

Юридическая психология и психология безопасности

Legal psychology and security psychology

Научная статья

УДК 159.9

<https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-3-300-310>

Леонид Трофимович Бородавко

доктор педагогических наук, доцент

<https://orcid.org/0000-0002-3017-7507>, borodavkoleonid27@yandex.ru

Николай Николаевич Силкин

доктор педагогических наук, профессор

<https://orcid.org/0000-0002-9979-8037>, silkin_nn@mail.ru

Санкт-Петербургский университет МВД России

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

Владимир Александрович Корзунин

доктор психологических наук, профессор

<http://orcid.org/0000-0001-7332-6771>, vakorzunin@rambler.ru

Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова

Российская Федерация, 194044, Санкт-Петербург, ул. Академика Лебедева, д. 6

Значение руководителя служебного коллектива органа внутренних дел в формировании нормативного поведения его участников: эмпирическое исследование

Аннотация: Введение. Повышение эффективности деятельности органов внутренних дел Российской Федерации в современных условиях акцентирует внимание на психологических факторах ее осуществления как индивидуально (отдельными сотрудниками) так и в процессе совместных действий (служебными коллективами). Особого рассмотрения заслуживает роль руководителя, выступающего организатором и регулятором деятельности подчиненных сотрудников, несущего ответственность за качество их действий и законность их осуществления. Существующие представления о взаимодействии членов служебного коллектива по-разному характеризуют роль руководителя, но эмпирически слабо верифицируют ее значение в коллективах с разным уровнем функциональности отношений и нормативности поведения. Предпосылкой настоящего исследования выступает восполнение научных и практических знаний о роли руководителя служебного коллектива как

регулятора функциональных отношений и нормативного поведения сотрудников органа внутренних дел. Цель исследования – раскрытие значения отношения к руководителю служебного коллектива при оценке влияния функциональных характеристик отношений в служебном коллективе на представление его членов о нормативном поведении. **Методы исследования.** Использован комплекс психодиагностических опросников: «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (С. В. Духновский, К. В. Злоказов), «Отношение сотрудника к выполняемой деятельности, своему непосредственному руководителю и своей репутации» (А. А. Сарсенова), «Нормативность. Интеллект. Регуляция» (С. В. Духновский, В. М. Кофанов). Выборку исследования образовали 160 сотрудников органов внутренних дел (112 мужчин и 48 женщин в возрасте от 29 до 43 лет). Методом обработки информации выступил регрессионный анализ. **Результаты.** Установлено, что нормативное поведение членов служебного коллектива детерминировано функционально-негативными характеристиками их взаимодействия и является самостоятельной причиной нарушений служебной дисциплины. Данный факт свидетельствует о том, что негативные формы взаимодействия членов служебного коллектива (бесцельность, бесконтрольность, попустительство), а также взаимоотношений (враждебность, негативизм и конфликтность) в совокупности снижают уровень нормативности служебного поведения. Определено, что отношение сотрудников к руководителю служебного коллектива опосредует влияние функционально-негативных характеристик, выступая регулятором их служебного поведения. Результаты исследования расширяют научные представления о психологии руководства формальными группами (на примере служебных коллективов) и могут использоваться в подготовке сотрудников органов внутренних дел к замещению должностей младшего и среднего начальствующего состава.

Ключевые слова: служебный коллектив, функциональные аспекты отношений, нарушение служебной дисциплины, конфликтность, психология руководителя

Для цитирования: Бородавко Л. Т., Силкин Н. Н., Корзунин В. А. Значение руководителя служебного коллектива органа внутренних дел в формировании нормативного поведения его участников: эмпирическое исследование // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 3 (103). – С. 300–310; <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-3-300-310>.

Original article

Leonid T. Borodavko

Dr. Sci. (Ped.), Docent

<https://orcid.org/0000-0002-3017-7507>, borodavkoleonid27@yandex.ru

Nikolay N. Silkin

Dr. Sci. (Ped.), Professor

<https://orcid.org/0000-0002-9979-8037>, silkin_nn@mail.ru

Saint Petersburg University of the MIA of Russia

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

Vladimir A. Korzunin

Dr. Sci. (Psy.), Professor

<http://orcid.org/0000-0001-7332-6771>, vakorzunin@rambler.ru

Military Medical Academy named after S. M. Kirov

6, Akademika Lebedeva str., Saint Petersburg, 194044, Russian Federation

Importance of the head of the service staff of the internal affairs body in the formation of normative behaviour of its members: an empirical research

