

УДК 159.9.07

DOI: 10.12737/2306-1731-2023-12-3-70-78

## Психологические аспекты деятельности руководителя органов внутренних дел и их влияние на социально-психологический климат в служебном коллективе (на примере Госавтоинспекции Свердловской области)

### Psychological Aspects of the Activities of the Head of the Internal Affairs Bodies and Their Impact on the Socio-Psychological Climate in the Service Team (on the Example of the State Traffic Inspectorate of the Sverdlovsk Region)

Получено: 03.06.2023 / Одобрено: 10.06.2023 / Опубликовано: 25.09.2023

#### Мальцева Т.В.

Канд. психол. наук, доцент, профессор кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами, ФГКОУ ВО «Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации», Россия, 125171, г. Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8

#### Коновалова О.А.

Преподаватель кафедры административного права и административной деятельности органов внутренних дел, ФГКОУ ВО «Уральский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации», майор полиции, Россия, 620057, г. Екатеринбург, ул. Корепина, д. 66, e-mail: konovalova516@mail.ru

#### Maltseva T.V.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor, Department of Psychology, Pedagogy and Organization of Work with Personnel, Management Academy of the Ministry of the Interior of the Russian Federation, 8, Zoi i Alexandr Kosmodem'yanskikh St., Moscow, 125171, Russia

#### Konovalova O.A.

Lecturer, Department of Administrative Law and Administrative Activity, Internal Affairs Bodies Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 66, Korepina, St., Ekaterinburg, 620057, Russia, e-mail: konovalova516@mail.ru

**Аннотация.** В статье приводятся результаты научно-теоретического анализа проведенных российскими учеными исследований психологических аспектов деятельности руководителей и их влияние на климат в трудовом коллективе, описаны результаты исследования, проведенного на выборке из 117 сотрудников 37 служебных коллективов подразделений ГИБДД территориальных органов МВД России на районном уровне Свердловской области, анализируются психологические аспекты деятельности руководителя и их влияние на социально-психологический климат в служебных коллективах. Предлагаются пути повышения эффективности управленческих навыков руководителей органов внутренних дел. Сделан акцент на недостаточную разработанность темы влияния морально-нравственных качеств личности руководителя органов внутренних дел на создание соответствующего климата в служебном коллективе.

**Ключевые слова:** служебный коллектив, социально-психологический климат, психологические аспекты деятельности руководителя, подразделение ГИБДД.

**Abstract.** The article presents the results of a scientific and theoretical analysis of the research conducted by Russian scientists on the psychological aspects of the activities of managers and their impact on the climate in the workforce, describes the results of a study conducted on a sample of 117 employees of 39 service teams of traffic police units of the territorial bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia at the district level of the Sverdlovsk region, analyzes the psychological aspects of the activities of the head and their influence on the socio-psychological climate in service teams. The ways of improving the efficiency of managerial skills of heads of internal affairs bodies are proposed. The emphasis is placed on the insufficient elaboration of the topic of the influence of the moral qualities of the personality of the head of the internal affairs bodies on the creation of an appropriate climate in the service team.

**Keywords:** service staff, socio-psychological climate, psychological aspects of the activities of the head, internal affairs bodies.

#### Введение

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел во все времена отличалась сложностью и напряженностью, связанной с риском для жизни и здоровья, при этом выполнение оперативно-служебных задач требует от сотрудников органов внутренних дел особых умений и навыков в сфере социальной психологии, так как правоох-

ранительная деятельность носит зачастую конфликтный характер, связанный, к сожалению, не только с ситуациями противоправного поведения граждан, но и с ситуациями внутри служебного коллектива при взаимодействии с руководителем. Между личностью руководителя и социально-психологическим климатом в коллективе существует тесная взаимосвязь. Именно руководитель оказывает влияние на

отношения и взаимодействие между сотрудниками, определяет уровень мотивации и состояние психологической безопасности в коллективе.

### Актуальность

Актуальность темы исследования связана с высоким уровнем оттока кадров из подразделений Госавтоинспекции Свердловской области за последние 5 лет. По данным кадровой службы Управления Государственной инспекции безопасности дорожного движения Главного управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Свердловской области по состоянию на 31 декабря 2022 г., общая штатная численность подразделений Госавтоинспекции Свердловской области составила 3 тыс. 231 единицу, из них аттестованного состава 3 тыс. 131 единица, некомплект аттестованного личного состава составил 453 единицы, или 14,5%, из них 373 (16,4%) сотрудника строевых подразделений ДПС (от штатной численности строевых подразделений 2 тыс. 270 ед.). Некомплект инспекторского состава составил 321 единицу (20%) от штатной численности инспекторского состава (1 тыс. 627 ед.). Общий же некомплект по Свердловской области по гарнизону ГУ МВД России составил 19%.

