

Научная статья

УДК 159.9

DOI: 10.47475/2409-4102-2024-26-2-19-26

ОТНОШЕНИЯ В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САООТНОШЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Сергей Витальевич Духновский

Санкт-Петербургский университет МВД России, Санкт-Петербург, Россия, dukhnovskysv@mail.ru, 0000-0003-3118-9988

Аннотация. Цель — выявление и описание взаимосвязи между отношением к себе как профессионалу и отношениями в служебном коллективе, а также различий в видах самоотношения у сотрудников с разным уровнем удовлетворённости внутригрупповыми отношениями. Основными методами в исследовании выступили опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» и «Отношение к себе как профессионалу». В качестве статистических методов использовали анализ первичных статистик, корреляционный и сравнительный анализ. Респондентами выступили 230 сотрудников органов внутренних дел. Установлено, что наиболее значимые корреляционные связи показателей отношения к себе как профессионалу выявлены с показателями «сопринадлежность коллективу», «напряжённость в отношениях» и «негативный чувственный тон в отношениях» как индикаторов внутригрупповых отношений. Показано, что что позитивность отношений в служебном коллективе, повышают выраженность уровня активности (уровень притязаний и установка на саморазвитие) и позитивности (принятие и представления о себе) профессионального самоотношения сотрудников. Установлено, что у сотрудников с высоким индексом внутригрупповых отношений, преобладает активно-позитивное отношение к себе как профессионалу. Тогда как у сотрудников, с умеренным индексом внутригрупповых отношений, выражено пассивно-негативное профессиональное самоотношение. Показано, что компенсаторным видом самоотношения у сотрудников с высоким индексом внутригрупповых отношений — является самоотношение с низкой активностью в сочетании с высокой позитивностью, а у респондентов с умеренным индексом внутригрупповых отношений — профессиональное самоотношение с высокой активностью и низкой позитивностью.

Ключевые слова: активно-позитивное самоотношение, пассивно-негативное отношение к себе, служебный коллектив, сопринадлежность коллективу, напряжённость отношений, чувственный тон в отношениях

Для цитирования: Духновский С. В. Отношения в служебном коллективе и профессиональное самоотношение сотрудников органов внутренних дел // Вестник Челябинского государственного университета. Образование и здравоохранение. 2024. № 2 (26). С. 19–26. DOI: 10.47475/2409-4102-2024-26-2-19-26

Original article

RELATIONS IN THE OFFICE TEAM AND PROFESSIONAL SELF-ATTITUDE OF EMPLOYEES OF INTERNAL AFFAIRS BODIES

Sergey V. Dukhnovsky

St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, St. Petersburg, Russia. dukhnovskysv@mail.ru, 0000-0003-3118-9988

Abstract. The goal is to identify and describe the relationship between the attitude towards oneself as a professional and relations in the work team, as well as differences in the types of self-attitude among employees with different levels of satisfaction with intragroup relations. The main methods in the study were the questionnaire “Subjective assessment of intra-group relations” and “Attitude towards oneself as a professional”. The statistical methods used were analysis of primary statistics, correlation and comparative analysis. The respondents were 230 employees of internal affairs bodies. It was found that the most significant correlations between indicators of attitude towards oneself as a professional were identified with indicators of “team membership”, “tension in relationships” and “negative emotional tone in relationships” as indicators of intra-group relations. It is shown that the positivity of relationships in the service team increases the severity of the level of activity (level of aspirations and orientation towards self-development) and positivity (acceptance and self-image) of the professional self-attitude of employees.

It has been established that employees with a high index of intragroup relations have a predominant active-positive attitude towards themselves as a professional. Whereas employees with a moderate index of intragroup relations express a passive-negative professional self-attitude. It is shown that the compensatory type of self-attitude among employees with a high index of intragroup relations is a self-attitude with low activity combined with high positivity, and among respondents with a moderate index of intragroup relations — a professional self-attitude with high activity and low positivity.