Abstract: Introduction. Increasing the effectiveness of the activity of the internal affairs bodies of the Russian Federation in modern conditions focuses on psychological factors of its implementation both individually (by particular employees) and in the process of cooperative

actions (by service staffs). Special consideration should be given to the role of the head as an organiser and regulator of the activities of subordinate employees, who is responsible for the quality and legality of their actions. Existing ideas on the interaction of service staff members characterise the role of the head in different ways, but empirically insufficiently verify its significance in teams with different levels of functional relations and normative behaviour. The prerequisite of the present research is the replenishment of scientific and practical knowledge of the role of the head of the service staff as a regulator of functional relations and normative behaviour of internal affairs officers. The purpose of the research is to reveal the significance of the attitude to the head of the service staff when assessing the influence of functional characteristics of relations in the service staff on the understanding normative behaviour among its members. **Research methods.** A set of psychodiagnostic questionnaires was used: 'Subjective assessment of intragroup relations' (S. V. Dukhnovsky, K. V. Zlokazov), 'Attitude of an employee to the performed activity, his direct supervisor and his reputation' (A. A. Sarsenova), 'Normativity. Intelligence. Regulation' (S. V. Dukhnovsky, V. M. Kofanov). The sample of the research consisted of 160 employees of internal affairs bodies (112 males and 48 females aged from 29 to 43 years). Regression analysis was used as a method of data processing. **Results.** The authors found out that the normative behaviour of service team members is determined by functional-negative characteristics of their interaction and is an independent cause of service discipline violations. This fact testifies that negative forms of interaction of service team members (aimlessness, uncontrollability, connivance) as well as relations (hostility, negativism and conflict) reduce the level of normative service behaviour. It is determined that the attitude of employees to the head of the service team mediates the influence of functional-negative characteristics, acting as a regulator of their service behaviour. The results of the research expand scientific ideas on psychology of management of formal groups (by the example of service staffs) and can be used in preparation of employees of internal affairs bodies for positions of junior and middle supervising staffs.

Keywords: service team, functional aspects of relations, violation of service discipline, conflict, psychology of the head

For citation: Borodavko L. T., Silkin N. N., Korzunin V. A. Importance of the head of the service staff of the internal affairs body in the formation of normative behaviour of its members: an empirical research // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2024. – № 3 (103). – P. 300–310; <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-3-300-310>.

Введение

Актуальность исследования взаимодействия и взаимоотношения сотрудников органов внутренних дел обусловлена их влиянием на эффективность и качество выполнения оперативно-служебных задач, как отдельными сотрудниками, так и структурными подразделениями. Поскольку деятельность сотрудников органов внутренних дел характеризуется высокой общественной значимостью, то нарушения служебной дисциплины, допущенные при ее выполнении, как правило, приобретают характер правонарушений. Предупреждение и профилактика нарушений служебной дисциплины обосновывает изучение как объективных, так и субъективных, в т. ч. психологических причин их осуществления.

Вместе с тем в научной литературе психологическая составляющая нормативного поведения сотрудников органов внутренних дел и служебных коллективов не получила достаточного освещения. Более того, к настоящему времени, несмотря на значительное количество теорий малых групп, внутригрупповые отношения сотрудников органов внутренних дел описываются через призму концепций, разработанных на материале учебных, трудовых, спортивных и иных видов групп. Данные концепции характеризуют аспекты взаимодействия участников, однако не в полной мере учитывают объективные и субъективные аспекты оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, эмоциональные, ценностные и иные переживания, опосредующие ситуации служебной деятельности. Область психологических знаний о ненормативном поведении сотрудников органов внутренних дел нуждается в теоретической разработке.

Представленное в статье исследование нацелено на развитие теоретических представлений о психологических особенностях отношений в служебных коллективах органов внутренних дел и раскрытие их влияния на нормативное поведение сотрудников. Поскольку изучение служебных коллективов органов внутренних дел способствует совершенствованию психологической работы и повышению эффективности морально-психологического

обеспечения личного состава [1], авторы посвятили своё исследование эмпирическому изучению внутригрупповых отношений сотрудников органов внутренних дел. В связи с тем, что в общепсихологических исследованиях психологические механизмы, регулирующие служебную деятельность сотрудников органов внутренних дел, раскрыты слабо, в данной работе внимание исследователей фокусируется на психологическом значении руководителя служебного коллектива.

Целью исследования является изучение влияния функциональных отношений членов служебного коллектива органа внутренних дел на их нормативное поведение.

Гипотезой исследования выступает предположение о том, что субъективное отношение к руководителю опосредует влияние отношений в служебном коллективе, что выражается в нормативном (ненормативном) служебном поведении их участников.

Достижение поставленной цели будет способствовать восполнению отсутствующих в социально-психологической науке сведений о влиянии функциональных характеристик отношений сотрудников в служебном коллективе на нормативное поведение, а также о значении представления о руководителе в его регулировании. Результаты позволят совершенствовать подготовку кадров для замещения должностей начальствующего состава, а также психологическую работу в служебных коллективах органов внутренних дел по развитию внутригрупповых отношений, повышению эффективности служебной деятельности и снижению количества нарушений служебной дисциплины.

