



Психолого-педагогические аспекты становления и развития личности

Psychological and pedagogical aspects of personality formation and development

УДК 159 © В. В. Вахнина, И. Е. Бобкова, 2019

DOI 10. 24411/1999-6241-2019-11006

19.00.06 Юридическая психология

Взаимосвязь индивидуально-психологических качеств руководителей и особенностей реализации ими управленческой деятельности на начальном этапе развития карьеры

Вахнина Виктория Владимировна¹,

доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами.

E-mail: vikavahnina@mail.ru

Бобкова Ирина Евгеньевна²,

психолог. E-mail: ir3115@yandex.ru

¹ Академия управления МВД России, Москва, 125993, Россия

² Главное управление МВД России по Московской области, Москва, 125009, Россия

Аннотация

Введение. Рассмотрены результаты научного исследования первого этапа развития управленческой карьеры руководителей структурных подразделений территориальных органов МВД России. Особое внимание уделено вопросам психологического сопровождения сотрудников, которые находятся на начальном этапе развития карьеры руководителя и не имеют опыта реализации управленческой деятельности.

Материалы и методы. Выдвинутая гипотеза о взаимосвязи и взаимозависимости индивидуально-психологических особенностей руководителей на начальном этапе становления в должности и особенностях реализации ими управленческой деятельности подтверждена на репрезентативной выборке, которая составила 286 сотрудников органов внутренних дел, впервые назначенных на должности руководителей. При проведении психологической диагностики руководителей на начальном этапе развития управленческой карьеры применялись индивидуально-типологический опросник (ИТО), опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хоффманна (SACS). Учтены некоторые биографические данные исследуемой категории сотрудников, особенности развития их карьеры до назначения на должность руководителя. Цветовой тест отношений (ЦТО) А. М. Эткинда применялся в целях изучения мотивов, иерархии мотивационной сферы, актуальных потребностей.

Результаты и обсуждения. Наряду с психодиагностикой проведены социально-психологические исследования в служебных коллективах с вновь назначенными руководителями. Выделены основные социально-психологические типы начинающих руководителей. Результаты исследования являются основой для составления программы целенаправленной работы по развитию у руководителей-«новичков» психолого-управленческой компетентности и значимых для успешной реализации управленческой деятельности компетенций.

Выводы. Выделяют следующие типы начинающих руководителей: «демократ», «властный», «профессионал», «осторожный». Успешность реализации управленческой деятельности начинающими руководителями зависит от личностных качеств субъекта деятельности; от особенностей ситуации и способности руководителя соотносить стратегии поведения с обстоятельствами, в контексте которых протекает процесс управления; от развития необходимых компетенций. В зависимости от индивидуально-личностных особенностей проявляются различные стратегии преодоления стрессовой ситуации, связанной с началом управленческой карьеры.

Ключевые слова: юридическая психология; психологическое сопровождение; руководитель; начальный этап развития карьеры; психологическая диагностика; копинг-стратегии; социально-психологическое исследование; психолого-управленческая компетентность.

Для цитирования: Вахнина В. В., Бобкова И. Е. Взаимосвязь индивидуально-личностных 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. DOI 10. 24411/1999-6241-2019-11006

Основные положения:

1. Существует сложная система взаимосвязи и взаимозависимости успешности профессионального становления руководителей структурных подразделений территориальных органов внутренних дел и их харак-

терологических свойств и социально-психологических качеств личности.

2. Успешность реализации управленческой деятельности начинающими руководителями зависит от индивидуально-психологических качеств субъекта дея-

тельности; от особенностей ситуации и способности руководителя соотносить стратегии поведения с обстоятельствами, в контексте которых протекает процесс управления; от развития необходимых компетенций.

Введение. Развитие управленческой и психолого-педагогической компетентности руководящих кадров является одним из главных направлений деятельности сотрудников подразделений морально-психологического обеспечения органов, организаций и подразделений МВД России [1]. Особое внимание целесообразно уделить вопросам психологического сопровождения сотрудников, которые находятся на начальном этапе развития карьеры руководителя и не имеют опыта реализации управленческой деятельности.

Различные аспекты повышения психолого-педагогической компетентности руководителей исследуются специалистами в области психологии, педагогики, социологии, физиологии.

