

УДК 159.99

DOI: 10.35750/2713-0622-2024-2-174-189



# Психологические особенности кандидатов, условно рекомендованных на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по результатам профессионального психологического отбора

**Андрей Эрикович Власов**

Санкт-Петербургский университет МВД России

(Санкт-Петербург, Россия)

VAEspb@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-5589-3120

## Аннотация

**Введение.** Профессиональный психологический отбор предназначен для реализации потребности органов внутренних дел Российской Федерации в выявлении кандидатов, способных выполнять предполагаемые служебные обязанности, и является средством превенции и профилактики отклоняющегося поведения у будущих сотрудников. Существуют четыре категории профессиональной психологической пригодности, обусловленные двумя критериями: уровнем развития личных и деловых качеств и наличием факторов риска девиантного поведения. Самой распространенной является третья категория профессионального психологического отбора – рекомендуется условно. Анализ индивидуально-психологических особенностей кандидатов с данной категорией способен повысить качество комплектования и повысить эффективность работы с личным составом. **Методы.** Методами сбора данных выступал комплекс тестов и опросников, соответствующих рекомендуемым для проведения профессионального психологического отбора. Обработка данных осуществлялась при помощи аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультипсихометр». Анализ данных осуществлялся при помощи компьютерной программы JAMOVI. Использовались методы описательной статистики, коэффициент корреляции Пирсона ( $r$ -Пирсона), однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA). **Результаты.** Представлены результаты исследования психологических особенностей кандидатов на службу в полицию, отнесенных к третьей категории профессиональной психологической пригодности и рекомендуемых условно. Получена информация о различиях в развитии личных и деловых качеств у граждан в зависимости от результатов прохождения ими профотбора. Описаны типы кандидатов, рекомендованных условно, в зависимости от наличия у них фактора риска девиантного поведения. Результаты исследования подтверждают обоснованность приема на службу лиц, отнесенных к третьей категории профессиональной пригодности, и обозначают перспективные направления их психологического сопровождения на начальном этапе профессионализации.

### Ключевые слова

полиция, профессиональный психологический отбор, фактор риска, девиантное поведение, третья категория профессиональной пригодности, рекомендуется условно

**Для цитирования:** Власов, А. Э. (2024). Психологические особенности кандидатов, условно рекомендованных на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по результатам профессионального психологического отбора. *Российский девиантологический журнал*, 4 (2), 174–189. doi: 10.35750/2713-0622-2024-2-174-189.

Original paper

## Psychological characteristics of candidates recommended for the service in the internal affairs bodies of the Russian Federation based on the results of professional psychological selection

**Andrey E. Vlasov**

Saint Petersburg University of the MIA of Russia

(Saint Petersburg, Russia)

VAEspb@yandex.ru

**ORCID:** 0000-0002-5589-3120

### Abstract

**Introduction.** Professional psychological selection is dedicated for fulfilling the need of the internal affairs bodies of the Russian Federation to identify candidates capable of performing their intended duties, and is a means of preventing deviant behaviour in future officers. There are four categories of professional psychological suitability based on two criteria: the level of development of personal and business qualities and the risk factors for deviant behaviour. The third category of professional psychological selection is the most widespread - it is conditionally recommended. Analysis of individual-psychological characteristics of candidates with this category is able to improve the quality of staffing and increase the efficiency of work with personnel. **Methods.** The data collection methods were a set of tests and questionnaires corresponding to those recommended for professional psychological selection. Data processing was carried out with the use of the hardware-software psychodiagnostic complex "Multipsychometer". Data analysis was carried out using the computer programme JAMOVI. The methods of descriptive statistics, Pearson correlation coefficient ( $r$ -Pearson), one-factor analysis of variance (ANOVA) were used. **Results.** The results of the research of psychological peculiarities of candidates for the police service, referred to the third category of professional psychological suitability, are presented. The information on differences in the development of personal and business qualities in citizens depending on the results of their professional selection is obtained. The types of candidates recommended conditionally, depending on the presence of a risk factor of deviant behaviour are described. The results of the research prove the validity of the admission to the service of persons classified in the third category of professional suitability and indicate perspective directions of their psychological support at the initial stage of professionalisation.

### Keywords

police, professional psychological selection, risk factor, deviant behavior, third category of professional suitability, recommended conditionally

**For citation:** Vlasov, A. E. (2024). Psychological characteristics of candidates recommended for the service in the internal affairs bodies of the Russian Federation based on the results of professional psychological selection. *Russian Journal of Deviant Behavior*, 4 (2), 174–189. doi: 10.35750/2713-0622-2024-2-174-189.

## Введение

Необходимость противодействия отклонениям от норм служебного поведения и поддержания высокого уровня законности является одним из императивов профессионального психологического отбора сотрудников правоохранительных органов. Отбор сотрудников в органы внутренних дел Российской Федерации обеспечивает решение данной задачи. Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» были определены основные критерии отбора граждан на службу<sup>1</sup>.

В рамках реализации данного документа МВД России была утверждена методика, разъясняющая метод, порядок и процедуры сбора сведений о кандидате и его психологического обследования (Дашко, Виноградов, 2015).

С учетом складывающейся общественно-политической обстановки, а также потребности органов внутренних дел Российской Федерации в сотрудниках, способных по своим личным и деловым качествам проходить профессиональное обучение и выполнять возложенные на них обязанности, представляется значимым анализировать индивидуально-психологические особенности кандидатов, признанных пригодными, но с определенными условиями. Эта деятельность способствует решению комплекса задач, среди которых повышение качества комплектования органов внутренних дел Российской Федерации, снижение количества увольнений (перемещений) сотрудников, повышение сплоченности служебных коллективов, распределение служебных обязанностей сотрудников, планирование их профессионального пути. Кроме того, анализ индивидуально-психологических особенностей способствует снижению риска служебных конфликтов, нарушений служебной дисциплины и законности и иных негативных последствий, обусловленных недостаточным вниманием руководителей к личному составу вверенных им подразделений.

