

УДК / UDC 159.923 : 351.74 – 057.177

DOI 10.35231/18186653_2021_4_90

Психологический подход к исследованию профессиональных компетенций руководителей органов внутренних дел

М. Е. Лебедева

*Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина,
Санкт-Петербурге, Российская Федерация*

Введение. В статье представлены и анализируются результаты исследования сформированности и специфики профессиональных компетенций руководителей структурных подразделений органов внутренних дел¹. Приводятся результаты сравнительного анализа сформированности компетенций у руководителей ОВД разного пола, а также результаты сравнительного анализа уровней сформированности профессиональных компетенций руководителей ОВД с разным стажем службы в управленческой должности.

Материалы и методы. Для реализации цели исследования использовалась универсальная модель и разработанная на её основе анкета «Оценки уровня сформированности профессиональных качеств», а также анкета, разработанная на основе модели профессиональных компетенций руководителей структурных подразделений ОВД, в соответствии с которой выявлялся уровень сформированности специализированных для данной профессиональной деятельности компетенций. При проведении сравнительного анализа использовался t-критерий Стьюдента для относительных величин.

Результаты исследования. Проведён анализ сформированности профессиональных компетенции руководителей структурных подразделений ОВД оценённых с использованием универсальной модели. Приводятся результаты сравнительного анализа уровня сформированности специализированных профессиональных компетенций руководителей структурных подразделений ОВД разного пола и с разным стажем службы в управленческой должности, полученные с использованием авторской анкеты.

Обсуждение и заключения. Выявлены ведущие профессиональные компетенции руководителей структурных подразделений ОВД. Выделены наиболее сформированные профессиональные компетенции у руководителей ОВД разного пола. Определены общие тенденции по изменению уровня сформированности профессиональных компетенций по мере увеличения стажа службы в руководящей должности руководителей структурных подразделений ОВД.

Ключевые слова: руководители структурных подразделений органов внутренних дел, профессиональные компетенции, универсальная модель, специализированные компетенции, гендерные особенности, эффективность, сравнительный анализ, срок службы в управленческой должности.

© Лебедева М. Е., 2021

¹ Далее ОВД.

Для цитирования: Лебедева М.Е. Психологический подход к исследованию профессиональных компетенций руководителей органов внутренних дел // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. – 2021. – С. 90–106. DOI 10.35231/18186653_2021_4_90

Psychological approach to the study of professional competencies of heads of internal affairs bodies

Maria E. Lebedeva

*Pushkin Leningrad State University,
Saint Petersburg, Russian Federation*

Introduction. The article presents and analyzes the results of the study of the formation and specificity of professional competencies of heads of structural divisions of internal affairs bodies. The results of a comparative analysis of the formation of competencies of the heads of the Department of Internal Affairs of different genders, as well as the results of a comparative analysis of the levels of formation of professional competencies of the heads of the Department of Internal Affairs with different service experience in a managerial position are presented.

Materials and methods. To achieve the goal of the study, we used a universal model and a questionnaire developed on its basis "Assessment of the level of formation of professional qualities", as well as a questionnaire developed on the basis of the model of professional competencies of heads of structural divisions of the Department of Internal Affairs, in accordance with which the level of formation of specialized competencies for this professional activity was identified. The comparative analysis used the Student's t-test for relative values.

Research results. The analysis of the formation of professional competencies of the heads of structural divisions of the Department of Internal Affairs evaluated using a universal model is carried out. The results of a comparative analysis of the level of formation of specialized professional competencies of heads of structural divisions of the Department of Internal Affairs of different sexes and with different service experience in a managerial position, obtained using the author's questionnaire, are presented.

Discussion and conclusions. The leading professional competencies of the heads of structural divisions of the Department of Internal Affairs were identified. The most formed professional competencies of the heads of the Department of Internal Affairs of different genders are highlighted. The general trends in changing the level of professional competence formation as the length of service in the managerial position of heads of structural divisions of the Department of Internal Affairs increases are determined.

Key words: heads of structural divisions of internal affairs bodies, professional competencies, universal model, specialized competencies, gender characteristics, efficiency, comparative analysis, service life in a managerial position.

For citation: Lebedeva, M. E. (2021) Psixologicheskij podxod k issledovaniyu professional'nyx kompetencij rukovoditelej organov vnutrennix del [Psychological approach to the study of professional competencies of heads of internal affairs bodies]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No 4. pp. 90–106. DOI 10.35231/18186653_2021_4_90 (In Russian).