Теоретические основания исследования

В отечественной социально-психологической науке отношения участников групп рассматриваются на основе нескольких факторов – деятельности, руководителя (лидера), отношений участников друг к другу. Данные факторы имеют концептуальное значение, поскольку с их учетом строится представление о психологических механизмах и условиях взаимодействия участников группы, эффективности их деятельности, а также ее нормативности.

Психологическое значение совместной деятельности членов малой группы заключается в комплексном влиянии на их взаимодействие и взаимоотношения. Так, в определении служебного коллектива сотрудников органов внутренних дел признак совместной деятельности используется в качестве характеризующего признака [2]. Совместная деятельность формирует ценностные ориентации членов малой группы, порождает образование взаимоотношений и внутригрупповую дифференциацию. Иерархия членов группы отражает позиции лидерства, подчинения и исключения, детерминированные деятельностью. В теориях и концепциях развития группы совместная деятельность выступает основным фактором качественных преобразований внутригрупповых отношений, координации и сплоченности [3].

Социально направленная деятельность развивает деловые качества участников группы, способствует появлению у них социально-значимых свойств личности, тогда как отсутствие социально значимой цели ухудшает морально-нравственное состояние [4], способствует распаду внутригрупповых отношений [5].

Психологическое значение руководителя (лидера) описывается в различных теориях групп. Наиболее полно оно раскрывается в организационных теориях, рассматривающих руководителя как ключевой фактор функционирования группы. В отличие от теорий малой группы, оценивающих его значение исключительно в виде функции группы, организационные теории наделяют руководителя максимальным значением в социально-психологической жизни группы [6].

Руководитель служебного коллектива регулирует деятельность и отношения ее участников, поскольку определяет им повседневные и долгосрочные цели, устанавливает ценности, нормы, правила, а также применяет санкции за их нарушение. Влияние руководителя на различные аспекты совместной деятельности участников служебного коллектива находится в пропорциональной зависимости от уровня единоначалия и субординации отношений в служебном коллективе и отношения к руководителю подразделения подчиненных ему сотрудников. Высокий уровень единоначалия и субординации расширяет сферы влияния и его силу, тогда как низкий – сужает. В свою очередь, отношение сотрудников к руководителю базируется на оценке применения руководителем формальных и неформальных форм и методов воздействия на различные стороны деятельности коллектива [7].

Психологическому значению *отношений членов малой группы* посвящено немало исследований, способствовавших ясному пониманию их значения для служебного коллектива органов внутренних дел. В исследованиях Л. Г. Бигчинтаевой [8], А. О. Бурцева и Н. Н. Тавтиловой [9], Л. В. Медведицковой [10] показано, что отношения формируют социально-психологический климат служебного коллектива, влияющий на осуществляемую деятельность, межличностные и внутриличностные отношения участников служебных коллективов внутри и вовне сферы служебной деятельности. В сравнении с факторами совместной деятельности и лидерства, имеющими внешнее значение, психология отношений репрезентирует субъективную позицию членов служебного коллектива. Отношение раскрывает представления, ценности, установки и ожидания сотрудника, порождаемые не только служебной деятельностью, руководителем или коллективом [11]. В большей мере содержание отношения отражает влияние индивидуальности сотрудника, его социального окружения, ситуаций в жизни сотрудника, поэтому анализ субъективных отношений сотрудника позволяет изучить иерархию отношений, понять их роль в регуляции служебного поведения и, что немаловажно, в ее нормативности.

Характеризуя предметное поле исследования через призму описанных теоретических представлений, отметим ряд принципиальных моментов, отражающих исследовательскую позицию:

– служебный коллектив органа внутренних дел понимается как социально-психологическое образование, совместная деятельность членов которого регламентируется формально-статусными позициями (закрепляющими отношения руководства–подчинения), а также функционально-ролевыми отношениями (определяющими содержание и объем деятельности);

– совместная деятельность членов служебного коллектива регулируется руководителем служебного коллектива посредством применения формальных (нормативных правовых) и неформальных (социально-психологических) механизмов воздействия;

– отношения членов служебного коллектива выступают детерминантой их служебного поведения, проявляясь в соблюдении либо несоблюдении требований к законности и дисциплине.

Изложенное конкретизирует теоретические предпосылки исследования, обосновывающие исследовательскую гипотезу о том, что нормативность служебного поведения сотрудников органов внутренних дел зависит от характера отношений в служебном коллективе и опосредуется отношением к его руководителю. Проверка предпосылок осуществляется эмпирически, путем изучения субъективных представлений и отношений членов служебных коллективов.