Наряду с высокой общественной значимостью и важностью подобной работы для формирования стабильного и высокопрофессионального кадрового ядра органов внутренних дел Российской Федерации (Зарипова, 2018) в отечественной научной литературе отсутствуют эмпирические сведения о психологических характеристиках лиц, отнесенных к третьей группе профессиональной пригодности и, как следствие, практически не рассматриваются вопросы их индивидуализированного психологического сопровождения, за исключением противодействия девиантному поведению (Поздняков и др., 2023; Гончарова, Калашник, Ситников, 2021; Ичитовкина, Гибадулин, Щукин, 2022). Для восполнения дефицита информации нами организовано исследование этого вопроса.

Целью представленного в статье исследования является анализ психологических особенностей, присущих кандидатам на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, установленных по результатам профессионального психологического отбора.

Результаты работы могут использоваться для организации научных и прикладных исследований, нацеленных на совершенствование методологии, методики и процедуры профессионального психологического отбора, а также организации сопровождения сотрудников, по результатам профессионального психологического отбора рекомендованных условно.

<sup>1</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 года № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».

Структура изложения соответствует цели статьи. В теоретической части описываются организационно-методические основания профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел, в эмпирической – рассматривается цель, методы, процедура и результаты изучения психологических особенностей кандидатов, рекомендованных условно.

### Теоретические основания исследования

Существующая система профессионального психологического отбора в органы внутренних дел Российской Федерации предназначена для определения способности гражданина выполнять служебные обязанности на основании наличия у него необходимых личных и деловых качеств, а также вероятности совершения девиантного (общественно опасного) деяния. Результатом прохождения кандидатом отбора является определение его профессиональной психологической пригодности<sup>2</sup>, разделенной на четыре категории: «рекомендуется в первую очередь», «рекомендуется», «рекомендуется условно», «не рекомендуется, не способен выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации».

Кандидаты, отнесенные к первым трем категориям профессиональной пригодности, рекомендуются к поступлению на службу, а граждане с четвертой категорией – нет. К третьей категории (рекомендуется условно) будут отнесены граждане, способные удовлетворительно выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации в обычных, но не в особых условиях.

Имеются несколько оснований для отнесения кандидатов к указанной категории<sup>3</sup>:

– отсутствие факторов риска и развитие личных и деловых качеств ниже среднего уровня, что позволяет таким кандидатам овладеть необходимыми профессиональными знаниями, навыками и умениями и удовлетворительно выполнять свои служебные обязанности в обычных условиях;

– наличие одного фактора риска (с учетом его содержания) при высоком или среднем уровне развития личных и деловых качеств.

В настоящее время в территориальных органах и образовательных организациях МВД России сформировалась практика проведения профессионального психологического отбора и накоплен значительный эмпирический материал. Данная область знаний является перспективной для изучения в связи с необходимостью совершенствования методов (методик) и процедуры профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел, а также для повышения эффективности использования результатов психодиагностики при приеме на службу.

При этом научные исследования, в которых были бы описаны конкретные психологические особенности лиц, которые были рекомендованы условно, и программы работы с ними, достаточно малочисленны и затрагивают отдельные вопросы организации данной деятельности: выявление и прогнозирование факторов риска девиантного поведения кандидатов на службу (Поздняков и др., 2023; Ичитовкина, Гибадулин, Шукин, 2022), применение специальных психофизиологических методов (Виноградов, Ульянина, 2022). Наиболее релевантными рассматриваемому нами вопросу являются работы, раскрывающие значение лимитирующих качеств профессионального отбора на деятельность сотрудников, рекомендованных условно (Гончарова, Калашник, Ситников, 2021), значение профессиональной ориентации в мотивации

<sup>2</sup> Далее – категория.

<sup>3</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 года № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».

сотрудников, отнесенных к данной категории (Павленко. Скиданова, 2020), а также оценки их стрессоустойчивости, как психологического индикатора готовности к оперативно-служебной деятельности в особых условиях (Хавыло, Устенко, Енгальчев, 2023). Среди зарубежных исследований работы с психологическими особенностями сотрудников полиции, затрудняющими их профессиональную адаптацию, схожие проблемы рассматриваются в работах (Corey, McElroy, & Ben-Porath, 2023; Marshall et al., 2020), раскрывающих значение профессионального психологического отбора, а также в исследованиях (Carlson-Johnson, Grant, & Lavery, 2020; The Impact of Deviant Behavior of Police Officers (November, 2013)), показывающих влияние психологических качеств полицейских на совершение ими девиантных поступков и противоправных действий.

Таким образом, рассмотрение психологических качеств сотрудников, отнесенных к третьей категории (рекомендованных условно) по результатам профессионального психологического отбора, является одной из областей практической работы, не имеющей достаточной научной проработки.

Вместе с тем потребность в научном исследовании данной проблемы, на наш взгляд, существует и обосновывается рассмотрением данной категории лиц как способной к выполнению обязанностей сотрудника органа внутренних дел. После утверждения Правил профессионального психологического отбора в 2012 году в приоритетном порядке на службу принимались кандидаты, отнесенные к первым двум категориям. Данную ситуацию изменило разъяснение ДГСК МВД России о приеме на службу кандидатов, отнесенных к третьей категории профессиональной пригодности (разъяснение от 17 января 2018 г. № 21/8/314)<sup>4</sup>, суть которого в подтверждении допустимости назначения на должности в ОВД граждан, рекомендованных условно, если их предполагаемые обязанности не предусматривают службу в особых условиях. Данное разъяснение стало широко применяться на практике и имело большую значимость для принятия решения о возможности прохождения службы для кандидатов, не отнесенных к первой и второй категориям. Практика приема кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации показывает, что заключение контракта с гражданами, отнесенными к третьей категории (рекомендуются условно), перестало быть исключением и стало нормой. После поступления на службу такие сотрудники не менее 6 месяцев относятся к категории нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании<sup>5</sup>.

