

Тюнис Лариса Юрьевна

старший преподаватель кафедры психологии  
Академии управления МВД России

**ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЕ  
ТЕХНОЛОГИИ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ  
СОПРОВОЖДЕНИИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО  
РАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

**Аннотация:**

*В статье рассматривается проблема совершенствования методического инструментария психологического сопровождения управленческих кадров полиции, а именно психодиагностические технологии в сопровождении и оценке профессионально-личностного развития руководителей органов внутренних дел. Статья адресована ведомственным психологам, сотрудникам и руководителям органов внутренних дел.*

**Ключевые слова:**

*психологическое сопровождение, профессионально-личностное развитие, руководитель органов внутренних дел, психолого-управленческий потенциал, психологическая оценка.*

Tyunis Larisa Yurievna

Senior Lecturer, Psychology Department,  
Academy of Management of the Ministry of  
Internal Affairs of Russia

**PSYCHO-DIAGNOSTIC  
TECHNOLOGIES IN PSYCHOLOGICAL  
SUPPORT OF PERSONAL  
AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT  
OF LEADERS OF THE INTERNAL  
AFFAIRS BODIES**

**Summary:**

*The article considers how to improve methodological tools of psychological support of police executives, namely, psycho-diagnostic technologies in the support and assessment of personal and professional development of leaders of internal affairs bodies. The article is intended for departmental psychologists, officers and chiefs of internal affairs bodies.*

**Keywords:**

*psychological support, personal and professional development, head of internal affairs agencies, psychological and managerial resources, psychological assessment.*

Важнейшим элементом психологического сопровождения профессионально-личностного развития (далее – ПЛР) руководителей ОВД в процессе обучения является психодиагностика, посредством которой осуществляются сбор и анализ информации об индивидуально-типологических особенностях личности, профессионально важных качествах и управленческих компетенциях руководителя ОВД, а также социально-психологических условиях его развития. Психодиагностика реализуется на основе соблюдения *принципов* данного направления психологической работы: научной обоснованности; соответствия целей диагностики, корректности и валидности используемого инструментария; соблюдения этических норм процедуры диагностики; уважения к личности; целостности и комплексности психологической оценки; объективности при интерпретации и практическом применении результатов.

Методический инструментарий изучения личности руководящих кадров ОВД в настоящее время достаточно разнообразен. Объектом изучения психологов чаще всего являются личные и деловые характеристики руководителей, а также стиль управленческой деятельности. При этом *система диагностики* предполагает учет следующих ее элементов: определение субъектов, перечня методик и порядка их использования, а также способов изучения, интерпретации результатов диагностики [1].

Психодиагностика как элемент психологического сопровождения ПЛР в практике подготовки и повышения квалификации управленческих кадров полиции реализуется по трем основным *направлениям* [2]:

1. *Диагностико-оценочное* – получение объективной информации о динамике развития качеств психолого-управленческого потенциала и способностей в процессе обучения. Эти данные собираются в трех «срезах-проекциях»: входное, промежуточное и выходное психологическое тестирование на основе стандартизированного инструментария и строгого соблюдения процедуры его применения. Целевое использование психологической информации направлено на: оценку текущего уровня развития профессионально важных качеств и компетенций, выработку рекомендаций по коррекции и развитию компонентов потенциала в процессе обучения, прогнозирование успешности обучения, психологическое заключение о профессиональной пригодности руководителя ОВД по итогам подготовки или повышения квалификации.

2. *Диагностико-развивающее* – актуализация субъектной позиции слушателя, особенно ценностно-мотивационного и операционального компонентов потенциала руководителя ОВД, целеполагание и мотивирование профессионально-личностного развития, углубленное самопознание, выявление объективных и субъективных факторов, препятствующих развитию, а также потенциальных зон роста и овладение психотехнологиями саморазвития.

3. *Социально-психологическая диагностика* – направлена на оценку и необходимую коррекцию социально-психологических условий ПЛР в процессе обучения.

Обоснованность и вариативность выбора психодиагностических тестовых технологий (или их комплекса) обусловлена *целями* субъектов психологического сопровождения и связана с реализацией его задач:

1. *Оценка индивидуально-типологических особенностей личности и профессионально важных качеств (ПВК) слушателя – руководителя ОВД.*

Чаще всего с указанной целью применяют две группы психологических тестов, являющихся базовым психодиагностическим инструментарием ведомственных психологов:

а) нормативно-классификационные, основанные на индивидуально-психометрическом подходе, – валидные и надежные методики, имеющие установленные нормы и критерии оценки испытуемого, например: стандартизированные личностные опросники и тесты исследования способностей (точные тесты);

б) проективно-интерпретационные, применяемые для глубинного изучения личности на основе специального стимульного материала (рисунок, цветная карточка, тематическая картинка).

