
К проблеме психологического сопровождения профессионального развития руководителей подразделений территориальных органов внутренних дел на начальном этапе управленческой карьеры (принципы, цели, задачи, методы)

И.Е. Бобкова, адъюнкт кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами, факультета подготовки научно-педагогических кадров Академии управления МВД России

В данной статье рассматриваются некоторые проблемы психологического сопровождения руководителей подразделений территориальных органов внутренних дел на начальном этапе управленческой карьеры. В частности, автором выделены основные принципы психологического сопровождения сотрудников, впервые назначенных на руководящую должность, проанализированы мнения специалистов, осуществляющих психологическое сопровождение образовательного процесса. Автор определяет, что на сегодняшний день приобретает все большую актуальность детальное рассмотрение вопросов психологического сопровождения в ОВД. В контексте рассмотрения вопросов психологического сопровождения начинающих руководителей ОВД выделены и обоснованы основные направления деятельности психолога (изучение и обобщение передовых научных теорий и концепций по изучаемой теме, разработка и внедрение психодиагностического комплекса, психологическое консультирование, профессионально-психологическая подготовка, релаксация). В контексте общих задач, стоящих перед психологической службой ОВД, автор рассматривает основные цели психологического сопровождения начинающих субъектов управленческой деятельности.

Ключевые слова: психологическое сопровождение, руководитель, начальный этап управленческой карьеры, психодиагностика, социально-психологическое исследование, психологическое консультирование, психологическая подготовка, адаптация к должности, коррекционно-развивающие мероприятия.

В течение многих лет в МВД создавалась и совершенствовалась психологическая служба, которая на сегодняшний день зарекомендовала себя как необходимое звено в решении оперативно-служебных, кадровых и управленческих задач. Психологи органов внутренних дел осуществляют сопровождение различных направлений правоохранительной деятельности, в частности, осуществляют психологическое сопровождение сотрудников, заботясь о сохранении психологического здоровья, кадровой стабильности в подразделениях МВД России, развитии психолого-педагогической компетентности руководителей.

Анализируя психологические особенности деятельности психологов территориальных органов внутренних дел, следует определить суть психологического сопровождения, какие основные принципы и задачи включает в себя процесс психологической работы с руководителями на начальном этапе управленческой карьеры.

Важно отметить, что значительный вклад в развитие и обоснование системы психологического сопровождения внесли специалисты в области возрастной и педагогической психологии. Процесс психологического сопровождения формировался в образовательных учреждениях, в которых психологическая служба была создана значительно раньше, чем в правоохранительных органах. При этом термины «психологическое сопровождение», «психологическое обеспечение» вошли в лексикон психологов МВД с начала функционирования психологической службы.

Тогда же были определены основные идеи психологического сопровождения, первая из которых – научно-методическое обеспечение образовательного процесса, в ходе которого психолог в некоторой степени руководит процессом обучения и воспитания, составляет научно обоснованные рекомендации для участников учебно-воспитательного процесса. Необходимо, по мнению М.Р. Битяновой [3], оказывать психологическую помощь субъектам образовательного процесса при возникновении трудностей в реализации учебно-воспитательной деятельности со стороны педагогов и проявлении признаков психологической дезадаптации со стороны обучающихся. Необходимо осуществлять психологическое сопровождение обучающегося в период всего учебно-воспитательного процесса, понимая, что сопровождение – это движение рядом, вместе, при необходимости оказание психологической помощи, рассмотрения вариативности решения текущих психологических проблем – чуть впереди. Таким образом, при осуществлении психологического сопровождения в центре внимания находится личность, а основная задача психолога – организовать сотрудничество, взаимодействие, способствуя индивидуально-личностному развитию.

Другие авторы определяют психологическое сопровождение как вид помощи на определенном этапе развития в решении возникающих проблем или в их предупреждении [1]. Некоторые считают, что продуктивность психолого-педагогического сопровождения заключается в определении приоритетов деятельности психолога на каждом этапе образовательного процесса. Главная цель психологического сопровождения – создание условий для развития отношений всех субъектов учебно-воспитательного процесса, ориентация на зону ближайшего развития личности. С целью развития личностного потенциала была создана программа психологического сопровождения всех участников образовательного

процесса в среднем образовательном учреждении, которая определяет главной задачей личностное развитие [5].