Психологическая работа с ними проводится с учетом методических рекомендаций Департамента государственной службы и кадров МВД России, в которых описывается порядок организации работы и методы психологического изучения личности данных сотрудников<sup>6</sup>. Для эффективного построения индивидуальной воспитательной работы с третьей категорией руководителю рекомендуется знакомиться с заключением комиссии по профессиональному психологическому отбору.

Исходя из содержания заключения, можно понять, как проявились личные и деловые качества кандидата (интеллект, эмоциональная устойчивость, волевая регуляция поведения, организованность, правосознание, эмоциональная зрелость, самооценка, мотивация) в процессе прохождения процедуры отбора, а также увидеть наличие у него фактора риска и его

<sup>4</sup> Разъяснение ДГСК МВД России о приеме на службу кандидатов, отнесенных к третьей категории профессиональной пригодности (от 17.01.2018 № 21/8/314).

<sup>5</sup> Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

<sup>6</sup> Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании (от 30.09.2015 № 21/7/10458).

специфику. Это позволит правильно использовать в службе слабые и сильные стороны сотрудника, находящегося на начальном этапе профессионализации.

Психолог территориального органа внутренних дел, как правило, учитывает, что третья категория профессиональной пригодности является достаточно широкой по внутреннему содержанию. Любой кандидат, рекомендованный условно, будет иметь две ключевые характеристики: уровень развития личных и деловых качеств (определяется результатами тестирования и оценкой психолога) и наличие либо отсутствие фактора риска (который может быть только один, иначе гражданин не будет рекомендован).

Гражданин может быть отнесен к ней в двух случаях (рис. 1).

Соответственно, поступившие на службу в органы внутренних дел сотрудники, относенные к категории нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании при приеме на службу ввиду специфики их личностных особенностей и компетенций, требуют внимания к своей профессиональной подготовке и обучению, а также нуждаются в контроле конечного результата труда. Меньшая часть данной категории имеет в своей биографии единичный опыт, связанный с недостаточным соблюдением общепринятых правил и норм поведения, и требует динамического наблюдения и психолого-педагогического воздействия со стороны непосредственных руководителей с целью предупреждения повторения таких ситуаций. Однако данная работа не может быть организована без учета индивидуально-психологических особенностей кандидатов на службу (Костина, 2023).

В настоящее время данные сведения используются для выбора наиболее эффективных форм и методов воспитания, но, как нам представляется, их оценка может использоваться также для организации мероприятий по развитию и (или) коррекции уже имеющихся личных и деловых качеств в соответствии с требованиями профессиональной деятельности и условиями ее осуществления.

Поэтому в рамках выполненного нами эмпирического исследования рассматриваются психологические особенности кандидатов на службу с соответствующей категорией профессиональной психологической пригодности.

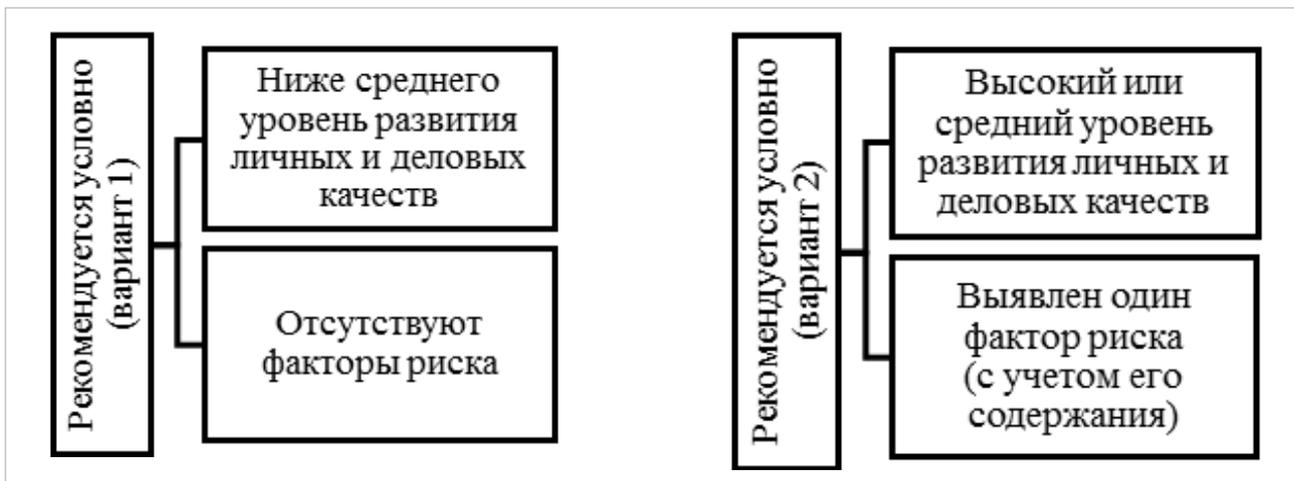


Рис. 1. Варианты для кандидатов, рекомендуемых условно

Fig. 1. Options for Conditionally Recommended Candidates

## Организация и методы исследования

Целью эмпирического исследования являлось изучение психологических особенностей кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации<sup>7</sup>, отнесенных к третьей категории (рекомендуется условно).

Методами сбора данных выступал комплекс тестов и опросников, соответствующих рекомендуемым для проведения профессионального психологического отбора.

Обработка данных осуществлялась при помощи аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультипсихометр». Анализ данных осуществлялся при помощи компьютерной программы JAMOVI<sup>8</sup>. Использовались методы описательной статистики, коэффициент корреляции Пирсона (r-Пирсона), однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA).

Выборка исследования включала 2196 кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации (мужчин – 1355 (62 %), средний возраст 28 лет; женщин – 841 (38 %), средний возраст 27 лет).

## Результаты исследования

В целом среди кандидатов, отнесенных к третьей категории, большинство обладало уровнем развития личных и деловых качеств ниже среднего (63 %) без признаков фактора риска, а оставшиеся 31 % демонстрировали наличие одного из одиннадцати факторов риска, при среднем или высоком уровне развития личных и деловых качеств.

