

Научная статья

УДК 159.9

<https://doi.org/10.35750/2071-8284-2025-2-10-18>

Социально-психологическая характеристика служебного коллектива: феноменология и специфика

Кирилл Витальевич Злоказов¹, кандидат психологических наук, доцент
Леонид Трофимович Бородавко², доктор педагогических наук, доцент
Екатерина Алексеевна Попинако³, кандидат психологических наук

Санкт-Петербургский университет МВД России

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

¹ zkirvit@yandex.ru, ² borodavkoleonid27@yandex.ru, ³ tatainchik@mail.ru

¹ <https://orcid.org/0000-0002-0664-8444>, ² <https://orcid.org/0000-0002-3017-7507>,

³ <https://orcid.org/0000-0002-1242-9467>

Аннотация:

Введение. Актуальность исследования обусловлена недостаточными теоретическими знаниями о социально-психологической сущности служебного коллектива, затрудняющими разработку методов его изучения и препятствующими организации психологической работы со служебными коллективами, их формированию, сопровождению, морально-психологическому обеспечению, как в обычных, так и в особых условиях деятельности. Обобщение социально-психологических и организационно-психологических теорий и концепций коллектива позволяет синтезировать характеристики служебного коллектива, определив их зависимость от служебной деятельности. Служебный коллектив является малой группой, основания образования и функционирования которой, ее состав и структура, взаимодействия и взаимоотношения опосредованы служебной деятельностью.

Методы. Методами исследования выступают общенаучные методы познания – обобщения и синтеза научной информации о феноменологии служебного коллектива, позволяющие осуществить концептуализацию его социально-психологических характеристик.

Результаты исследования развивают и расширяют представление о сущности служебного коллектива, его отличие от других видов коллективов (учебных, производственных, спортивных, творческих), раскрывают особенности взаимодействия и внутригрупповых отношений. К его социально-психологическим характеристикам относятся подготовленность и обучаемость членов, их организационное единство, психологическая сплоченность и нравственная направленность; служебная деятельность коллектива характеризуется законностью, продуктивностью, надежностью и эффективностью. Взаимодействия и взаимоотношения членов коллектива строятся на основе единоначалия и субординации и опосредованы служебной деятельностью.

Ключевые слова:

служебный коллектив, морально-психологическое состояние, социально-психологический климат, взаимоотношения сотрудников

Полученные результаты применимы для разработки теории служебного коллектива, обеспечивающей изучение характеристик, критически значимых для повышения эффективности служебной деятельности, продуктивности, надежности в особых условиях оперативной обстановки. В деятельности психолога подразделения они могут использоваться для проведения занятий с начальниками (руководителями) служебных коллективов структурных подразделений, а также для организации политико-воспитательной и психологической работы с личным составом. Знание о социально-психологической сущности коллектива важно не только психологу подразделения, но и его руководителю, заинтересованному в формировании ценностного ядра вверенного ему коллектива, стремящегося к повышению качества и эффективности, осуществляемых подчиненным ему личным составом действий, морально-психологической готовности к деятельности в любых условиях ее осуществления.

Для цитирования:

Злоказов К. В., Бородавко Л. Т., Попинако Е. А. Социально-психологическая характеристика служебного коллектива: феноменология и специфика // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2025. № 2 (106). С. 10–18. <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2025-2-10-18>.

Статья поступила в редакцию 23.02.2025; одобрена после рецензирования 24.04.2025; принята к публикации 20.06.2025.

Original article

Socio-psychological characteristics of service teams: phenomenology and specifics

Kirill V. Zlokazov¹, Cand. Sci. (Psy.), Docent
Leonid T. Borodavko², Doc. Sci. (Ped.), Docent
Ekaterina A. Popinako³, Cand. Sci. (Psy.)

Saint Petersburg University of the MIA of Russia

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

¹ zkirvit@yandex.ru, ² borodavkoleonid27@yandex.ru, ³ tatainchik@mail.ru

¹ <https://orcid.org/0000-0002-0664-8444>, ² <https://orcid.org/0000-0002-3017-7507>,

³ <https://orcid.org/0000-0002-1242-9467>

Abstract:

Introduction. *The relevance of the study is due to the lack of theoretical knowledge concerning the socio-psychological nature of the service team. This deficiency impedes the development of methods for its study and hinders the organisation of psychological work with service teams, their formation, their support, and moral and psychological assistance both under normal and special conditions of activity. The generalisation of socio-psychological and organisational-psychological theories and concepts of the staff makes it possible to synthesize the characteristics of the service team, highlighting its dependence on official activity. A service team refers to a small group whose formation and functioning, its composition and structure, interactions and relationships are all mediated by official activity.*

The research methods are general scientific methods of cognition: the generalisation and synthesis of scientific information about the phenomenology of the service team. This process helps to develop a comprehensive understanding of its socio-psychological characteristics.