Теоретические предпосылки. В юридической психологии вопросы психологической диагностики и развития психолого-управленческого потенциала личности руководителей, их социально-психологической компетентности рассмотрены в работах А. В. Буданова, В. В. Вахниной, М. Г. Дебольского, Л. Е. Киселевой, И. О. Котенева, М. И. Марьина, В. Е. Петрова, Н. Ю. Портнягиной, И. Е. Реуцкой, А. М. Столяренко, В. И. Черненилова [2–10] и др.

Проведенные исследования не затрагивали проблему становления в должности сотрудников, впервые назначенных на должности руководителей. Практика психологической работы показывает, что именно на первом этапе управленческой карьеры возникает немало трудностей, связанных с эффективной реализацией управленческого и психолого-педагогического потенциала личности вновь назначенных руководителей, следствием чего выступают снижение эффективности служебной деятельности подразделений, развитие неблагоприятного социально-психологического климата в коллективах и т. д.

Цель. Исследование адаптации к должности руководителей территориальных подразделений МВД России на начальном этапе развития карьеры, определение методов оценки эффективности деятельности руководителей в данный период.

Материалы и методы исследования. Выборка эмпирического исследования составила 286 сотрудников органов внутренних дел, впервые назначенных на должности руководителей, с которыми через 6–7 месяцев после назначения на должность проведены психологическая диагностика и социально-психологические исследования в служебных коллективах, которые они возглавили. Значимость различий попарно в группах проверялась с помощью Т-критерия Стьюдента.

При проведении психологической диагностики руководителей на начальном этапе развития управленческой карьеры применялись индивидуально-типологический опросник (ИТО) [11, с. 38–52], опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хофболла (SACS) [12, с. 46–47]. Данные методики целесообразно использовать

в комплексе, что позволяет прогнозировать поведение индивида в стандартной и стрессовой ситуациях [13]. В качестве вспомогательного психодиагностического инструментария мы задействовали цветовой тест отношений (ЦТО) А. М. Эткинда [14, с. 273], модифицированную методику «Незаконченные предложения» [15, с. 87].

Индивидуально-типологический опросник (ИТО) достаточно популярен в практике психологической работы с кадрами в органах внутренних дел. Методика содержит 92 утверждения, время заполнения составляет примерно 15 минут. Основные преимущества теста — возможность комплексной оценки личности, имеющаяся шкала достоверности. В контексте рассмотрения вопросов психологической диагностики начинающих руководителей этот тест позволяет выявить основные тенденции коммуникативной (экстраверсия, интроверсия), эмоциональной (сензитивность, тревожность, лабильность) и волевой (агрессивность, спонтанность, ригидность) сфер. Необходимо учитывать, что шкала агрессивности в указанной методике отражает в большей степени наступательную активность, стремление к достижениям, способность противостоять трудностям.

Опросник SACS «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» содержит 54 вопроса, применяется в целях прогнозирования поведения руководителя в ситуациях воздействия стрессовых факторов. В результате тестирования рассчитываются количественные показатели по 9 шкалам, которые определяют стратегии преодолевающего поведения: ассертивные действия [16], вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, осторожные действия, импульсивность, избегание, манипулятивные (непрямые) действия, асоциальные и агрессивные действия. Необходимо принять во внимание, что в большинстве случаев индивид использует несколько стратегий преодолевающего поведения, что напрямую зависит от его индивидуально-личностных особенностей [17].

Цветовой тест отношений (ЦТО) А. М. Эткинда применяется в целях изучения мотивов, иерархии мотивационной сферы, актуальных потребностей.

После ранжирования восьми цветов М. Люшера начинающим руководителям предлагалось обозначить цветами такие понятия, как «работа», «карьера», «уважение к людям», «уважение к себе», «общение», «активность», «пассивность», «ответственность», «попустительство», «достоинство», «саморазвитие», «коллектив», «власть», «амбиции», «конфликт», «агрессия» и др. Напротив каждого понятия психолог ставил номер цвета, который выбрал испытуемый. Таким образом получена основа для анализа психодинамических характеристик изучаемых феноменов, т. е. определения актуальных потребностей индивида, программы будущего поведения, потенциальных качеств и отрицаемых, вытесненных факторов поведения.