Целью эмпирического исследования является изучение влияния функциональных характеристик отношений в служебном коллективе на субъективные представления его участника о нормативном поведении. Специфика исследования заключается в предположении о том, что функции отношений опосредованы субъективными отношениями к руководителю служебного коллектива.

Гипотеза исследования заключается в предположениях:

а) о влиянии функциональных отношений в служебном коллективе на представление о нормативном поведении;

б) опосредовании представлений о нормативном поведении отношением к руководителю.

Выборка исследования включает 160 сотрудников органов внутренних дел (112 мужчин и 48 женщин, в возрасте от 29 до 43 лет), замещающих должности младшего начальствующего состава в территориальных подразделениях органов внутренних дел Российской Федерации.

Методы

Методами исследования выступили методы анализа субъективных представлений:

1) методика «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО), примененная для изучения функционально-позитивных (негативных) характеристик внутригрупповых отношений в служебном коллективе [12]. Методика включает 60 утверждений, раскрывающих 10 измерений внутригрупповых отношений, сгруппированных по двум направлениям функционального значения – (а) позитивных (взаимопонимание, доверие, близость, сопринадлежность, самоотношение), (б) негативных (напряженность, отчужденность, конфликтность, агрессивность, негативизм). Ответы регистрировались в 7-бальной интервальной шкале («полностью несогласен» – «полностью согласен»);

2) методика «Отношение сотрудника к выполняемой деятельности, своему непосредственному руководителю и своей репутации» [13], использованная для изучения отношения членов служебных коллективов к деятельности и руководителю. Ответы регистрировались в пятибалльной шкале в диапазоне значений от категорического несогласия до полного одобрения;

3) методика «Нормативность. Интеллект. Регуляция», разработанная для оценки регулятивного компонента психологической надежности государственных гражданских служащих С. В. Духновским, В. М. Кофановым¹. В исследовании применялась шкала нормативности, позволяющая оценивать принятие и соблюдение в служебном поведении норм (правил, ценностей, требований). Шкала включает 7 утверждений, характеризующих различные проявления нормативности, и позволяет оценить уровень ее выражения в четырех диапазонах (низком / пониженном / повышенном / высоком).

Методом тестирования гипотезы выступил регрессионный анализ, осуществлявшийся методом оценки эффекта медиации. Данный вид анализа позволяет оценить предиктивное и медиативное значение независимых переменных в изменении зависимой переменной [14]. В исследовании его применение позволило оценить влияние функционально-позитивных и функционально-негативных отношений в служебном коллективе на нормативное поведение с учетом значения отношений к руководителю. Поскольку оценка распределения значений переменных показала несоответствие нормальному закону, нами применялся вариант расчета, основанный на критерии максимального правдоподобия оценки (*maximum likelihood estimation*).

Результаты

Первым результатом исследования стала оценка эффектов влияния показателей функционально-позитивных и функционально-негативных отношений на нормативное поведение членов служебного коллектива.

В частности, анализ функциональности отношений в служебном коллективе на нормативность поведения его участников продемонстрировал, что:

1) функционально-позитивные отношения не оказывают статистически значимого влияния на нормативность поведения сотрудников в служебном коллективе (Est. = - 0,009, St.err. = 0.005, $z = -1,814$, $p < 0,007$);

2) функционально-негативные отношения сотрудников в служебном коллективе статистически значимо влияют на уровень нормативности поведения (Est. = 0,027, St.err. = 0.029, $z = 4,718$, $p < 0,001$).

Вторым результатом стала эмпирическая оценка роли руководителя в детерминации нормативного поведения членов служебного коллектива. Так, тестирование роли руководителя показало, что:

3) отношение к руководителю влияет на нормативность поведения (Est. = -0,253, St.err. = 0.106, $z = -2,404$, $p < 0,016$);