Введение

Управленческая деятельность в силу своей многосторонности, многозадачности и высокой сложности выдвигает особые требования к лично-профессиональным качествам и профессионально-управленческим компетенциям руководителя¹ [4; 7; 13]. От уровня сформированности профессиональных и управленческих компетенций руководителя зависит не только его личная успешность, но и успешность профессиональной деятельности всего подразделения, находящегося в его подчинении. Особую значимость уровень сформированности профессиональных и управленческих компетенций приобретает у руководителей структурных подразделений силовых ведомств вообще, и органов внутренних дел в частности, что, прежде всего, связано со спецификой их профессиональной деятельности, высокой ответственностью, высокой стрессогенностью и порой экстремальностью служебной деятельности [7; 15].

Психологический подход к изучению профессиональных компетенций руководителей органов внутренних дел прежде всего предполагает следование акмеологической концепции А.А. Деркача, предполагающей выделение общих управленческих и профессионально-прикладных компетенций руководителей [3]. Дальнейшее развитие и углубление данной концепции осуществлялось в рамках разработки универсальной модели профессиональной компетентности в трудах Н.В. Кузьминой, В.Н. Софьиной, Н.Н. Пачиной, А.С. Баласаняна и др.² [1; 8; 14]. С учётом вышесказанного, психологический подход предполагает изучение развития профессиональных компетенций руководителей, обеспечивающих эффективность управленческой деятельности в условиях осуществления текущей профессиональной деятельности. Более детально указанный подход описывается в работах В.Н. Софьиной, Т.Н. Куликовой, М.Е. Макаровой и др. [9–11]

Поэтому представляет большой интерес исследование уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей структурных подразделений ОВД, как с учётом специфики их профессиональной деятельности, так и на основе использования уже разработанных компетентностных моделей руководителей [2; 8; 11; 14].

¹ Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: учеб. пособие для вузов. Электрон. текстовые данные. М.; Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. 512 с.

² Пачина Н.Н. Акмеология развития полипрофессиональной компетентности: дис. ... докт. псих. наук. Кострома, 2013.

Таким образом, целью исследования являлось изучение специфики профессиональных компетенций руководителей структурных подразделений ОВД с учётом гендерных отличий и стажа службы в руководящей должности.

Материалы и методы

Для оценки уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей органов внутренних дел использовалась универсальная модель и разработанная на её основе анкета «Оценки уровня сформированности профессиональных качеств», предложенные и апробированные В.Н. Софьиной и А.С. Баласаняном [1; 8–11]. В рамках данной модели выделялись две группы профессиональных компетенций руководителей – универсальные и специальные, уровень сформированности которых исследовался у руководителей структурных подразделений ОВД.

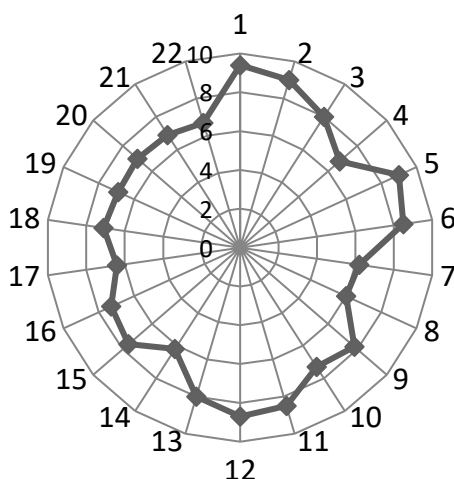
Вместе с тем в своих работах В.Н. Софьиной отмечалось, что предложенная универсальная модель профессиональных компетенций может быть адаптирована в соответствии со спецификой исследуемой профессиональной деятельности [8–11; 14]. Исходя из этого, была разработана модель профессиональных компетенций руководителей структурных подразделений ОВД, в соответствии с которой выявлялся уровень сформированности специализированных для данной профессиональной деятельности компетенций [9; 11]. Для выявления достоверных отличий использовался t-критерий Стьюдента для относительных величин.

Оценка профессиональных компетенций руководителей структурных подразделений ОВД проводилась по двум вышеназванным моделям – универсальной и специализированной. Всего было обследовано 150 руководителей ОВД, средний возраст которых составил 42 года, общий стаж службы в ОВД – 23,6 года, стаж в руководящей должности – 7,48 лет. Гендерный состав руководителей ОВД составил 26 (17%) руководителей женщин и 124 (83%) руководителя мужчин. Профессиональная принадлежность руководителей ОВД была достаточно однородна. Так, 90% принявших участие в исследовании руководителей были из структурных подразделений территориальных органов, таких как, подразделения экономической безопасности и противодействия коррупции, организации дознания и следственных подразделений.

Результаты исследования

На рис. 1 в графической форме представлены результаты исследования сформированности универсальных компетенций у руководителей структурных подразделений ОВД. Оценка сформированности компетенций проводилась по 10-балльной шкале.