Рекомендованные условно кандидаты разделяются на два подтипа с выявленным фактором риска и развитыми деловыми качествами (на среднем уровне и выше), и без фактора риска, но с личностными особенностями, предположительно позволяющими овладеть только необходимым минимумом профессиональных знаний, умений, навыков. К первой подгруппе третьей категории (с фактором риска) были отнесены 284 человека (31 %), а ко второй (без фактора риска) – 634 человека (69 %).

Оценка значения качества личности для определения категории оценивалась посредством расчета коэффициента корреляции Пирсона (r-Пирсона), что было обусловлено результатами теста Шапиро – Уилка для проверки нормальности распределения выборки (Shapiro – Wilk). Результаты представлены в табл. 1.

Можно также отметить взаимосвязь следующих личных и деловых качеств, характерную для кандидатов на службу в органы внутренних дел, рекомендованных условно:

– уровень развития эмоциональной устойчивости связан с внутренней организованностью (r-Пирсона = 0,423,  $p < 0,001$ ), волевой регуляцией поведения (r-Пирсона = 0,434,  $p < 0,001$ ) и зрелостью личности (r-Пирсона = 0,444,  $p < 0,001$ );

– волевая регуляция связана с внутренней организованностью (r-Пирсона = 0,703,  $p < 0,001$ ), зрелостью личности (r-Пирсона = 0,575,  $p < 0,001$ );

– правосознание кандидата связано с эмоциональной устойчивостью (r-Пирсона = 0,727,  $p < 0,001$ ), внутренней организованностью (r-Пирсона = 0,407,  $p < 0,001$ ), волевой регуляцией (r-Пирсона = 0,372,  $p < 0,001$ ) и со зрелостью личности (r-Пирсона = 0,336,  $p < 0,001$ );

– уровень зрелости личности кандидата связан с его внутренней организованностью (r-Пирсона = 0,633,  $p < 0,001$ ).

<sup>7</sup> Далее – ОВД.

<sup>8</sup> The jamovi project (2022). jamovi. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

<sup>9</sup> R Core Team (2021). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).

Таблица 1. Результаты корреляционного анализа личных (деловых) качеств и категории пригодности (методом r-Пирсона)

Table 1. Results of correlation analysis of personal (business) qualities and suitability categories (r-Pearson method)

Результаты корреляционного анализа личных (деловых) качеств и категории пригодности (методом r-Пирсона)		
Интеллект	0.285	p < 0,001
Эмоциональная устойчивость	0.386	p < 0,001
Волевая регуляция	0.384	p < 0,001
Внутренняя организованность	0.428	p < 0,001
Правосознание	0.391	p < 0,001
Зрелость личности	0.437	p < 0,001

Примечание: коэффициенты корреляции округлены до трех знаков после запятой, показатели значимости приведены на выборку объемом более 500 человек.

Данный симптомокомплекс имеет установочное значение для организации следующей за отбором психологической и индивидуальной воспитательной работы с кандидатом на службу. В частности, он позволяет рекомендовать мероприятия, нацеленные на компенсацию или развитие личных и деловых качеств у кандидатов, имеющих недостаточный уровень сформированности.

В целом результаты эмпирического исследования свидетельствуют, что кандидаты, отнесенные к третьей группе профессиональной психологической пригодности, требуют повышенного психолого-педагогического внимания, нуждаются в организации индивидуальной воспитательной работы в силу недостаточности личных и деловых качеств, затрудняющих процесс адаптации к новым условиям служебной деятельности, мешающих освоению и выполнению обязанностей в замещаемой ими должности.

Кроме того, наличие фактора риска обуславливает вероятность повторного совершения девиантных поступков, что с учетом статуса сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации будет расцениваться как нарушение служебной дисциплины или даже законности (Ичитовкина, Гибадулин, Щукин, 2022).

В этой связи представляется целесообразным проанализировать индивидуальные психологические особенности данной категории сотрудников, охарактеризовать своеобразие таких качеств, как интеллект, эмоциональная устойчивость, волевая регуляция и внутренняя организованность, правосознание и зрелость личности.

### Интерпретация результатов

Анализируя результаты, подчеркнем, что изучение психологических особенностей кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации осуществляется не только в целях отбора, но и выступает в дальнейшем для формирования резерва кадров на выдвижение и направление на профессиональное обучение<sup>10</sup>. В краткосрочной перспективе сведения

<sup>10</sup> Методические рекомендации по психологической работе с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, в период профессионального обучения (от 13.12.2018 № 21/8/14114).

о личных и деловых качествах используются непосредственными руководителями для проведения аттестации сотрудников и организации с ними работы в рамках морально-психологического обеспечения<sup>11</sup>. Данный подход присущ и психологическим службам зарубежных стран, оценивающим психологические особенности сотрудников полиции в контексте их способности противодействия профессиональной деформации (Adams & Mastracci, 2019; Mona, Chimbari, & Hongoro, 2019) и выгоранию, стрессовым воздействиям и деструктивному поведению (Violanti et al., 2019; Wassermann, Meiring, & Becker, 2019). Следует отметить линию зарубежных исследований, представленных в обзоре (Jackman et al., 2020), посвященных психологическому благополучию сотрудников полиции, также показывающих возможности применения результатов нашего исследования для организации психологического сопровождения сотрудников, отнесенных к третьей категории профессиональной пригодности по результатам психологического отбора.

В связи со значимостью информации о психологических качествах кандидатов целесообразно рассмотреть шесть показателей, каждый из которых будет характеризовать результаты кандидата по конкретным личным и деловым качествам (интеллект, эмоциональная устойчивость, волевая регуляция, организованность, правосознание, зрелость личности). Следует подчеркнуть, что каждое из качеств является компонентой в комплексе психологических характеристик профессиональной пригодности сотрудника, поэтому каждое из них следует рассматривать в неразделимом сочетании с другими, считая их совокупность интегральной характеристикой профессиональных психологических качеств сотрудника. Вместе с тем в целях анализа результаты будут излагаться последовательно в порядке их изучения, предусмотренном правилами отбора<sup>12</sup>.

