

## **Психодиагностическое исследование индивидуально-психологических особенностей руководителей разноразрядных подразделений регионального МЧС**

**А.Р. Григорян**

Главное управление МЧС России по Тверской области, г. Тверь

В статье приведены результаты исследования индивидуально-психологических особенностей руководителей Главного управления Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Тверской области среднего и старшего уровня, как субъектов труда. Рассматриваются симптомокомплексы коммуникативных, эмоциональных, интеллектуальных и мотивационно-волевых свойств личности руководителей МЧС среднего и старшего уровня. Разработан комплексный психологический портрет руководителей МЧС.

***Ключевые слова:** индивидуально-психологические особенности, управленческая деятельность, коммуникативные, эмоциональные, мотивационно-волевые, интеллектуальные свойства личности, руководитель МЧС, психологический портрет.*

В настоящее время Россия переживает на себе воздействие огромного числа рисков, техногенных катастроф, экономической нестабильности. В ситуации, когда мир неминуемо и необратимо меняется, важно фокусировать внимание на развитии управленческого потенциала, поскольку именно компетентные и грамотные руководители становятся центральными фигурами в принятии решений в условиях повышенного риска и многозадачности. В свою очередь, руководители МЧС являются центральными фигурами в обеспечении национальной безопасности общества.

Специфические особенности профессиональной деятельности руководителей среднего и старшего уровней ГУ МЧС предполагают, что такой человек должен обладать определенными индивидуально-психологическими особенностями.

На базе Главного управления МЧС России по Тверской области проведено комплексное психодиагностическое исследование индивидуально-психологических особенностей руководителей среднего и старшего звена ГУ МЧС с использованием методики «16-факторный личностный теста Кеттелла» (форма А). Методика состоит из 187 вопросов. Из трех предлагаемых вариантов ответа необходимо выбрать один, наиболее подходящий для респондента. Результаты, полученные с

помощью данного опросника, дают возможность описать эмоционально-личностную сферу человека, а также качества, входящие в управленческий потенциал руководителей, обнаружить зависимость между психологическими характеристиками личности.

Методику «16-ти факторный личностный тест Кеттелла» (форма А) возможно применять для углубленного изучения особенностей эмоциональности, коммуникации, самоконтроля, лидерства, благодаря чему данная методика актуальна для использования ее в области профессионального психологического отбора руководящих кадров. Помимо изучения отдельных факторов, в процессе интерпретации полученных результатов исследования важно акцентировать внимание на сочетаниях, составляющих симптомокомплексы коммуникативных, эмоциональных, мотивационно-волевых и интеллектуальных свойств личности [2].

В психологической службе МЧС применяются следующие симптомокомплексы. Группу *коммуникативных свойств* образуют факторы: А – эмоциональная экстраверсия; Н – энергетический потенциал; Е – доминантность; L – ригидность аффекта; N – воспитанные формы поведения; Q2 – самодостаточность. Группу *интеллектуальных качеств* образуют факторы: В – высокий интеллект, М – свободомыслие, N – предпочтение воспитанных форм поведения, Q1 – радикализм. Группу *эмоциональных свойств* образуют факторы: С – интеграция поведения; F – свобода поведения; Н – энергетический потенциал; I – воображение; O – удовлетворенность ситуацией; Q4 – фрустрационное напряжение. В группу *мотивационно-волевых качеств* входят: Q3 – сознательный самоконтроль и G – нормативность поведения.

Согласно интерпретации теста, именно сочетание факторов А (сухая сдержанная эмоциональность – яркая, открытая эмоциональность) и Н (низкий энергетический потенциал – высокий энергетический потенциал) отражает общительность личности, стремление вступать в контакт с окружающими. Результаты исследования коммуникативных свойств личности представлены в табл. 1 и на рис. 1.

В результате проведенного исследования уровня выраженности коммуникативных качеств у руководителей ГУ МЧС установлено, что степень выраженности фактора А (5,56) и фактора Н (6,7) – немного выше средних значений. Это характеризует респондентов как людей, которые не избегают взаимоотношений с людьми, но при этом не проявляют собственной активности в установлении и сохранении контактов. Инициативность в общении у них проявляется обычно при наличии личной заинтересованности или в ситуациях, когда другие способы решения проблем оказываются недейственными. Поскольку руководителям часто необходимо взаимодействовать с людьми в силу их профессиональной деятельности, они склонны демонстрировать смелость и активность в социальных контактах, будь то общение с широкой аудиторией или взаимодействие с авторитетными личностями.