Всего по Госавтоинспекции Свердловской области с начала 2022 г. некомплект увеличился на 87 единиц (с 366 ед. до 453 ед.) На службу принято вновь 179 кандидатов, при этом уволено со службы по различным основаниям 285 сотрудников.

### Проблема

Общеизвестен тот факт, что с использованием транспортных средств совершаются многочисленные преступления и правонарушения, особенно в области дорожного движения, в результате чего ущерб причиняется не только имуществу граждан, но жизни и здоровью людей. По итогам четырех месяцев 2023 г., на территории Свердловской области зарегистрирован рост количества дорожно-транспортных происшествий на 10% (781 ДТП, что на 69 ДТП больше, чем за четыре месяца 2022 г.) и по числу раненных на 13% (1024 раненных, что на 115 травмированных больше, чем за четыре месяца 2022 г.).

Основная доля ДТП произошла в населенных пунктах – 75,2% (587 ДТП; +16,7%), в результате которых 24 человека погибли (–29,4%), 745 человек ранено (+19,4%).

Установка на автодорогах Свердловской области камер фото-видеофиксации административных правонарушений имеет своей целью профилактику,

а не пресечение правонарушений. В этом смысле острая нехватка нарядов дорожно-патрульной службы Госавтоинспекции в регионе может являться угрозой безопасности дорожного движения на автодорогах области.

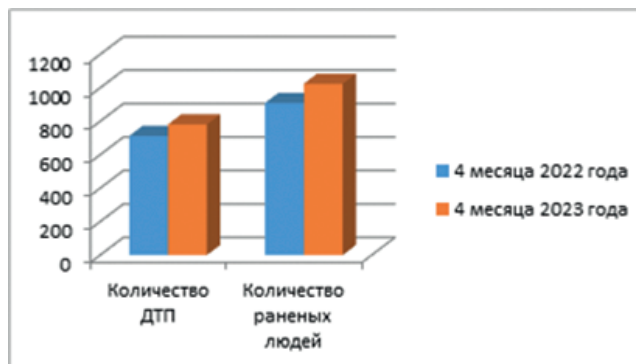


Рис. 1. Сравнительно-статистический анализ количества дорожно-транспортных происшествий и раненых в них людей на территории Свердловской области

В соответствии со статьей 4 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ<sup>1</sup> одним из принципов службы в органах внутренних дел является принцип единоначалия и субординации (подчиненности). Сотрудники органов внутренних дел при выполнении служебных обязанностей подчиняются своему непосредственному руководителю, который должен обладать навыками прогнозирования и оценки своей деятельности по влиянию на социально-психологический климат в служебном коллективе.

Результаты российских научных исследований по данной теме показывают прямую зависимость уровня продуктивности от социально-психологического климата в трудовом коллективе, т.е. в коллективах с хорошим социально-психологическим климатом производительность труда выше и, наоборот, эффективность труда падает при плохом социально-психологическом климате.

Социально-психологический климат – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [1]. При этом эмоциональному настрою в коллективе здесь отводится ведущая роль. Эмоционально-благоприятный климат в коллективе поддерживается исключительно благодаря личностным качествам руководителя,

<sup>1</sup> Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011 № 342-ФЗ. URL : [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_122329](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329)

его стиля руководства, и, если в российской науке основная масса исследований посвящена выявлению взаимосвязи между стилем руководства и внутренними процессами в группе (И.П. Волков, Г.Б. Морозова, Л.И. Уманский и др.), то влияние личности руководителя, его морально-нравственных и личностно-деловых качеств, проявляющихся в процессе управления, на социально-психологический климат изучено недостаточно хорошо.

В целях определения влияния психологических аспектов деятельности руководителя на создание и поддержание определенного социально-психологического климата в служебном коллективе был проведен научно-теоретический анализ результатов российских исследований по данной теме. При этом под психологическими аспектами деятельности руководителя понимается его подход, отношение к окружающему миру, определяемое мотивом и направляемое соответствующей этому мотиву целью [3].