**Интеллект.** Кандидаты, отнесенные к третьей категории, по показателю интеллекта могут испытывать трудности в адаптации к новым условиям деятельности. Например, если средний показатель уровня интеллектуального развития кандидата ниже среднего, то в процессе беседы с психологом это может проявляться в отсутствии системности при формулировании своих мыслей (как в письменной, так и в устной форме), примитивности заключений и выводов, ориентации на решение конкретных задач. Вместе с тем служебная деятельность, не требующая развитого абстрактного мышления, ориентированная на решение прикладных задач или на применение моторных навыков (физическую подготовку и скорость реакции человека), может не препятствовать успешной адаптации такого сотрудника.

**Эмоциональная устойчивость** кандидатов, рекомендованных условно, варьируется, и у ряда лиц достигает низких значений, близких к четвертой категории. Это подчеркивает важность оценки психологом на этапе беседы способности кандидата контролировать свое поведение и внешние проявления эмоций, так как именно реальное поведение в ситуации собеседования будет информативней всего при оценке данного показателя.

Кандидаты, чей уровень эмоциональной устойчивости являлся определяющим для отнесения их к третьей категории, чаще всего характеризуются следующими особенностями: сниженный фон настроения или его очевидные колебания; сниженный контроль своих эмоций; проявление импульсивности и раздражительности в ситуации стресса, либо, напротив, – слезливость и неумение сохранять эффективность деятельности в условиях воздействия внешних негативных факторов.

<sup>11</sup> Злоказов, К. В., Степанов, Р. И., Чернышева, Е. В. (2014). *Актуальные проблемы профессионально-психологического отбора кандидатов на службу (учебу): учебно-практическое пособие*. Уральский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации.

<sup>12</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 года № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».

**Волевая регуляция.** Следует отметить, что кандидаты на службу в органы внутренних дел вне зависимости от категории профессиональной психологической пригодности склонны демонстрировать свои смелость, настойчивость и решительность в большей степени, чем многие другие личные и деловые качества. При этом кандидаты, отнесенные к третьей категории, чей уровень развития по данному показателю ниже среднего, имеют типичные особенности, влияющие в последующем на их отношение к служебным обязанностям. Если уровень волевой регуляции был одним из ключевых показателей для того, чтобы рекомендовать кандидата условно, то такому человеку чаще всего свойственны нерешительность в межличностном взаимодействии с окружающими людьми; восприятие трудностей при решении поставленных задач как явных препятствий для их выполнения (любая сложность потенциально может повлечь за собой стремление избежать неудачи, а не попытку преодолеть ее); отсутствие инициативы в предполагаемой служебной деятельности; ориентация на мнение значимого окружения при принятии решений. Одним из наиболее наглядных показателей в ходе проведения психологического обследования может выступать невысокий уровень работоспособности и снижение эффективности в условиях монотонной деятельности. Для таких кандидатов можно рекомендовать рассмотрение должностей, где требуется исполнительский стиль деятельности и отсутствует работа с агрессией и с конфликтными ситуациями.

**Внутренняя организованность.** По результатам тестирования большинство кандидатов на службу в ОВД склонны оценивать свою внутреннюю организованность выше среднего уровня и считают данный показатель важным.

Внутренняя организованность кандидата может быть оценена ниже среднего уровня, если в его поведении явно проявляются такие особенности, как неспособность сконцентрироваться на выполнении поставленной задачи (обследуемый постоянно отвлекается во время тестирования, испытывает затруднения при необходимости долго удерживать свое внимание); неответственность и недисциплинированность (факты опоздания на обследование, нарушения инструкции во время тестирования или психофизиологического исследования).

**Правосознание.** Результаты оценки правосознания демонстрируют отношение обследуемых к соблюдению общепринятых правил и норм поведения. Оценка данного показателя в тестировании связана с изучением у человека определенных представлений о праве. Можно предположить, что части будущих сотрудников присуще субъективное и не всегда академически корректное понимание отражения права в сознании человека. Таким образом общее снижение значения итогового балла по тестам может объясняться особенностями кругозора кандидатов, а не наличием у них правового нигилизма.

Для сотрудников важно иметь грамотные представления о праве и о правоотношениях. Важно понимать, что на службу в большинстве поступают люди, обладающие определенным жизненным опытом (оконченное учебное заведение, служба в армии, наличие трудового стажа). Поэтому при проведении отбора важно выявить не только значимые события в жизни гражданина, но и его отношение к ним, а также способность извлекать новый опыт из совершенных ошибок и учитывать его в дальнейшей деятельности. Для полного изучения такого показателя, как уровень развития правосознания, результаты психодиагностики должны дополняться тщательным сбором анамнеза на предмет выявления фактов девиантного поведения и текущего отношения гражданина к ним.

Оценка уровня правосознания кандидата «ниже среднего» может выражаться в склонности к проявлению неискренности в процессе собеседования (кандидат намеренно скрывает или искажает факты своей биографии, которые можно проверить, изучив материалы его приема на службу), снисходительном отношении к своим поступкам (склонность к преуменьшению последствий своих действий, спокойное отношение к правонарушениям, некритичное отно-

шение к замечаниям со стороны психолога во время обследования). Часто у таких кандидатов отмечается ориентация на собственную шкалу ценностей, которая может отличаться от общепринятых норм и правил поведения в обществе. Такие обследуемые могут демонстрировать низкую степень конформности (прибыть на обследование с пирсингом, окрашенными в яркий цвет волосами, в одежде, не соответствующей ситуации приема на службу) и сниженную критику к своим поступкам.

Полученные результаты подтверждают ранее сформулированные выводы о взаимосвязи способности гражданина конструктивно реагировать в ситуации стресса с субъективным отражением в его сознании нормативных правовых отношений и готовности соблюдать нормы и правила поведения, принятые в обществе (Власов, Кордобовская, 2023).

