

Научная статья

УДК 159

doi: 10.35750/2071-8284-2024-1-231-238

Людмила Валентиновна Лидак

доктор психологических наук, профессор

<https://orcid.org/0009-0002-4941-1110>, Ludalidak@mail.ru

*Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина
Российская Федерация, 603950, Нижний Новгород, ул. Ульянова, д. 1*

*Ставропольский государственный педагогический институт
Российская Федерация, 355029, Ставрополь, ул. Ленина, д. 417 а*

Психологическое влияние профессионального «слаживания» на формирование корпоративной культуры сотрудников органов внутренних дел

Аннотация: Введение. Актуальность статьи связана с современной социальной ситуацией. Исследование посвящено важной психологической проблеме, возникшей на почве обострения международных отношений, – проблеме профессионального «слаживания» в группах и его влияния на совершенствование корпоративной культуры членов коллективов в подразделениях органов внутренних дел. **Методы и методология исследования.** В исследовании использована методология культурологического, системно-структурного, личностно-деятельностного и профессионально-деятельностного подходов к развитию корпоративной культуры личности профессионала. В качестве ведущих методов исследования использовался сравнительно-сопоставительный анализ литературных источников, обобщение передового опыта работы подразделений ОВД и терминологический анализ ведущих понятий. **Результаты и обсуждение.** В содержательной части статьи предложено определение профессионального «слаживания». Отмечено, что процесс профессионального «слаживания» обеспечивает формирование корпоративной культуры между сотрудниками, объединенными для решения общих задач; способствует формированию сплоченности, товарищеской поддержки и взаимопомощи в коллективах ОВД. Конкретизировано, что в настоящее время проблема профессионального «слаживания» особенно важна для военнослужащих, участвующих в спецоперации, и для коллективов органов внутренних дел. Отмечается, что задачи формирования корпоративной культуры и профессионального «слаживания» связаны с необходимостью повышения статуса сотрудников полиции и их авторитета в сознании гражданского населения. В представленном исследовании был использован метод сравнительно-сопоставительного анализа литературных источников и базовых документов, регламентирующих деятельность сотрудников полиции. Это позволило уточнить лексический и психологический смысл феноменов «профессиональное слаживание» и «корпоративная культура». Выявлена детерминирующая роль структурных компонентов «слаживания», влияющих на базовые компоненты корпоративной культуры сотрудников, выполняющих единые задачи, поставленные государством перед органами внутренних дел. Построение научной логики исследования основано на методологии системно-структурного подхода, способствующего описанию характеристик мотивационно-ценностных, когнитивных и конативных компонентов в структуре личности, обеспечивающих динамику профессионального «слаживания» и процесс формирования корпоративной культуры в подразделениях ОВД. **Выводы и рекомендации к апробации.** В заключительной части статьи представлены выводы и обобщения. Отмечена важная роль воспитательной работы и психологического сопровождения в системе формирования про-

фессионального «слаживания» и совершенствования корпоративной культуры субъектов профессиональной деятельности. Статья может быть рекомендована для использования в системе воспитательной работы с сотрудниками силовых структур и гражданских специалистов, для осуществления психологического сопровождения оперативно созданных коллективов. **Основные положения.** 1) Статус сотрудника органов внутренних дел определяется проявлениями корпоративной культуры личности, которая обеспечивает повышение его авторитета у граждан и гостей государства. 2) Смысловой анализ понятия «слаживание» позволяет уточнить его лексический и психологический смысл, предложить рабочее определение данного понятия для психологической науки и практики, а также уточнить его роль в системе формирования корпоративной культуры в подразделениях ОВД.

Ключевые слова: «слаживание», психологическое сопровождение, детерминанты, корпоративная культура, производственные отношения, сотрудники полиции

Для цитирования: Лидак Л. В. Психологическое влияние профессионального «слаживания» на формирование корпоративной культуры сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 1 (101). – С. 231–238; doi: 10.35750/2071-8284-2024-1-231-238.