The results of the study expand on the concept of the service team and how it differs from other types of teams (e.g. educational, industrial, sports and creative). The results also reveal the features of interaction and intragroup relations. Socio-psychological characteristics of the service team encompass the preparation and training of its members, their organisational unity, psychological cohesion, and moral orientation. The team official activity is characterised by adherence to legal frameworks, productivity, reliability and efficiency. The interactions and relationships between team members are built by the unity of command principle and subordination and are mediated by official activity. These results contribute to the development of the service team theory, providing the study of the key crucial characteristics for enhancing the effectiveness, productivity and reliability of official activity in special operational conditions. The results can be applied to work with the heads of the service teams in organizational units, as well as for direct psychological work with personnel. To understand the socio-psychological nature of the service team is crucial for both the psychologist and the head of the unit, who is interested in shaping the service team core values, improving the quality and effectiveness of the job performance carried out by subordinate personnel, and ensuring their moral and psychological readiness to work in any conditions.

Keywords:

service teams, moral and psychological state, socio-psychological climate, employee interaction

For citation:

Zlokazov K. V., Borodavko L. T., Popinako E. A. Socio-psychological characteristics of service teams: phenomenology and specifics // Vestnik of Saint Petersburg University of the MIA of Russia. 2025. № 2 (106). P. 10–18. <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2025-2-10-18>.

The article was submitted February 23, 2025; approved after reviewing April 24, 2025; accepted for publication June 20, 2025.

Введение

Актуальность научного исследования социально-психологических характеристик служебного коллектива вызвана условиями деятельности федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации в сферах правоохранительной деятельности, обороны и безопасности, обострившимися в настоящее время. Вызовы, стоящие перед личным составом и в обычных, и в особых условиях оперативно-служебной деятельности, обуславливают внимание к его

индивидуальной профессиональной и психологической подготовленности, но требуют высокого уровня сплоченности и слаженности взаимодействия служебных коллективов.

Фактически служебный коллектив выступает силой, оказывающей воспитывающее, регулирующее, фасилитирующее влияние на своих членов. В этом коллектив является подспорьем руководителю подразделения, как в части организации работы, так и в решении задач морально-психологического обеспечения подчиненного личного состава. Безусловно, служебный коллектив является серьезным ресурсом информационной, социальной и психологической поддержки для каждого из его членов. Поскольку формирование служебного коллектива осуществляется силами его руководителя и подчиненными сотрудниками, данные возможности реализуются настолько, насколько члены коллектива способны оказывать друг другу поддержку и предоставлять помощь.

Поэтому потенциал служебного коллектива как самостоятельного фактора воспитательно-политической, психологической и социальной работы с личным составом нуждается в осмыслении и проработке. Недостаток научных представлений о характеристиках служебного коллектива при достаточно подробной разработке теории коллектива в отечественной социальной психологии сказывается в практике работы с ним.

Нехватка инструментов диагностики характеристик служебного коллектива конечно компенсируется изучением социально-психологического климата, статуса сотрудников, их отношения к руководителю. В результате их анализа служебный коллектив представлен лишь суммой индивидуальных оценок, полученных его членами. Однако роль служебного коллектива как группового субъекта, обучающего, поддерживающего и сберегающего личный состав ни теоретически, ни методически в полной мере не реализована. Хотя потребность в этом с учетом задач, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации, иные федеральные органы исполнительной власти нашей страны в сфере правоохранительной деятельности, обороны и безопасности, с учетом кадровой ситуации, остается актуальной.

В связи с научной, методической и практической актуальностью проработки теории служебного коллектива целью данной статьи выступает обобщение социально-психологических характеристик служебного коллектива, определение его сущности и специфических отличий от других видов коллективов. Предметную область исследования составляет служебный коллектив подразделения территориальных органов внутренних дел Российской Федерации. Предметом исследования выступают закономерности внутригруппового взаимодействия и взаимоотношений сотрудников, составляющих служебный коллектив конкретного структурного подразделения.

Методы

Методами исследования выступают общенаучные методы познания – обобщения и синтеза научной информации о феноменологии, социально-психологической сущности служебного коллектива, позволяющие осуществить концептуализацию его характеристик.