Модифицированная методика «Незаконченные предложения» является дополнением при определении аутопсихологической компетентности, основных проблем реализации управленческой деятельности, особенностей поведения руководителя в различных ситуациях.

Социально-психологические исследования в служебных коллективах с вновь назначенным руководителем позволяют провести изучение успешности его адаптации к должности, выявить влияние его личностных качеств и профессиональных установок на особенности реализации управленческой деятельности [18; 19].

Наряду с оценкой социально-психологического климата в служебном коллективе, сотрудникам предлагалось оценить качества руководителя, отражающие его профессиональные, социально-психологические и организаторские способности, по пятибалльной шкале.

Результаты и обсуждение. При анализе результатов социально-психологических исследований, проведенных в коллективах с вновь назначенными руководителями, нами выделены основные социально-психологические типы начинающих руководителей [15, с. 51–55] и связанные с индивидуально-психологическими качествами особенности реализации ими управленческой деятельности.

«Демократ». В случае, когда средний балл по всем предложенным для оценки факторам выше среднего, а стремление к власти невысоко, можно сделать вывод, что руководитель активно реализует демократические формы и методы руководства.

«Властный». Практически все аспекты управленческой деятельности руководителя данного типа находятся на низком уровне, но значительно выражено стремление к власти. Руководители подобного типа активно позиционируют свою принадлежность к управленческому аппарату, но на практике часто неспособны решать актуальные вопросы организации оперативно-служебной деятельности.

«Профессионал». Сильной стороной руководителей данного типа является высокий уровень профессионализма, стремление совершенствовать профессиональную деятельность, способность к рациональным, обдуманным действиям. При этом руководитель практически не обращает внимания на социально-психологическую составляющую управленческой деятельности.

«Осторожный». У таких руководителей на среднем уровне развиты профессиональные и социально-психологические качества, при этом оставляют желать лучшего организаторские способности. Как правило, «осторожные» руководители малоинициативны, отличаются конформностью установок, избегают инноваций в работе [20].

При интерпретации результатов учитывался возраст руководителя, его индивидуально-личностные особенности, стаж службы в ОВД и общие сведения о развитии карьеры (табл. 1).

Демократических методов управления в первый год после назначения на должность чаще всего придерживаются руководители в возрасте от 30 до 40 лет. В этом же возрасте наибольшее количество руководителей, которые на первом этапе управленческой карьеры в высшей степени ориентированы на профессиональную деятельность.

Использование авторитарного стиля управления, злоупотребление властью и административными полномочиями присуще руководителям в возрасте от 25 до 30 лет.

Таблица 1. Взаимосвязь возраста руководителей и особенностей реализации управленческой деятельности, %
(Table 1. Interrelation of the managers' age and features of the management activity implementation, %)

Тип руководителя	Возраст					
	до 25 лет	от 25 до 30 лет	от 30 до 35 лет	от 35 до 40 лет	от 40 до 45 лет	свыше 45 лет
Демократ	8	22	24	32	10	4
Властный	12	40	25	2	6	15
Профессионал	2	15	25	44	10	4
Осторожный	15	12	18	6	12	37

Осторожность и нерешительность при реализации управленческих функций наиболее часто характерны для сотрудников, которые впервые назначены на руководящую должность после 45 лет (табл. 1).

«Демократы» имеют значительный (от 10 до 15 лет) стаж службы в органах внутренних дел, тогда как «властные» начинают управленческую карьеру, не прослужив 5 лет. «Профессионалы» наиболее часто встречаются среди руководителей, которые впервые назначены на должность спустя 10–15 лет после поступления на службу в органы внутренних дел, большинство «осторожных» руководителей имеет стаж службы свыше 15 лет (табл. 2).

Таблица 2. Взаимосвязь стажа службы в ОВД до назначения на должность руководителя и особенностей реализации управленческой деятельности, %

(Table 2. Interrelation of the term of service in the OVD before the appointment to the post of the head and the features of the management activity implementation, %)

Тип руководителя	Стаж службы в ОВД			
	до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	свыше 15 лет
Демократ	2	44	49	5
Властный	41	14	11	34
Профессионал	5	53	26	16
Осторожный	12	9	25	54

Властные руководители, так же как и демократы, наиболее часто «вырастают» в том подразделении, где перед назначением на управленческую должность проходили службу. Управленческая карьера «профессионалов» и «осторожных» наиболее часто начинается при назначении на должность в ином подразделении (табл. 3).