Как видно из рис. 1 у руководителей структурных подразделений ОВД отмечаются наиболее высокие показатели сформированности следующих профессиональных компетенций – «ответственность» (98%), «добросовестность, исполнительность» (96%), «ориентация на результат» (95%), «лояльность, толерантность» (95%), «владение профессиональными знаниями» (94%), «управление и координация» (91%), «организаторские способности» (89%), «ориентация на качество» (89%) и «работа в команде» (86%).



- 1 – ответственность; 2 – ориентация на результат; 3 – ориентация на качество;
4 – гибкость поведения, адаптивность, готовность к изменениям; 5 – добросовестность, исполнительность; 6 – межличностное общение; 7 – лояльность, толерантность;
8 – владение информационными технологиями; 9 – саморазвитие, постоянное обучение;
10 – аналитические способности; 11 – эффективные устные коммуникации;
12 – эффективные письменные коммуникации; 13 – владение профессиональными знаниями;
14 – работа в команде; 15 – управление и координация; 16 – организаторские способности;
17 – формирование команды; 18 – инициативность и творческий подход;
19 – инновационность, отношение к новому; 20 – системный подход к решению профессиональных проблем; 21 – стратегическое мышление; 22 – клиентоориентированность

Рис. 1. Сформированность профессиональных компетенций у руководителей структурных подразделений ОВД по универсальной модели

Более высокие показатели сформированности указанных профессиональных компетенций руководителей ОВД свидетельствует об их ориентации на практическую деятельность и результат, весомой лояльности и

приверженности системе, к которой они принадлежат, профессионализации и сконцентрированности на работе с подчинёнными и вышестоящим руководством, включая погружённость в организацию, качество текущей деятельности и формирование команды в подчинённых структурных подразделениях.

Далее оценка специальных профессиональных компетенций руководителей структурных подразделений ОВД проводилась с учётом специфики их профессиональной деятельности. Авторская модель профессиональных компетенций разработана на основе универсальной модели путём добавления специальных компетенций [9; 11; 14].

На рисунке 2 в графической форме представлены результаты исследования сформированности универсальных компетенций у руководителей ОВД мужского и женского пола в первичных балльных оценках.

В целом, можно отметить, что уровень сформированности профессиональных компетенций руководителей ОВД не очень сильно зависит от их половой принадлежности, достоверные отличия выявлены лишь по 57% показателей, что свидетельствует о близости уровней сформированности профессиональных компетенций и позволяет в дальнейшем не учитывать гендерные отличия руководителей ОВД.



- 1 – стрессоустойчивость; 2 – объективность, лояльность; 3 – самоконтроль;
4 – толерантность; 5 – требовательность; 6 – коммуникабельность;
7 – оперативное мышление; 8 – доброжелательность; 9 – работоспособность, трудолюбие;
10 – решительность; 11 – многозадачность; 12 – добросовестность; 13 – социальная проницательность (интуиция); 14 – организация командной работы; 15 – управление временными рамками для выполнения распоряжения\приказа; 16 – целеустремленность;
17 – настойчивость; 18 – инициативность; 19 – соблюдение субординации;
20 – организаторские способности; 21 – ответственность

Рис. 2. Уровень сформированности профессиональных компетенций у руководителей ОВД мужского и женского пола

В таблице 1 приводятся результаты сравнительного анализа сформированности профессиональных компетенций у руководителей ОВД мужчин и женщин. При этом необходимо отметить общее преобладание по своему численному составу руководителей мужчин в нашей стране, что особенно выражено в силовых структурах, к каковым относятся ОВД. Вместе с тем, в последнее время отмечается тенденция к увеличению общего количества женщин в ОВД и, соответственно, руководителей женского пола, поэтому результаты нижеприведённого сравнительного анализа представляются достаточно интересными и актуальными.

Таблица 1

Сравнение сформированности профессиональных компетенций у руководителей структурных подразделений ОВД разного пола по авторской модели профессиональных компетенций, ($M \pm m$, %)

№ п/п	Профессиональные компетенции	Руководители женщины (n=26)	Руководители мужчины (n=124)	P<
1	Стрессоустойчивость	96,92±1,31	99,84±0,16	0,05
2	Объективность, лояльность	98,46±1,54	99,84±0,16	-
3	Самоконтроль	84,62±2,31	99,84±0,16	0,001
4	Толерантность	79,23±0,77	70,65±1,21	0,001
5	Требовательность	94,38±1,68	98,55±0,46	0,05
6	Коммуникабельность	92,26±1,82	87,86±0,95	0,05
7	Оперативное мышление	96,92±1,44	99,84±0,16	0,05
8	Доброжелательность	83,85±1,38	80,32±0,94	0,05
9	Работоспособность, трудолюбие	99,23±0,77	99,84±0,16	-
10	Решительность	98,46±1,82	99,68±0,32	-
11	Многозадачность	99,23±0,77	99,84±0,16	-
12	Добросовестность	99,23±0,77	97,65±0,21	0,05
13	Социальная пронциательность (интуиция)	93,85±1,38	90,00±0,92	0,05
14	Организация командной работы	95,38±1,68	91,94±0,91	-
15	Управление временными рамками для выполнения распоряжения/приказа	78,46±1,54	80,16±0,16	-
16	Целеустремленность	96,92±1,44	99,84±0,16	0,05
17	Настойчивость	99,23±0,77	99,84±0,16	-
18	Инициативность	84,62±2,56	65,97±1,32	0,001
19	Соблюдение субординации	99,23±0,77	99,68±0,32	-
20	Организаторские способности	96,92±1,82	99,03±0,38	-
21	Ответственность	99,23±0,77	96,94±0,16	0,01
Всего отличия по 12 показателям из 21 (57,1%)				