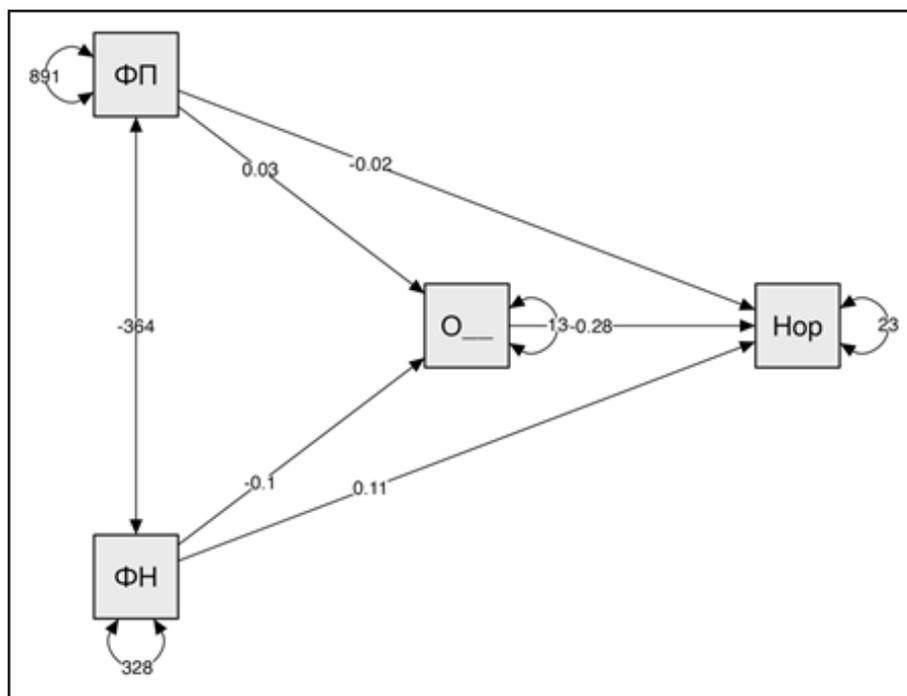
4) тестирование роли отношения к руководителю как медиатора влияния функциональных отношений в коллективе и нормативного поведения его участников показало статистическую значимость влияния для функционально-негативных отношений (Est. = -0,029, St.err. = 0.012, $z = 2,331$, $p < 0,02$).

Схема влияний показана на рисунке 1.

Интерпретация результатов

Необходимость изучения роли руководителей служебного коллектива органа внутренних дел в формировании и регламентации групповых процессов обусловлена задачами организации и координации деятельности подчиненных, а также ответственностью за вверенный личный состав. Руководитель служебного коллектива несет персональную ответственность за выполнение поставленных задач и нарушения служебной дисциплины, допущенные подчиненными. При этом он обладает статусом и полномочиями по регулированию внутрigrупповых отношений, обязан формировать представления, ценности, убеждения подчиненного личного состава. Как показывает анализ научной литературы, при сходстве мнений авторов об описанном значении руководителя служебного коллектива недостаточно представлены эмпирические оценки реализации этих функций руководителя, особенно в части формирования нормативного поведения подчиненных.

¹ Духновский С. В., Кофанов В. М. Программный комплекс «Оценка психологической надежности государственных гражданских и муниципальных служащих». – Москва: ФГНУ ИНИПИ РАО, 2016. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).



ФП – функционально-позитивные отношения; ФН – функционально-негативные отношения; «Нор» – нормативное поведение; «О__» – отношение к руководителю; коэффициенты сокращены до двух знаков после запятой

Рис. 1. Влияние отношений в служебном коллективе на нормативное поведение его членов, опосредованное отношением к руководителю

Восполнение этого недостатка осуществляется нами посредством изучения роли руководителя служебного коллектива в регулировании нормативного поведения сотрудников. Результатом исследования стали оценки, раскрывающие влияние руководителя на нормативное поведение членов служебного коллектива в двух вариантах протекания внутригрупповых процессов – функционально-позитивном и функционально-негативном. Теоретическим основанием исследования выступила концепция функциональности внутригрупповых отношений [12]. Согласно ей, психология взаимоотношений и взаимодействия членов служебного коллектива может быть описана с точки зрения ее влияния на совместную деятельность и ее субъектов обобщенно-функционально. Считая, что взаимодействие и взаимоотношения членов служебного коллектива взаимно детерминируют друг друга, выступая динамическими характеристиками групповых процессов в служебном коллективе, категория функциональности применяется в качестве интегрального показателя внешней и внутренней деятельности данного вида группы.

Функциональность описывает влияние внутригрупповых взаимодействий и взаимоотношений на результаты деятельности ее участников (внешний критерий), а также на отношение членов коллектива к себе и окружающим (внутренний критерий). Все групповые процессы рассматриваются через призму функциональности в двух ракурсах – функционально-позитивном (способствующем осуществлению деятельности и ее субъектов) и функционально-негативном (затрудняющем деятельность, препятствующем достижению результата и ухудшающем развитие личности субъекта труда).

Результаты эмпирического исследования показали, что нормативное поведение членов служебного коллектива детерминировано функционально-негативными характеристиками их взаимодействия и взаимоотношений. Несмотря на умеренный уровень влияния предикторов модели ($R^2 = 0,33$), в целом их проявление является достаточно весомым и в той же мере стабильным, что позволяет характеризовать его в качестве самостоятельного фактора нарушений служебной дисциплины и законности ($Est. = 0,136$, $St.err. = 0,029$, $z = 4,18$, $p < 0,001$). Данный факт свидетельствует о том, что негативные проявления взаимодействия членов служебного коллектива (бесцельность, бесконтрольность, попустительство), а также их взаимоотношений (враждебность, негативизм и конфликтность) снижают уровень нормативности служебного поведения.

