

Научная статья

УДК 159.9

<https://doi.org/10.35750/2071-8284-2025-1-256-270>

Индивидуально-психологические и нейропсихологические особенности уволившихся сотрудников органов внутренних дел с учетом категории профессиональной пригодности

Елена Викторовна Костина¹,

Вера Геннадьевна Булыгина², доктор психологических наук, профессор

Александр Александрович Дубинский³, кандидат психологических наук

¹ Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя
Москва (117997, ул. Академика Волгина, д. 12), Российская Федерация

^{2,3} Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и наркологии
имени В. П. Сербского Минздрава России

Москва (119034, Кропоткинский пер., д. 23), Российская Федерация

² Московский государственный психолого-педагогический университет

Москва (127051, ул. Сретенка, д. 29), Российская Федерация

¹ kasatka1317@mail.ru, ² ver210@yandex.ru, ³ aleksandr-dubinskij@yandex.ru

¹ <https://orcid.org/0000-0002-9741-1089>, ² <https://orcid.org/0000-0001-5584-1251>,

³ <https://orcid.org/0000-0001-6091-3299>

Аннотация:

Введение. Несмотря на большое число работ, посвященных исследованию стресса у сотрудников силовых структур как фактора снижения адаптивных ресурсов, недостаточно изучены индивидуально-психологические и когнитивные характеристики, лежащие в основе низкой профессиональной пригодности для службы в Министерстве внутренних дел Российской Федерации (далее – МВД России) и формирования доклинического уровня психических расстройств и, как следствие, высокого риска психической дезадаптации, позволяющих спрогнозировать решение об увольнении из МВД России в силу невозможности продолжать профессиональную деятельность.

Материал и методы. Исследованы 158 уволившихся сотрудников МВД России со второй и третьей категорией профессиональной пригодности. Диагностический комплекс включал блоки, направленные на исследование индивидуально-психологических и нейропсихологических особенностей.

Ключевые слова:

индивидуально-психологические особенности, нейропсихология, сотрудники МВД, увольняемость, профессиональная пригодность

© Костина Е. В., Булыгина В. Г., Дубинский А. А., 2025

Результаты. Выявлена большая стабильность сложной зрительно-моторной реакции и меньшее количество ошибок при выполнении пробы Мюнстерберга и корректурной пробы у сотрудников со второй категорией профессиональной пригодности. Кроме того, эти сотрудники продемонстрировали более высокие показатели развития вербальных и аналитико-интеллектуальных способностей, потребности в поддержании стабильных взаимоотношений, способности ставить цели и достигать их, волевого самоконтроля, эмоциональной устойчивости и самостоятельности. Выделены нейропсихологические и индивидуально-психологические предикторы, позволяющие отнести сотрудников МВД России к группе с учетом категории их профессиональной пригодности. В результате наиболее информативными переменными для отнесения к группе с третьей категорией пригодности являлись показатели, отражающие: трудности концентрации внимания; сложности в восприятии зрительных сигналов с выделением значимых деталей; проблемы с запоминанием, удержанием и воспроизведением больших объемов информации; недостаточное развитие аналитических способностей и пространственного мышления; склонность к избеганию ответственности; отсутствие потребности в поддержании и развитии социальных связей; экстернальность локуса контроля; низкое стремление к достижению поставленных целей и профессиональному развитию.

Для цитирования:

Костина Е. В., Булыгина В. Г., Дубинский А. А. Индивидуально-психологические и нейропсихологические особенности уволившихся сотрудников органов внутренних дел с учетом категории профессиональной пригодности // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2025. № 1 (105). С. 256–270. <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2025-1-256-270>.

Статья поступила в редакцию 25.12.2024;
одобрена после рецензирования 26.02.2025;
принята к публикации 20.03.2025.

Original article

Individual psychological and neuropsychological characteristics of the dismissed employees of the internal affairs bodies with consideration to their professional suitability category

Elena V. Kostina¹,

Vera G. Bulygina², Dr. Sci (Psy.), Professor

Alexander A. Dubinsky³, Cand. Sci. (Psy.)

¹ Moscow University of the MIA of Russia named after V. Ya. Kikot
12, Academician Volgina str., Moscow, 117437, Russian Federation

² Moscow State University of Psychology & Education
29, Sretenka str., Moscow, 127051, Russian Federation

^{2,3} Federal Medical Research Centre for Psychiatry and Narcology of the Ministry of Health
of the Russian Federation named after V. P. Serbsky
23, Kropotkinsky Lane, Moscow, 119034, Russian Federation

¹ kasatka1317@mail.ru, ² ver210@yandex.ru, ³ aleksandr-dubinskij@yandex.ru

¹ <https://orcid.org/0000-0002-9741-1089>, ² <https://orcid.org/0000-0001-5584-1251>,

³ <https://orcid.org/0000-0001-6091-3299>

Abstract:

Introduction. Despite the large number of studies devoted to studying of stress with employees of security structures as a factor of reduction of adaptive resources, the individual-psychological and cognitive characteristics, rationale for low occupational suitability for service in the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation (hereinafter - MIA of Russia) and formation of pre-clinical level of mental disorders and, as a consequence, high risk of mental dislocation, allowing to predict the decision of dismissal from the MOI due to the impossibility of professional activities continuation, are not sufficiently studied.