Достоверные отличия между руководителями ОВД мужского и женского пола выявлены по уровню сформированности двенадцати профессиональных компетенций, что составило 57,1% от общего количества компетенций в модели. По остальным девяти профессиональным компетенциям значения статистически не отличаются.

У руководителей ОВД женского пола отмечается достоверно более высокий уровень сформированности следующих профессиональных компетенций: «толерантность» ($p < 0,001$), «коммуникабельность» ($p < 0,05$), «доброжелательность» ($p < 0,05$), «добросовестность» ($p < 0,05$), «социальная проницательность (интуиция)» ($p < 0,05$), «инициативность» ($p < 0,001$), «ответственность» ($p < 0,001$).

Преобладание у женщин-руководителей данных компетенций указывает на их более высокие инициативность, добросовестность и ответственность, терпимость и доброжелательность по отношению к окружающим, а также о более развитых навыках коммуникации и взаимодействия с окружающими по сравнению с руководителями мужского пола. Данный результат во многом объясняет рост числа руководителей-женщин в органах внутренних дел, особенно в подразделениях, непосредственно не связанных с оперативной работой, поиском и поимкой преступников.

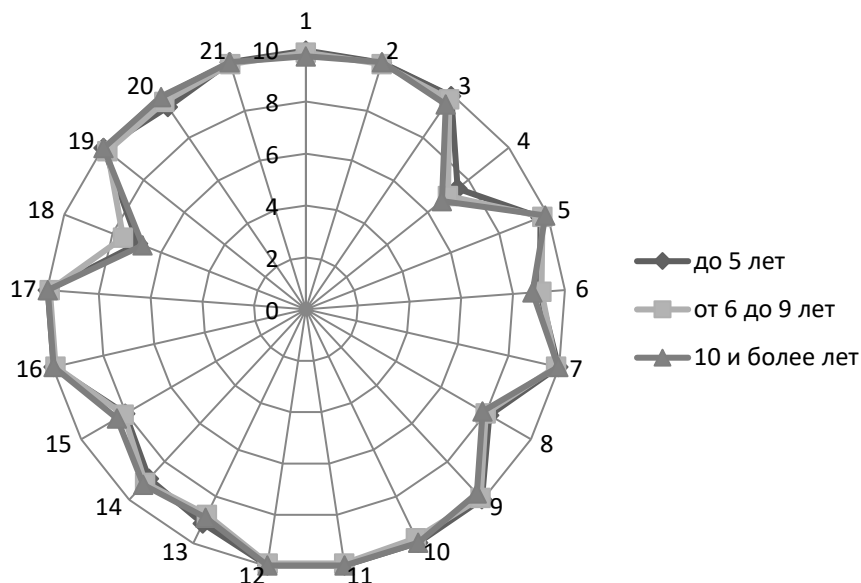
В свою очередь, у руководителей ОВД мужского пола отмечается достоверно более высокий уровень сформированности таких профессиональных компетенций как: «стрессоустойчивость» ($p < 0,05$), «самоконтроль» ($p < 0,001$), «требовательность» ($p < 0,05$), «оперативное мышление» ($p < 0,05$) и «целеустремленность» ($p < 0,05$).

Полученный результат указывает на более высокий уровень психологической устойчивости и самоконтроля у руководителей-мужчин, их более высокую требовательность по отношению к подчинённым, более развитое оперативное мышление и стремление достигать поставленных целей независимо от имеющихся препятствий. Эти показатели объясняют преобладание руководителей мужского пола в подразделениях ОВД, постоянно сталкивающихся с экстремальными условиями служебной деятельности, прежде всего в оперативных подразделениях.

На следующем этапе было проведено исследование влияния стажа служебной деятельности на уровень сформированности профессиональных компетенций руководителей ОВД. На рисунке 3 в графической форме

представлены результаты исследования сформированности универсальных компетенций у руководителей ОВД с разным стажем управленческой деятельности.