Таким образом, стремятся злоупотреблять властью руководители, чей возраст не превышает 30 лет, а стаж службы в органах внутренних дел не достиг 5 лет. Это во многом обусловлено отсутствием социального и профессионального опыта, а также способности воздействовать на подчиненных посредством убеждения и личного авторитета.

Осторожность и нерешительность на начальном этапе развития карьеры проявляют сотрудники, которые впервые назначены на должность руководителя спустя 15 и более лет с момента поступления на службу, их возраст от 45 лет и старше. В подавляющем большинстве случаев «осторожные» руководители начинали управленческую деятельность не в том подразделении, где ранее проходили службу. Сформировавшиеся по-

Таблица 3. Взаимосвязь ранее занимаемой должности и особенностей реализации управленческой деятельности, %
(Table 3. Interrelation of the previously held positions and features of the management activity implementation, %)

Тип руководителя	Подразделение, из которого назначен руководитель		
	данное структурное подразделение	иное структурное подразделение данного территориального органа внутренних дел	структурное подразделение иного территориального органа внутренних дел
Демократ	73	23	4
Властный	69	3	28
Профессионал	31	27	42
Осторожный	16	41	43

нения в отношении самореализации затрудняют принятие «осторожными» ситуативно обусловленных управленческих решений и быструю перестройку стратегий и способов организации деятельности.

Наиболее ориентированы на профессиональную деятельность руководители, которым на первом этапе развития карьеры от 35 до 40 лет, а их профессиональный возраст находится в диапазоне от 5 до 10 лет. Как правило, «профессионалы» приходят на должность руководителя из иных территориальных подразделений МВД России.

В целях изучения взаимосвязи индивидуально-личностных особенностей и социально-психологических типов руководителей на начальном этапе развития карьеры использовались индивидуально-типологический опросник (табл. 4), опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (табл. 5).

Из анализа таблицы 4 можно заключить, что у руководителей-«демократов» наиболее выражен показатель по шкале «экстраверсия» (5,1), что отражает высокий уровень их социальной активности, при этом средние значения по шкале «агрессивность» (3,7) и наименьшие по шкале «ригидность» (3,4) говорят о гибкости и динамичности при осуществлении межличностного взаимодействия. Высокие показатели по шкалам «экстраверсия» (5,1) и «спонтанность» (4,0) служат признаками развитых лидерских качеств [11], что в сочетании со средними значениями по шкалам «сензитивность» и «лабильность» демонстрирует способность руководителя к проявлению адекватного ситуационному эмоциональному отклику на актуальные проблемы, а также способность анализировать текущие вопросы, переживать за результат деятельности.

У «властных» руководителей ведущими выступают шкалы «экстраверсия» (4,7), «агрессивность» (4,6) и «ригидность» (4,2), что даже при средних показателях «лабильности» (3,7) представляется признаком направленности социальных процессов на самоутверждение, при этом преобладают наступательная активность, стремление действовать без учета мнений социального окружения. «Профессионалы» при высоком уровне ригидности (5,0) малоактивны в социальном взаимодействии (3,9 — самый низкий показатель по шкале «экстраверсия») и менее других склонны интегрировать эмоции в процесс деятельности и взаимодействия с подчиненными («сензитивность», «тревожность» и «лабильность» наименее выражены — 3,0). Данные показатели свидетельствуют о том, что руководители-«профессионалы» способны принимать взвешенные, обдуманные решения, не склонны гипертрофировать сложности (0,4 — самый низкий показатель по шкале «агрессивность»), но главная проблема таких руководителей на начальном этапе развития карьеры — некоторая отстраненность от коллектива, ориентированность исключительно на профессиональную деятельность.