Material and methods. 158 retired employees of the MIA of Russia with second and third professional suitability category were researched. The diagnostic complex included blocks aimed at investigating individual-psychological and neuropsychological features.

Results. A greater stability of the complex visual-motor reaction and fewer errors when performing the Munsterberg test and the correction test for employees with the second category of professional suitability was revealed. Besides, these staff members demonstrated higher levels of verbal and analytical development, the needs to maintain stable relationships, ability to set goals and achieve them, self-control, emotional resilience and independence.

Keywords:

individual-psychological features, neuropsychology, employees of the MIA, ejection, professional suitability

For citation:

Kostina E. V., Bulygina V. G., Dubinsky A. A. Individual psychological and neuropsychological characteristics of the dismissed employees of the internal affairs bodies with consideration to their professional suitability category // Vestnik of Saint Petersburg University of the MIA of Russia. 2025. № 1 (105). P. 256–270. <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2025-1-256-270>.

Neuropsychological and individual-psychological predictors, allowing to assign the employees of the MIA of Russia to a group considering their category of professional suitability, have been identified. As a result, the most informative variables for classification into the third category of suitability were ones reflecting: difficulty in focusing; difficulty in perceiving visual signals with significant details; problems with memory retention, keeping in mind and reproducing of large amounts of information; insufficient development of analytical abilities and spatial intelligence; tendency to avoid responsibility; lack of need for social relations maintenance and development; externality of the control locus; low ambition and professional development.

The article was submitted December 25, 2024;
approved after reviewing February 26, 2025;
accepted for publication March 20, 2025.

Введение

Профессиональная деятельность сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – МВД России) осуществляется в условиях повышенной опасности и необходимости быстрой реакции на чрезвычайные ситуации, сопряжена с высокими рисками и стрессовыми ситуациями, что существенно влияет на возникновение и обострение разнообразных дисфункций, приводя к ограничению функциональных возможностей и снижению профессиональной надежности [1–3]. Высокая эмоциональная и физическая нагрузка профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД) способствует возникновению проблем со здоровьем, которые, в свою очередь, могут привести к их уходу из силовой структуры [4].

Большую актуальность представляет проблема высокой увольняемости и текучести кадров сотрудников ОВД. За последнее десятилетие отмечается рост текучести молодых кадров в возрасте до 30 лет в МВД России (на 2,8 %). При этом 28,4 % сотрудников прослужили не более трех лет. Около 13 % выпускников учебных заведений МВД России увольняются на первом году службы. В связи с высоким уровнем текучести кадров возникает необходимость решения задач по закреплению молодых сотрудников на службе, включая тех, кто обучался в ведомственных образовательных организациях [4]. Одной из значимых причин увольнения из ОВД являются высокие физические и волевые затраты, связанные с развитием декомпенсации психического состояния и явлениями психической дезадаптации [4].

Каждый десятый сотрудник ОВД со стажем работы до 5 лет проявляет признаки психической дезадаптации в виде высокой тревожности, нарушений сна, низкой толерантности к неблагоприятным факторам профессиональной деятельности, снижения мотивации к выполнению служебных обязанностей [2; 5; 6]. Наиболее распространены среди сотрудников ОВД невротические, связанные со стрессом, и соматоформные расстройства (41,5 %) [7; 8]. Также в спектре заболеваний распространены субклинические симптомы острого (12,6 %) и посттравматического (22 %) стрессового расстройства [9]. Уровень заболеваемости психическими расстройствами среди сотрудников ОВД в 1,3 раза выше, чем в среднем по стране [7].

Кроме того, среди сотрудников ОВД высок процент донозологических (доклинических) состояний – состояний «переходной зоны» от нормы к патологии, проявляемых в отдельных и наиболее легких нарушениях невротического уровня в виде повышенной чувствительности к обычным раздражителям, невнимательности, беспокойства, тревожной напряженности, бессонницы, агрессивности, конфликтности или замкнутости, элементов заторможенности или суетливости в поведении, неуверенности в себе и в своих возможностях как профессионала, снижения стрессоустойчивости и др. [10–12]. Однако данные признаки явного психического неблагополучия могут быть успешно компенсированы [13; 14].

Наличие невротических и соматоформных нарушений, донозологических и стрессовых состояний у сотрудников ОВД, осложняемых условиями критических нагрузок, увеличивает вероятность принятия рискованных решений, ослабления осознанного контроля собственных действий, снижает точность прогноза последствий осуществляемого выбора. Кроме того,

недостаточная изученность всех составляющих саморегуляции ограничивает возможности донозологической квалификации и прогноза актуализации моделей и паттернов поведения в стрессогенных и жизнеугрожающих ситуациях, когда обстоятельства предъявляют повышенные требования к адаптационным возможностям [15; 16]. В этой связи проблема повышения уровня адаптации и профессиональной надежности специалистов силовых ведомств приобретает особую важность. Для повышения эффективности превентивных и профилактических мер при связанных со стрессом расстройствах, важным является определение того спектра психологических факторов, которые включены в стрессовую реакцию. Персонализированный подход в медицине предполагает учет индивидуальных различий на всех уровнях регуляции активности и деятельности человека.