Значимым результатом исследования стала оценка роли руководителя в формировании нормативного поведения членов служебных коллективов, отношения внутри которых характеризуются как позитивным, так и негативным функционированием. Установлено, что функции отношений влияют на восприятие руководителя: позитивный способствует положительной оценке деловых и личных качеств руководителя ($Est. = 0,03$, $St.err. = 0,013$, $z = 2,34$, $p = 0,021$) а негативный – ухудшает представление о руководителе у подчиненных ($Est. = -0,104$, $St.err. = 0,021$, $z = 4,93$, $p < 0,001$). Данный факт указывает на снижение возможностей руководителя служебного коллектива с негативной функциональностью использовать неформальные приемы воздействия на подчиненных ему сотрудников. Снижение неформального влияния (авторитета) повышает уровень противоречий между сотрудниками, обычно сглаживаемых руководителем в межличностном взаимодействии. Снижение неформального статуса оставляет руководителю только формально-деловой инструментальный взаимодействия, который не всегда результативен в разрешении проблем совместной деятельности сотрудников. Поскольку примененный в исследовании метод оценки образа руководителя базируется на характеристике его деловых и личных качеств, выявленная тенденция свидетельствует об обесценивании руководителя членами служебного коллектива. Снижение авторитета непосредственного руководителя потенциально может способствовать появлению лидеров, берущих на себя его функции организации и координации деятельности служебного коллектива, а также эмоциональных лидеров, управляющих психологическим состоянием участников.

Основным результатом исследования стало определение значения отношения сотрудников к руководителю служебного коллектива как медиатора влияния внутригрупповых отношений на нормативность поведения. Установлено, что отношение сотрудников к руководителю служебного коллектива выступает регулятором их внутригрупповых отношений и одновременно влияет на нормативность служебного поведения (коэффициент детерминации $R^2 = 0,35$). Психологическое значение медиаторной роли руководителя в том, что субъективное положительное отношение членов служебного коллектива к руководителю препятствует нарушению служебной дисциплины, ослабляет влияние межличностных конфликтов на совместную деятельность. Негативная оценка руководителя подчиненными усиливает риск совершения дисциплинарных проступков, сопутствует росту межличностной конфликтности в коллективе. Таким образом, эмпирическую поддержку получила гипотеза о расширенном значении руководителя как формального лидера малой группы, раскрывающая нормативно-регулирующие возможности его неформального лидерства.

С учетом изложенного представляется целесообразным дальнейшее изучение роли психологических механизмов взаимодействия сотрудников органов внутренних дел в системе «руководства–подчинения». Это предполагает исследование не только способности к их освоению и грамотному использованию руководителем при выстраивании отношений в служебном коллективе, но и противодействию намеренным искажениям образа руководителя. Актуальным направлением дальнейших психолого-педагогических исследований выступает изучение возможностей руководителя по формированию моральных оснований деятельности служебного коллектива как средства снижения функционально-негативных отношений его членов [15]. Считая руководителя служебного коллектива субъектом морально-нравственного воздействия на подчиненный личный состав, раскрытие психологических механизмов формирования нравственного поведения может способствовать противодействию нарушениям служебной дисциплины, выступая субъективным регулятором поведения сотрудника [16]. Наконец, высказанное акцентирует внимание на необходимости развития у сотрудников органов внутренних дел, готовящихся к замещению должностей младшего и среднего начальствующего состава, комплекса знаний и умений о значении руководителя не только в формальном, но и неформальном взаимодействии членов служебного коллектива, способствующих организации их совместной деятельности [17].

Заключение

В исследовании оценивалось влияние представления членов служебного коллектива с различным характером функциональности взаимодействия и взаимоотношений о руководителе на нормативное поведение. Исследование дополнило теоретические представления о значении руководителя как медиатора отношений членов служебного коллектива с функционально-негативным характером отношений.

Выявленные особенности свидетельствуют, во-первых, о необходимости дальнейшей разработки психологического значения руководителя во взаимодействии формально

организованных малых групп, взаимодействие членов которых основано на принципах единоначалия и субординации, во-вторых, возможности дополнения программ воспитания, реализуемых образовательными организациями, тематикой, раскрывающей значение психологии служебного коллектива, закономерностей взаимодействия и взаимоотношений руководителя с личным составом.