По мнению Н.Г. Осуховой психолог в процессе сопровождения должен выступать как партнер, способный оказать необходимую помощь, минимизировать воздействие критической ситуации на психологическое здоровье, способствовать выходу личности на качественно новый уровень развития. Автор предлагает рассматривать психологическое сопровождение как поддержку психически здоровых людей, у которых на определенном этапе онтогенеза возникают личностные трудности [6]. По мнению специалистов в области возрастной и педагогической психологии, психологическое сопровождение образовательного процесса направлено на решение возникающих в ходе обучения и воспитания проблем. Так, Э.Ф. Зеер выделяет в процессе психологического сопровождения единство четырех функций: «диагностики возникшей проблемы, информации о проблеме и путях решения, консультации на этапе принятия решения и выработке плана решения проблемы, первичной помощи на этапе реализации плана решения» [4, с.105].

На сегодняшний день приобретает все большую актуальность детальное рассмотрение вопросов психологического сопровождения в ОВД. Так, анализируя проблемы юридической педагогики, которая является дополнением юридической психологии, А.М. Столяренко считает, что «покончено с практикой конструирования педагогических знаний для работников ОВД, основанной только на теории и опыте школьной педагогики с перефразировками типа «учащийся» - «сотрудник», «педагог» - «офицер, «начальник» [7].

Аналогичный вывод можно сделать и о психологическом сопровождении. Высокие требования к качеству работы с кадрами в ОВД определяют необходимость с уважением использовать основные теории психологического сопровождения, разработанные специалистами в области педагогической и социальной психологии, педагогики, акмеологии, расширить спектр рассмотрения вопросов психологического сопровождения в контексте юридической психологии.

Таким образом, данное психологическое исследование направлено на определение наиболее эффективных форм и методов психологического сопровождения начального этапа управленческой карьеры руководителей ОВД.

На сегодняшний день проведено немало исследований в области психологического сопровождения системы управления ОВД, в ходе которых рассмотрены проблемы психолого-управленческого потенциала личности, социальной группы и системы управления. Учеными были разработаны методы психологической диагностики профессионально-важных управленческих качеств, пути повышения социально-психологической компетентности руководящего состава ОВД (Н.В. Андреев, А.В. Буданов, В.В. Вахнина, И.В. Горлинский, М.Г. Дебольский, Ю.Г. Касперович, Л.Е. Киселева, А.И. Китов, И.О. Котенев, М.И. Марьин, Н.И. Мягких, А.И. Папкин, В.Е. Петров, Н.Ю. Портнягина, И.Е. Реуцкая, В.Н. Смирнов, А.М. Столяренко, В.П. Трубочкин, В.И. Черненилов). Проведенные психологические исследования анализировали особенности сотрудников ОВД уже с определенным управленческим опытом и стажем руководящей работы. По нашему мнению необходимо больше внимания уделять сотрудникам, которые впервые назначены

на руководящую должность, то есть начальникам структурных подразделений территориальных органов внутренних дел на начальном этапе развития карьеры. Именно в этот период формируются особенности управленческого стиля, который в дальнейшем может являться основой для развития управленческой компетентности. Нами была разработана программа психологического сопровождения руководителей на начальном этапе управленческой карьеры, которая будет способствовать формированию психолого-управленческой компетентности, развитию психолого-управленческого потенциала.

По нашему мнению, психологическое сопровождение начинающих субъектов управленческой деятельности в ОВД направлено на формирование социально-психологической компетентности, развитие психолого-управленческого потенциала. Таким образом, деятельность психолога ОВД с вновь назначенным руководителем должна быть организована с момента назначения сотрудника на руководящую должность и ориентирована на профилактику и минимизацию возможных психологических сложностей становления в должности.

В этой связи нами были выделены основные принципы психологического сопровождения руководителей на начальном этапе управленческой карьеры:

1. Принцип научной обоснованности определяет необходимость использовать в работе подтвержденные научными исследованиями факты, опираться на научные теории, применять методический инструментарий, проверенный и адаптированный для определенной категории сотрудников.

2. Принцип планомерности и непрерывности психологической работы с начинающими руководителями отражает наличие системы психологической работы. В соответствии с данным принципом психолог работает таким образом, что не возникает ситуация, когда проблема становления в должности начинающих субъектов управленческой деятельности становится очевидной. Психологические проблемы негативным образом отражаются на профессиональном и личностном развитии руководителя, на процессе оперативно-служебной деятельности, социально-психологическом климате в коллективе. Следовательно психологическое сопровождение осуществляется с того момента, когда сотрудник впервые назначен на руководящую должность, что обеспечивает оказание своевременной помощи при возникновении трудностей адаптации к должности.