Технология психологической оценки руководителей ОВД, используемая в Академии управления МВД России, позволяет с высокой степенью надежности диагностировать уровень их ПВК на основе эмпирически верифицированной 10-компонентной модели психолого-управленческого потенциала. В основу технологии оценки положены 20 шкал теста CPI (Калифорнийский психологический опросник.). Тест создан под руководством Х. Гоу в США в 1956 г. и в последующем показал надежность в изучении самопринятия и интерперсонального функционирования руководителей, проявления ими социальной включенности, независимости и лидерства (адаптирован в начале 90-х гг. Н.В. Тарабриной и Н.А. Графининой). Тест имеет довольно высокие психометрические показатели и позволяет наряду с комплексной многофакторной оценкой личности прогнозировать успешность управленческой деятельности руководителя. Компоненты психолого-управленческого потенциала представляют собой именно группы психологических качеств, а не отдельных черт, относящихся как к операциональному уровню описания личности, так и к ее социально-психологическим характеристикам и морально-психологическим качествам [3, с. 211], а именно: *мотивация лидерства и достижения; интеллектуальная эффективность; организаторские способности; эмоциональная стабильность; профессионально-коммуникативные качества; социальная ответственность; трудолюбие; толерантность; независимость; способность к опереживанию*. Оценка потенциала производится на основании нормированных значений сумм указанных компонентов.

Проективные методики направлены на исследование личностных особенностей: эмоционально-волевой сферы, межличностного общения, характерологических черт, поведенческого реагирования. Они разработаны в рамках так называемого проективного диагностического подхода – интерпретации проекций испытуемого на стимульный материал. Традиционно проективные тесты относят к числу наиболее надежных, однако сфера их применения не так велика, как у личностных опросников. Диагностическая надежность обеспечивается исключением фактора социальной желательности. Обработка результатов данной группы тестов требует высокой квалификации психолога и достаточного опыта работы с проективными методиками. В практике ведомственных психологов, в том числе в психологическом обеспечении ПЛР, в процессе обучения в образовательных организациях системы МВД широко используются такие методики, как: «Цветовой тест Люшера», «Цветовой тест отношений (ЦТО)» А.М. Эткинда, тест «Сонди», «Несуществующее животное», «Тематический апперцепционный тест», «Неопределенные пятна Роршаха», многовариативная методика «Незаконченные предложения».

2. *Изучение ценностно-мотивационных особенностей личности руководителя ОВД.* Данное направление не требует соблюдения строгой процедуры диагностики, стандартизации методического инструментария и всеобщего охвата слушателей. Напротив, оно достаточно вариативно в плане использования набора диагностических методик, носит скорее индивидуальный, чем массовый характер, т. е. работает «по запросу» и является звеном, эффективно связывающим психодиагностику с другими направлениями психологической работы (тренинговой, коррекционно-развивающей) в психологическом сопровождении слушателей управленческих факультетов в процессе обучения. Обязательное изучение ценностно-мотивационных особенностей личности предусмотрено в рамках тренинга ПЛР.

Для оценки ценностно-мотивационных особенностей важным является изучение *индивидуальной управленческой концепции руководителя ОВД*, при диагностике которой используют методики как компьютерного, так и бланкового типа. Ценностные ориентации могут изучаться с помощью методики Рокича по 18 терминальным (содержательным) и 18 инструментальным (обеспечивающим) ценностям. Жизненные планы и смысловые приоритеты могут быть выявлены по тесту «Смыслжизненные ориентации», разработанному Д.А. Леонтьевым, методике Б. Басса. Дополнительную оценку выраженности потребностно-мотивационных аспектов ПЛР целесообразно проводить с помощью методик «Готовность к саморазвитию», «Планирование жизни и карьеры».

3. *Оценка операциональной сферы личности.* Для изучения особенностей познавательной сферы, оценки общего уровня умственных способностей, отдельных когнитивных функций (памяти, внимания, мышления) традиционно в практике ведомственных психологов используются следующие широко известные тесты: «Краткий отборочный тест» (В.Н. Бузина, Э.Ф. Вандерлика); «Прогрессивные матрицы Равена»; тест изучения особенностей мышления Амтхауэра или его адаптированная версия – методика изучения особенностей мышления («МИОМ»); методика анализа типовых управленческих ситуаций («МАТУС»); методика «Самооценка стиля управления»; многовариативные методики: «Изучение объема кратковременной памяти» и «Изучение свойств внимания» и др. Обязательная диагностика операциональной сферы проводится в рамках психологических мониторингов слушателей по годам обучения, а ее результаты используются по индивидуальному запросу в контексте ПЛР – коррекции и развития указанной сферы личности руководителя.