Keywords: active-positive self-attitude, passive-negative attitude towards oneself, service team, belonging to a team, relationship tension, feeling tone in relationships

For citation: Dukhnovsky SV. Relations in the service team and professional self-attitude of employees of internal affairs bodies. *Bulletin of Chelyabinsk State University. Education and Healthcare*. 2024;(2(26):19-26. (In Russ.). DOI: 10.47475/2409-4102-2024-26-2-19-26

Введение. Служебный коллектив, отношения в нём складывающиеся, отражаются не только на качестве и особенностях решения оперативно-служебных задач, но и оказывают влияние на его участников. Так, внутригрупповые отношения могут способствовать формированию и поддержанию позитивного профессионального самоотношения сотрудников органов внутренних дел, либо наоборот оказывать негативное влияние на самооценку себя как профессионалов, снижая уровень притязаний, установку на личностно-профессиональное развитие и саморазвитие. В этом плане актуальным является комплексное изучение отношений в служебных коллективах и профессионального самоотношения сотрудников органов внутренних дел. Полученные таким образом знания, необходимо использовать в рамках морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел, что способствует своевременному принятию мер по «сбережению» личного состава и повышению качества решения оперативно-служебных задач.

Основная часть. Отметим, что традиционно проблема самоотношения рассматривается в контексте психологии сознания и самосознания. Например, в исследованиях Н. И. Сарджвеладзе [18], В. В. Столина [19], С. Р. Панталева [15], К. В. Карпинского, А. М. Колышко [11], М. Н. Дарижаповой [4], П. Е. Герасимова [2] и др.

В нашем исследовании при описании «отношения к себе как профессионалу» будем придерживаться положений кризисной теории развития личности [1], представлений о профессионале как субъекте трудовой деятельности [20], классификации типов и видов деятельности профессионала [17], представления о структуре отношений личности [13].

Таким образом *отношение к себе как профессионалу* – представляет познание себя, самооценку, саморегуляцию и осознание себя, проявляю-

щиеся в представлении и принятии себя как профессионала, а также в установках на профессиональное саморазвитие и должностное развитие субъекта профессиональной (в том числе и будущей) деятельности. Составляющими отношения к себе как профессионалу выступают: уровень, притязаний, установка на профессиональное саморазвитие, представление о себе как профессионале и принятие себя как профессионала [5].

Рассматривая вопросы изучения внутригрупповых отношений, в рамках психологии служебной деятельности, отметим, что при их анализе акцент ставился на исследование их частных проявлений. Так, Т. А. Гуськовой описано влияние психологической совместимости сотрудников на климат в коллективе [3], К. В. Злоказовым раскрыта организационно-групповая идентичность участников служебных коллективов [9], А. П. Исановым рассмотрена проблема управления отношениями в коллективе [10], С. В. Коржевым описана структура социальных отношений в служебных коллективах [12], этнокультурные особенности взаимодействия в правоохранительной сфере описаны В. О. Зверевым, А. С. Максимовым, Е. А. Тихоновой [8], С. И. Наумовым, С. А. Савченко [14], А. А. Пелевиной проанализирована проблема «неуставных отношений» в организациях [16] и др.

В исследовании будем придерживаться разрабатываемого нами представления о функциональности внутригрупповых отношений в служебном коллективе. Так, функциональность отношений находит своё значение для формирования и поддержания благополучия социально-психологического климата коллектива, его настроения, что, с одной стороны, предполагает эффективное решение поставленных служебных задач, достижение желаемых и/или необходимых групповых целей, а с другой — определяет профессионально-психологическое благополучие её членов. В конечном итоге это оказывает влияние на качество профес-

сиональной трудовой (служебной) деятельности. Функциональные характеристики внутригрупповых отношений разделяем на две группы: позитивные и негативные. *Функционально-позитивными характеристиками отношений* являются: доверие, взаимопонимание, эмоциональная близость в группе, чувство сопринадлежности коллективу, профессиональное самоотношение субъекта в коллективе. *Функционально-негативные характеристики отношений* в служебном коллективе, включают отчуждённость в отношениях, напряжённость, конфликтность, агрессивность, а также неблагоприятный чувственный тон в отношениях (меланхолические и астенические чувства во внутригрупповом взаимодействии). Сочетание указанных характеристик внутригрупповых отношений, как показали результаты исследований, являются индикаторами социально-психологического климата в служебном коллективе [7].