Lyudmila V. Lidak

Dr. Sci. (Psy.), Professor

<https://orcid.org/0009-0002-4941-1110>, Ludalidak@mail.ru

*Nizhny Novgorod State Pedagogical University them. K. Minina
1, Ulyanova str., Nizhny Novgorod, 603950, Russian Federation*

*Stavropol State Pedagogical Institute
417 a, Lenina str., Stavropol, 355029, Russian Federation*

Psychological influence of professional «coordination» on building a corporate culture of employees of internal affairs bodies

Abstract: Introduction. The relevance of the article is connected with the current social situation. The study is devoted to an important psychological problem that has arisen on the ground of international relations aggravation - the problem of professional «coordination» in groups and its influence on improvement of corporate culture of collectives' members in subdivisions of internal affairs bodies. **Research methods and methodology.** The study used the methodology of culturological, system-structural, personality-activity and professional-activity approaches to the development of the professional's corporate culture. Comparative analysis of literary sources, summary of best practices of the internal affairs bodies and terminological analysis of leading concepts were used as the leading research methods. **Results and discussion.** In the content of the article the definition of professional «coordination» is offered. It was noted that the process of professional «coordination» provides the corporate culture formation between employees, united for the solution of common tasks; promotes the formation of cohesion, friendly support and mutual assistance in the teams of internal affairs bodies. It is specified that at present the problem of professional «coordination» is especially important for servicemen participating in the special operation and for the teams of internal affairs agencies. It is noted that the tasks of corporate culture and professional «coordination» are connected with the need to increase the status of police officers and their authority in the consciousness of the civilians. In the present study the method of comparative analysis of literary sources and basic documents regulating the activities of police officers was used. This allowed to clarify the lexical and psychological meaning of phenomena «professional coordination» and «corporate culture». The determinant role of the structural components of «coordination» that influence the basic components of the corporate culture of employees carrying out the common tasks assigned by the state to the internal affairs bodies has been revealed. The constructing of the scientific logic of the study is based on the methodology of the system-structural approach, which contributes to the description of the characteristics of motivational-valuable, cognitive and conative components in the person's structure, providing the dynamics of professional «coordination» and the process of corporate culture formation in the

subdivisions of internal affairs bodies. **Conclusions and recommendations for approbation.** In the final part of the article the conclusions and recommendations are presented. The important role of educational work and psychological support in the system of professional «coordination» formation and improvement of corporate culture of subjects of professional activity was noted. The article may be recommended for the usage in the system of educational work with employees of security forces and civilian specialists, to provide psychological support for the operationally established teams. **Basics:** 1) The status of an internal affairs officer is determined by the manifestations of the corporate culture of the individual, which ensures the enhancement of his authority among citizens and guests of the state. 2) The semantic analysis of the concept of «coordination» allows to clarify its lexical and psychological meaning, to propose a working definition of this concept for psychological science and practice, as well as to clarify its role in the system of corporate culture formation in the subdivisions of internal affairs bodies.

Keywords: «coordination», psychological support, determinants, corporate culture, production relations, police officers

For citation: Lidak L. V. Psychological influence of professional «coordination» on building a corporate culture of employees of internal affairs bodies // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2024. – № 1 (101). – P. 231–238; doi: 10.35750/2071-8284-2024-1-231-238.

Введение

Политическая и социокультурная ситуация, сложившаяся в современном российском обществе, актуализирует необходимость совершенствования корпоративной культуры между сотрудниками в различных профессиональных коллективах. Цель данной статьи направлена на выявление психологических детерминант, обеспечивающих процесс формирования корпоративной культуры у сотрудников органов внутренних дел на этапе создания и становления профессиональных коллективов, следуя логике паспорта специальностей 5.8.3 – методология и технология профессионального образования; 5.3.7 – возрастная психология.

В исследованиях Д. В. Деккерта [3], В. Л. Кубышко [8], В. Я. Кикотя, С. С. Маиляна, Д. И. Грядового [6] и др. было установлено, что отсутствие корпоративной культуры хотя бы у одного члена коллектива оказывает деструктивное влияние на эффективность выполнения совместной деятельности и вместе с тем разрушает систему межличностных и производственных отношений между другими сотрудниками, связанными едиными профессиональными задачами.

На особую важность корпоративной культуры для формирования командного духа, эффективной и слаженной работы в подразделениях ОВД указывали В. А. Дроздов [5], Л. Б. Ткаченко и Л. Н. Костина [13] и др.

Авторы подчеркивали, что статус сотрудника органов внутренних дел определяется проявлениями корпоративной культуры личности, которая обеспечивает повышение его авторитета у граждан и гостей государства.