Результаты

Результаты исследования развивают и расширяют представление о сущности служебного коллектива, его отличии от других видов коллективов (учебных, производственных, спортивных, творческих и иных), раскрывают ключевые особенности внутригрупповых отношений, определяющие взаимодействие и взаимоотношения его членов. Знание социально-психологических характеристик служебного коллектива важно не только психологу подразделения, но и его руководителю, заинтересованному в формировании ценностного ядра вверенного ему коллектива, стремящемуся к повышению качества и эффективности, осуществляемых подчиненным ему личным составом действий, озабоченному их морально-психологическим состоянием в любых условиях деятельности.

Изложение материала в статье осуществляется последовательно. В первой части статьи обобщаются общие социально-психологические представления о сущности служебного коллектива через призму его феноменологии, затем приводится характеристика признаков служебного коллектива в ряду других социальных общностей и описывается социально-психологическая специфика служебного коллектива, отличающая его от других видов малых групп.

Теоретическая часть исследования. Феноменология служебного коллектива и служебной деятельности

Служебный коллектив является сложным объектом психологического анализа, поскольку особенности его образования и функционирования, внутригрупповой деятельности и взаимоотношений существенно отличают его от других социально-психологических образований. Поэтому описание феноменологии служебного коллектива представляется обязательным

этапом изучения, предворяющим конкретизацию его социально-психологических характеристик. Рассмотрение феноменологии позволяет дифференцировать служебный коллектив от других социальных общностей и выявить его своеобразие.

Служебный коллектив следует относить к формальным группам, образуемым для достижения целей, стоящих перед более крупными и организованными социальными общностями [1–3]. При рассмотрении феноменологии следует отметить, что применение понятия «коллектив» к малой группе предполагает достижение определенного уровня развития взаимодействия и взаимоотношений членов группы. Через призму взглядов А. В. Петровского, Л. И. Уманского оно предполагает наличие внутригрупповой структуры, ценностно-ориентационное единство и просоциальную направленность деятельности группы [1; 2].

Однако следует уделить внимание специфике служебного коллектива, отличающей его от других видов групп, достигающих уровня развития коллектива (учебных, спортивных, неформальных). Для этого необходимо обратиться к основанию образования любой малой группы – совместной деятельности – и охарактеризовать сущность понятия «служебная» деятельность.

В семантике русского языка атрибут «служебной» деятельности характеризует исполнение обязанностей, возложенных на человека¹, либо осуществление «деятельности для кого-то, реализации чьей-либо воли, направления всей своей деятельности для реализации пользы»². В современном представлении «служебная деятельность» связана с конкретным социальным институтом или институтом государственной власти, поэтому может подразделяться на государственную, военную, правоохранительную и иные разновидности службы. Также нужно отметить, что, по нашему мнению, значение слова «служебная» восходит к понятию «обслуживание», что подчеркивает его нормативный и регламентированный характер и отчасти исключает произвольность в ее осуществлении.

Конкретизация сущности служебного коллектива может быть осуществлена через предмет его деятельности и условия ее осуществления. В наиболее общем виде предмет служебной деятельности можно считать функцию конкретного государственного института, которую члены группы осуществляют, будучи специальным образом отобранными, обученными и аттестованными. В связи с этим служебная деятельность отличается от творческой, спортивной, учебной тем, что: а) ее исполнители предварительно подверглись отбору и профессиональному обучению; б) право на ее осуществление предоставлено им в связи с результатом аттестации (оценки их возможности выполнять данную деятельность), причем на ограниченный период времени; в) выполнение служебной деятельности подвергается внешнему контролю со стороны субъекта, обладающего правами на инициацию деятельности, регуляцию процесса, контроль и оценку результата.

Служебный коллектив выступает первичным групповым элементом в структуре любого государственного института, а цель его деятельности корреспондирует к функции данного института в ее первичной постановке – обороны, охраны, противодействия чрезвычайным ситуациям, государственного управления и пр.

Важное значение для феноменологии служебного коллектива имеют условия осуществления его деятельности. Условия влияют на постановку цели деятельности как всего коллектива, так и его отдельных участников, сказываются на ходе и результатах деятельности. Обобщенно они могут быть разделены на внешние, не подвергаемые контролю и управлению со стороны группы, и внутренние, прямо связанные с внутригрупповыми взаимоотношениями. Описывая внешние условия деятельности, отметим, что они, как правило, соответствуют предметному полю деятельности группы (например, правоохранительная, военная, государственного управления и пр.) и воплощаются в ее цели – охрана общественного порядка на определенной территории, оперативно-розыскные мероприятия, ликвидация последствий чрезвычайной ситуации, пресечение массовых беспорядков и пр.