Руководители, отнесенные к социально-психологическому типу «осторожный», имеют самые высокие значения по шкалам «сензитивность» (4,6), «тревожность» (4,4) и «лабильность» (4,6), что является признаком значительного эмоционального отклика на внешние обстоятельства, повышения уровня тревожности, нерешительности. При этом показатели «агрессивности» и «спонтанности» (3,1) у руководителей указанного типа самые низкие, что определяет затруднения при необходимости принимать решения в условиях изменения

Таблица 4. Взаимосвязь индивидуально-личностных качеств и особенностей реализации управленческой деятельности, средние значения по тесту ИТО
(Table 4. Interrelation of individual personality traits and features of management activity implementation, average values for the ITO test)

Тип руководителя	Индивидуально-личностные качества									
	Ложь	Агрессивность	Экстраверсия	Спонтанность	Агрессивность	Ригидность	Интроверсия	Сензитивность	Тревожность	Лабильность
Демократ	2,3	0,7	5,1	4,0	3,7	3,4	2,5	4,0	3,6	3,7
Властный	2,4	0,7	4,7	3,9	4,6	4,2	3,0	3,6	3,4	3,7
Профессионал	2,2	0,4	3,9	3,5	4,2	5,0	3,2	3,0	3,0	3,0
Осторожный	2,8	1,1	4,5	3,1	3,1	3,7	3,2	4,6	4,4	4,6

Таблица 5. Взаимосвязь преобладающих стратегий преодоления стрессовых ситуаций и особенностей реализации управленческой деятельности, средние значения по тесту «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций»
(Table 5. Interrelation of the prevailing strategies to overcome stressful situations and features of the management activity implementation, the average values for the test «Strategies to overcome stressful situations»)

Тип руководителя	Ведущие стратегии								
	Ассертивность	Вступление в социальный контакт	Поиск социальной поддержки	Осторожность	Импульсивность	Избегание	Манипулятивность	Асоциальность	Агрессивность
Демократ	22,6	24,4	21,9	16,2	10,4	11,5	15,4	10,8	9,1
Властный	21,5	19,3	16,8	13,8	10,2	12,5	18,2	12,5	10,8
Профессионал	22,7	19,1	16,9	14,2	9,8	11,8	15,8	10,6	9,8
Осторожный	20,5	20,8	20,2	15,8	9,5	13,8	15,1	11,1	10,2

внешних обстоятельств, проявлять наступательную активность при необходимости.

Так, преобладающие копинг-стратегии «демократов» просоциальные — вступление в социальный контакт (24,4), поиск социальной поддержки (21,9), что при высоком уровне ассертивности (22,6) отражает способность руководителей-«демократов» организовать эффективное взаимодействие в коллективе для совместного решения возникших проблем, при этом ответственность за результат руководители данного типа всегда оставляют за собой (самый низкий показатель по шкале «избегание» — 11,5).

«Властные» руководители в стрессовой ситуации используют манипулятивные копинг-стратегии (18,2 — наиболее высокий показатель по шкале «манипулятивность»). В достаточной степени у таких руководителей проявляются «ассертивность» (21,5), «вступление в социальный контакт» (19,3), что в сочетании с самыми высокими показателями «асоциальности» (12,5) и «агрессивности» (10,8) отражает стремление реализовывать административно-командные функции при избегании в большинстве случаев (12,5) ответственности за конечный результат управленческих решений, принятых в нестандартной ситуации.

При возникновении стрессовой ситуации «профессионалы» проявляют высокий уровень личной активности в преодолении возникших проблем (22,7), ориентированы на принятие оптимальных решений («осторожность» — 14,2, «импульсивность» — 9,8). При среднем уровне способности руководителей данного типа к реализации просоциальных копинг-стратегий («вступление в социальный контакт» — 19,1, «поиск социальной поддержки» — 16,9) избегание персональной ответственности за результат управленческих решений нехарактерно («избегание» — 11,8).

Основные копинг-стратегии «осторожных» руководителей — просоциальные («вступление в социальный контакт» — 20,8, «поиск социальной поддержки» — 20,2), «осторожность в принятии решений» (15,8) и стремление к избеганию ответственности (13,8). При

этом у руководителей данного типа самый низкий показатель «ассертивности» (20,5). Таким образом, «осторожные» руководители в нестандартной ситуации при невысоком уровне личной активности ориентированы на помощь социального окружения, нередко делегируют управленческие полномочия и склонны к перекладыванию ответственности за результат деятельности по преодолению нестандартной ситуации.

Выводы

1. В зависимости от личностных и социально-психологических качеств выделяют следующие типы начинающих руководителей: «демократ», «властный», «профессионал», «осторожный».