Системно-структурный анализ корпоративной культуры личности свидетельствует о ее многомерности и дифференцированности. В монографическом исследовании А. Н. Леонтьева «Деятельность. Сознание, Личность» отмечено, что базовыми структурными компонентами личности являются мотивационно-ценностные, когнитивные и конативные компоненты, которые формируются и трансформируются в процессе жизнедеятельности человека [10]. Компонентная структура личности, предложенная А. Н. Леонтьевым, достаточно широко использовалась в работах психологов школы Е. А. Климова при изучении проблем психологии труда, при исследовании базовых показателей корпоративной культуры сотрудников, работающих в едином коллективе [7].

Данные идеи распространяются на изучение культуры профессиональных отношений в органах внутренних дел Российской Федерации. Сравнительно-сопоставительный анализ литературных источников позволяет уточнить содержательную характеристику структурных компонентов корпоративной культуры сотрудников полиции, ответственно выполняющих свой профессиональный долг в достаточно сложной современной социальной ситуации.

Методы и методология исследования

Предлагаемое исследование основано на методологических подходах, раскрывающих сущностные характеристики системно-структурного, культурологического, личностно-деятельностного и профессионально-деятельностного подходов, направленных на исследование особенностей корпоративной культуры и профессионального «слаживания» сотрудни-

ков ОВД, на развитие личности профессионала. В качестве ведущих методов исследования использовался сравнительно-сопоставительный анализ литературных источников, обобщение передового опыта работы подразделений ОВД.

Обсуждение и результаты исследования

Обобщая психолого-педагогические исследования, представленные работами В. В. Ермаева [5], М. И. Марьина [11], Е. А. Шамрай [15] и др., можно сделать предварительный вывод о том, что корпоративная культура субъекта служебно-профессиональной деятельности складывается из совокупности таких личностных качеств, которые обязывают сотрудника решать социально-значимые задачи, возложенные на него государством. Установлено, что при решении государственных задач сотрудники органов внутренних дел обязаны следовать нравственным моделям поведения и деятельности, одобряемым государством и профессиональным сообществом.

При более детальном анализе особенностей корпоративной культуры сотрудников ОВД есть основания выделить и рассмотреть их как совокупность следующих структурных компонентов:

- совокупность ценностных ориентаций, отражающих гражданскую и гуманистическую направленность личности;
- совокупность социально-патриотических, общекультурных и профессиональных компетенций;
- совокупность знаний, практических умений и навыков для эффективного выполнения служебной деятельности по защите граждан и правопорядка в государстве.

Обратимся к психологическим детерминантам формирования корпоративной культуры у сотрудников в подразделениях органов внутренних дел. Реалии современной жизни свидетельствуют о важности формирования корпоративной культуры сотрудников на начальных этапах создания профессионального коллектива – этапах «слаживания».

Именно начальный этап формирования коллектива является важнейшим детерминирующим фактором, обеспечивающим динамику корпоративной культуры и построения дальнейших продуктивных взаимоотношений между сотрудниками. Не случайно в настоящее время начальный этап построения корпоративных отношений в группах и коллективах получил достаточно емкое название – «слаживание». Механизмы профессионального «слаживания» являются основанием для быстрого установления позитивных взаимоотношений между сотрудниками подразделения, приводящих к корпоративному братству и взаимопомощи при решении профессиональных задач. К числу наиболее важных психологических механизмов «слаживания» следует отнести изменения, происходящие в Я-концепции каждого сотрудника, основанные на восприятии другого человека со всеми его профессиональными, поведенческими и социокультурными особенностями. Важное место занимают такие психологические механизмы «слаживания», как адаптация к среде, в которой осуществляется профессиональная деятельность, рефлексия собственной готовности к порученному делу, самооценка после выполнения задания и прогнозирование дальнейших этапов совместной деятельности. Перечисленные механизмы, лежащие в основе «слаживания» субъектов профессиональной деятельности в группах и коллективах, носят динамический характер и способствуют формированию доверия между сотрудниками, появлению культуры корпоративного взаимодействия у каждого члена коллектива, достижению совместных целей. Представленные психологические механизмы «слаживания» особо важны в группах силовых структур, в том числе, в подразделениях ОВД.