При этом служебный коллектив может быть ориентирован на достижение цели в условиях, превосходящих возможности членов группы для ее осуществления. В таком случае важно отметить принципиальное значение руководителя коллектива (начальника подразделения) в принятии данной цели к исполнению, поиске ресурсов либо отказе от нее. Поэтому служебным коллективам, действующим в особых условиях обстановки, отличающихся от типовых, свойственно использовать не только внешние, но и внутренние, в т. ч. психологические ресурсы личного состава. Самоотдача и способность к самопожертвованию членов служебного коллектива при выполнении поставленной задачи резко отличают его от других видов малой группы.

Внутренние условия характеризуют динамические, структурные, организационные и иные особенности взаимодействия и взаимоотношений членов группы. Учитывая, что служебный

¹ Словарь русского языка : В 4 т. / под ред. А. П. Евгеньевой. 4-е изд., стер. Москва : Русский язык, 1999.

² Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. 4-е изд. Москва : Азбуковник, 1997. С. 732.

коллектив относится к формальным видам малой группы, характеристики группы (состав, структура), равно как и организация ее деятельности, первично определяются вне самой группы – в организации (ведомстве). Вообще оценка служебной деятельности всего коллектива и его отдельных членов характеризуется ее соответствием стандартам, правилам и нормам. При этом регламентация деятельности предписывается ее участникам и устанавливается вне ее, а члены группы подвергаются не только внутри-, но и внешнегрупповому контролю. Он предполагает поощрение либо наложение санкций, как за результаты деятельности, так и за соблюдение норм этого процесса (нарушение процедуры), а также несоблюдение правил (ограничений и запретов, налагаемых на членов группы).

Соответственно, при формировании служебного коллектива ее члены назначаются на должности или определяются по определенным функциям, исходя из результатов оценки их личных и деловых качеств. Нужно отметить, что в структуре служебного коллектива, в отличие от других видов малых групп, позиции членов «замещаются», а не «занимаются», что означает: во-первых, ограничение времени пребывания в группе, во-вторых, предполагает аттестацию члена коллектива на соответствие должности (позиции в структуре группы).

Следует уточнить, что взаимодействие членов служебного коллектива осуществляется исходя из замещаемых ими должностей (функций) в той же мере, как и их взаимоотношения. Результативность служебной деятельности выступает ключевым критерием для оценки членов коллектива, их отношений друг к другу и самоотношения. Даже если между членами служебного коллектива (либо микрогруппами) в определенный момент времени возникают эмоционально-позитивные (либо негативные) отношения, то в долгосрочной перспективе они все равно уступают критерию служебной деятельности. Таким образом, взаимодействие членов служебного коллектива ориентировано на осуществление цели служебной деятельности, а их отношения строятся на основе стремления к ее достижению. Структура и содержание взаимоотношений в служебном коллективе задается формальными (статусно-позиционными, результативными) и неформальными (поведенческими, коммуникативными, эмоциональными) характеристиками. Взаимоотношения членов коллектива либо основываются на нормах, установленных организацией, и незначительно варьируются, либо полностью воспроизводят их.

Завершая анализ феноменологии служебного коллектива, перейдем к концептуализации его характеристик, основываясь на социально-психологических теориях коллектива, а также организационно-психологических концепциях его внутригрупповой структуры, взаимодействия и взаимоотношений. В целом обобщение и конкретизация психологических теорий и концепций коллектива (К. М. Гайдар [4], А. И. Донцов³, А. Л. Журавлев [5], М. И. Марьин и О. А. Терегулова [6], А. В. Сидоренков [7], А. В. Петровский [1], Л. И. Уманский [2], А. С. Чернышев и С. В. Сарычев [3], К. А. Егоров, Л. Ю. Тюнис, О. А. Ульянина⁴) позволяют сформулировать понятие служебного коллектива в контексте социально-психологических и организационно-психологических представлений о нем.

Основываясь на параметрической теории коллектива, предложенной А. С. Чернышевым и развитой С. В. Сарычевым [3], можно определить ключевые характеристики служебного коллектива:

- *подготовленность*, заключающаяся в знаниях, умениях и навыках членов коллектива, а также в их привычках и опыте осуществления совместной деятельности;
- *обучаемость*, выражающаяся в способности получать новые знания, умения и навыки, в т. ч. корректировать деятельность, извлекать опыт и применять его для совершенствования деятельности;
- *организационное единство*, т. е. способность к интеграции в целях решения групповой задачи, что проявляется в характере групповой структуры, наличии самоуправления и его ответственности, взаимодействии и взаимозависимости членов группы;
- *психологическая сплоченность*, заключающаяся в поддержании интеллектуального, эмоционального и волевого единства его членов, влияющая на способность к совместному решению проблем, эмоциональной совместимости членов группы, возможности к напряжению духовных и физических сил для преодоления препятствий на пути к достижению цели деятельности группы;
- *нравственная направленность*, выражающаяся в мотивах групповой деятельности, групповых ценностях, преобладающих в группе взглядах и убеждениях.