4. *Проведение социально-психологических исследований,* целью которых является оценка социально-психологических условий ПЛР руководителей ОВД в процессе обучения. В частности, оценка и коррекция социально-психологического климата учебных коллективов, статуса и ролевой позиции слушателей, профилактика и разрешение межличностных, внутригрупповых конфликтов, обеспечение эффективной межличностной и межгрупповой коммуникации, психологической совместимости слушателей, их успешной адаптации к учебной деятельности.

Оценивая в целом возможности психодиагностических методов психологического сопровождения ПЛР, согласимся с мнением Л.Н. Собчик: «Ни один, даже самый лучший – надежный, информативный – тест не должен быть единственным критерием далеко идущих выводов, если результаты тестирования не подтверждаются параллельно используемыми дополнительными методиками..., апеллирующими к разным личностным структурам (эмоции, мотивация, общение, интеллект) и дополняющими друг друга» [4, с. 8].

Следует также учитывать некоторые *проблемы*, которые возникают в рамках реализации психодиагностического направления ПЛР:

1. Подбор психодиагностического инструментария (без учета обязательного стандартизированного комплекса): лаконичных, информативных тестовых методик, позволяющих диагностировать личностные особенности руководителя ОВД, а также затруднения в различных ситуациях ПЛР в процессе обучения.

2. Оформление результатов психологической оценки – психологических заключений по итогам диагностики. Зачастую подобные документы содержат либо противоречивые сведения, либо повторяющиеся, выраженные в различной терминологии выводы, основанные на результатах отдельных тестов, тогда как необходимы именно комплексная их оценка на основе анализа и корреляции данных, составление психологического портрета испытуемого, где в лаконичной и доступной для неспециалиста форме обозначены «ресурсные» и «проблемные зоны» руководителя ОВД.

3. Качественное доведение психологической информации при проведении массовых обследований (мониторингов) до испытуемых в части, их касающейся. Даже в ведомственных образовательных организациях (не говоря уже о практических органах внутренних дел) в связи с дефицитом временного ресурса, обусловленного интенсивной учебной или служебной нагрузкой, не всегда должным образом организовано доведение результатов диагностики, тогда как отсутствие «обратной связи», организации качественного уровня циркуляции психологически значимой информации между различными субъектами – объектами психологического обеспечения нивелирует значимость этого вида психологической работы, превращая его в мероприятие «для галочки» или для отчетности.

На кафедре психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России накоплен положительный опыт проведения групповых консультаций по результатам изучения качеств психолого-управленческого потенциала руководителя ОВД. Процедура предполагает проведение специального занятия, на котором происходит доведение результатов диагностики в графической форме, с краткой интерпретацией количественных показателей. Далее дается подробное разъяснение особенностей анализа и интерпретации результатов, возможных

выводов относительно изучаемых параметров, их практического применения с целью ПЛР и другая исчерпывающая информация (по запросу). По завершении групповой консультации слушателям предлагается возможность проведения индивидуальной консультации во время, специально отведенное в рабочем графике преподавателей психологии.

Психодиагностика как вид психологического сопровождения управленческих кадров должна быть непосредственно связана с другими мероприятиями психологической работы: консультациями, тренингами, деловыми играми. Результаты диагностики в рамках ПЛР руководителей ОВД в процессе обучения используются для составления программ психологической коррекции и развития профессионально значимых характеристик личности, разработки персональных стратегий ПЛР и саморазвития слушателей на весь период обучения, а также на период прохождения их дальнейшей службы.

#### **Ссылки:**

1. См.: Социально-психологическая диагностика компетентности руководителей подразделений органов внутренних дел : метод. пособие. М., 1999.
2. См.: Тюнис Л.Ю. Психологическое обеспечение профессионально-личностного развития руководителей территориальных органов внутренних дел в процессе обучения : учеб. пособие. М., 2016.
3. Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел : метод. пособие. М., 2003.
4. Собчик Л.Н. Управление персоналом и психодиагностика : практ. рук. М., 2008.

#### **References:**

- Psychological support of work with senior staff of internal affairs bodies: manual 2003, Moscow, (in Russian).*  
*Sobchik, LN 2008, Personnel management and psycho-diagnostics: textbook, Moscow, (in Russian).*  
*Socio-psychological diagnosis competence of heads of departments of internal affairs bodies: manual 1999, Moscow, (in Russian).*  
*Tyunis, LY 2016, Psychological support of professional and personal development of heads of territorial bodies of internal affairs in the learning process: textbook, Moscow, (in Russian).*