В целом, можно отметить, что длительность нахождения в руководящей должности оказывает достаточно заметное воздействие на уровень сформированности профессиональных компетенций руководителей ОВД с различным стажем управленческой деятельности.



1 – стрессоустойчивость; 2 – объективность, лояльность; 3 – самоконтроль;
4 – толерантность; 5 – требовательность; 6 – коммуникабельность;
7 – оперативное мышление; 8 – доброжелательность; 9 – работоспособность, трудолюбие;
10 – решительность; 11 – многозадачность; 12 – добросовестность; 13 – социальная проницательность (интуиция); 14 – организация командной работы; 15 – управление временными рамками для выполнения распоряжения\приказа; 16 – целеустремленность;
17 – настойчивость; 18 – инициативность; 19 – соблюдение субординации;
20 – организаторские способности; 21 – ответственность

Рис. 3. Уровень сформированности профессиональных компетенций у руководителей ОВД с разным стажем службы в руководящей должности

В таблице 2 приводятся результаты сравнительного анализа сформированности профессиональных компетенций руководителей ОВД с разным стажем службы на руководящей должности.

Таблица 2

Сравнение сформированности профессиональных компетенций у руководителей структурных подразделений ОВД с разным стажем службы на руководящей должности ($M \pm t$, %)

№ п/п	Профессиональные компетенции	Стаж в руководящей должности			P<
		до 5 лет (n=68)	от 6 до 9 лет (n=18)	10 и более лет (n=64)	
1	Стрессоустойчивость	99,71±0,30	97,88±1,12	96,19±0,31	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ 0,05
2	Объективность, лояльность	99,41±0,60	98,88±1,12	97,15±0,31	P ₃₋₄ - P ₃₋₅ 0,01 P ₄₋₅ 0,05
3	Самоконтроль	99,41±0,60	96,85±0,90	95,31±0,29	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ 0,05
4	Толерантность	74,71±1,37	70,00±1,78	67,18±1,84	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,01 P ₄₋₅ -
5	Требовательность	96,03±0,41	97,98±1,02	99,76±0,37	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ 0,05
6	Коммуникабельность	88,29±0,61	91,11±1,43	86,43±0,70	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,05 P ₄₋₅ 0,01
7	Оперативное мышление	96,51±0,30	98,18±1,12	99,76±0,21	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ 0,05
8	Доброжелательность	84,47±0,92	80,00±2,31	77,13±0,41	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ 0,05
9	Работоспособность, трудолюбие	99,81±0,30	98,18±1,12	96,41±0,32	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ 0,05
10	Решительность	95,63±0,30	97,78±1,78	99,76±0,17	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ 0,05
11	Многозадачность	97,22±0,30	98,88±1,12	99,76±0,31	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ -
12	Добросовестность	99,71±0,30	98,88±1,12	99,76±0,31	P ₃₋₄ - P ₃₋₅ - P ₄₋₅ -
13	Социальная проницательность (интуиция)	93,47±1,29	87,78±2,39	89,06±1,25	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,05 P ₄₋₅ -

14	Организация командной работы	87,69±0,67	91,16±1,93	95,19±0,89	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ 0,05
15	Управление временными рамками для выполнения распоряжения / приказа	80,29±0,30	81,95±1,12	84,31±0,41	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ 0,05
16	Целеустремленность	99,71±0,30	98,08±1,12	97,69±0,31	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ -
17	Настойчивость	97,05±0,30	98,68±1,02	99,69±0,31	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ -
18	Инициативность	69,41±0,59	75,56±2,15	67,50±0,71	P ₃₋₄ 0,001 P ₃₋₅ 0,05 P ₄₋₅ 0,001
19	Соблюдение субординации	99,71±0,30	97,78±1,44	99,76±0,31	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ - P ₄₋₅ 0,05
20	Организаторские способности	94,29±0,37	96,67±1,13	99,38±0,44	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ 0,01
21	Ответственность	97,31±0,30	98,88±1,02	99,69±0,31	P ₃₋₄ 0,05 P ₃₋₅ 0,001 P ₄₋₅ -

Согласно данным таблицы 2 достоверные отличия между группой руководителей со стажем в руководящей должности до 5 лет и стажем от 6 до 9 лет по уровню сформированности профессиональных компетенций были выявлены по 19 из 21 компетенций (90% показателей).

Проведенный анализ показателей выявил, что с ростом стажа службы отмечается рост требовательности ($p < 0,05$), коммуникабельности ($p < 0,05$), развитие оперативного мышления ($p < 0,05$), решительности ($p < 0,05$), способности решать много задач одновременно ($p < 0,05$), способностей организовывать командную работу ($p < 0,05$), развитие навыков по управлению своим временем ($p < 0,05$), настойчивости ($p < 0,05$), инициативности ($p < 0,001$), развитие организаторских способностей ($p < 0,05$), увеличение ответственности ($p < 0,05$) руководителей ОВД.