Средние показатели коммуникативных свойств  
в структуре управленческого потенциала руководителей  
среднего и старшего уровня ГУ МЧС России по Тверской области

Переменные	Результаты			
	Минимум	Максимум	Среднее	Стандартное отклонение
A	4,0	9,0	5,56	1,27
H	4,0	10,0	6,7	1,91
L	2,0	9,0	5,6	1,79
N	1,0	10,0	6,36	1,97
E	2,0	8,0	5,46	1,69
Q2	1,0	7,0	3,9	1,62

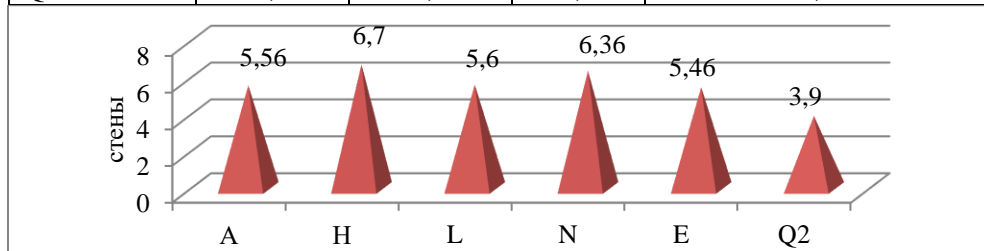


Рис. 1. Коммуникативные свойства в структуре управленческого потенциала руководителей среднего и старшего уровней в ГУ МЧС России по Тверской области: А – сухая эмоциональность – открытая эмоциональность; Н – низкий энергетический потенциал – высокий энергетический потенциал; L – идеаторная гибкость – ригидность аффекта; N – склонность к непосредственным формам реакций – предпочтение воспитанных форм поведения; E – низкая доминантность – высокая доминантность; Q2 – низкая самодостаточность – высокая самодостаточность

Инициативность, проявляемая руководителями в общении, является не только средством достижения успеха, но и важнейшим инструментом для создания и поддержания эффективной команды, где каждый участник чувствует свою значимость и вовлеченность в общий процесс.

Сочетание факторов L (идеаторная гибкость – ригидность аффекта) и N (склонность к непосредственным формам реакций – предпочтение воспитанных форм поведения) характеризует отношение личности к другим людям, это может включать в себя такие аспекты, как эмпатия, способность к сотрудничеству и степень открытости в общении. Значения факторов L (5,6) и N (6,36) в исследовании показали, что руководители часто демонстрируют склонность к самоанализу и саморефлексии, что позволяет им более эффективно справляться с профессиональными вызовами. Однако такая предрасположенность к контролю над эмоциями может затруднять их способность к сопереживанию, искреннему взаимодействию с подчиненными. Невзирая на доброжелательное отношение к коллегам, руководители могут оставаться закрытыми в отношении собственных переживаний. Сочетание факторов E (низкая доминантность – высокая доминантность) и Q2 (низкая самодостаточность – высокая

самодостаточность) отражает некоторые стороны лидерского потенциала личности.

Средние значения фактора Е (5,4) исследования указывают на то, что служба в МЧС, как и в любой другой силовой структуре строится на принципах субординации, которая представляет собой иерархическую систему подчинения, где каждый сотрудник подчиняется своему непосредственному начальнику. Большая ответственность, сосредоточенная в руках высшего руководства, может ограничивать инициативу сотрудников. Это может приводить к тому, что они становятся более осторожными в своих действиях и предпочтениях, потому что понимают, что любые их решения могут быть подвержены критике или не получить одобрения со стороны руководства. Таким образом, сотрудники часто выбирают более взвешенные и продуманные варианты действий.

Что же касается фактора самодостаточности Q2 (3,9) по результатам исследования, офицеры ГУ МЧС не обладают достаточной самодостаточностью и предпочитают работать в коллективе. Эти данные подтверждают, что деятельность в МЧС в значительной степени основывается на командной работе.

Эффективность работы в МЧС, как правило, зависит от согласованности действий всей команды. Таким образом, участники коллектива взаимозависимы, и их успех во многом формируется работой других участников.

Согласно имеющейся интерпретации результатов исследования с помощью методики 16-факторного личностного теста Кеттелла (форма А), в группу интеллектуальных качеств входят такие факторы: В – высокий интеллект, М – свободомыслие, N – предпочтение воспитанных форм поведения, Q1 – радикализм [6].