Характеризуя служебный коллектив с позиций микрогрупповой концепции А. В. Сидоренкова, следует определить его как целостную совокупность неформальных подгрупп и не включенных в них членов коллектива, обладающих социально-психологическими характеристиками

³ Донцов А. И. Психология коллектива : Методологические проблемы исследования : учебное пособие. Москва : Издательство Московского университета, 1984. 208 с.

⁴ Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел : учебное пособие / Егоров К. А., Тюнис Л. Ю., Ульянина О. А. Москва : Академия управления МВД России, 2018. 92 с.

и находящимися в определенных отношениях друг к другу и к коллективу в целом [8]. Служебный коллектив как совокупность микрогрупп по-особому динамичен – поскольку его деятельность осуществляется в непосредственном взаимодействии участников как внутри группы (с руководителем, друг с другом), так и вне ее – с другими коллективами организации, членами общества. Кроме того, с микрогрупповой точки зрения служебный коллектив сложен, т. к. совместные действия зависят от сплоченности и совместимости его членов, опираются на их отношения друг к другу, выполняемой деятельности и руководителю [20]. Здесь на первый план выходят эмоциональные и неформальные аспекты личного восприятия членами группы друг друга. Поэтому служебному коллективу свойственны противоречия и даже конфликты, возникающие вследствие динамики взаимодействия, что сказывается на интеграции и дезинтеграции его членов, сплоченности их действий и, в итоге – результативности и эффективности деятельности всего служебного коллектива. Данная специфика далее будет рассмотрена нами в разделе, рассматривающем изучение морально-психологического состояния служебного коллектива и роль руководителя в его обеспечении.

Применение организационно-психологического подхода позволяет рассмотреть служебный коллектив в виде позиций, замещаемых членами группы, чье взаимодействие предписано организацией деятельности, а отношения опосредованы ею. Так, А. С. Макаренко отмечал, что коллектив – «... это свободная группа людей, объединенных единой целью, единым действием, организованная, снабженная органами управления, дисциплины и ответственности» [9]. По мнению А. А. Акимова, изучавшего служебные коллективы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, чертами служебного коллектива являются: 1) единство целей и профессиональной воли всех членов служебного коллектива; 2) взаимодействие, координация, взаимопомощь, законность; 3) формирование и поддержание определенного морально-нравственного климата; 4) условия для совершенствования у членов коллектива профессиональных навыков и умений, высокой общей и профессиональной культуры [10]. В представлении С. Н. Рыбиной, Ю. Ю. Тищенко формирование служебного коллектива должно основываться на социально-психологических требованиях к его членам, производных от цели деятельности и его условий, а функционирование коллектива должно быть неразрывно связано с развитием руководителя и ядра коллектива [11].

Завершив обзор теоретических представлений о сущности служебного коллектива, перейдем к характеристике его параметров, позволяющих дифференцировать его от других видов малых групп.

Социально-психологические характеристики служебного коллектива

Служебный коллектив – это формально организованная малая группа с составом участников от 3 до 20–30 человек, созданная для деятельности в интересах организации, ведомства, социального института.

Нижшая граница численности коллектива (2 человека) устанавливается критерием образования группы. Верхняя граница определяется несколькими критериями. Во-первых, организационной структурой органа, организации (ведомства, государственного института), в состав которого входит служебный коллектив. Во-вторых, предполагает непосредственное подчинение членов группы ее руководителю. При наличии опосредованного (то есть прямого подчинения) членов группы друг другу, а также при составе участников от 15 человек и более, речь может идти уже не о служебном коллективе как малой группе, а о большей общности – служебном коллективе организации. В-третьих, функции членов служебного коллектива нацелены на выполнение деятельности всего коллектива, что исключает возможность их вовлечения в деятельность другого коллектива, переподчинение и пр.