2. Успешность реализации управленческой деятельности начинающими руководителями зависит от личностных качеств субъекта деятельности; от особенностей ситуации и способности руководителя соизмерять стратегии поведения с обстоятельствами, в контексте которых протекает процесс управления; от развития необходимых компетенций.

3. В зависимости от индивидуально-личностных особенностей проявляются различные стратегии преодоления стрессовой ситуации (в данном случае — стресса, связанного с началом управленческой карьеры).

4. Результаты данного исследования целесообразно использовать при осуществлении психологического сопровождения субъектов управленческой деятельности, организации целенаправленной работы по развитию психолого-педагогической компетентности руководителей на начальном этапе управленческой карьеры.

В перспективе целесообразно оценить действенность разработанной программы психологического сопровождения субъектов управления, реализуемой в первый год после того, как сотрудник впервые назначен на руководящую должность, скорректировать данную программу в соответствии с актуальными потребностями развития лидерских качеств, организаторских и психолого-управленческих способностей руководителей подразделений МВД России на начальном этапе управленческой карьеры.

Список литературы

1. Кубышко В. Л., Крук В. М., Караваев А. Ф., Богачев С. В. Состояние, проблемы и пути совершенствования психологической работы в МВД : к итогам первой междунар. науч.-практ. конф. // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 4(71). С. 5–12. DOI: 10.24411/1999-6241-2017-00053.
2. Буданов А. В. Модель личности сотрудника органов внутренних дел : перспективы и пути разработки (к постановке проблемы) // Проблемы профессиональной подготовки и технологии профессионально ориентированного обучения сотрудников органов внутренних дел : мат.-лы междууз. науч.-практ. конф. М., 2010. С. 33–38.
3. Дебольский М. Г. Психологическое обеспечение нововведений в органах внутренних дел : учеб.-метод. мат.-лы. М., 1993. 108 с.
4. Киселева Л. Е. Развитие лидерских качеств руководителей горрайорганов внутренних дел в процессе профессионально-психологической подготовки : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011. 20 с.
5. Котенев И. О., Портнягина Н. Ю., Тюнис Л. Ю. Организация психологической работы с резервом руководящих кадров органов внутренних дел : метод. пособие / под общ. ред. В. Л. Кубышко. М., 2007. 232 с.
6. Марьин М. И., Буданов А. В., Петров В. Е., Борисова С. Е., Такасаева К. Р., Касперович Ю. Г., Егоров К. А. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел : метод. пособие / под общ. ред. В. М. Бурькина. М., 2004. 144 с.
7. Реуцкая И. Е. Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел при затруднении в профессиональном росте личности : дис. ... канд. психол. наук М., 2005. 252 с.
8. Петров В. Е., Кокурин А. В. Особенности применения Пятифакторного личностного опросника в деятельности психологов органов внутренних дел // Психология и право. 2016. № 3. С. 40–49. DOI: 10.17759/psylaw.2016060304.
9. Прикладная юридическая психология : учеб. пособие для вузов / под ред. проф. А. М. Столяренко. М., 2001. 639 с.
10. Черненилов В. И. Психологический потенциал руководителя правоохранительных органов // Энциклопедия юридической психологии. М., 2003. 408 с.
11. Собчик Л. Н. Управление персоналом и психодиагностика : практ. руководство. М., 2008. 184 с.
12. Организация психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях : метод. пособие / под общ. ред. В. М. Бурькина. М., 2004. 240 с.
13. Бобкова И. Е. Становление управленческой карьеры как стрессовый фактор, стратегии преодолевающего поведения руководителей ОВД // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. 2011. № 4. С. 42–49.
14. Шапарь В. Б., Шапарь О. В. Практическая психология. Проективные методики. Ростов н/Д, 2006. 480 с.
15. Вахнина В. В., Бобкова И. Е. Психологическое сопровождение руководителей структурных подразделений территориальных органов МВД России на начальном этапе управленческой карьеры : учеб. пособие. М., 2013. 118 с.
16. Алексеева Л. Ф., Лебедева И. В. Ассертивность как основное свойство субъекта в психологии // Вестник практической психологии образования. 2009. № 1. С. 39–42.
17. Рогачев В. А., Коноплева И. Н. Взаимосвязь копинг-стратегий сотрудников правоохранительных органов со стилевыми особенностями саморегуляции // Психология и право. 2015. Т. 5, № 1. С. 129–146.
18. Андреева И. А., Корчмарюк В. А. Методика организации социально-психологических исследований в органах внутренних дел : метод. пособие / под общ. ред. В. Л. Кубышко. М., 2008. 64 с.
19. Социально-психологический климат в служебных коллективах : метод. пособие / под общ. ред. М. И. Марьина, Е. А. Мешалкина. М., 2001. 312 с.
20. Вахнина В. В., Шпагина Е. М. Особенности психологического обеспечения инновационной деятельности руководителя органа внутренних дел // Труды Академии управления МВД России. 2009. № 2. С. 115–120.