Обращает на себя внимание, что, несмотря на наличие исследований, изучение профессионального самоотношения в контексте внутригрупповых отношений в служебном коллективе нуждается в дополнительном эмпирическом анализе и обобщении. В этом плане актуальными являются следующие вопросы: «Взаимосвязаны ли особенности отношения к себе как профессионалу с параметрами внутригрупповых отношений?», «Существуют ли различия в характеристиках и видах профессионального самоотношения у сотрудников с разным уровнем удовлетворённости отношениями в служебном коллективе?»

Материалы и методы исследования. Респондентами выступили 230 сотрудников органов внутренних дел в возрасте от 27 до 45 лет (все обследованные — лица мужского пола). Использовали комплекс психодиагностических методик, включающий в себя следующие авторские разработки:

– опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО), разработанный С. В. Духновским, К. В. Злоказовым [7], основное назначение которого — выявление функционально-позитивных (негативных) характеристик внутригрупповых отношений и их интегрального показателя. *Предмет методики* — функционально-позитивные (доверие, понимание, чувство сопринадлежности, эмоциональная близость) и негативные (напряжённость, конфликтность, соперничество, отчуждённость, неблагоприятный чувственный тон) характеристики внутригрупповых отношений. Соотноше-

ние функциональных показателей (позитивных и негативных), позволяет установить общий индекс внутригрупповых отношений, отражающий благоприятность/неблагоприятность климата в служебном коллективе сотрудников органов внутренних дел;

– опросник «Отношение к себе как профессионалу» (ОСП), основное назначение которого — оценка выраженности содержательных характеристик (активности — пассивности, позитивности — негативности) в отношении к себе как профессионалу с помощью самооценок тестируемого. Предмет методики — уровень притязаний, представление и принятие себя как профессионала, а также установка на профессиональное саморазвитие и должностное развитие работника [5].

В качестве статистических методов применяли анализ первичных статистик, корреляционный анализ (использовали коэффициент корреляции г-Пирсона) и сравнительный анализ. Перед проведением сравнительного анализа для каждой переменной был рассчитан статистический критерий нормальности Колмогорова-Смирнова. Уровень значимости p по всем переменным выше 0,05 (что позволило сделать вывод о нормальном распределении данных и определить в качестве метода анализа достоверности различий параметрический критерий t-Стьюдента). Для обработки полученных эмпирических данных использовали программный пакет статистического анализа «SPSS 23.0».

Результаты исследования и их обсуждение. В ходе исследования установлены значимые корреляционные связи показателей внутригрупповых отношений с показателями отношения к себе как профессионалу. Результаты представлены в табл. 1.

Данные табл. 1 говорят о следующем. Установлено, что наиболее значимые корреляционные связи с показателями отношения к себе как профессионалу выявлены с таким показателем внутригрупповых отношений как «сопринадлежность коллективу» (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,75 до 0,84, при $p \leq 0,001$). Соответственно, выраженность чувства причастности к деятельности своего подразделения, гордости за него как высоко профессиональное, сопровождается большим принятием и представлением себя как профессионала, в сочетании с повышением установки на профессиональное саморазвитие и уровня притязаний.

**Матрица интеркорреляций показателей шкал опросников
«Отношение к себе как профессионалу» (ОСП)
и «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО)
Matrix of intercorrelations of the scale indicators of the questionnaires
«Attitude to oneself as a professional» (ASP)
and «Subjective assessment of intragroup relations» (SAR)**

Шкалы «СОВО»	Шкалы «ОСП»					
	Уп	Ср	АКТ	Прин	Пред	ПОЗ
Сопринадлежность коллективу (С)	0,80	0,79	0,81	0,75	0,77	0,84
Индекс функциональной позитивности (ФП)	0,72	0,71	0,74	0,75	0,71	0,70
Отчуждённость в коллективе (О)						
Напряжённость в коллективе (Н)	-0,59	-0,57	-0,63	-0,61	-0,60	-0,62
Негативный чувственный тон в коллективе (Нч)	-0,65	-0,63	-0,63	-0,67	-0,66	-0,64
Индекс функциональной негативности (ФН)	-0,62	-0,59	-0,60	-0,65	-0,63	-0,61
Индекс внутригрупповых отношений (ИВО)	0,61	0,67	0,64	0,62	0,63	0,57

Примечание: коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,001$.