При этом с увеличением стажа отмечено снижение показателей стрессоустойчивости ($p < 0,05$), объективности и лояльности ($p < 0,05$), самоконтроля ($p < 0,05$), толерантности или терпимости по отношению к окружающим ($p < 0,05$), доброжелательности ($p < 0,05$), работоспособности ($p < 0,05$), социальной проницательности ($p < 0,05$), целеустремленности ($p < 0,05$), стремления к соблюдению субординации ($p < 0,05$).

Достоверные отличия уровня сформированности профессиональных компетенций между руководителями со стажем службы в руководящей должности от 6 до 9 лет и стажем свыше 10 лет выявлены по 14 из 21 компетенций (67% показателей).

Так, при дальнейшем увеличении стажа службы снижаются стрессоустойчивость ($p < 0,05$), объективность и лояльность ($p < 0,05$), самоконтроль ($p < 0,05$), коммуникабельность ($p < 0,05$), доброжелательность ($p < 0,05$), работоспособность и трудолюбие ($p < 0,05$), инициативность ($p < 0,001$).

Вместе с тем растут показатели требовательности ($p < 0,05$), развитости оперативного мышления ($p < 0,05$), решительности ($p < 0,05$), способности организовывать командную работу ($p < 0,05$), умение управлять служебным временем ($p < 0,05$), стремление к соблюдению субординации ($p < 0,05$), организаторские способности ($p < 0,01$).

Достоверные отличия уровня сформированности профессиональных компетенций между руководителями ОВД со стажем службы в руководящей должности до 5 лет и стажем свыше 10 лет выявлены по 19 из 21 компетенций (90% показателей) и являются наиболее выраженными.

В частности, отмечен рост уровня требовательности ($p < 0,001$), развитости оперативного мышления ($p < 0,001$), решительности ($p < 0,001$), способности решать несколько задач одновременно ($p < 0,001$), способностей организовывать командную работу ($p < 0,001$), способностей управлять временными рамками для выполнения распоряжений/приказов ($p < 0,001$), настойчивости ($p < 0,001$), развития организаторских способностей ($p < 0,05$) и увеличение ответственности ($p < 0,05$).

При этом снижается уровень стрессоустойчивости ($p < 0,001$), объективности и лояльности ($p < 0,01$), самоконтроля ($p < 0,001$), терпимости (толерантности) по отношению к окружающим ($p < 0,01$), коммуникабельности ($p < 0,001$), работоспособность и трудолюбие ($p < 0,001$), социальная проницательность ($p < 0,001$), целеустремлённость ($p < 0,001$) и инициативность ($p < 0,001$).

В целом, по мере увеличения срока службы в руководящей должности, у руководителей ОВД можно отметить рост требовательности, оперативного мышления, решительности, способности решать несколько задач одновременно, организации командной работы, управления служебным временем, настойчивости, организаторских способностей и

уровня ответственности, при одновременном снижении стрессоустойчивости, объективности, самоконтроля, толерантности, доброжелательности, работоспособности, социальной проницательности и целеустремлённости.

Следует отметить неоднозначность изменения коммуникабельности и инициативности. Так, первоначально при переходе стажа службы в руководящей должности до 5 лет к стажу от 6 до 9 лет они достоверно растут, а при достижении стажа свыше 10 лет достоверно снижаются, тогда как стремление к соблюдению субординации первоначально падает, а с ростом стажа службы повышается практически до первоначального уровня.

Сравнительный анализ сформированности профессиональных компетенций руководителей подразделений экономической безопасности и противодействия коррупции, подразделений по организации дознания и следственных подразделений не позволил выявить достоверных отличий, между уровнями сформированности у них рассматриваемых компетенций, что свидетельствует о преобладании в структуре их профессиональной деятельности именно управленческих компетенций при отходе на второй план и снижении выраженности компетенций связанных с профессиональной специализацией.

Обсуждение и выводы

Подводя итог всему вышесказанному можно отметить следующее:

1. Психологический подход к исследованию профессиональных компетенций руководителей органов внутренних дел основывается на изучении развития профессиональных компетенций руководителей, обеспечивающих эффективность управленческой деятельности с учётом специфики их профессионально-служебной деятельности.

2. У руководителей структурных подразделений ОВД максимальный уровень сформированности отмечается в следующих компетенциях: ответственность, добросовестность, исполнительность, ориентация на результат, лояльность, толерантность, владение профессиональными знаниями, управление и координация, организаторские способности, ориентация на качество и работа в команде.