Спектр служебных обязанностей сотрудников органов внутренних дел определен нормативными актами – федеральным законом «О полиции» от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ¹ и приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»². В указанных документах отражаются не только профессиональные требования к сотрудникам полиции, но также подчеркивается важность оперативности в деятельности по обеспечению общественного порядка и безопасности граждан. Профессиональная оперативность возможна при условии осуществления быстрого, оперативного «слаживания» всех членов профессионального сообщества, решающего единые задачи.

¹ О полиции: федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»: сайт. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165 (дата обращения: 05.08.2023).

² Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 25 декабря 2020 г. № 900 [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»: сайт. – URL: <https://base.garant.ru/400791288/?ysclid=163t70u8hu196412462> (дата обращения: 05.08.2023).

Диалектика взаимного влияния профессионального «слаживания» на культуру корпоративных отношений и наоборот, культуры корпоративных отношений на совершенствование профессионального «слаживания» требует конкретизации понятийного аппарата. В последнее время термины «профессиональное слаживание», «оперативное слаживание», «боевое слаживание» широко употребляются в публикациях и выступлениях журналистов, военных, политиков, экспертов и др. Несмотря на глубокий смысл термина «слаживание», он не получил распространения в научной лексике. Полагаем, что со временем данный пробел будет восполнен, а обозначенное понятие приобретет особое значение в качестве рабочего определения для исследований в области психологии, философии, социологии, педагогики.

Терминологический контент-анализ лексической единицы «слаживание» позволяет уточнить его лексический и психологический смысл, а также предложить рабочее определение данного понятия для психологической науки и практики.

Словарно-справочная литература свидетельствует о том, что лексическая единица «слаживание», применяемая в общелитературной русской лексике, образована от однокоренного слова «лад». В «Толковом словаре русского языка» отмечено, что синонимами слова «слаженный» являются понятия «согласованный», «упорядоченный»³. Это позволяет констатировать, что согласованность и упорядоченность являются необходимыми детерминантами, определяющими психологическую характеристику профессионального «слаживания». Очевидно, что согласованность и слаженность совместной деятельности выполняют особо важную роль в системе формирования корпоративных отношений в профессиональных коллективах или боевых группах, созданных достаточно оперативно, а зачастую спонтанно для решения единых, жизненно важных задач.

Особое значение в процессе профессионального «слаживания» членов группы, имеют единые мотивационно-ценностные установки субъектов совместной деятельности. Наполнение новыми личностными смыслами мотивационно-ценностного компонента сотрудников, объединенных единой системой профессионального или боевого «слаживания», зависит от тех задач и противоречий, которые возникают в природе, в обществе, в промышленном производстве, «на театре военных действий».

Координатором и руководителем при устранении возникающих проблем и противоречий является государство, которое ставит конкретные задачи перед конкретными профессиональными или боевыми коллективами в конкретной социальной ситуации. Исторические факты свидетельствуют о том, что в годы Великой Отечественной войны перед армией и гражданским населением государство ставило задачи по обеспечению победы над фашизмом. После войны вектор государственных задач изменился в сторону восстановления народного хозяйства, разрушенного войной, защиты населения от бандитов и криминальных элементов, развития экономики и приумножения могущества государства.

В современной социальной ситуации перед военнослужащими, сотрудниками органов внутренних дел и гражданским населением возникла сложнейшая задача – сохранить целостность Российской Федерации, защитить русское население, живущее на территории Украины, от социально-экономического произвола, восстановить мир и порядок во взаимоотношениях с соседними государствами, противостоять амбициям недружественных стран.

В связи с этим возникают задачи по созданию боевых и профессиональных коллективов, способных к слаженному выполнению профессионального долга. Ядром профессиональной и боевой «слаженности» являются единые мотивационно-ценностные установки у каждого члена коллектива, выполняющего гражданский долг по противостоянию агрессии и национализму. Необходимость боевого «слаживания» определяет новые цели и задачи для совершенствования психологических детерминант в рамках воспитания ценностных ориентаций в коллективах, обеспечивающих слаженность в решении насущных проблем и повышение оперативности выполнения профессиональной деятельности.