Значимые корреляционные связи интегрального показателя внутригрупповых отношений с параметрами профессионального самоотношения (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,57 до 0,67, при $p \leq 0,001$) позволяют сделать следующее заключение. Чем благоприятнее отношения и, соответственно, социально-психологический климат в служебном коллективе, тем более выражены характеристики активно-позитивного отношения к себе как профессионалу его участников.

Также установлено, что особенности профессионального самоотношения взаимосвязаны с показателями «напряжённость» и «негативный чувственный тон в коллективе» (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от -0,67 до -0,57, при $p \leq 0,001$). Соответственно, напряжённость внутригрупповых отношений (чувство неискренности, неудовлетворённости, недопонимания, дискомфорта) в служебном коллективе, в сочетании с переживанием неудовлетворённости собой в общении с коллегами, усталостью от них, разочарованием отношениями, сопровождается снижением активно-позитивных характеристик профессионального самоотношения сотрудника.

Таким образом, результаты корреляционного анализа позволяют сделать следующее заключение. Позитивность отношений в служебном коллективе, благоприятность социально-психологического климата в нём, повышают

выраженность активных (уровень притязаний и установка на саморазвитие) и позитивных (принятия и представления о себе) параметров отношения сотрудника к себе как профессионалу.

В ходе исследования предполагали наличие различий в особенностях профессионального самоотношения у сотрудников в зависимости от их оценок отношений в служебном коллективе. Для этого обследованная выборка по «общему индексу внутригрупповых отношений» (по методике СОВО), была разделена на три группы.

Первая группа — сотрудники в количестве 173 человека, с высоким «индексом внутригрупповых отношений» (значение показателя 3,3 что при переводе в стандартные оценки, находится в диапазоне 8 стэнов). Функционально-позитивные показатели внутригрупповых отношений (понимание, доверие, эмоциональная близость, сопринадлежность) выражены на высоком уровне в диапазоне 8 стэнов. Показатели функционально-негативных характеристик (отчуждённость, напряжённость, конфликтность, агрессивность и негативный чувственный тон) выражены на низком уровне — в диапазоне 3 стэнов.

Вторая группа — сотрудники в количестве 57 человек, с умеренным «индексом внутригрупповых отношений» (значение показателя 1,8 что при переводе в стандартные оценки, находится в диапазоне 5 стэнов). Функционально-позитивные показатели внутригрупповых отношений

(понимание, доверие, эмоциональная близость, сопринадлежность) и негативные (отчуждённость, напряжённость, конфликтность, агрессивность и негативный чувственный тон) выражены также на среднем уровне в диапазоне от 5 до 6 стэнов.

Далее с использованием критерия t-Стьюдента, между группами были установлены различия в выраженности показателей по шкалам методики «Отношение к себе как профессионалу» (ОСП). Результаты представлены в табл. 2.

Из табл. 2 видим следующее. В первой группе (у респондентов с высоким индексом внутригрупповых отношений) значения по всем шкалам методики «Отношение к себе как профессионалу» достоверно различны чем у респондентов второй группы (с умеренным индексом внутригрупповых отношений). Данные показатели в первой группе выражены на повышенном и высоком уровне (при переводе сырых значений в стандартные — находятся в диапазоне от 7 до 8 стэнов), тогда как во второй они выражены на пониженном и среднем уровне (при переводе сырых значений в стандартные — находятся в диапазоне от 4 до 5 стэнов).

Используя наше представление о классификации профессионального самоотношения [6], основанное на соотношении выраженности величины активности и позитивности, мы установили доминирующие виды отношения к себе как профессионалу в каждой группе.

Так, выраженность показателей «активность» и «позитивность» в первой группе (значения находятся в диапазоне 8 стэнов), позволяет сделать вывод о доминировании *активно-позитивного отношения к себе как профессионалу*. Субъектам

с данным видом самоотношения свойственны: ориентация на более высокие профессиональные стандарты; стремление к реализации желаемых и/или необходимых для субъекта профессиональных целей, отличающихся большей трудностью, значимостью и престижностью, в сочетании со стремлением к развитию личных и личностно-профессиональных качеств (ресурсов и способностей) для повышения своей профессиональной компетентности; осознание и восприятие себя как профессионала, удовлетворённого своим профессиональным и карьерным выбором, способного успешно разрешать сложные, нетривиальные профессиональные задачи, позитивное отношение к себе как профессионалу.

