprovozhdenie professional'nogo razvitiya rukovoditelei strukturnykh podrazdelenii territorial'nykh organov vnutrennikh del na nachal'nom etape upravlencheskoi kar'ery // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. – 2014. – № 2 (57). – S. 90–93.
13. *Korablev S. E.* Psikhologo-pedagogicheskie aspekty formirovaniya psikhologicheskoi sovmestimosti sotrudnikov organov vnutrennikh del / Pedagogika i psikhologiya v deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennikh del: teoriya, metodika, praktika : materialy vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii / sost. A.S. Dushkin, E.M. Marchenko. – Sankt-Peterburg, 2018. – S. 176-181.
14. *Vakhnina V. V., Bobkova I. E.* Vzaimosvyaz' individual'no-psikhologicheskikh kachestv rukovoditelei i osobennosti realizatsii imi upravlencheskoi deyatel'nosti na nachal'nom etape razvitiya kar'ery // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. – 2019. – T. 24. – № 1 (76). – S. 41–47.

© Душкин А. С., Злоказов К. В., 2019

Статья поступила в редакцию 30.06.2019 г.