Результаты исследования интеллектуальных свойств личности руководителей среднего и старшего уровней представлены в табл. 2 и на рис. 2.

Таблица 2

Результаты анализа блока интеллектуальных качеств  
в структуре управленческого потенциала у руководящего состава  
МЧС России по Тверской области

Переменные	Результаты			
	Минимум	Максимум	Среднее	Стандартное отклонение
В	4,0	10,0	8,5	1,43
М	2,0	7,0	4,43	1,43
N	1,0	10,0	6,36	1,97
Q1	1,0	7,0	3,6	1,83

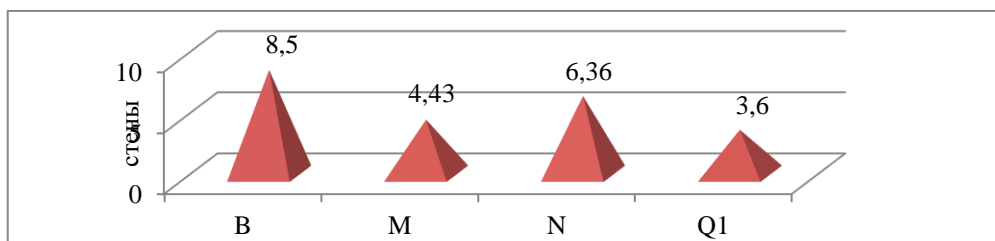


Рис. 2. Интеллектуальные качества в структуре управленческого потенциала руководителей ГУ МЧС России по Тверской области: В – низкий интеллект – высокий интеллект; М – соблюдение групповой нормы – индивидуализм, свободомыслие; N – склонность к непосредственным формам реакции – предпочтение воспитанных форма поведения; Q1 – консерватизм – радикализм

Сочетание факторов В и М говорит об интеллектуальных возможностях человека.

Результаты исследования показывают, что уровень интеллектуального развития руководителей выше среднего. Это указывает на то, что они обладают значительной эрудицией, а также развитыми абстрактным мышлением и логикой. Руководители демонстрируют высокую способность к обучению и усвоению новой информации. Низкие показатели по фактору М указывают на то, что сотрудники склонны к практическому и прагматичному мышлению, стремятся в своих действиях и решениях опираться на реальные возможности. Сочетание факторов N и Q1 отражают гибкость и оперативность мышления личности с точки зрения развития их управленческого потенциала.

Результаты исследования показывают, что большинство руководителей проявляют консервативный подход. Они предпочитают придерживаться существующих норм и правил, ценят традиции. Новые идеи и альтернативные решения рассматриваются ими с осторожностью, только после тщательной оценки всех возможных последствий. Они не склонны к экспериментам.

В группе эмоциональных свойств личности объединяются следующие факторы: С – интеграции поведения; F – свобода поведения; H – энергетический потенциал; I – склонность полагаться на воображение; O – удовлетворенность ситуацией; Q4 – фрустрационное напряжение.

Результаты исследования эмоциональных свойств личности руководителей среднего и старшего уровней представлены в табл. 3 и на рис. 3.

Факторы С и I в сочетании характеризуют чувствительность личности к эмоциогенным воздействиям.

Исследование выявило, что эмоциональная устойчивость руководителей ГУ МЧС превышает средние показатели. Это свидетельствует о высоком уровне их личностной интеграции.

Руководители обладают реалистичным взглядом на происходящие события, проявляют самостоятельность и уверенность в своих силах для преодоления различных трудностей. Они сохраняют устойчивость в стрессовых ситуациях. Сильные эмоциональные реакции могут возникать только в тех случаях, когда затрагиваются их важные потребности и личные интересы.