Кандидат психологических наук Л.Э. Кузнецова в своем исследовании рассмотрела направленность личности руководителя как систему отношений к действительности: отношение к себе, отношение к членам коллектива и отношение к труду и его результатам. Полученные результаты исследования свидетельствуют о том, что эмоционально-личностные особенности руководителя такие как: общительность, оптимистичность, открытость, социальная активность, терпимость можно рассматривать как профессионально-значимые качества, способствующие формированию благоприятного эмоционального климата в коллективе [4]. Все респонденты, являющиеся членами трудовых коллективов с положительным эмоциональным климатом, отметили заслугу своего руководителя в становлении благоприятного социально-психологического климата. Его заинтересованность в каждом сотруднике, включенностью начальника не только в трудовую деятельность коллектива, но и личную жизнь своих подчиненных сотрудников, оказание необходимой помощи каждому сотруднику, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации. Респонденты отмечали личные качества руководителя и организаторские способности, в том числе по контролю за исполнением поручений руководства. Отмечали профессионализм и наличие авторитета у руководителя не только в среде служебного коллектива, но и среди жителей и администрации муниципалитета, так как руководитель ориентирован на достижение высоких результатов деятельности своего коллектива. Респонденты отмечали высокую значимость своего

руководителя как для себя лично, так и для коллектива, в частности, сочетание взаимоуважения и требовательности, дисциплинированности со стороны руководителя.

А.В. Макаров по результатам своего исследования выявил наличие прямой взаимосвязи между способностью руководителя осуществлять рефлекссию и качеством социально-психологического климата, в частности, в тех трудовых коллективах, руководители которых обладают выраженными рефлексивными способностями, более благоприятный социально-психологический климат, в то время как в коллективах, руководители которых имеют неадекватное представление о себе с позиции подчиненных — низкий показатель социально-психологического климата [5]. В этом случае неблагоприятный социально-психологический климат характеризуется частыми конфликтами между сотрудниками, равнодушным отношением к происходящему в коллективе, отсутствием желания проводить вместе время, досуг, отсутствием традиций, института наставничества, высокой текучести кадров, обсуждением и критикой руководителей, распространением слухов друг о друге, жалоб, интриг, недоверием и подозрительностью. Коллектив действует по принципам «день прошел, да и ладно» и «каждый сам за себя».

Все респонденты отметили, что причиной столь напряженных отношений в коллективе является сам руководитель, со стороны которого отмечается отсутствие сопереживания, такта, чуткости, потребительское отношение к сотрудникам, незаинтересованность в создании сплоченного коллектива, а в некоторых случаях даже создание определенных ситуаций, приводящих к разрыву межличностных отношений. Деятельность такого руководителя носит направленность на реализацию сугубо личных целей, связанных с самоутверждением, обогащением либо компенсацией своих комплексов неполноценности. Деятельность руководителя подвергается осмеянию и критике как со стороны сотрудников, так и клиентов, соответственно, ни уважения, ни авторитета такие руководители не имеют. При возникновении конфликтных ситуаций с сотрудниками, позиция таких руководителей проста: «Не нравится — никто не держит, можешь увольняться», «Свято место пусто не бывает».

В 2019 г. на базе 30 коллективов Л.М. Даукша была рассмотрена проблема влияния личностных особенностей руководителя, определенных в соответствии с пятифакторной моделью личности П. Коста и Р. МакКрея, на социально-психологи-

ческий климат профессионального коллектива. По результатам сбора и обработки эмпирической базы исследования Л.М. Даукша выявлено, что значительное влияние на психологическую атмосферу в коллективе оказывают: стиль взаимодействия руководителя с окружающими людьми и отношение к ним, уровень общительности и открытости в социальных контактах, а также общая эмоциональная стабильность руководителя [2]. Там, где руководитель, не уменьшая требовательности, умело дополняет официальные методы воздействия на подчиненных неофициальными, одинаково внимателен как к служебным, так и к личным делам подчиненных, проявляет уважение и использует весь комплекс мер поощрения и мотивации сотрудников на добросовестное исполнение служебных обязанностей, там преобладает благоприятный социально-психологический климат и высокая продуктивность в работе.