**Зрелость личности.** Изучение результатов психодиагностического исследования и собеседования с кандидатом позволяют оценить зрелость личности гражданина, поступающего на службу в органы внутренних дел Российской Федерации. Это подразумевает его способность брать на себя ответственность за свои слова, действия и поступки. Для кандидатов, у которых данный показатель ниже среднего уровня, характерны следующие особенности поведения: стремление избегать ситуаций, связанных с принятием решений; затруднения при необходимости выбрать приоритетные направления деятельности; неуверенность в себе; наивность и непосредственность в поведении.

Завершая интерпретацию результатов эмпирического исследования, отметим, что полученные результаты развивают и дополняют существующее представление о потенциале кандидатов на службу в органы внутренних дел, отнесенных к третьей категории профессиональной пригодности, в частности, показывая отличие от лиц, отнесенных к четвертой (не рекомендованной по результатам профессионального психологического отбора) категории. Третья категория характеризуется незначительным отклонением в уровне развития личных и деловых качеств. В отличие от нее четвертая категория, согласно нашим исследованиям, во-первых, имеет больший объем факторов риска девиантного поведения в прошлом, во-вторых, отличается существенным отклонением от критериальных показателей отбора, показывающим на нецелесообразность их приема на службу в органы внутренних дел (Злоказов, Власов, 2023). Полученные нами сведения вновь подтверждают нецелесообразность привлечения к службе кандидатов, отнесенных к четвертой категории профессиональной психологической пригодности.

Выявленные эмпирические факты свидетельствуют, что кандидаты, рекомендованные условно, в силу недостаточного развития личных и деловых качеств будут дольше адаптироваться к служебной деятельности по сравнению с кандидатами, отнесенными ко второй и первой группам профессиональной психологической пригодности.

Исходя из полученных результатов, можно заключить, что кандидаты, рекомендованные условно, нуждаются в расширенной программе индивидуального обучения, нацеленной на формирование прочных умений и навыков выполнения обязанностей в должности сотрудника органа внутренних дел, учитывающей своеобразие их когнитивных, эмоционально-волевых качеств, характеристик ответственности и исполнительности.

Кроме того, организация индивидуальной воспитательной работы с этой категорией профессиональной пригодности должна учитывать выявленный нами комплекс качеств. Взаимосвязи внутренней организованности личности с уровнем эмоциональной устойчивости, волевой регуляции, правосознанием и уровнем зрелости кандидата, на наш взгляд, показывают возможности развития недостаточно сформированных качеств этой группы посредством воздействия на организованность. Воспитательные действия, нацеленные на ее формирование, будут способствовать развитию и других качеств сотрудника. Кроме того, как

показывают исследования Р. И. Степанова, именно индивидуализированный выбор методов и форм данной работы обеспечивает ее эффективность (Степанов, 2015). Использование нерелевантного воздействия может привести к неприятию сотрудником воспитательного воздействия, конфликтам с сотрудниками служебного коллектива и непосредственным руководителем.

### Заключение

Результаты проведенного исследования позволяют утверждать, что сотрудникам, отнесенным к третьей категории профессиональной психологической пригодности и рекомендованным условно, присуще специфическое развитие личных и деловых качеств, влияющее на выполнение деятельности в особых условиях. Изучение и оценка данного комплекса качеств позволяют сформулировать ряд предложений по их развитию в рамках индивидуальной воспитательной работы и морально-психологического обеспечения выполняемой данными сотрудниками деятельности.

Результаты изучения личности кандидатов, отнесенных к третьей категории, показывают взаимосвязь качеств, которые требуют дополнительного развития, с теми, которые обследуемые оценивают у себя как более сильные. Таким образом, проводя индивидуальную работу, исходя из сильных сторон кандидата, возможно сформировать требуемый уровень развития личных и деловых качеств.

Организацию индивидуальной воспитательной работы с сотрудниками, отнесенными к третьей категории, можно планировать по двум направлениям: работа с личностными особенностями (повышение профессионального уровня, а также развитие эмоциональной устойчивости, волевой сферы личности и правосознания) и профилактика девиантного поведения (его прогноз, превенция и профилактика), в том числе при проведении психофизиологических исследований при переводе на вышестоящую должность.

В целом проведенное исследование психологических особенностей кандидатов, отнесенных к третьей категории профессиональной психологической пригодности, позволило получить данные, необходимые для дальнейшей научной и практической работы психологов органов внутренних дел Российской Федерации, показало перспективы их применения в организации морально-психологического сопровождения, а также создания программ психологического сопровождения, нацеленных на скорейшую профессиональную адаптацию и сохранение психологического благополучия данной категории сотрудников.

### Список литературы

- Виноградов, М. В., Ульянина, О. А. (2022). Особенности проведения специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа в отношении сотрудников органов внутренних дел, назначаемых на иные должности в системе МВД России. *Психология и право*, Т. 12, 2, 141–160. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2022120211>
- Власов, А. Э., Кордобовская, К. Е. (2023). Уровень развития правосознания как критерий профессионального психологического отбора на службу в полицию. В Ю. А. Шаранов, В. Л. Ситников (ред.), *Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения - 2023)*: материалы международной научно-практической конференции (г. Санкт-Петербург, 20–21 апреля 2023 года, стр. 160–165). Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации. EDN LDZTTO.
- Гончарова, Н. А., Калашник, А. А., Ситников, В. Л. (2021). Сравнительный анализ выраженности свойств, лимитирующих профессиональную психологическую пригодность