3. При сравнении уровня сформированности профессиональных компетенций у руководителей ОВД мужского и женского пола выявлены

более высокие инициативность, добросовестность, ответственность, терпимость, доброжелательность, коммуникативные навыки у руководителей женского пола при преобладании более высокого уровня психологической устойчивости и самоконтроля, требовательности, оперативного мышления и стремления достигать поставленных целей не зависимо от имеющихся препятствий у руководителей мужского пола. При этом, количество достоверных отличий между руководителями ОВД мужского и женского пола не превышает 57% показателей, что указывает их высокую схожесть.

4. Исследование уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей ОВД с разным стажем профессионально-управленческой деятельности позволило выявить общие тенденции по изменению уровня сформированности профессиональных компетенций по мере увеличения стажа службы в руководящей должности, которые заключаются прежде всего, в общем снижении стрессоустойчивости, самоконтроля, работоспособности и терпимости (толерантности) по отношению к окружающим, при одновременном росте требовательности, решительности, способности управлять своим временем, уровня организаторских и профессиональных способностей. При стаже менее 5 лет и до 9 лет отмечается рост инициативности руководителей ОВД, а при стаже свыше 10 лет отмечается её существенное снижение.

Список литературы

1. Баласанян А.С., Софьина В.Н., и др. Анализ развития профессиональной компетентности руководителей и специалистов с использованием информационных технологий // Вестник Костромского государственного педагогического университета им. Н.А. Некрасова: Серия психологические науки: Акмеология образования. – 2010. – Т. 15. – С. 10–13.
2. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А. А. Вербицкий. – М.: Высш. шк., 1991. – 204 с.
3. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. – М.: РАГС, 2001. – 541 с.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессии. – М.: Академический Проект, 2005. – 329 с.
5. Климов Е.А. Психология профессионала: избранные психологические труды. Российская акад. образования, Московский психолого-социальный ин-т. – Москва: Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2003. – 454 с.
6. Клищевская М.В., Солнцева Г.Н. Профессионально важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности // Вестник Московского ун-та. Сер. 14: Психология. – 1999. № 4. – С. 61–66.
7. Кобозев И.Ю., Пряхина М.В. Профессиональный стресс руководителей органов внутренних дел: сб. науч. тр. // Акад. упр. МВД России, 2012. № 3 (23). – С. 80–85.

8. Кузьмина Н.В., Софьина В.Н. Акмеологическая концепция развития профессиональной компетентности в вузе: монография / Федеральное гос. образовательное учреждение высш. проф. образования РФ, Российская Акад. Образования, Смольный ин-т РАО, Ин-т пед. образования РАО. – СПб.: Центр стратегических исслед., 2012. – 199 с.

9. Куликова Т.Н., Софьина В.Н., Макарова М.Е. Психологическая оценка развития управленческой компетентности руководителей высшего звена // Современное образование: содержание, технологии, качество. 2020. Т. 1. – С. 557–559.

10. Куликова Т.Н., Софьина В.Н., Макарова М.Е., Галченко А.С., Беляева А.А. Психологический подход к анализу командных ролей руководителей высшего звена // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. – 2020. – № 2. – С. 333–346.

11. Макарова М.Е., Куликова Т.Н., Софьина В.Н. Психологический подход к разработке модели профессиональных компетенций руководителей органов внутренних дел // Современное образование: содержание, технологии, качество: матер. междунар. науч.-метод. конф., Санкт-Петербург, 21 апр. 2021. – СПб.: СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2021. – С. 515–517.

12. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 1996. – 308 с.

13. Психология профессиональной подготовки / [Г. С. Никифоров, А. М. Зимичев, С. И. Макшанов, С. Т. Джанерьян]; общ. ред. Г. С. Никифорова; С.-Петербург. гос. ун-т. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1993. – 169 с.

14. Софьина В.Н. Грибанова Д.Я., Меленевская О.Ю. Мониторинг развития профессионально важных качеств студентов в вузе / Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference. May 22-23, 2015. V. IV.

15. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности – М.: Логос, 2007. – 185 с.

References

1. Balasanyan, A. S., Sofyina, V. N., et al. (2010) Analiz razvitiya professional'noj kompetentnosti rukovoditelej i specialistov s ispol'zovaniem informacionnyh tekhnologij [Analysis of the development of professional competence of managers and specialists using information technologies]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. N.A. Nekrasova: Seriya psihologicheskie nauki: Akmeologiya obrazovaniya*. – *Bulletin of the Kostroma State Pedagogical University named after N. A. Nekrasov: Series psychological sciences: Acmeology of Education*. Vol. 15. pp. 10–13. (In Russian).

2. Verbitsky, A. A. (1991) *Aktivnoe obuchenie v vysshej shkole: kontekstnyj podhod* [Active learning in higher education: a contextual approach]. Moscow: Higher School. 204 p. (In Russian).

3. Derkach, A.A. (2001) *Acmeology: personal and professional development of a person*. Moscow: RAGS. 541 p. (In Russian).