У обследованных *второй группы* выраженность показателей «активность» и «позитивность» при переводе сырых значений в стандартные, находится в диапазоне от 4 до 5 стэнов, это позволяет сделать вывод о доминировании *пассивно-негативного отношения к себе как профессионалу*. Респонденты не стремятся к более высоким профессионально значимым целям, отдавая предпочтение решению более простых, стандартных задач, не требующих приложения дополнительных сил и способностей. У них нет желания к поиску и использованию новой информации в своей профессиональной деятельности; они не имеют чёткого представления о себе как профессионале и не задумываются о развитии своих профессионально-психологических качествах и способностях, необходимых для эффективной служебной деятельности; в оценках себя как профессионала и своего профессионального и карьерного выбора преобладают астенические и меланхолические чувства.

Таблица 2
Table 2

Выраженность параметров отношения к себе как профессионалу у сотрудников с разным индексом внутригрупповых отношений
Expression of parameters of attitude towards oneself as a professional in employees with different index of intragroup relations

Шкалы методики «ОСП»	Группа 1	Группа 2
Уровень притязаний	53,1±2,3* (7)	43,6±2,3 (5)
Установка на профессиональное саморазвитие	57,0±3,5* (8)	43,7±2,5 (4)
Величина активности	107,8±7,5* (7)	87,5±3,1 (5)
Принятие себя как профессионала	56,2±2,7* (8)	42,6±2,3 (4)
Представление о себе как профессионале	55,5±2,9* (8)	44,4±2,1 (4)
Величина позитивности	110,9±8,4* (8)	85,1±5,2 (4)

Примечание: * — различия достоверны на уровне $p \leq 0,05$; значение t-критерия 1,95–1,97; группа 1 — сотрудники с высоки индексом внутригрупповых отношений, группа 2 — сотрудники с умеренным индексом внутригрупповых отношений; в скобках указаны стандартные значения — «стэны».

Результаты качественного анализа показали, что активно-позитивное профессиональное самоотношения выражено у 86,7 % сотрудников в группе с высоким индексом внутригрупповых отношений. Тогда как у 13,7 % показатели активности выражены на низком уровне (в диапазоне 3 стэна), а позитивности — на высоком (в диапазоне 9 стэнов). Согласно нашей классификации [6], это *компенсаторный вид самоотношения*, предполагающий отсутствие ориентации на профессиональное саморазвитие (низкая её выраженность) в сочетании с отсутствием желания достигать более высоких профессиональных и личностно значимых целей, компенсирующееся завышенной (порой неадекватно) оценкой себя, своих личностно-профессиональных качеств и способностей, некритичным отношением и представлением о себе как профессионале, удовлетворённостью собой и достигнутыми результатами трудовой деятельности.

В группе обследованных с умеренным индексом внутригрупповых отношений, пассивно-негативное отношение к себе как профессионалу преобладает у 84,5 % сотрудников. Тогда как у 15,5 % сотрудников установлено *компенсаторное самоотношение* с высокой активностью (показатели выражены на высоком уровне — в диапазоне 9 стэнов) и низкой позитивностью (показатели выражены на низком и пониженном уровне — в диапазоне от 3 до 4 стэнов). Респонденты обладают высокой активностью, проявляющейся в стремлении к профессиональному саморазвитию и достижению желаемых профессиональных целей, которая не приносит ожидаемых результатов, что приводит к занижению самооценки, формированию негативных представлений о себе как профессионале, неудовлетворённости собой, своим карьерным и профессиональным выбором.

Заключение. Гипотеза о том, что особенности внутригрупповых отношений коллективе взаи-

мосвязаны с параметрами отношения к себе как профессионалу, а также о наличии различий в видах профессионального самоотношения сотрудников с разным уровнем удовлетворённости отношениями в служебном коллективе, нашла своё эмпирическое подтверждение.

Установлено, что особенности профессионального самоотношения взаимосвязаны с такими показателями внутригрупповых отношений как «сопринадлежность коллективу», «напряжённость отношений» и «чувственный тон в отношениях». Показано, что чем благоприятнее внутригрупповые отношения и соответственно социально-психологический климат в служебном коллективе, тем более выражены характеристики активно-позитивного отношения к себе как профессионалу его участников. Тогда как напряжённость внутригрупповых отношений в служебном коллективе и негативный чувственный тон в них, сопровождается снижением активно-позитивных характеристик профессионального самоотношения сотрудника.