По результатам проведенного Е.Э. Нетребко исследования были установлены три элемента, которые стали основой психологического портрета руководителя — это личность, стиль руководства, авторитет. В ходе исследования была подтверждена выдвинутая Е.Э. Нетребко гипотеза о том, что некоторые личностные характеристики руководителя, такие как рассудительность, уверенность в себе, склонность к лидерству, стремление к сотрудничеству с подчиненными, коммуникабельность, позитивно влияют на социально-психологический климат коллектива и наоборот [6]. В тех коллективах, где зафиксирован низкий эмоциональный климат, респонденты отмечают отсутствие организаторских способностей, в том числе по контролю за исполнением поставленных задач, нелогичность принятых решений либо неумение вообще принимать управленческие решения, нежелание вникать в суть проблем и трудностей, возникающих в процессе служебной деятельности, грубый формализм в исполнении своих служебных обязанностей: «лишь бы не наказали».

Наибольший интерес с точки зрения заявленной темы данной статьи вызвало диссертационное исследование, проведенное кандидатом социологических наук И.А. Щедровой, где все проведенные в ходе работы над диссертацией исследования подтверждают приоритет личностных характеристик руководителя в вопросах формирования и управления социально-психологическим климатом. Профессионализм, организаторские способности руководителя оцениваются подчиненными лишь в преломлении через его личность. Благоприятный

социально-психологический климат с преобладанием хороших, ровных взаимоотношений между руководителем и подчиненными, нежеланием сотрудников увольняться с предприятия, достаточная информированность всех членов коллектива о задачах и состоянии дел, наличие традиций в коллективе, которые инициированы самим руководителем, высокая степень эмоциональной включенности в деятельность подразделения, хорошие показатели в работе, удовлетворенность принадлежностью к данному коллективу, комфортное состояние каждого члена коллектива говорят о том, что руководитель является действительно хорошим лидером. Среди респондентов, являющихся членами таких коллективов, в адрес своего руководителя звучат утверждения: «Я бы давно уволился, если бы не начальник. Не хочу его подставлять», «Благодаря нашему начальнику, сотрудников предприятия в городе уважают», «Наш начальник никого из своих не дает в обиду, всегда заступится за своих сотрудников, мы ему доверяем».

В тех коллективах, где отмечается неблагоприятный эмоциональный климат, была зафиксирована жесткая регламентация деятельности, служебного времени и времени отдыха, разработана и принята система штрафных санкций, сотрудники подвергались дисциплинарному наказанию, порой совершенно за малозначительные проступки, размер наказания не соответствовал степени причиненного проступком вреда, наблюдается разрушение межличностных коммуникаций, распространение слухов друг о друге, жалоб, интриг, недоверие и подозрительность, наличие неформальных лидеров, которые разделили коллектив на противостоящие группы. Автор полагает, что в целях повышения работоспособности, высокой продуктивности коллектива роль «эмоционального лидера» в коллективе должна быть занята именно руководителем [9].

По результатам проведенного научно-теоретического анализа результатов исследований российских ученых сделан основной вывод о том, что характер социально-психологического климата трудового коллектива в большей степени зависит от личности и деятельности руководителя, именно руководитель не только несет ответственность за его состояние, но и обладает наибольшими возможностями в плане его формирования.

Таким образом, социально-психологический климат определяется взаимодействием между людьми, а также степенью социальной и психологической приспособленности к требованиям работы и к дру-



гим членам коллектива. Он напрямую влияет на социальное и психологическое благополучие членов коллектива, на их работоспособность, мотивацию и продуктивность.

Однако в связи с тем, что служба в органах внутренних дел характеризуется сложностью и напряженностью, связанной со спецификой задач и функций, возложенных на МВД, чем разительно отличается от гражданской государственной службы, то на формирование благоприятного климата в служебном коллективе органов внутренних дел значительное влияние оказывают морально-нравственные качества личности его руководителя. В российской науке в настоящее время еще недостаточно изучено влияние на социально-психологический климат коллектива таких психологических аспектов деятельности руководителя органов внутренних дел, как характер управленческой этики и наличие высшей нравственной цели служебной деятельности, признание приоритета государственных и служебных интересов над личными, неукоснительного соблюдения требований служебной дисциплины и исполнения законов. В связи с принятием Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации [7] данное направление научного исследования является актуальным и востребованным на современном этапе развития правоохранительных органов Российской Федерации.

### Методика исследования

В целях определения влияния психологических аспектов деятельности руководителя на создание и поддержание определенного социально-психологического климата в служебном коллективе было проведено социологическое исследование в 39 служебных коллективах подразделений ГИБДД территориальных органов МВД России на районном уровне Свердловской области. Актуальность исследования связана с ростом текучести кадров, зафиксированного в подразделениях ГИБДД территориальных органов МВД России на районном уровне Свердловской области с 2019 г.