Поступила 12.06.2018

UDC 159 © V. V. Vakhnina, I. Y. Bobkova, 2019
DOI 10.24411 / 1999-6241-2019-11006
19.00.06 Legal Psychology

Interrelation of Managers' Individual Psychological Features and Peculiarities of their Management Activity Implementation at the Initial Stage of Career Development

Victoria V. Vakhnina¹,

Doctor of Psychology, Associate Professor, Professor of the Department of Psychology, Pedagogy and Organization of Work with Personnel. E-mail: vikavahnina@mail.ru

Irina Y. Bobkova²,

Psychologist. E-mail: ir3115@yandex.ru

¹ Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow, 125993, Russia

² Main Directorate of the Ministry of Internal Affairs of Russia for Moscow Region, Moscow, 125009, Russia

Abstract

Introduction. The results of a scientific study of the first stage of managerial career development of the heads of structural units of the territorial bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia are reviewed. Particular attention is paid to the issues of psychological support for employees who are at the initial stage of a manager career development and do not have experience in implementing management activities.

Materials and Methodical Toolkit. The hypothesis about the relationship and interdependence of the individual psychological characteristics of managers at the initial stage of becoming in office and the features of their implementation of management activities was confirmed by a representative sample group of 286 law enforcement officers who were first appointed to the positions of managers. When conducting psychological diagnostics of managers at the initial stage of development of their management careers, an individual-typological questionnaire (ITO), a questionnaire "Strategies for Overcoming Stressful Situations" by C. Hofboll (SACS) were used. Some biographical data of the studied category of employees, features of their career development before being appointed to the position of a manager are taken into account. The color test of relations (CTR) by A. M. Etkind is used to study motives, the hierarchy of the motivational sphere, and current needs.

Results of Survey. Along with psycho-diagnostics, socio-psychological research was conducted in service teams with newly appointed managers. The main socio-psychological types of novice managers are highlighted. The results of the study are the basis for drafting a program of psychological and managerial competence development among the leaders of the "novice" and significant competences for the successful implementation of management activities.

Conclusions. The following types of novice leaders were identified: «Democrat», «Imperative», «Professional», «Cautious». The success of the implementation of management activities by novice managers depends on the personal qualities of the subject of activity; on the specific of the situation and the manager's ability to measure behavior strategies with circumstances in the context of management process; on the development of the necessary competencies. Depending on the individual and personal characteristics, various strategies are emerging to overcome the stressful situation associated with the beginning of a managerial career.

Keywords: legal psychology; psychological support; supervisor; the initial stage of career development; psychological diagnosis; coping strategies; socio-psychological research; psychological and managerial competence.

Citation: Vakhnina V. V., Bobkova I. Y. Interrelation of managers' individual psychological features and peculiarities of their management activity implementation at the initial stage of career development. *Psychopedagogics in Law Enforcement*. Vol. 24, No. 1(76). 2019. Pp. 41–47. DOI 10. 24411 / 1999-6241-2019-11006