Таблица 3

Результаты дескриптивного анализа блока эмоциональных качеств в структуре управленческого потенциала у руководящего состава ГУ МЧС России по Тверской области

Переменные	Результаты			
	Минимум	Максимум	Среднее	Стандартное отклонение
С	2,0	10,0	6,83	2,33
I	1,0	10,0	4,50	2,16
Н	4,0	10,0	6,70	1,91
F	1,0	8,0	4,70	1,68
О	3,0	9,0	5,80	1,91
Q4	1,0	7,0	3,83	1,85

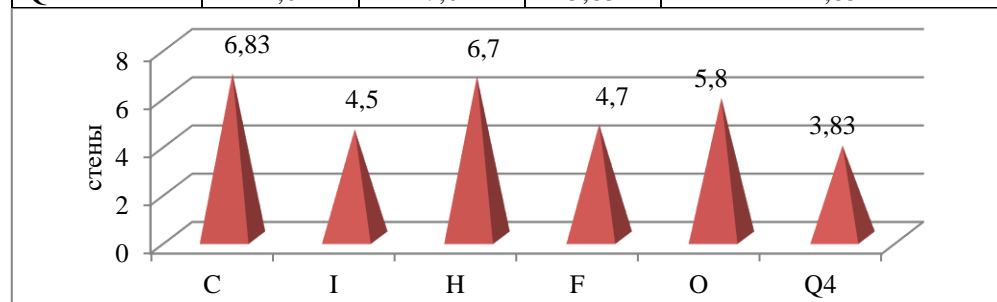


Рис. 3. Эмоциональные качества в структуре управленческого потенциала у руководителей ГУ МЧС России по Тверской области: С – низкая степень интеграции поведения – высокая степень интеграции поведения; I – реалистичность – воображение; Н – низкий энергетический потенциал – высокий энергетический потенциал; F – низкая свобода поведения – высокая свобода поведения»; О – удовлетворенность ситуацией – неудовлетворенность ситуацией; Q4 – низкое фрустрационное напряжение – высокое фрустрационное напряжение

Сочетание факторов Н и F отражает склонность к рискованному поведению.

Согласно данным исследования, руководителям среднего и старшего уровней ГУ МЧС присущи такие личные качества, как сдержанность, рассудительность и предусмотрительность в их поведении и принятии решений. Они способны проявлять смелость и решительность, но только в тех ситуациях, которые имеют особое значение. Их настроение в большей степени зависит от внешних факторов, чем от внутренних.

Комбинация факторов О и Q4 отражает различные аспекты тревожности как личностного свойства. Исследование выявило средний

уровень тревожности у руководителей, что является важным показателем в модели управленческого потенциала как субъекта труда. Это указывает на то, что руководители ГУ МЧС испытывают тревогу и беспокойство по поводу возможных неудач и негативных событий в своей жизни. Они более болезненно воспринимают критику, однако в то же время у них отсутствует общая фрустрационная напряженность. Это свидетельствует о том, что респонденты склонны к эмоциональной стабильности.

В группу мотивационно-волевых свойств личности входят факторы: Q3 – сознательный самоконтроль и G – нормативность поведения. Полученные данные представлены в табл. 4 и рис. 4.

Исследование мотивационно-волевых качеств личности, показало, что у руководителей эти свойства выражены на высоком уровне. Они демонстрируют организованность, упорство и ответственность, а также четкое понимание своих обязанностей [7]. Руководители способны настраиваться на достижение заданных целей, пресекая внутренние барьеры и преодолевая внешние трудности. В стрессовых ситуациях они сохраняют спокойствие и могут контролировать проявление своих эмоций. Их дисциплина и склонность придерживаться общепринятых правил и норм также хорошо развиты.

Таблица 4

Результаты психологического анализа мотивационно-волевых свойств в структуре управленческого потенциала у руководящего состава ГУ МЧС России по Тверской области



Рис. 4. Мотивационно-волевые свойства в структуре управленческого потенциала у руководителей ГУ МЧС России по Тверской области: Q3 – низкий волевой контроль поведения – высокий волевой контроль поведения; G – низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения

Таким образом, на основании результатов, полученных по методике Кеттелла, можно создать целостный психологический портрет руководителей ГУ МЧС среднего и старшего уровней.

Руководители ГУ МЧС в рамках своего управленческого потенциала не избегают межличностных отношений, а наоборот, активно устанавливают

и поддерживают контакты. Они проявляют инициативу в общении, особенно когда это связано с личной заинтересованностью, или, когда другие способы решения проблем оказываются неэффективными. Эти руководители демонстрируют смелость и активность в социальных взаимодействиях, будь то общение с широкой аудиторией или с влиятельными личностями. Их интеллектуальные способности выше среднего уровня: они хорошо образованы, обладают развитым абстрактным мышлением и логикой, а также высокой способностью к обучению и усвоению новой информации. Их мышление отличается практичностью и прагматизмом, и они стремятся действовать в рамках реальных возможностей. В большинстве случаев руководители проявляют консерватизм, следуя установленным нормам и правилам и уважая традиции. Новые идеи и альтернативные решения они рассматривают с осторожностью, тщательно оценивая все возможные последствия, и не склонны к экспериментам.