Объектом исследования является социально-психологический климат в служебном коллективе подразделений ГИБДД территориальных органов МВД России на районном уровне Свердловской области. Предметом исследования является влияние психологических особенностей личности руководителя на социально-психологический климат в служебном коллективе.

В ходе исследования решались следующие задачи:

- 1) выявление проблемы текучести кадров в подразделениях ГИБДД территориальных органов МВД

России на районном уровне Свердловской области на основе доступных источников;

- 2) определение факторов, способствующих возникновению выявленной проблемы;
- 3) определение методики исследования и сбор информации на объектах исследования;
- 4) проведение анализа полученных данных в соответствии с гипотезой исследования;
- 5) определение решения проблемы текучести кадров в подразделениях ГИБДД территориальных органов МВД России на районном уровне Свердловской области.

Гипотеза исследования звучала так: можем предположить, что психологические аспекты деятельности руководителя органов внутренних дел оказывают непосредственное воздействие на социально-психологический климат в служебном коллективе.

В ходе исследования был проведен качественный метод сбора информации, а именно – глубинное интервью. Респондентами выступили 117 сотрудников 37 подразделений ГИБДД территориальных органов МВД России на районном уровне Свердловской области в возрасте от 25 до 40 лет со стажем службы в органах внутренних дел от 5 до 20 лет.

Полученные эмпирические данные в ходе опроса подвергались анализу интервьюером, который позволил получить за короткий срок надежную информацию с высокой степенью достоверности. Интервью происходило через личную беседу посредством телефонной связи без посторонних лиц, что позволило респондентам говорить свободно и высказывать свое личное мнение по соответствующим вопросам:

- какой стаж в должности начальника подразделения ГИБДД имеет ваш руководитель?
- пользуется ли авторитетом и уважением в коллективе начальник ГИБДД?
- почему, по вашему мнению, у начальника ГИБДД есть/нет авторитета в коллективе?
- обладает ли начальник ГИБДД, по вашему мнению, необходимым профессионализмом в своей деятельности?
- каков средний возраст коллектива ГИБДД?
- какой эмоциональный настрой преобладает в коллективе? Как вы полагаете, по какой причине?
- какое отношение к исполнению своих должностных обязанностей преобладает в коллективе?

По результатам проведенного анализа полученных эмпирических данных (табл. 1) установлено, что из 37 служебных коллективов лишь в 10 отмечается благоприятный социально-психологический

**Результаты исследования социально-психологического климата в служебных коллективах ГИБДД  
территориальных органов МВД России на районном уровне Свердловской области.**

Наименование подразделения ГИБДД	Возраст начальника ОГИБДД	Стаж в должности начальника ОГИБДД	Наличие профессионализма	Наличие авторитета в коллективе у начальника ОГИБДД	Социально-психологический климат в коллективе	
					Благоприятный	Неблагоприятный
УМВД России по г. Е.	32	2	-	-		+
МУ МВД России «Н»	34	3	-	-		+
МО МВД России «К-У»	47	8	+	+	+	
МО МВД России «Ал»	29	3	-	-		+
ОМВД России по А-кому р-ну	26	1	-	-		+
ОМВД России по Ар-кому р-ну	30	2	-	-		+
МО МВД России «Ас»	45	12	+	+	+	
МО МВД России «Б»	31	2	-	-		+
ОМВД России по г. Б.	29	1	-	-		+
ОМВД России по Б-кому р-ну	27	3	-	-		+
МО МВД России «В»	32	2	-	-		+
МО МВД России «Вер»	31	4	-	-		+
МО МВД России «З»	32	4	-	-		+
МО МВД России «Ив»	46	9	+	+	+	
МО МВД России «Ир»	40	11	+	+	+	
МО МВД России «Кам»	28	3	-	-		+
МО МВД России «Кач»	44	10	+	+	+	
МО МВД России «Кир»	29	4	-	-		+
МО МВД России «Крас»	31	3	-	-		+
МО МВД России «Кр»	47	8	+	+	+	
МО МВД России «Куш»	45	11	+	+	+	
МО МВД России «Нев»	42	9	+	+	+	
МО МВД России «Ниж»	32	2	-	-		+
МО МВД России «Нов»	27	1	-	-		+
ОМВД России по г. П.	28	2	-	-		+
ОМВД России по Пыш-кому р-ну	40	7	+	+	+	
МО МВД России «Рев»	29	2	-	-		+
ОМВД России по Р-кому р-ну	31	3	-	-		+
МО МВД России «С»	33	4	-	-		+
ОМВД России по г. С.	26	3	-	-		+
МО МВД России «Сер»	44	8	+	+	+	
ОМВД России по г. Сух.	28	3	-	-		+
ОМВД России по Т-кому р-ну	30	1	-	-		+
ОМВД России по Тал-кому р-ну	31	1	-	-		+
МО МВД России «Тав»	29	3	-	-		+
ОМВД России по Туг-кому р-ну	33	2	-	-		+
МО МВД России «Ш»	36	4	-	-		+