Наши выводы совпадают с выводами М. В. Пряхиной о том, что детерминантами формирования ценностных ориентаций личности сотрудника в мобильных профессиональных коллективах является набор таких качеств, как гражданственность, патриотизм, чувство долга, профессиональная ответственность, т. е. той нравственной основы русского человека, которая делает его особенным в глазах мирового сообщества [12]. Именно эти

³ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – 4-е изд. – Москва: Азбуковник, 1999. – С. 728.

качества россиянина неоднократно раскрывались в произведениях классиков отечественной литературы, отражались на полотнах художников, в музыке, кинофильмах, театральных постановках.

Безусловно, наполнение ценностных ориентаций сотрудников глубокими нравственными смыслами является основанием для эффективного профессионального и боевого «слаживания» в группах и коллективах органов внутренних дел.

Наметилась определенная разница между профессиональным и боевым «слаживанием». Она определяется содержанием той деятельности, ради которой была создана оперативная группа единомышленников. Под профессиональным «слаживанием» следует понимать согласованное и упорядоченное взаимодействие сотрудников в группах, созданных для решения конкретных профессиональных задач в короткий промежуток времени. В данном случае цель профессионального «слаживания», как правило, носит созидательный характер. Она связана с конкретной помощью людям, с устранением неполадок в природной или техногенной среде, с созданием новых объектов или культурных сооружений. В качестве примеров можно привести факты профессионального «слаживания» энтузиастов, построивших олимпийские объекты в Сочи; «слаживание» специалистов-медиков, работающих во временных госпиталях по устранению массовых инфекционных заболеваний, «слаживание» строителей из различных регионов страны для ремонта и восстановления объектов на освобожденных территориях, присоединившихся к России.

Иные цели у боевого и оперативного «слаживания», которое определяется стратегиями боевых или оперативных действий. В одних случаях оно носит оборонительный, в других – наступательный характер. В отличие от профессионального «слаживания» в гражданских коллективах, боевое и оперативное «слаживание» в силовых структурах осуществляется для решения боевых задач. Оно представляет систему динамичного взаимодействия бойцов для приобретения знаний, умений и навыков, обеспечивающих согласованное и упорядоченное участие в боевых действиях с использованием военной техники.

Как в контексте профессионального, так и в контексте боевого и оперативного «слаживания» важна эффективность взаимодействия между сотрудниками, которая во многом обеспечивается проявлениями корпоративной культуры. Психологическими детерминантами боевого, оперативного и профессионального «слаживания» является совпадение мотивационно-ценностных установок у всех членов коллектива, динамичность овладения профессиональными или боевыми компетенциями, новыми умениями и навыками для освоения конкретной деятельности, гибкость применения освоенных компетенций и использование новых умений и навыков в боевой или профессиональной ситуации. Полагаем, что необходимыми детерминирующими условиями «слаживания» членов коллектива являются такие личностные качества, как проявление организованности, ответственности, чувства долга, субъектно-личностной рефлексии по поводу эффективности выполнения порученного дела, а также прогнозирования механизмов и возможных результатов совместного взаимодействия сотрудников при выполнении общего задания.

В исследованиях Ю. П. Ветрова и Д. А. Рубана отмечено, что динамичность создания групп и коллективов для решения государственно важных задач актуализирует потребность в обосновании системы воспитательной работы и психологического сопровождения временных коллективов, обеспечивающих эффективность профессионального или боевого «слаживания» между сотрудниками [1]. Система психологического сопровождения, являясь важной составной частью психологической практики, обладает высоким потенциалом для формирования корпоративной культуры в производственных коллективах, а активизация психологической работы в рамках «слаживания» членов профессионального сообщества сегодня становится необходимой и обязательной. Это позволяет сделать вывод об актуальности и важности решения обозначенной проблемы – проблемы «слаживания» в системе корпоративных отношений как важной ступени формирования корпоративной культуры у сотрудников полиции, а также иных силовых структур и гражданских коллективов.