Руководители ГУ МЧС демонстрируют высокий уровень эмоциональной устойчивости и личностной интеграции, что находит отражение в их способности адекватно воспринимать текущие события. Они выделяются самостоятельностью и уверенностью в собственных возможностях, что позволяет им справляться с различными трудностями и сохранять стойкость в условиях стресса. Они способны быстро адаптироваться к изменениям, но могут испытывать давление, если обстоятельства выходят за рамки их контроля. Эмоциональная устойчивость становится ключевым фактором в их работе, позволяя сохранять ясность ума и сосредоточенность на решении задач, несмотря на внешние угрозы и непредсказуемость ситуации.

Кроме того, руководители МЧС умеют управлять не только своими эмоциями, но и эмоциями подчиненных. Эффективное взаимодействие с командой, поддержка и мотивация сотрудников в условиях стресса играют важную роль в успешном выполнении задач. Они способны распознавать эмоциональные реакции других, предоставлять необходимую поддержку и создавать атмосферу доверия, что способствует более продуктивной работе.

Руководители ГУ МЧС среднего и старшего уровней обладают хорошо развитыми мотивационно-волевыми качествами в рамках своего управленческого потенциала. Их можно охарактеризовать как организованных, настойчивых и ответственных людей с ярко выраженным чувством долга. Они умеют настраиваться на достижение своих целей, невзирая на внутренние противоречия и внешние трудности. Эти специалисты сохраняют спокойствие в критических ситуациях и обладают способностью контролировать внешние выражения своих эмоций. Дисциплина и стремление следовать общепринятым нормам и правилам отмечают их профессионализм и серьезный подход к работе.

### **Список литературы**

1. Анастази А., Урбина С. Психологическое тестирование. СПб.: Питер, 2008. 688 с.



2. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д. Методика многостороннего исследований личности. М.: Консультант Плюс-Новые Технологии, 2011. 320 с.
3. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель. М.: МИФ, 2020. 232 с.
4. Марченко Е.В. Психологические аспекты принятия управленческих решений: учебное пособие. М, 2022. 156 с.
5. Маничев С.А. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии. СПб.: Питер, 2018. 415 с.
6. Методика многофакторного исследования личности Кеттелла [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://psylab.info/Методика\\_многофакторного\\_исследования\\_личности\\_Кэттелла](https://psylab.info/Методика_многофакторного_исследования_личности_Кэттелла).
7. Моросанова В.И. Регуляторные и личностные аспекты рациональности принятия решений / Прикладная психология, 2019. 282 с.
8. МЧС России: [Электронный ресурс]: <https://www.mchs.gov.ru/> (дата обращения: 03.02.2025)
9. Савочкин Д.В., Канах М.В. Управление в системе МЧС России: Организационно-правовые и документальные аспекты: учебное пособие. Железногорск, 2017. 39 с.
10. Федеральный закон от 23.05.2016 № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». М.: ЦЕНТРМАГ, 2023.

*Об авторе:*

ГРИГОРЯН Арсен Рафикович – генерал-майор внутренней службы, начальник Главного управления МЧС по Тверской области (170034, г. Тверь, ул. Дарвина, 12), e-mail: [psihologimchs@mail.ru](mailto:psihologimchs@mail.ru)

## **Psychodiagnostic study of individual psychological characteristics of heads of multi-level departments of the regional ministry of emergencies situations**

**A.R. Grigoryan**

Ministry of Emergencies in the Tver Region, Tver

The article presents a study of the individual psychological characteristics of the heads of the of multi-level divisions of the main directorate of the ministry of the Russian federation for civil defense, emergencies and disaster management in the Tver region at the middle and senior levels, as subjects of labor. The article considers the symptom complexes of communicative, emotional, intellectual and motivational-volitional personality traits of the heads of the Ministry of Emergency Situations of the middle and senior levels. A comprehensive psychological portrait of the heads of the Ministry of Emergency Situations has been developed.

**Keywords:** *individual psychological characteristics, managerial activity, communicative, emotional, motivational-volitional, intellectual personality traits, head of the Ministry of Emergency Situations, psychological portrait.*

Принято в редакцию: 31.01.2025 г.

Подписано в печать: 17.02.2025 г.