- сотрудников органов внутренних дел. *Психология и право*, Т. 11, 2, 17–25. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2021110202>
- Дашко, М. Н., Виноградов, М. В. (2015). Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД. *Психопедагогика в правоохранительных органах*, 3 (62), 101–106.
- Зарипова, А. С. (2018). Отбор кадров в силовые ведомства Российской Федерации как психологическая проблема. *Аллея науки*, Т. 6, 10 (26), 26–30.
- Злоказов, К. В., Власов, А. Э. (2019). Специфика личностных свойств кандидатов, не рекомендованных к службе в органах внутренних дел. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*, 1 (81), 228–234. EDN DPFEDS.
- Ичитовкина, Е. Г., Гибадулин, Е. Ш., Шукин, Г. В. (2022). Прогнозирование частоты выявления факторов риска девиантного поведения у кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации. *Медицинский вестник МВД*, Т. 119, 4 (119), 22–26. [https://doi.org/10.52341/20738080\\_2022\\_119\\_4\\_22](https://doi.org/10.52341/20738080_2022_119_4_22)
- Костина, Е. В. (2023). Эмпирический анализ профессионального психологического отбора кандидатов на службу (обучение) образовательных организаций МВД России. *Прикладная психология и педагогика*, Т. 8, 4, 202–209. <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2023-8-4-202-209>
- Павленко, А. Ф., Скиданова, Р. А. (2020). Формирование системы профессиональной ориентации и отбора на службу в органы внутренних дел. В А. П. Блинков, И. В. Батыщева, М. И. Климова (ред.), *Актуальные вопросы охраны общественного порядка и административной деятельности полиции: материалы межведомственной научно-практической конференции* (г. Волгоград, 16 октября 2019 года, стр. 95–99). Москва: ООО "Издательство "Спутник+".
- Поздняков, В. М., Костина, Е. В., Деулин, Д. В., Петров, В. Е. (2023). Генерализация факторов риска девиантного поведения у кандидатов на службу в органы внутренних дел, выявленных в ходе профессионального психологического отбора с применением полиграфа. *Прикладная юридическая психология*, 2 (63), 92–104.
- Степанов, Р. И. (2015). Эффективность применения методов воспитательной работы сотрудниками младшего и среднего начальствующего состава органов внутренних дел. *Психопедагогика в правоохранительных органах*, 2 (61), 67–71.
- Хавыло, А. В., Устенко, А. В., Енгалычев, В. Ф. (2023). Перспективы использования психофизиологических методов для оценки стрессоустойчивости в ситуации профессионального психологического отбора. *Психология и право*, Т. 13, 2, 153–165. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2023130212>
- Adams, I., & Mastracci, S. (2019). Police body-worn cameras: effects on officers' burnout and perceived organizational support. *Police Quarterly*, 22 (1), 5–30. <https://doi.org/10.1177/1098611118783987>
- Carlson-Johnson, O., Grant, H., & Lavery, C. F. (2020). Caring for the Guardians—Exploring Needed Directions and Best Practices for Police Resilience Practice and Research. *Frontiers in Psychology*, 11:1874. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01874>
- Corey, D. M., McElroy, H. K., & Ben-Porath, Y. S. (2023). Statewide psychological screening mandates for police candidates in the United States: A review and comparison to the standard of practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol. 54 (2), 156–166.

- Jackman, P. C., Henderson, H., Clay, G., & Coussens, A. H. (2020). The relationship between psychological wellbeing, social support, and personality in an English police force. *International Journal of Police Science & Management*, 22 (2), 183–193. <https://doi.org/10.1177/1461355720907620>
- Marshall, R. E., Milligan-Saville, J. S., Steel, Z., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., Harvey, S. B. (2020). A prospective study of pre-employment psychological testing amongst police recruits. *Occupational Medicine*, Vol. 70, 3, 162–168. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa008>
- Mona, G. G., Chimbari, M. J., & Hongoro, C. (2019). A systematic review on occupational hazards, injuries and diseases among police officers worldwide: Policy implications for the South African Police Service. *J Occup Med Toxicol*, 14, 2. <https://doi.org/10.1186/s12995-018-0221-x>
- The Impact of Deviant Behavior of Police Officers (November, 2013). *LawTeacher*. Retrieved from <https://www.lawteacher.net/free-law-essays/criminology/deviant-behavior-of-police-officers.php?vref=1>
- Violanti, J. M., Owens, S. L., McCanlies, E., Fekedulegn, D., & Andrew, M. E. (2019). Law enforcement suicide: a review. *Policing: An International Journal*, Vol. 42, 2, 141–164. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2017-0061>
- Wassermann, A., Meiring, D., & Becker, J. R. (2019). Stress and coping of police officers in the South African Police Service. *South African Journal of Psychology*, 49 (1), 97–108. <https://doi.org/10.1177/0081246318763059>

## References

- Vinogradov, M. V., Ul'yanina, O. A. (2022). Osobennosti provedeniya special'nyh psihofiziologicheskikh issledovaniy s primeneniem poligrafa v otnoshenii sotrudnikov organov vnutrennih del, naznachaemykh na inye dolzhnosti v sisteme MVD Rossii. *Psihologiya i pravo*, T. 12, 2, 141–160. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2022120211>
- Vlasov, A. E., Kordobovskaya, K. E. (2023). Uroven' razvitiya pravosoznaniya kak kriterij professional'nogo psihologicheskogo otbora na sluzhbu v policiyu. V Yu. A. Sharanov, V. L. Sitnikov (red.), *Aktual'nye problemy psihologii pravoohranitel'noj deyatel'nosti: koncepcii, podhody, tekhnologii (Vasil'evskie chteniya - 2023): materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii* (g. Sankt-Peterburg, 20–21 aprelya 2023 goda, str. 160–165). Sankt-Peterburg: Sankt-Peterburgskij universitet Ministerstva vnutrennih del Rossijskoj Federacii. EDN LDZTTO.
- Goncharova, N. A., Kalashnik, A. A., Sitnikov, V. L. (2021). Sravnitel'nyj analiz vyrazhennosti svojstv, limitiruyushchih professional'nuyu psihologicheskuyu prigodnost' sotrudnikov organov vnutrennih del. *Psihologiya i pravo*, T. 11, 2, 17–25. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2021110202>
- Dashko, M. N., Vinogradov, M. V. (2015). Professional'nyj psihologicheskij otbor na sluzhbu v organy vnutrennih del: novyj podhod k izucheniyu lichnyh i delovyh kachestv grazhdan, postupayushchih na sluzhbu v podrazdeleniya MVD. *Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah*, 3 (62), 101–106.
- Zaripova, A. S. (2018). Otbor kadrov v silovye vedomstva Rossijskoj Federacii kak psihologicheskaya problema. *Alleya nauki*, T. 6, 10 (26), 26–30.
- Zlokazov, K. V., Vlasov, A. E. (2019). Specifika lichnostnyh svojstv kandidatov, ne rekomendovannyh k sluzhbe v organah vnutrennih del. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii*, 1 (81), 228–234. EDN DPFEDS.
- Ichitovkina, E. G., Gibadulin, E. SH., Shchukin, G. V. (2022). Prognozirovanie chastoty vyyavleniya faktorov riska deviantnogo povedeniya u kandidatov na sluzhbu v organy vnutrennih del Rossijskoj Federacii. *Medicinskij vestnik MVD*, T. 119, 4 (119), 22–26. [https://doi.org/10.5234/1/20738080\\_2022\\_119\\_4\\_22](https://doi.org/10.5234/1/20738080_2022_119_4_22)