3. Принцип эффективности предписывает психологу проводить целенаправленную, ориентированную на положительный результат работу с начинающими руководителями, цель которой - развитие личности в целом и управленческой компетентности в частности.

4. Принцип психологической целостности, выделенный А.М. Столяренко в рамках рассмотрения специальных методологических принципов юридической психологии, отражает необходимость рассмотрения и анализа отдельных юридико-психологических вопросов, отдельных социально-психологических явлений, качеств личности руководителя в контексте определенной ситуации [8, с. 34].

5. Принцип динамичности указывает на то, что психологическая работа проводится с учетом динамики ситуации и развития профессионально-важных

качеств руководителя, выявляющейся в ходе мониторинга процессов профессионально-управленческого становления.

6. Принцип объективности исключает влияние на организацию психологической работы личных взглядов, установок, амбиций, симпатий психолога. Иными словами, недопустимо интегрировать личные эмоции психолога в процесс психологического сопровождения.

7. Принцип профессиональной этики связан с недопустимостью разглашения информации, полученной в результате психологической работы, необходимостью корректного доведения результатов исследований личности и коллектива до заинтересованных лиц.

В контексте рассмотрения вопросов психологического сопровождения начинающих руководителей ОВД можно выделить основные направления деятельности психолога. Мы предлагаем условно разделить направления работы на вспомогательные: психологическая диагностика, наблюдение, социально-психологическое исследование; и коррекционно-развивающие: консультирование по вопросам управленческой деятельности, тренинги, деловые игры, лекционные занятия в рамках постоянно действующего семинара для руководителей, релаксация. В этой связи нами разработана программа психодиагностической работы, которая включает в себя не только психологическое тестирование, но и социально-психологические методы исследования. Использование данной программы позволит определить индивидуально-личностные качества руководителя, прогнозировать поведение в нестандартных, экстремальных ситуациях, позволит изучить социально-психологический климат в коллективе и составить необходимый комплекс психокоррекционной работы.

Таким образом, предпринята попытка выделить и обосновать основные направления психологического сопровождения начинающих руководителей ОВД.

1. Изучение и обобщение передовых научных теорий и концепций в области психологической работы с субъектами управленческой деятельности, опыта практической работы с руководящим составом ОВД. Данное направление поможет психологу осуществлять последовательную, основанную на научном знании работу с руководителями, избегать типичных ошибок, накапливать и анализировать опыт работы с субъектами управленческой деятельности.

2. Разработка и внедрение психодиагностического комплекса, применение которого целесообразно по истечении 4-5 месяцев после того, как сотрудник впервые назначен на руководящую должность. Сюда же мы относим и иные методы диагностики (включенное наблюдение, беседы с сотрудниками и руководителями иных подразделений, вышестоящим руководством об успешности первого этапа реализации управленческой деятельности вновь назначенным руководителем). Необходимо учитывать, что в последнее время психологами ОВД проводится достаточно большая диагностическая работа с личным составом, что вызывает некоторое напряжение, поверхностное, формальное отношение сотрудников к тестированию, повышает вероятность установочного поведения. В этой связи целесообразно выбрать для работы с начинающими руководителями краткие и информативные тестовые методики, которые позволяют при минимальной затрате

времени получить необходимую психологическую информацию. В частности, определить личностные особенности индивида, поведение в нестандартной, стрессовой ситуации, мнение руководителя по различным аспектам управленческой деятельности: поведение в конфликте, точку зрения на проблемы управления в ОВД в целом и конкретные проблемы руководителя в реализации управленческой деятельности, особенности восприятия своей роли в коллективе, отношение к подчиненным.

На наш взгляд, целесообразно использовать индивидуально-типологического опросник (ИТО), методику определения стратегий преодоления стрессовых ситуаций С. Хофболла (SACS), модифицированную методику «Незаконченные предложения», цветовой тест отношений (ЦТО) А.М. Эткинда, многофакторный личностный опросник CPI (Калифорнийский психологический опросник).