Установлено, что у сотрудников с высоким индексом внутригрупповых отношений, отражающим благоприятность социально-психологического климата в служебном коллективе, преобладает активно-позитивное отношение к себе как профессионалу. Тогда как у сотрудников, оценивающих свои отношения как менее благоприятные — с умеренным индексом внутригрупповых отношений, преобладает пассивно-негативное профессиональное самоотношение. Также установлены компенсаторные виды самоотношения. У сотрудников с высоким индексом внутригрупповых отношений — это самоотношение с низкой активностью в сочетании с высокой позитивностью, а у респондентов с умеренным индексом внутригрупповых отношений — это профессиональное самоотношение с высокой активностью и низкой позитивностью.

Список источников

1. Ананьев В. А. Введение в потрясающую психотерапию // Журнал практического психолога. 1999. № 7-8. С. 15–31.
2. Герасимов П. Е. Теоретические аспекты проблемы «самоотношения» // Учёные записки. 2010. Сер. Психология. Педагогика. Т. 3, № 4 (12). С. 80–84
3. Гуськова Т. А. Влияние психологической совместимости сотрудников на социально-психологический климат в коллективе // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. 2022. № 6. С. 93–98
4. Дарижапова М. Н. Акмеологические особенности самоотношения государственных служащих : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. 26 с.

5. Духновский С. В. Оценка отношения к себе как профессионалу: описание методики, особенности использования в системе государственной гражданской службы // *Кадровик*. 2021. № 7. С. 33–41
6. Духновский С. В. Виды отношения к себе как профессионалу // *Герценовские чтения: психологические исследования в образовании*. 2023. Вып. 6. С. 87–92.
7. 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.
8. Зверев В. О., Максимов А. С., Тихонова Е. А. Этнопсихология служебных отношений в коллективах органов внутренних дел // *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2019. Т. 24, № 4 (79). С. 369–374. DOI: 10.24411/1999-6241-2019-14003
9. Злоказов К. В. Организационно-групповая идентичность участников служебных коллективов // *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2013. № 3 (59). С. 163–170.
10. Исанов А. П. Управление межличностными отношениями в коллективе // *Наука и образование*. 2023. Т. 4, № 1. С. 747–755
11. Карпинский К. В., Колышко А. М. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики : монография. Гродно: ГрГУ, 2010. 140 с.
12. Коржев С. В. К вопросу определения структуры социальных отношений в воинских коллективах // *Медицина. Социология. Философия*. 2021. № 4. С. 63–65.
13. Куликов Л. В. Психология настроения. СПб. : Изд-во С.-Петербургского университета, 1997. 234 с.
14. Наумов С. И., Савченко С. А. Этнокультурные аспекты социального взаимодействия в правоохранительной сфере // *Современные исследования социальных проблем*. 2017. Т. 8, № 9. С. 58–81
15. Пантеев С. Р. Методика исследования самоотношения. М. : Смысл, 1993. 32 с.
16. Пелевина А. А. Особенности «неуставных отношений» в различных социальных организациях // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. 2014. № 1. С. 118–121
17. Поварёнков Ю. П. Уточнённая характеристика типов и видов деятельности профессионала // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*. 2018. Т. 3, № 2. С. 4–26.
18. Сарджвеладзе Н. И. Самоотношение личности // *Психология самосознания: хрестоматия* / под ред. Д. Я. Райгородской. Самара, 2003. С. 45–47.
19. Столин В. В. Самосознание личности. М. : МГУ, 1983. 284 с.
20. Толочек В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М. : Ин-т психологии РАН, 2017. 262 с.