Выводы и рекомендации к апробации

Изложенное выше позволяет сделать ряд выводов:

- корпоративная культура субъектов служебно-профессиональной деятельности складывается из совокупности личностных качеств сотрудников, обеспечивающих решение социально значимых государственных задач;
- корпоративная культура в структуре личности сотрудника органов внутренних дел представляет собой совокупное единство трех комплексных компонентов: комплекса ценностных ориентаций, отражающих гражданскую и гуманистическую направленность лич-

ности; комплекса социально-патриотических, общекультурных и профессиональных компетенций; комплекса знаний, умений и навыков для эффективного выполнения служебной деятельности по защите граждан и правопорядка в государстве;

– лексический анализ термина «слаживание» позволил обосновать его рабочее определение, которое с языковой точки зрения является производным от старинного слова «лад», совпадающим по смыслу с понятиями «согласованность», «упорядоченность»;

– феноменологический анализ понятия «слаживание» как психологического явления позволяет констатировать, что оно представляет собой согласованность и оперативность действий в структуре совместной деятельности профессионального коллектива или боевой группы, оперативно сформированных для решения важных государственных задач;

– детерминирующим условием формирования корпоративной культуры и профессионального «слаживания» является система психологического сопровождения субъектов совместной деятельности, которая обладает достаточно высоким потенциалом для совершенствования ценностных ориентаций, формирования профессиональных компетенций и повышения эффективности совместной деятельности как в подразделениях органов внутренних дел, так и в производственных коллективах гражданских лиц.

Таким образом, цель и задачи теоретико-методологического исследования решены в полном объеме. В связи с тем, что в статье предпринята попытка осуществить теоретическое обоснование влияния профессионального «слаживания» в подразделениях на формирование корпоративной культуры сотрудников органов внутренних дел, остается открытым вопрос о необходимости специальной практической апробации возможностей профессионального «слаживания» для совершенствования психолого-педагогической системы воспитания корпоративной культуры у сотрудников полиции.

Список литературы

1. *Ветров Ю. П., Рубан Д. А.* Педагогическое сопровождение личностно-профессионального развития курсовых офицеров в университетах МВД России : монография. – Армавир: РИО АГПУ, 2019. – 160 с.

2. *Гладилин А. П.* Профессиональная культура и имидж руководителя органа внутренних дел (философско-культурологический аспект) : монография. – Москва: Академия управления МВД России, 1998. – 220 с.

3. *Деккерт Д. В.* Особенности формирования профессиональной культуры сотрудников ГП МЧС России // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2012. – № 4. – С. 48–57.

4. *Деркач А. А., Зазыкин В. Г., Маркова А. К.* Психология развития профессионала : монография. – Москва: РАГС, 2000. – 124 с.

5. *Ермолаев В. В.* К вопросу специфики функций организационной культуры органов внутренних дел: институциональный анализ // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2020. – Т. 6 (72). – № 3. – С. 86–98.

6. *Кикоть В. Я., Маилян С. С., Грядовой Д. И.* Наука управления. Основы организации и управления в правоохранительной деятельности. – Москва: Юнити-дана, 2017. – 751 с.

7. *Климов Е. А.* Человек как субъект труда и проблемы психологии : доклад на пленарном заседании Центрального совета Общества психологов СССР 2 апреля 1984 г. // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 5–14.

8. *Кубышко В. Л.* Совершенствование психологической работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел // Национальный психологический журнал. – 2017. – № 4 (28). – С. 95–103.

9. *Кунавцев Т. С.* Концепция педагогической поддержки саморазвития личности сотрудника органов внутренних дел в непрерывном образовании : монография. – Москва: Академия МВД России, 2022. – 168 с.

10. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. – Москва: Смысл; Академия, 2005. – 431 с.

11. *Марьин М. И.* Научно-практические проблемы повышения эффективности психологической работы в ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 1 (56). – С. 80–86.

12. *Пряхина М. В.* Особенности эмоционально – волевой устойчивости сотрудников полиции на различных этапах профессиогенеза // Психология и право. – 2023. – Т. 13. – № 1. – С. 51 – 63.

13. *Ткаченко Л. Б., Костина Л. Н.* Психологические особенности корпоративной культуры сотрудников ОВД // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2020. – № 4. – С. 131–133.

14. *Сердюк Н. В.* Формирование профессионально-личностных компетенций в процессе воспитания сотрудников органов внутренних дел : монография. – Москва: Академия управления МВД России, 2017. – 239 с.

15. *Шамрай Е. А.* Комплексный подход к педагогическим технологиям формирования корпоративной культуры в трудовых коллективах сотрудников полиции // Вестник Пятигорского государственного университета – 2018. – № 3. – С. 273–276.