3. Проведение социально-психологических исследований в коллективах с вновь назначенными руководителями. В ходе данных исследований определяется социально-психологический тип руководителя, выявляется динамика развития коллектива после назначения нового начальника. Необходимо отметить, что «социально-психологическое исследование рекомендуется проводить в органах управления и подразделениях, имеющих опыт совместной работы не менее 6 месяцев, в которых уже возникли определенные устойчивые взаимоотношения. Перед проведением обследования необходимо ознакомиться с формальной структурой подразделения, для чего изучаются социально-демографические характеристики членов коллектива, а так же показатели успешности их оперативно-служебной деятельности» [2, с.8].

4. Психологическое консультирование субъектов управленческой деятельности по вопросам эффективного руководства. Выявленные в ходе проведения тестирования руководителей и социально-психологических исследований коллективов проблемы определяют необходимость проведения индивидуальных консультаций начинающих руководителей. При проведении данного вида психологической работы необходимо учитывать, что зачастую руководитель не всегда обращается за консультацией к психологу, не получается самостоятельно определить проблемную зону в реализации управленческой деятельности. В этой связи психологу необходимо инициировать общение с руководителем, на практике показать возможности консультативной помощи. Но возможна и обратная ситуация, когда руководитель на начальном этапе управленческой деятельности чрезмерно надеется на помощь психолога. При необходимости принимать управленческое решение, стремится получить советы и рекомендации психолога. Нетрудно предположить, что большинство руководителей, допускающих подобные проявления, избегают ответственности, проявляют нерешительность, слабую способность к самостоятельности в принятии управленческих решений.

5. Профессионально-психологическая подготовка, в рамках которой организуются лекции, семинары, тренинги для руководителей. Основная проблема данного направления работы в том, что зачастую занятия не имеют логической взаимосвязи, нет единой системы развития знаний об эффективном руководстве. Целесообразно проводить отдельные занятия для начинающих руководителей по темам «Стили управления», «Основные типы сотрудников», «Способы эффективного

взаимодействия с подчиненными», «Профилактика конфликтов в коллективе», «Роль руководителя в формировании и укреплении благоприятного морально-психологического климата в коллективе» и др. При этом каждое занятие должно содержать рекомендации для руководителей по обсуждаемой проблеме.

6. Релаксация, сохранение работоспособности. В настоящее время возможности психологической службы в части проведения психокоррекционных мероприятий, направленных на восстановление работоспособности достаточно высоки. В большинстве территориальных подразделений МВД России функционируют кабинеты, оснащенные специальным оборудованием (аппараты аудиовизуальной коррекции, массажные кресла), достаточно эффективны дыхательные, мышечные техники релаксации.

Таким образом, задачи психологического сопровождения начинающих руководителей ОВД, по нашему мнению, заключаются в том, чтобы оказать своевременную и действенную помощь в адаптации к должности, минимизировать воздействие стрессовых факторов, связанных с началом управленческой карьеры; разработать и внедрить научно обоснованные практикоориентированные программы, направленные на совершенствование работы с кадрами, в оперативно-служебной деятельности, на улучшение социально-психологического климата в коллективах, на выявление и развитие потенциала личности сотрудников, их профессионально-важных качеств.

В контексте общих задач, стоящих перед психологической службой ОВД, мы рассматриваем основные цели психологического сопровождения начинающих субъектов управленческой деятельности:

- развитие положительной профессиональной мотивации к реализации управленческой деятельности;
- развитие аутопсихологической компетентности начинающих руководителей (уровень самопознания в контексте требований профессии, самооценка, уровень притязаний);
- развитие коммуникативных способностей (взаимодействие с позиции «руководитель – подчиненный», способность поставить задачи, высказать одобрение и порицание и т.д.)
- развитие эмоционально-волевых качеств (готовность к расширению спектра персональной ответственности, способность к принятию решений, повышение уровня стрессоустойчивости, развитие навыков саморегуляции, развитие эмпатийных способностей, способность действовать с учетом ситуации).

Таким образом, психологическое сопровождение профессионального развития руководителей ОВД на начальном этапе развития карьеры - это многоаспектный процесс психологической работы, в котором психолог выступает в качестве помощника, способного выявить проблемы реализации управленческой деятельности, оказать информационно-методическую помощь, эмоциональную поддержку, провести коррекционно-развивающую работу.