Список литературы

1. 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; <https://doi.org/10.11621/npj.2017.0409>.
2. Акимов С. И. Понятие служебного коллектива в органах внутренних дел и его основные профессионально-нравственные характеристики // Инновации. Наука. Образование : электронный журнал. – 2021. – № 43. – С. 93–98. – URL: <https://innovjourn.ru/nomer/43-nomer/>.
3. Темняков Д. А., Темнякова Е. Д. Педагогические особенности формирования сплоченного коллектива ГИБДД МВД России // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2021. – № 3. – С. 227–230; <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2021-3-227-230>.
4. Пелевина А. А. Особенности «неуставных отношений» в различных социальных организациях // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: психология. – 2014. – Т. 7, № 1. – С. 118–121.
5. Михайлова Т. В. Причины и условия возникновения и распространения деструктивных взаимоотношений в служебных коллективах органов внутренних дел // Академическая мысль : сетевое издание. – 2019. – № 2 (7). – С. 139–144. – URL: <https://a.mvd.pf/pauka/-академическая-мысль-/архив-номеров>.
6. Коржев С. В. К вопросу определения структуры социальных отношений в воинских коллективах // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2021. – № 4. – С. 63–65.
7. Мусатова О. А. Теоретический анализ влияния стиля руководства на эффективность деятельности служебного коллектива ОВД // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2019. – № 3. – С. 64–67.
8. Бигчинтаева Л. Г. Теоретический анализ психодиагностики социально-психологического климата в коллективах сотрудников ОВД в контексте исследования правовой психологии групп // Вестник Московского университета МВД России. – 2014. – № 3. – С. 244–249.
9. Бурцев А. О., Тавтилова Н. Н. Влияние стиля руководства на психологический климат организации (на примере служебных коллективов МВД России) // Прикладная юридическая психология. – 2020. – № 2 (51). – С. 107–116; [https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.2\(51\).107-116](https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.2(51).107-116).
10. Медведицкова Л. В. Формирование благоприятного психологического климата в подразделениях ОВД как педагогическая проблема // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – № 4 (71). – С. 307–309.
11. Духновский С. В. Внутригрупповые отношения и особенности настроения служебного коллектива // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2024. – Т. 29, № 2 (97). – С. 140–145; <https://doi.org/10.24412/1999-6241-2024-297-140-145>.
12. Духновский С. В., Злоказов К. В. Субъективная оценка внутригрупповых отношений: описание опросника и возможности его использования // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 4 (74). – С. 106–112.
13. Сарсенова А. А. Отношение к деятельности, руководителю и самоотношение сотрудника правоохранительных органов как детерминанты его служебной лояльности // Российский девиантологический журнал. – 2022. – № 2 (2). – С. 201–210; <https://doi.org/10.35750/2713-0622-2022-2-201-210>.
14. Biesanz J. C., Falk C. F., Savalei V. Assessing Mediation Models: Testing and Interval Estimation for Indirect Effects // *Multivariate Behavioral Research*, 2010. – No 45 (4). – P. 661–701; <https://doi.org/10.1080/00273171.2010.498292>.
15. Илакавичус М. Р., Бородавко Л. Т. Гуманитарно-антропологические основы профессионального воспитания новых поколений в образовательных организациях МВД России // Вестник Уфимского юридического института МВД России. – 2023. – № 1 (99). – С. 176–182.

16. Злоказов К. В., Балахонский В. В., Рожков А. А., Григорьев А. Н. [и др.]. Морально-нравственное воспитание обучающихся в образовательных организациях МВД России : монография. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2020. – 176 с.

17. Силкин Н. Н., Хальзов В. И., Шеленова М. А. Сущность и содержание оптимизации педагогических технологий в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел // Мир политики и социологии. – 2015. – № 8. – С. 158–173.

References

1. *Kubyshko V. L.* Sovershenstvovaniye psikhologicheskoy raboty v sisteme moral'no-psikhologicheskogo obespecheniya operativno-sluzhebnoy deyatel'nosti lichnogo sostava organov vnutrennikh del // Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal. – 2017. – № 4 (28). – S. 95–103; <https://doi.org/10.11621/npj.2017.0409>.

2. *Akimov S. I.* Ponyatiye sluzhebnoy kollektiva v organakh vnutrennikh del i yego osnovnyye professional'no-nravstvennyye kharakteristiki // Innovatsii. Nauka. Obrazovaniye : elektronnyy zhurnal. – 2021. – № 43. – S. 93–98. – URL: <https://innovjourn.ru/nomer/43-nomer/>.

3. *Temnyakov D. A., Temnyakova Ye. D.* Pedagogicheskiye osobennosti formirovaniya splochnogo kollektiva GIBDD MVD Rossii // Psikhologiya i pedagogika sluzhebnoy deyatel'nosti. – 2021. – № 3. – S. 227–230; <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2021-3-227-230>.