климат с преобладанием хороших, ровных взаимоотношений между руководителем и подчиненными, нежеланием сотрудников увольняться или перевестись из данного подразделения, достаточная информированность всех членов коллектива о задачах и состоянии дел, наличие традиций в коллективе, которые инициированы самим руководителем, высокая степень эмоциональной включенности в деятельность подразделения, хорошие показатели в работе, удовлетворенность принадлежностью к данному коллективу, комфортное состояние.

В ходе интервьюирования все респонденты, являющиеся членами данных служебных коллективов, отметили заслугу своего руководителя в становлении благоприятного социально-психологического климата, его заинтересованность в каждом сотруднике, включенность начальника не только в служебную деятельность коллектива, но и личную жизнь своих подчиненных, оказание необходимой помощи каждому сотруднику, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации. Респонденты отмечали высокие морально-нравственные качества руководителя и организаторские способности, в том числе по контролю за исполнением поручений, приказов и распоряжений руководства. Отмечали профессионализм и наличие авторитета у руководителя ГИБДД не только в среде служебного коллектива, но и среди жителей и администрации муниципалитета, так как руководитель ориентирован на достижение высоких результатов деятельности подразделения ГИБДД. В ходе опроса все респонденты отмечали высокую значимость своего руководителя как для себя лично, так и для коллектива, в частности, сочетание взаимоуважения и требовательности, дисциплинированности со стороны руководителя. Особо отмечается, что в десяти подразделениях ГИБДД, где преобладает благоприятный социально-психологический климат в служебном коллективе, стаж в должности начальника отделения ГИБДД руководителя составляет от 5 до 10 лет и возраст — от 40 до 50 лет.

В 27 служебных коллективах из 37 по результатам опроса отмечается неблагоприятный социально-психологический климат, который характеризуется частыми конфликтами между сотрудниками, равнодушным отношением к происходящему в подразделении, отсутствием желания проводить вместе время, досуг, отсутствием традиций, института наставничества, высокой текучести кадров, обсуждением и критикой руководителей, распространением слухов друг о друге, жалоб, интриг, недоверием и подозрительностью. Коллектив действует по прин-

ципу: «день прошел, да и ладно» и «каждый сам за себя». При этом все респонденты отмечают наличие нервно-психических перегрузок в связи с нерегулярностью и частой сменой условий труда, нарушениями привычного режима суточной жизнедеятельности, что приводит и к эмоциональной неустойчивости всех членов коллектива, раздражительности и хронической усталости.

Все респонденты отметили, что причиной столь напряженных отношений в коллективе является сам руководитель, со стороны которого отмечается отсутствие сопереживания, такта, чуткости, потребительское отношение к сотрудникам, незаинтересованность в создании сплоченного коллектива, а в некоторых случаях даже создание определенных ситуаций, приводящих к разрыву межличностных отношений. Деятельность такого руководителя носит направленность на реализацию сугубо личных целей, связанных с самоутверждением, обогащением либо компенсацией своих комплексов неполноценности.

Респонденты отмечают отсутствие организаторских способностей, в том числе по контролю за исполнением поставленных задач, нелогичность принятых решений либо неумение вообще принимать управленческие решения, нежелание вникать в суть проблем и трудностей, возникающих в процессе служебной деятельности, грубый формализм в исполнении своих служебных обязанностей: «лишь бы не наказали».

Деятельность руководителя подвергается осмеянию и критике как со стороны сотрудников, так и граждан, соответственно, ни уважения, ни авторитета такие руководители не имеют. При возникновении конфликтных ситуаций, позиция таких руководителей проста: «Не нравится, никто не держит, можешь увольняться», «Свято место пусто не бывает».