Литература

1. *Александровская Э.М., Кокуркина Н.И., Куренкова Н.В.* Психологическое сопровождение школьников. Учебное пособие для вузов. М.: Академия, 2002.- 208 с.
2. *Андреева И.А., Корчмарюк В.А.* Методика организации социально-психологических исследований в органах внутренних дел: Методическое пособие / Под общ. ред. В.Л. Кубышко – М.: ЦОКР МВД России, 2008. с. 8
3. *Битянова М.Р.* Организация психологической работы в школе. – М.: Совершенство, 1997. с. 20
4. *Зеер Э.Ф.* Психология профессионального самоопределения в ранней юности: Учеб. Пособие/Э.Ф. Зеер, О.А. Рудей.- М.:Издательство МПСИ;Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. с.105
5. *Козырева Е.А.* Теоретико-методологические аспекты психолого-педагогического сопровождения детей, их учителей и родителей//Школьный психолог. 2001.№ 33
6. *Осухова Н.Г.* Психологическое сопровождение семьи и личности в кризисной ситуации // Школьный психолог. - 2001. - №31
7. Прикладная юридическая психология: Учеб. Пособие для вузов/Под ред. А.М. Столяренко.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. с. 34
8. *Столяренко А.М.* Юридическая педагогика и практика органов МВД// Труды Академии управления МВД России, №1, 2006.

On the problem of psychological support of professional development of heads of departments of territorial internal affairs bodies on the primary stage of management career (principles, aims, tasks, methods)

I.E. Bobkova, adjunct, chair of psychology, pedagogics and personnel work organization, department of training of educational research staff, Academy of management, Russian Ministry of internal affairs (ir3115@yandex.ru)

The contribution examines some problems of psychological support of heads of departments of territorial internal affairs bodies on the primary stage of management career. In particular, the author identifies the main principles of psychological support of employees who are for the first time appointed on a managerial position, analyses opinions of specialists who carry out psychological support of educational process. The author states that today thorough investigation of questions of psychological support in internal affairs bodies is becoming more and more relevant. In the context of examination of questions of psychological support of novice managers of internal affairs bodies the contribution identifies and justifies the main directions of psychologist's activity (research and generalization of leading scientific theories and concepts on the studied topic, development and implementation of psychodiagnostic complex, counseling psychology, professional psychological preparation, relaxation). In the context of general tasks of psychological service of internal affairs bodies the author examines the main aims of psychological support of novice subjects of managing activity.

Keywords: psychological support, manager, primary stage of management career, psychodiagnostics, socio-psychological research, counseling psychology, psychological preparation, adaptation to post, correctional and developing measures.

References

1. *Aleksandrovskaja Je.M., Kokurkina N.I., Kurenkova N.V.* Psihologicheskoe soprovozhdenie shkol'nikov. Uchebnoe posobie dlja vuzov. M.: Akademiya, 2002.- 208 s.
2. *Andreeva I.A., Korchmarjuk V.A.* Metodika organizacii social'no-psihologicheskikh issledovanij v organah vnutrennih del: Metodicheskoe posobie / Pod obw. red. V.L. Kubyshko – M.: COKR MVD Rossii, 2008. s. 8
3. *Bitjanova M.R.* Organizacija psihologicheskoy raboty v shkole. – M.: Sovershenstvo, 1997. s. 20
4. *Zeer Je.F.* Psihologija professional'nogo samoopredelenija v rannej junosti: Ucheb. Posobie/Je.F. Zeer, O.A. Rudej.- M.:Izdatel'stvo MPSI;Voronezh: Izdatel'stvo NPO «MODJeK», 2008. s.105
5. *Kozyreva E.A.* Teoretiko-metodologicheskie aspekty psihologo-pedagogicheskogo soprovozhdenija detej, ih uchitelej i roditelej//Shkol'nyj psiholog. 2001.№ 33
6. *Osuhovala N.G.* Psihologicheskoe soprovozhdenie sem'i i lichnosti v krizisnoj situacii // Shkol'nyj psiholog. - 2001. - №31
7. *Prikladnaja juridicheskaja psihologija: Ucheb. Posobie dlja vuzov/Pod red. A.M. Stoljarenko.- M.: JuNITI-DANA, 2001. s. 34*
8. *Stoljarenko A.M.* Juridicheskaja pedagogika i praktika organov MVD// Trudy Akademii upravlenija MVD Rossii, №1, 2006.