- Kostina, E. V. (2023). Empiricheskij analiz professional'nogo psihologicheskogo otbora kandidatov na sluzhbu (obuchenie) obrazovatel'nyh organizacij MVD Rossii. *Prikladnaya psihologiya i pedagogika*, T. 8, 4, 202–209. <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2023-8-4-202-209>
- Pavlenko, A. F., Skidanova, R. A. (2020). Formirovanie sistemy professional'noj orientacii i otbora na sluzhbu v organy vnutrennih del. V A. P. Blinkov, I. V. Batyshcheva, M. I. Klimova (red.), *Aktual'nye voprosy ohrany obshchestvennogo porjadka i administrativnoj deyatel'nosti policii: materialy mezhdostupstvennoj nauchno-prakticheskoy konferencii* (g. Volgograd, 16 oktyabrya 2019 goda, str. 95–99). Moscow: OOO "Izdatel'stvo "Sputnik+".
- Pozdnyakov, V. M., Kostina, E. V., Deulin, D. V., Petrov, V. E. (2023). Generalizaciya faktorov riska deviantnogo povedeniya u kandidatov na sluzhbu v organy vnutrennih del, vyyavlennyh v hode professional'nogo psihologicheskogo otbora s primeneniem poligrafa. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*, 2 (63), 92–104.
- Stepanov, R. I. (2015). Effektivnost' primeneniya metodov vospitatel'noj raboty sotrudnikami mladshego i srednego nachal'stvuyushchego sostava organov vnutrennih del. *Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah*, 2 (61), 67–71.
- Havylo, A. V., Ustenko, A. V., Engalychev, V. F. (2023). Perspektivy ispol'zovaniya psihofiziologicheskikh metodov dlya ocenki stressoustojchivosti v situacii professional'nogo psihologicheskogo otbora. *Psihologiya i pravo*, T. 13, 2, 153–165. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2023130212>
- Adams, I., & Mastracci, S. (2019). Policebody-worn cameras: effects on officers' burnout and perceived organizational support. *Police Quarterly*, 22 (1), 5–30. <https://doi.org/10.1177/1098611118783987>
- Carlson-Johnson, O., Grant, H., & Lavery, C. F. (2020). Caring for the Guardians—Exploring Needed Directions and Best Practices for Police Resilience Practice and Research. *Frontiers in Psychology*, 11:1874. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01874>
- Corey, D. M., McElroy, H. K., & Ben-Porath, Y. S. (2023). Statewide psychological screening mandates for police candidates in the United States: A review and comparison to the standard of practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol. 54 (2), 156–166.
- Jackman, P. C., Henderson, H., Clay, G., & Coussens, A. H. (2020). The relationship between psychological wellbeing, social support, and personality in an English police force. *International Journal of Police Science & Management*, 22 (2), 183–193. <https://doi.org/10.1177/1461355720907620>
- Marshall, R. E., Milligan-Saville, J. S., Steel, Z., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., Harvey, S. B. (2020). A prospective study of pre-employment psychological testing amongst police recruits. *Occupational Medicine*, Vol. 70, 3, 162–168. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa008>
- Mona, G. G., Chimbari, M. J., & Hongoro, C. (2019). A systematic review on occupational hazards, injuries and diseases among police officers worldwide: Policy implications for the South African Police Service. *J Occup Med Toxicol*, 14, 2. <https://doi.org/10.1186/s12995-018-0221-x>
- The Impact of Deviant Behavior of Police Officers (November, 2013). *LawTeacher*. Retrieved from <https://www.lawteacher.net/free-law-essays/criminology/deviant-behavior-of-police-officers.php?vref=1>
- Violanti, J. M., Owens, S. L., McCanlies, E., Fekedulegn, D., & Andrew, M. E. (2019). Law enforcement suicide: a review. *Policing: An International Journal*, Vol. 42, 2, 141–164. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2017-0061>
- Wassermann, A., Meiring, D., & Becker, J. R. (2019). Stress and coping of police officers in the South African Police Service. *South African Journal of Psychology*, 49 (1), 97–108. <https://doi.org/10.1177/0081246318763059>

**Информация об авторе:**

**Андрей Эрикович Власов** – временно исполняющий обязанности заместителя начальника отдела психологической работы Санкт-Петербургского университета МВД России.

**About the author:**

**Andrey E. Vlasov** – Acting Head of the Psychological Work Department of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declare no conflicts of interests.

**Поступила в редакцию 09.03.2024**

**Одобрена после рецензирования 29.05.2024**

**Опубликована 28.07.2024**

**Submitted March 09, 2024**

**Approved after reviewing May 29, 2024**

**Accepted July 28, 2024**