References

1. Anan'ev VA. Introduction to amazing psychotherapy. *Zhurnal prakticheskogo psihologa = Journal of a practical psychologist*. 1999;(7-8):15-31. (In Russ.).
2. Gerasimov PE. Theoretical aspects of the problem of «self-attitude». *Ser. Psikhologiya. Pedagogika = Scientific notes. Psychology. Pedagogy*. 2010;3(4(12):80-84. (In Russ.).
3. Gus'kova TA. The influence of psychological compatibility of employees on the socio-psychological climate in the team. *Medicina. Sociologija. Filosofija. Prikladnye issledovanija = Medicine. Sociology. Philosophy. Applied research*. 2022;(6):93-98. (In Russ.).
4. Darizhapova MN. Akmeologicheskie osobennosti samootnoshenija gosudarstvennyh sluzhashhih = Acmeological features of self-attitude of civil servants. Abstract of thesis. Moscow; 2008. (In Russ.).
5. Duhnovskij SV. Assessing the attitude towards oneself as a professional: description of the methodology, features of use in the public civil service system. *Kadrovik = Personnel Officer*. 2021;(7):33-41. (In Russ.).
6. Duhnovskij SV. Types of attitude towards oneself as a professional. *Gercenovskie chtenija: psichologicheskie issledovanija v obrazovanii = Herzen readings: psychological studies in education*. 2023;(6):87-92. (In Russ.).
7. Duhnovskij SV, Zloказov KV. Subjective assessment of intragroup relations: description of the questionnaire and the possibilities of its use. *Vestnik Kaliningradskogo filiala Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD*

Rossii = *Bulletin of the Kaliningrad branch of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2023;4(74):106-112. (In Russ.).

8. Zverev VO, Maksimov AS, Tihonova EA. Ethnopsychology of official relations in teams of internal affairs bodies. *Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah = Psychopedagogy in law enforcement agencies*. 2019;4(79):369-374. (In Russ.). DOI: 10.24411/1999-6241-2019-14003

9. Zlokazov KV. Organizational and group identity of members of service teams. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2013;3(59):163-170. (In Russ.).

10. Isanov AP. Managing interpersonal relationships in a team. *Nauka i obrazovanie = Science and Education*. 2023;1(4):747-755. (In Russ.).

11. Karpinskij KV, Kolyshko AM. Professional'noe samootnoshenie lichnosti i metodika ego psihologicheskoy diagnostiki = Professional self-attitude of the individual and methods of its psychological diagnostics. Grodno; 2010. (In Russ.).

12. Korzhev SV. On the issue of determining the structure of social relations in military groups. *Medicina. Sociologija. Filosofija = Medicine. Sociology. Philosophy*. 2021;(4):63-65. (In Russ.).

13. Kulikov LV. Psihologija nastroyeniya = Psychology of mood. St.-Peterburg: S.-Peterburg university publ.; 1997. (In Russ.).

14. Naumov SI., Savchenko SA. Ethnocultural aspects of social interaction in the law enforcement sphere. *Sovremennye issledovaniya social'nyh problem = Modern studies of social problems*. 2017;8(9):58-81. (In Russ.).

15. Pantileev SR. Metodika issledovaniya samootnosheniya = Methodology for studying self-attitude. Moscow: Smysl; 1993. (In Russ.).

16. Pelevina AA. Features of “hazing” in various social organizations. *Vestnik JuUrGU. Seriya «Psihologija» = Bulletin of SUSU. Series “Psychology”*. 2014;(1):118-121. (In Russ.).

17. Povarjonkov JuP. Refined characteristics of the types and types of activities of a professional. *Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaja psihologija i psihologija truda = Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and labor psychology*. 2018;2(3):4-26. (In Russ.).

18. Sardzhveladze NI, Rajgorodskoj DJa (ed). Self-attitude of the individual. In: *Psihologija samosoznaniya: hrestomatija = Psychology of self-awareness: a reader*. Samara; 2003. (In Russ.).

19. Stolin VV. Samosoznanie lichnosti = Personal self-awareness. Moscow: MGU; 1983. (In Russ.).

20. Toloček VA Professional'naja kar'era kak social'no-psihologicheskij fenomen = Professional career as a socio-psychological phenomenon. Moscow: Publishing house of Institute of Psychology RAS; 2017. (In Russ.).

Информация об авторе

С. В. Духновский — доктор психологических наук, профессор кафедры юридической психологии.

Information about the author

Sergey V. Dukhnovsky — Doctor of Psychological Sciences, Professor of Department of Legal Psychology.

Статья поступила в редакцию 19.06.2024;
принята к публикации 11.10.2024.

The article was submitted 19.06.2024;
accepted for publication 11.10.2024.

Автор заявляет об отсутствии конфликта
интересов.

The author declares no conflicts of interests.