Состав коллектива образуют его члены, прошедшие профессиональный и психологический отбор. Отбор, как правило, предусматривает выбор из числа кандидатов на включение в коллектив лиц, которые по своим личным и деловым качествам, а также факторам риска девиантного поведения, продемонстрированным ими за изучаемый период, способны выполнять задачи деятельности, возлагаемой на весь коллектив. Важно также отметить, что включение в служебный коллектив может осуществляться совместно с поступлением кандидата на государственную службу, а может выполняться при формировании новых коллективов (например, сводных групп, отрядов или структурных подразделений новых органов, организаций). В таком случае отбор членов в новый коллектив строится с учетом уже имеющихся сведений об их профессиональных, личных и деловых качествах. Состав служебного коллектива динамичен, поскольку при сохранении его организационной формы, продолжительность пребывания в его составе для участников ограничена. Основанием для сохранения члена коллектива в его составе или исключения выступает процедура аттестации. В связи с этим существенное значение для взаимодействия и взаимоотношений членов служебного коллектива имеет показатель «текущая кадров» – соотношение членов коллектива, включенных в коллектив и покинувших его за определенный период [12]. Динамика текучести в среднем не может превышать 3–5 % от

общей численности коллектива в год, а ее увеличение или снижение негативно сказывается на организации труда и качестве результатов [13].

Структура служебного коллектива включает руководителя и подчиненных ему членов группы. Простая структура служебного коллектива предполагает непосредственное подчинение членов группы ее руководителю при постоянстве их должностных обязанностей и выполняемых функций. Сложная структура может заключаться либо в подчинении членов группы руководителям подгрупп, либо перераспределение функций между членами группы в определенные периоды времени (например, патрулирование, суточное дежурство, образование сводной группы с привлечением лиц из других служебных коллективов). В зависимости от характера деятельности и ее организации члены коллектива могут по-разному быть функционально зависимы друг от друга:

а) быть подчинены исключительно руководителю подразделения и в определенной мере сохранять независимость от него в период выполнения трудовых функций (например, следственный отдел, сотрудники которого подчинены только руководителю и при этом являются процессуально независимыми в период работы над уголовным делом);

б) быть подчинены руководителю, а также старшему по званию сотруднику в коллективе (например, коллектив подразделения патрульно-постовой службы, дежурной части);

в) быть подчинены руководителю, но сохраняя зависимость от других членов коллектива в связи с поэтапной организацией служебной деятельности, предполагающей последовательное выполнение членами коллектива своих действий.

Таким образом, с организационной точки зрения в служебном коллективе возможны различные варианты функциональных связей его членов, что накладывает свое влияние на организацию взаимодействия членов коллектива и ее содержание, сказываясь на сплоченности членов группы.

Длительность (продолжительность) функционирования служебного коллектива как формальной группы ограничена только целесообразностью деятельности, установленной его членам, т. е. не зависит от внутригрупповых характеристик (групповой динамики, конфликтности, взаимоотношений и пр.). По критерию длительности служебные коллективы могут подразделяться на долговременные (существующие в структурных подразделениях) и кратковременные (формируемые на период служебной командировки для проведения следственных действий, охраны общественного порядка и др.).

Деятельность служебного коллектива – вид совместной нормативно регламентированной целенаправленной активности его членов, выступающей основанием функционирования и опосредующей взаимоотношения.

Деятельность является комплексным образованием, влияющим как на функционирование коллектива, его состав, ценностно-ориентационное единство, так и на субъективные проявления отношений его членов друг к другу и самим себе. К общим характеристикам деятельности служебного коллектива следует относить:

– Законность, устанавливаемую в качестве принципа служебной деятельности, взаимоотношений и поведения членов коллектива (для органов внутренних дел Российской Федерации она установлена соответствующим Федеральным законом⁵). Законность – аксиоматический принцип функционирования служебного коллектива, выступающий основанием внутри- и внегрупповых взаимодействий и взаимоотношений.

– Продуктивность, характеризующую достижение служебным коллективом конкретного результата в единицу времени. Продуктивность является количественным показателем деятельности, близким по смыслу которому является результативность. Однако нами используется значение продуктивности, рассматривающей ее не только в единицах объема произведенной работы в единицу времени, но и с учетом допущенных при этом ошибок⁶.

– Надежность, предполагающую достижение результата в любых внутренних и внешних условиях, в т. ч. в особых условиях оперативно-служебной деятельности. Надежность выступает психологической характеристикой каждого члена служебного коллектива, его руководителя и системы взаимоотношений и взаимодействия⁷. Проблема надежности тесно связана с психологической стороной деятельности служебных коллективов, выражающейся в высоком чувстве долга членов коллектива и осознании ими ответственности за порученную деятельность.

⁵ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.

⁶ Майзель Н. И. Сущность и условия организации эффективного психологического отбора // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов: Сущность и условия организации эффективного психологического отбора : хрестоматия по психологии / Майзель Н. И., Небылицын В. Д., Теплов Б. М. ; ред. Л. В. Винокуров. Санкт-Петербург : Питер, 2001. С. 252–262.