4. Zeer, E. F. (2005) *Psihologiya professii* [Psychology of the profession]. Moscow: Academic Project. 329 p. (In Russian).

5. Klimov, E. A. (2003) *Psihologiya professionala: izbrannye psihologicheskie trudy* [Professional psychology: selected psychological works]. Russian Academy of Sciences. education, Moscow Psychological and Social Institute. Moscow: Publishing House of the Moscow Psychological and Social Institute; Voronezh: MODEK. 454 p. (In Russian).

6. Klishchevskaya, M. V., Solntseva, G. N. (1999) Professional'no vazhnye kachestva kak neobhodimye i dostatochnye usloviya prognozirovaniya uspeshnosti deyatel'nosti [Professionally important qualities as necessary and sufficient conditions for predicting the success of activities]. *Vestnik Moskovskogo universiteta – Bulletin of the Moscow University*. Ser. 14: Psychology. No 4. pp. 61–66. (In Russian).

7. Kobozev, I. Yu., Pryakhina, M. V. (2012) *Professional'nyj stress rukovoditelej organov vnutrennih del: sb. nauch. tr.* [Professional stress of heads of internal affairs bodies: collection of scientific tr.] // Akad. upr. MVD of Russia. No 3 (23). pp. 80-85. (In Russian).

8. Kuzmina, N. V., Sofyina, V. N. (2012) *Akmeologicheskaya koncepciya razvitiya professional'noj kompetentnosti v vuze* [Akmeologicheskaya kontseptsiya razvitiya professional'noy kompetentnosti v vuze]: monograph; Federal state educational institution of higher professional education. education of the Russian Federation, Russian Academy of Sciences. Education, Smolny in-t RAO, In-t ped. RAO education. St. Petersburg: Center for Strategic Studies. 199 p. (In Russian).

9. Kulikova, T. N., Sofina, V. N., Makarova, M. E. (2020) *Psihologicheskaya ocenka razvitiya upravlencheskoj kompetentnosti rukovoditelej vysshego zvena* [Psychological assessment of the development of managerial competence of senior managers]. *Sovremennoe obrazovanie: sodержanie, tekhnologii, kachestvo. – Modern education: content, technology, quality*. Vol. 1. pp. 557-559. (In Russian).

10. Kulikova, T. N., Sofyina, V. N., Makarova, M. E., Galchenko, A. S., Belyaeva, A. A. (2020) *Psihologicheskij podhod k analizu komandnyh rolej rukovoditelej vysshego zvena* [Psychological approach to the analysis of the team roles of senior managers]. *Vestnik LGU im. A.S. Pushkina – Bulletin of the Leningrad State University named after A. S. Pushkin*. No 2. pp. 333–346. (In Russian).

11. Makarova, M. E., Kulikova, T. N., Sofina, V. N. (2021) *Psihologicheskij podhod k razrabotke modeli professional'nyh kompetencij rukovoditelej organov vnutrennih del* [Psychological approach to The development of a model of professional competencies of heads of internal affairs bodies] // *Sovremennoe obrazovanie: sodержanie, tekhnologii, kachestvo: mater. mezhdunar. nauch.-metod. konf. – Modern education: content, technologies, quality: mater. international scientific method. conf.*, St. Petersburg, 21 Apr. 2021. St. Petersburg: SPbGETU "LETI". pp. 515-517. (In Russian).

12. Markova, A. K. (1996) *Psihologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. M.: Znanie. 308 p. (In Russian).

13. *Psihologiya professional'noj podgotovki* (1993) [Psychology of professional training] / [G. S. Nikiforov, A.M. Zimichev, S. I. Makshanov, S. T. Dzhaneryan]; General ed. by G. S. Nikiforov; St. Petersburg State University-St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg University. 169 p. (In Russian).

14. Sofyina, V. N. Gribanova, D. Ya., Melenevskaya, O. Yu. (2015) *Monitoring razvitiya professional'no vazhnyh kachestv studentov v vuze* [Monitoring the development of professionally important qualities of students at the university] / Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference. May 22–23. V. IV. (In Russian).

15. Shadrikov, V. D. (2007) *Problemy sistemogeneza professional'noj deyatel'nosti* [Problems of systemogenesis of professional activity]. Moscow: Logos. 185 p. (In Russian).

Об авторе

Лебедева Мария Евгеньевна, аспирант, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID ID: 0000-0001-5058-2537, e-mail: makarova030@mail.ru

About the author

Maria E. Lebedeva, graduate student, The North-Western Institute of Management of the Russian Federation Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0001-5058-2537, e-mail: makarova030@mail.ru

Поступила в редакцию: 29.11.2021

Received: 29 November 2021

Принята к публикации: 07.12.2021

Accepted: 07 December 2021

Опубликована: 27.12.2021

Published: 27 December 2021