References

1. Kubyshko V. L., Kruk V. M., Karavayev A. F., Bogachev S. V. State, Problems and Ways to Improve the Psychological Work in the Ministry of Internal Affairs: on the Results of the First International Scientific-Practical Conference *Psychopedagogics in Law Enforcement*. 2017. No. 4(71). Pp. 5–12. DOI: 10.24411 / 1999-6241-2017-00053 (In Russ.)
2. Budanov A. I. Personality Model of an Employee of the Internal Affairs Bodies: Prospects and Ways of Development (for the problem statement). Problems of Professional Training and Technology of Professionally oriented Training of Internal Affairs Officers: materials of an intercollege scientific-practical conf. Moscow, 2010. Pp. 33–38. (In Russ.)
3. Debolsky M. G. Psychological Support of Innovations in the Internal Affairs Bodies: educational materials. Moscow. 1993. 108 p. (In Russ.)
4. Kiseleva L. E. Leadership Development of Heads of City Regional Organizations of the Interior in the Process of Vocational-Psychological Training: synopsis of: dis. ... cand. psychol. sciences. Moscow, 2011. 20 p. (In Russ.)
5. Kotenev I. O., Portnyagina N. Yu., Tyunis L. Yu. Organization of Psychological Work with the Reserve of Leading Bodies of Internal Affairs: method. manual / ed. V. L. Kubyshko. Moscow, 2007. 232 p. (In Russ.)
6. Marin M. I., Budanov A. V., Petrov V. E., Borisova S. E., Takasayeva K. R., Kasperovich Yu. G., Egorov K. A. Prevention of Professional Deformation of the Personality of an Employee of the Internal Affairs Bodies: method. manual / ed. V. M. Burykin. Moscow, 2004. 144 p. (In Russ.)
7. Reutskaya I. Ye., Psychological Counseling of Heads of Internal Affairs Agencies in Difficulty in the Professional Growth of a Person: dis. ... cand. psychol. sciences Moscow, 2005. 252 p. (In Russ.)
8. Petrov V. Ye., Kokurin A. V. Features of the Application of the Five-factor Personal Questionnaire in the Activities of Psychologists of the Internal Affairs Bodies. *Psychology and Law*. 2016. № 3. Pp. 40–49. doi: 10.17759 / psyaw. 2016060304 (In Russ.)
9. Applied Legal Psychology: manual for universities / ed. A. M. Stolyarenko. Moscow, 2001. 639 p. (In Russ.)
10. Chernenilov V. I. Psychological Potential of the Head of Law Enforcement Agencies. *Encyclopedia of Legal Psychology*. Moscow, 2003. 408 p. (In Russ.)
11. Sobchik L. N. Human Resource Management and Psychodiagnostics: practical manual. Moscow, 2008. 184 p. (In Russ.)
12. Organization of psychological support for the activities of internal affairs bodies employees in extreme situations: method. manual / ed. V. M. Burykin. Moscow, 2004. 240 p. (In Russ.)
13. Bobkova I. Ye. Formation of Managerial Career as a Stress Factor, Strategies for Overcoming the Behavior of OVD Managers. *Questions of Psychology of Extreme Situations*. 2011. No. 4. Pp. 42–49. (In Russ.)
14. Shapar V. B., Shapar O. V. Practical Psychology. Project - based Techniques. Rostov on Don, 2006. 480 p. (In Russ.)
15. Vakhnina V. V., Bobkova I. E. Psychological Support of Heads of Structural Subdivisions of Territorial Bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia at the Initial Stage of Managerial Career: st. manual. Moscow, 2013. 118 p. (In Russ.)
16. Alekseeva L. F., Lebedeva I. V. Assertiveness as the Main Trait of the Subject in Psychology. *Bulletin of Practical Psychology of Education*. 2009. No. 1. Pp. 39–42. (In Russ.)
17. Rogachev V. A., Konopleva I. N. Interrelation of Coping Strategies of Law Enforcement Officers with Stylistic Features of Self-regulation. *Psychology and Law*. 2015. Vol. 5, No. 1. Pp. 129–146. (In Russ.)
18. Andreeva I. A., Korchmaryuk V. A. Methods of Organizing Social and Psychological Research in the Internal Affairs bodies: method. manual. / ed. V. L. Kubyshko. Moscow, 2008. 64 p. (In Russ.)
19. Socio-Psychological Climate in Service Teams: method. manual. / ed. M. I. Maryina, E. A. Meshalkina. Moscow, 2001. 312 p. (In Russ.)
20. Vakhnina V. V., Shpagina E. M. Features of Psychological Support of Innovative Activity of the Head of the Internal Affairs Body. *Proceedings of the Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2009. No. 2. Pp. 115–120. (In Russ.)

Submitted 12.06.2018