⁷ Бодров В. А. Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. и общ. ред. В. А. Бодров. Москва : ПЕР СЭ, 2007. 855 с.

– Эффективность. Критерий эффективности означает соотношение между затратами и получаемыми результатами [14], при этом перечень затрат может выражаться не только в материальных, но и в нематериальных видах ресурсов [15], в т. ч. и субъективных, связанных с состоянием члена коллектива – субъекта труда (пресыщением, утомлением). Фактически значение эффективности близко по смыслу к оптимальности – достижению наилучшего результата в текущих условиях при минимальных затратах времени и усилий членов коллектива [16].

С учетом рассмотренных критериев, ясно, что деятельность служебного коллектива – это комплексный процесс, включающий в себя целеполагание, планирование и расстановку членов коллектива, координацию их действий для достижения результата в любых оперативно-служебных условиях. Последний аспект раскрывается через призму социально-психологических характеристик взаимодействия и взаимоотношений членов коллектива под влиянием его руководителя и также составляет существенное отличие служебного коллектива от других видов коллективов (учебных, трудовых, спортивных, творческих) [17].

С организационно-психологической точки зрения важно определить значение руководителя служебного коллектива в его функционировании. Значение руководителя ранее уже характеризовалось нами в отдельных контекстах (например, в морально-психологическом обеспечении деятельности подчиненного личного состава⁸ и формировании нормативного поведения его участников⁹). В рамках данной публикации раскроем принципы деятельности руководителя служебного коллектива, в целом влияющие на его формирование и функционирование.

В органах внутренних дел Российской Федерации, как и в других федеральных органах исполнительной власти нашей страны, организация управления строится на принципе единоначалия [18] и субординации (подчиненности) [19]. Единоначалие подразумевает организационную форму руководства в государственном управлении, при которой во главе органа управления, подразделения, учреждения или организации стоит одно должностное лицо, уполномоченное единолично принимать юридически обязательные акты управления¹⁰.

При этом единоначалие не только характеризует полноту распорядительной власти начальника по отношению к подчиненным (в виде права и обязанности организовывать, координировать и контролировать их деятельность). Как отмечает А. А. Хантуев, единоначалие также возлагает персональную ответственность за деятельность и результаты всего служебного коллектива, а также каждого сотрудника¹¹. Преломляя принцип единоначалия в аспекте организации служебного коллектива, можно полагать, что его руководитель должен: обладать конкретными полномочиями по управлению подчиненным личным составом в определенных пределах с учетом возлагаемых задач и функций; иметь средства управления (в виде объема власти, правовых оснований их применения, обязанностей и ответственности за управленческие действия и бездействие); владеть способностью к управлению (в виде конкретных знаний, умений и опыта их применения в управлении коллективом).

Применительно к служебному коллективу принцип единоначалия руководителя в отношении подчиненных выражается в служебных требованиях (например, в форме приказа, распоряжения) к сотрудникам вверенного подразделения, утверждении должностной инструкции (регламента) служебной деятельности сотрудника, распорядка дня (служебного времени), планировании, координации и контроле деятельности каждого сотрудника и оценке достигнутых результатов, поощрении и наказании в соответствии с установленными законом и нормативными актами подразделения.

Дополняя характеристику единоначалия, подчеркнем, что реализация принципа субординации в организации деятельности служебного коллектива устанавливает особенности взаимоотношений между руководителем и его членами. Они выражаются в характере руководящего воздействия, которое предписывает определенные действия подчиненному сотруднику, ограничивает их возможный выбор и время их осуществления. Соответственно, подчиненный может лишь реализовать решение руководителя в пределах установленных им условий.

Функциональное значение руководителя служебного коллектива в связи с принципами единоначалия и субординации позволяют рассматривать его в виде организующего и координирующего звена. Руководитель вовлечен во все аспекты взаимодействия и большинство взаимоотношений коллектива, его влияние сказывается не только на групповой психологии коллектива, но и индивидуальной.

⁸ Злоказов К. В., Гайдамашко И. В., Бородавко Л. Т. Влияние руководителя служебного коллектива на морально-психологическое состояние подчиненных сотрудников // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2025. № 1 (105). С. 284–293. <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2025-1-284-293>.

⁹ Бородавко Л. Т., Силкин Н. Н., Корзунин В. А. Значение руководителя служебного коллектива органа внутренних дел в формировании нормативного поведения его участников: эмпирическое исследование // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2024. № 3 (103). С. 300–310. <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-3-300-310>.

¹⁰ Большой юридический словарь / под ред. А. В. Малько. Москва: Проспект, 2009. 506 с.