В связи с этим основной мотив службы среди сотрудников со стажем более 15 лет — ожидание льготной пенсии, а более молодых — пересидеть, переждать, может, что-нибудь изменится к лучшему, или осуществить перевод в другое подразделение органов внутренних дел, где руководитель заинтересован в создании благоприятных психологических условий для коллектива.

Особо отмечается, что в 27 подразделениях ГИБДД, где преобладает неблагоприятный социально-психологический климат в служебном коллективе, стаж в должности начальника отделения ГИБДД руководителя составляет от 1 до 3 лет и средний возраст — 25—30 лет.

По результатам анализа полученных эмпирических данных сделан вывод о том, что средний возраст сотрудников служебных коллективов подразделений ГИБДД территориальных органов МВД России на районном уровне Свердловской области составляет от 25 до 35 лет, при этом возраст сотрудников и стаж службы в органах внутренних дел выше там, где преобладает благоприятный социально-психологический климат.

Таким образом, по результатам проведенного социологического исследования сделан вывод о том, что психологические аспекты деятельности руководителя подразделения ГИБДД территориальных органов МВД России на районном уровне Свердловской области имеют непосредственное влияние на социально-психологический климат в служебном коллективе. Там, где руководитель, не уменьшая требовательности, умело дополняет официальные методы воздействия на подчиненных неофициальными, одинаково внимателен как к служебным, так и к личным делам подчиненных, проявляет уважение и использует весь комплекс мер поощрения и мотивации сотрудников на добросовестное исполнение служебных обязанностей, преобладает благоприятный социально-психологический климат и высокая продуктивность в работе.

В ходе исследования также отмечено, что эффективность воздействия руководителя на соци-

ально-психологический климат служебного коллектива во многом зависит от морально-нравственного облика руководителя, его деловых качеств. Неблагоприятный климат в 27 служебных коллективах ГИБДД, в том числе связан с недостаточно развитой нравственной культурой руководителя и его неумением организовать работу сотрудников.

Поскольку характер социально-психологического климата в служебном коллективе в основном зависит от личности и деятельности руководителя, именно руководитель не только несет ответственность за его состояние, но и обладает наибольшими возможностями в плане его формирования.

Соответственно, руководители всех уровней органов внутренних дел должны проходить специальную подготовку по формированию управленческой этики, в ходе которой предполагается приобретение системы этических знаний в части создания и трансляции опыта нравственного решения конкретных управленческих проблем. Руководитель, который стремится совершенствовать свои управленческие качества, получит больше удовольствия в работе и сможет обеспечить большую эффективность в своей работе, ведь управление — это тонкая и сложная деятельность, которая требует постоянно-го развития и совершенствования.

## Литература

1. Большая психологическая энциклопедия: самое полное современное издание: более 5000 психологических терминов и понятий / [А.Б. Альмуханова и др.]. — М.: Эксмо, 2007. — 542 с. [Электронный ресурс]. — URL: <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200702308>
2. Даукша Л.М. Влияние личности руководителя на социально-психологический климат в коллективе // Сборник материалов международной научно-практической конференции «Современное состояние и перспективы развития психологии общения». — М., 2019. — С. 34–46 [Электронный ресурс]. — URL: [https://psihologia.biz/psihologiya-psihologiya-obschaya\\_693/vliyanie-lichnosti-rukovoditelya-sotsialno-36249.html](https://psihologia.biz/psihologiya-psihologiya-obschaya_693/vliyanie-lichnosti-rukovoditelya-sotsialno-36249.html)
3. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А.Н. Леонтьев. — 2-е изд. — М.: Политиздат, 1977. — 304 с.
4. Кузнецова Л.Э. Влияние направленности личности руководителя на социально-психологический климат трудового коллектива. Гуманизация образования. — 2019. — № 2. — С. 28–41 [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38163251>
5. Макаров А.В. Влияние рефлексивных качеств руководителя на социально-психологический климат в коллективе. Электронная библиотека диссертаций. — М., 2007. — 147 с. [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.dissercat.com/content/vliyanie-refleksivnykh-kachestv-rukovoditelya-na-sotsialno-psikhologicheskii-klimat-v-kollek>
6. Непребко Е.Э. Влияние индивидуально-психологических качеств и стиля руководителя на морально-психологический климат в коллективе // Общество и право. — 2015. — № 1 [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-individualno-psihologicheskikh-kachestvi-stilya-rukovoditelya-na-moralno-psihologicheskii-klimat-v-kollektive>
7. Шедрова И.А. Личностные качества руководителя как фактор социального управления психологическим климатом в организации: по опыту ВУЗа. Электронная библиотека диссертаций. — М., 2010. — 168 с. [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.dissercat.com/content/lichnostnye-kachestva-rukovoditelya-kak-faktor-sotsialnogo-upravleniya-psikhologicheskim-kli>
8. Ezra Odondi Jonyo. Effects of Occupational Stress on Work Performance of Police Officers in Nakuru Police Division, Kenya IOSR. Journal of Computer Engineering (IOSR-JCE) vol. 17, issue 6, ver. IV (Nov — Dec. 2015), pp. 61–88. URL: [www.iosr-journals.org](http://www.iosr-journals.org)
9. Beheshtifar M., Nazarian R (2013). Role of occupational stress in organizations. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 4(9), 649–657. Biemer P. & Lyberg L.E. (2003). Introduction to survey quality. Hoboken, NJ: Wiley.
10. Baer M., Frese M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 24(1), 45–68.