References

1. *Vetrov Yu. P., Ruban D. A.* Pedagogicheskoye soprovozhdeniye lichnostno-professional'nogo razvitiya kursovyykh ofitserov v universitetakh MVD Rossii : monografiya. – Armavir: RIO AGPU, 2019. – 160 s.

2. *Gladilin A. P.* Professional'naya kul'tura i imidzh rukovoditelya organa vnutrennikh del (filosofsko-kul'turologicheskiy aspekt) : monografiya. – Moskva: Akademiya upravleniya MVD Rossii. 1998. – 220 s.

3. *Dekkert D. V.* Osobennosti formirovaniya professional'noy kul'tury sotrudnikov GP MChS Rossii // Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. – 2012. – № 4. – С. 48 – 57.

4. *Derkach A. A., Zazykin V. G., Markova A. K.* Psikhologiya razvitiya professionala : monografiya. – Moskva: RAGS, 2000. – 124 s.

5. *Yermolayev V. V.* K voprosu spetsifiki funktsiy organizatsionnoy kul'tury organov vnutrennikh del: institutsional'nyy analiz // Uchenyye zapiski Krymskogo federal'nogo universiteta imeni V. I. Vernadskogo. Sotsiologiya. Pedagogika. Psikhologiya. – 2020. – Т. 6 (72). – № 3. – С. 86–98.

6. *Kikot' V. Ya., Mailyan S. S., Gryadovoy D. I.* Nauka upravleniya. Osnovy organizatsii i upravleniya v pravookhranitel'noy deyatel'nosti. – Moskva: Yuniti-Dana, 2017. – 751 s.

7. *Klimov Ye. A.* Chelovek kak sub'yekt truda i problemy psikhologii : doklad na plenarnom zasedanii Tsentral'nogo soveta Obshchestva psikhologov SSSR 2 aprelya 1984 g. // Voprosy psikhologii. – 1984. – № 4. – С. 5–14.

8. *Kubyshko V. L.* Sovershenstvovaniye psikhologicheskoy raboty v sisteme moral'no-psikhologicheskogo obespecheniya operativno-sluzhebnoy deyatel'nosti lichnogo sostava organov vnutrennikh del // Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal. – 2017. – № 4 (28). – С. 95–103.

9. *Kupavtsev T. S.* Kontseptsiya pedagogicheskoy podderzhki samorazvitiya lichnosti sotrudnika organov vnutrennikh del v nepreryvnom obrazovanii : monografiya. – Moskva: Akademiya MVD Rossii – 2022. – 168 s.

10. *Leont'yev A. N.* Deyatel'nost'. Soznaniye. Lichnost'. – Moskva: Smysl; Akademiya, 2005. – 431 s.

11. *Mar'in M. I.* Nauchno-prakticheskiye problemy povysheniya effektivnosti psikhologicheskoy raboty v OVD // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. – 2014. – № 1 (56). – С. 80–86.

12. *Pryakhina M. V.* Osobennosti emotsional'no – volevoy ustoychivosti sotrudnikov politzii na razlichnykh etapakh professiogeneza // Psikhologiya i pravo. – 2023. – Т. 13. – № 1. – С. 51–63.

13. *Tkachenko L. B., Kostina L. N.* Psikhologicheskiye osobennosti korporativnoy kul'tury sotrudnikov OVD // Psikhologiya i pedagogika sluzhebnoy deyatel'nosti. – 2020. – № 4. – С. 131–133.

14. *Serdyuk N. V.* Formirovaniye professional'no-lichnostnykh kompetentsiy v protsesse vospitaniya sotrudnikov organov vnutrennikh del : monografiya. – Moskva: Akademiya upravleniya MVD Rossii, 2017. – 239 s.

15. *Shamray Ye. A.* Kompleksnyy podkhod k pedagogicheskim tekhnologiyam formirovaniya korporativnoy kul'tury v trudovykh kolektivakh sotrudnikov politzii // Vestnik Pyatigorskogo gosudarstvennogo universiteta – 2018. – № 3. – С. 273–276.

Статья поступила в редакцию 30.10.2023; одобрена после рецензирования 12.11.2023; принята к публикации 10.01.2024.

The article was submitted October 30, 2023; approved after reviewing November 12, 2023; accepted for publication January 10, 2024.