4. *Pelevina A. A.* Osobennosti “neustavnykh otnosheniy” v razlichnykh sotsial'nykh organizatsiyakh // Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: psikhologiya. – 2014. – Т. 7, № 1. – С. 118–121.

5. *Mikhaylova T. V.* Prichiny i usloviya vozniknoveniya i rasprostraneniya destruktivnykh vzaimootnosheniy v sluzhebnykh kollektivakh organov vnutrennikh del // Akademicheskaya mysl' : setevoye izdaniye. – 2019. – № 2 (7). – С. 139–144. – URL: <https://a.mvd.rf/nauka/akademicheskaya-mysl'/-arkhiv-nomerov>.

6. *Korzhev S. V.* K voprosu opredeleniya struktury sotsial'nykh otnosheniy v voinskikh kollektivakh // Meditsina. Sotsiologiya. Filosofiya. Prikladnyye issledovaniya. – 2021. – № 4. – С. 63–65.

7. *Musatova O. A.* Teoreticheskiy analiz vliyaniya stilya rukovodstva na effektivnost' deyatel'nosti sluzhebnoy kollektiva OVD // Psikhologiya i pedagogika sluzhebnoy deyatel'nosti. – 2019. – № 3. – С. 64–67.

8. *Bigchintayeva L. G.* Teoreticheskiy analiz psikhodiagnostiki sotsial'no-psikhologicheskogo klimata v kollektivakh sotrudnikov OVD v kontekste issledovaniya pravovoy psikhologii grupp // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. – 2014. – № 3. – С. 244–249.

9. *Burtsev A. O., Tavtilova N. N.* Vliyaniye stilya rukovodstva na psikhologicheskii klimat organizatsii (na primere sluzhebnykh kollektivov MVD Rossii) // Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya. – 2020. – № 2 (51). – С. 107–116; [https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.2\(51\).107-116](https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.2(51).107-116).

10. *Medveditskova L. V.* Formirovaniye blagopriyatnogo psikhologicheskogo klimata v podrazdeleniya OVD kak pedagogicheskaya problema // Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya. – 2018. – № 4 (71). – С. 307–309.

11. *Dukhnovskiy S. V.* Vnutrigruppovyye otnosheniya i osobennosti nastroyeniya sluzhebnoy kollektiva // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. – 2024. – Т. 29, № 2 (97). – С. 140–145; <https://doi.org/10.24412/1999-6241-2024-297-140-145>.

12. *Dukhnovskiy S. V., Zlokazov K. V.* Sub'yektivnaya otsenka vnutrigruppovykh otnosheniy: opisaniye oprosnika i vozmozhnosti yego ispol'zovaniya // Vestnik Kaliningradskogo filiala Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii. – 2023. – № 4 (74). – С. 106–112.

13. *Sarsenova A. A.* Otnosheniye k deyatel'nosti, rukovoditel'yu i samootnosheniye sotrudnika pravookhranitel'nykh organov kak determinanty yego sluzhebnoy loy'al'nosti // Rossiyskiy deviantologicheskii zhurnal. – 2022. – № 2 (2). – С. 201–210; <https://doi.org/10.35750/2713-0622-2022-2-201-210>.

14. *Biesanz J. C., Falk C. F., Savalei V.* Assessing Mediation Models: Testing and Interval Estimation for Indirect Effects // Multivariate Behavioral Research, 2010. – No 45 (4), – P. 661–701; <https://doi.org/10.1080/00273171.2010.498292>.

15. *Ilakavichus M. R., Borodavko L. T.* Gumanitarno-antropologicheskiye osnovy professional'nogo vospitaniya novykh pokoleniy v obrazovatel'nykh organizatsiyakh MVD Rossii // Vestnik Ufimskogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii. – 2023. – № 1 (99). – С. 176–182.

16. Zlokazov K. V., Balakhonskiy V. V., Rozhkov A. A., Grigor'yev A. N. [i dr.]. *Moral'no-nravstvennoye vospitaniye obuchayushchikhsya v obrazovatel'nykh organizatsiyakh MVD Rossii* : monografiya. – Sankt-Peterburg: Sankt-Peterburgskiy universitet MVD Rossii, 2020. – 176 s.

17. Silkin N. N., Khal'zov V. I., Shelepova M. A. Sushchnost' i sodержaniye optimizatsii pedagogicheskikh tekhnologiy v professional'noy podgotovke sotrudnikov organov vnutrennikh del // *Mir politiki i sotsiologii*. – 2015. – № 8. – S. 158–173.

Авторами внесён равный вклад в написание статьи.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors have made an equal contribution to the writing of the article.
The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 05.05.2024; одобрена после рецензирования 03.09.2024; принята к публикации 05.09.2024.

The article was submitted May 5, 2024; approved after reviewing September 3, 2024; accepted for publication September 5, 2024.