## References

1. Bol'shaya psikhologicheskaya entsiklopediya : samoe polnoe sovremennoe izdanie: bolee 5000 psikhologicheskikh terminov i ponyatiy / [A.B. Al'mukhanova i dr.]. M.: Eksmo, 2007. 542 s. [Elektronnyy resurs]. URL: <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200702308>
2. Dauksha L.M. Vliyanie lichnosti rukovoditelya na sotsial'no-psikhologicheskii klimat v kollektive. Sbornik materialov mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya psikhologii obshcheniya». M., 2019. Pp. 34–46 [Elektronnyy resurs]. URL: [https://psihologia.biz/psihologiya-psihologiya-obschaya\\_693/vliyanie-lichnosti-rukovoditelya-sotsialno-36249.html](https://psihologia.biz/psihologiya-psihologiya-obschaya_693/vliyanie-lichnosti-rukovoditelya-sotsialno-36249.html)
3. Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost' [Tekst] / A.N. Leont'ev. 2-e izd. M.: Politizdat, 1977. 304 s.
4. Kuznetsova L.E. Vliyanie napravlenosti lichnosti rukovoditelya na sotsial'no-psikhologicheskii klimat trudovogo kollektiva. Gumanizatsiya obrazovaniya, 2019, № 2, pp. 28–41 [Elektronnyy resurs]. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38163251>
5. Makarov A.V. Vliyanie refleksivnykh kachestv rukovoditelya na sotsial'no-psikhologicheskii klimat v kollektive. Elektronnyaya biblioteka dissertatsiy. M., 2007. 147 s. [Elektronnyy resurs]. URL: <https://www.dissercat.com/content/vliyanie-refleksivnykh-kachestv-rukovoditelya-na-sotsialno-psikhologicheskii-klimat-v-kollek>
6. Netrebko E.E. Vliyanie individual'no-psikhologicheskikh kachestv i stilya rukovoditelya na moral'no-psikhologicheskii klimat v kollektive // Obshchestvo i pravo, 2015, № 1 [Elektronnyy resurs]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-individualno-psihologicheskikh-kachestv-i-stilya-rukovoditelya-na-moralno-psihologicheskii-klimat-v-kollektive>
7. Shchedrova I. A. Lichnostnye kachestva rukovoditelya kak faktor sotsial'nogo upravleniya psikhologicheskim klimatom v organizatsii: po opytu VUZa. Elektronnyaya biblioteka dissertatsiy. M., 2010. 168 p. [Elektronnyy resurs]. URL: <https://www.dissercat.com/content/lichnostnye-kachestva-rukovoditelya-kak-faktor-sotsialnogo-upravleniya-psikhologicheskim-kli>
8. Ezra Odondi Jonyo «Effects of Occupational Stress on Work Performance of Police Officers in Nakuru Police Division, Kenya» IOSR Journal of Computer Engineering (IOSR-JCE), v. 17, issue 6, ver. IV (Nov. – Dec. 2015), pp. 61–88. URL: [www.iosr-journals.org](http://www.iosr-journals.org)
9. Beheshtifar M., Nazarian R (2013). Role of occupational stress in organizations. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 4(9), 649 – 657. Biemer P. & Lyberg L.E. (2003). Introduction to survey quality. Hoboken, NJ: Wiley
10. Baer M., Frese M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 24(1), 45–68.