¹¹ Хантуев А. А. Принцип единоначалия и его реализация в управлении органами внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2003. 25 с.

3 заключение

Полученные результаты позволяют перейти от общенаучной трактовки служебного коллектива как малой группы, достигшей высокого уровня развития, к описанию его организационно-психологических характеристик, влияющих на соблюдение законности его членами, надежность, эффективность и результативность их совместной деятельности в любых условиях ее осуществления.

Методически ценным результатом исследования выступает актуализация идеи того, что служебный коллектив может выступать самостоятельным фактором воздействия на морально-психологическое состояние личного состава. Его руководитель может использовать возможности коллектива для решения задач не только оперативно-служебной деятельности, но для развития, воспитания и сбережения вверенных ему сотрудников.

Прикладная реализация результатов заключается в разработке методик психологической диагностики характеристик служебного коллектива, позволяющих изучать состояние внутригрупповых отношений, а также методических рекомендаций по воплощению функций служебного коллектива в практической деятельности.

Список источников

1. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив. Москва : Издательство политической литературы, 1982. 254 с.
2. Уманский Л. И. Поэтапное развитие группы как коллектива // Коллектив и личность : монография / рук. К. К. Платонов ; редкол.: Н. В. Кучевская, Е. В. Шорохова ; отв. ред. О. И. Зотова. Москва : Наука, 1975. С. 77–87.
3. Чернышев А. С., Сарычев С. В. Параметрическая теория коллектива: история создания и тенденции развития // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2009. № 3 (11). С. 101–112.
4. Гайдар К. М. Социально-психологическая концепция группового субъекта : [монография]. Воронеж : Издательство Воронежского государственного университета, 2013. 396 с.
5. Журавлев А. Л. Психологические особенности коллективного субъекта // Проблема субъекта в психологической науке : коллективная монография / отв. ред. А. В. Брушлинский, М. И. Воловикова, В. Н. Дружинин. Москва : Академический проект, 2000. С. 133–151.
6. Марьин М. И., Терезулова О. А. Особенности формирования благоприятного социально-психологического климата в территориальных подразделениях органов внутренних дел Российской Федерации // Пенитенциарная наука. 2024. Т. 18, № 4 (68). С. 443–448; <https://doi.org/10.46741/2686-9764.2024.68.4.011>.
7. Сидоренков А. В. Микрогрупповая концепция // Российский психологический журнал. 2006. Т. 3, № 1. С. 21–26.
8. Сидоренков А. В. «Организационная идентичность» и «организационная идентификация»: содержание и соотношение понятий // Организационная психология. 2021. Т. 11, № 3. С. 120–152.
9. Кенсарина М. В. Теория коллектива А. С. Макаренко: философские и психологические аспекты // Успехи современного естествознания. 2015. № 1–2. С. 301–304.
10. Акимов С. И. Понятие служебного коллектива в органах внутренних дел и его основные профессионально-нравственные характеристики // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 43. С. 93–98.
11. Рыбина С. Н., Тищенко Ю. Ю. Особенности организации служебной деятельности коллектива в подразделениях правоохранительных органов // Аграрное и земельное право. 2023. № 9 (225). С. 99–101; https://doi.org/10.47643/1815-1329_2023_9_99.
12. Ашуров А. А. Текучесть кадров // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 38. С. 163–167.
13. Марьясис И. Б. Специфика психологической профилактики текучести кадров в органах внутренних дел Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. 2024. № 1. С. 276–279; <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2024-1-276-279>.
14. Малахова О. В., Гарбузова Н. О. Основные подходы к оценке эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих // Вестник государственного и муниципального управления. 2014. № 3 (14). С. 65–71.
15. Мамаженов И. А. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего // Вестник магистратуры. 2013. № 13 (26). С. 58–62.
16. Толочек В. А. Профессиональная успешность: понятия «способность» и «ресурсы» в объяснении феномена // Человек. Сообщество. Управление. 2010. № 2. С. 20–38.
17. 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.
18. Дизер О. А. Принципы службы в органах внутренних дел Российской Федерации / Управление деятельностью по обеспечению безопасности дорожного движения (состояние, проблемы, пути совершенствования) : сборник материалов XI международной научно-практической конференции, г. Орел, 20–21 апреля 2017 г. Орел : Орловский юридический институт МВД России имени В. В. Лукьянова, 2017. С. 133–138.
19. Ванюшина И. Н. Принцип субординации на государственной службе Российской Федерации и службе в органах внутренних дел Российской Федерации // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2020. № 3 (53). С. 73–84.

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

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