Эффективность и надежность деятельности специалистов силовых структур детерминирована совокупностью психологических характеристик, среди которых ключевая роль отводится индивидуально-психологическим и когнитивным показателям. Подчеркивается значимость сенсомоторных реакций, когнитивного функционирования, поведенческих копинг-стратегий и др. [17; 18]. Индивидуально-психологические и нейропсихологические особенности сотрудников ОВД определяют категорию их профессиональной психологической пригодности к службе.

Когнитивные нарушения являются результатом не только органических поражений мозга (травм, сосудистых заболеваний), но и функциональными нарушениями, которые возникают вследствие затяжного эмоционального стресса и эмоциональных расстройств, причем когнитивные нарушения психогенной природы характерны главным образом для лиц молодого и среднего возраста. Существенную роль в развитии нарушений памяти, нейродинамических функций у лиц среднего возраста играет воздействие хронического психосоциального стресса [19; 20]. Тяжелый стресс, тревожные, аффективные расстройства в наибольшей степени влияют на темп деятельности, регуляторные функции, память и внимание. Каждый третий сотрудник с эмоциональной дисрегуляцией не возвращается к прежней работе [21]. В связи с этим особо актуальным представляется определение когнитивных нарушений у специалистов высокорисковых профессий, специфичных для функциональных когнитивных расстройств (включая реакцию на затяжной стресс) с оценкой нейропсихологических факторов, влияющих на регресс когнитивных нарушений при формировании стрессовых и невротических расстройств.

Таким образом, обзор состояния проблемы показывает, что несмотря на значительное число работ, посвященных исследованию стресса у сотрудников силовых ОВД как фактора снижения адаптивных ресурсов, недостаточно изучены индивидуально-психологические и когнитивные характеристики, лежащие в основе низкой профессиональной пригодности для службы в МВД России и формирования доклинического уровня психических расстройств и, как следствие, высокого риска психической дезадаптации, которые являются прогностически значимыми для принятия решения об увольнении из ОВД в силу невозможности продолжать профессиональную деятельность.

Целью исследования явилось выявление индивидуально-психологических и нейропсихологических особенностей у уволившихся сотрудников ОВД с учетом категории их профессиональной пригодности.

Эмпирическая база исследования

В исследовании приняли участие 158 уволившихся сотрудников ОВД (средний возраст $17,85 \pm 0,95$ года), которые в зависимости от степени их профессиональной пригодности разделялись на две группы: 1) сотрудники со второй категорией профессиональной пригодности (127 чел., средний возраст $17,82 \pm 0,94$ года), рекомендованные к службе в ОВД, но имеющие средний уровень развития личных и деловых качеств; 2) сотрудники с третьей категорией профессиональной пригодности (31 чел., средний возраст $17,87 \pm 0,96$ года),

условно рекомендованные к службе в ОВД с уровнем развития личных и деловых качеств ниже среднего. Средняя длительность службы в ОВД от поступления до увольнения в группе со второй категорией профессиональной пригодности составляла – 20,79 0 ± 14,18 мес., с третьей категорией профессиональной пригодности – 18,13 ± 18,13 мес.

Методы

Диагностический комплекс включал блок, направленный на исследование индивидуально-психологических особенностей: индивидуальную карту обследуемого; многомерный метод изучения личности (Ф. Б. Березин); мотивационный профиль Ш. Ричи и П. Мартина (1988); локус контроля Д. Роттера (модификация Е. Г. Ксенофонтовой, 1994); опросник правосознания Л. А. Ясюковой (2000); опросник волевого самоконтроля (А. Г. Зверьков, Е. В. Эйдман, 1990), а также когнитивных функций: Матрицы Равена (1977), субтест Д. Векслера «Словарь» (1981), субтест Амтхауэра «Аналогии» (1970); краткий ориентировочный тест (КОТ) В. Н. Бузина, Э. Ф. Вандерлика (1992).

Кроме того, проводился диагностический блок, направленный на исследование нейропсихологических особенностей, включающий тесты для оценки сенсомоторных реакций и внимания (простая зрительно-моторная реакция, сложная зрительно-моторная реакция: время и стабильность реакции, фальстарты, количество ошибок), реакции на движущийся предмет с фиксацией (объем опережений и опаздываний), методику «Память на числа» (коэффициент точности и объем информации), корректурную пробу (время с поправкой на ошибку, количество ошибок) и пробу Мюнстерберга (время выполнения, количество ошибок).

Статистическая обработка данных проводилась с использованием пакета IBM Statistics SPSS v. 20 и Microsoft Excel-2019 посредством описательных статистик, анализа таблиц сопряженности (критерий χ^2), непараметрического метода сравнения групп с помощью U-критерия Манна-Уитни, процедур множественного регрессионного и дискриминантного анализа.

Результаты и обсуждение

При описательном анализе значимых различий процентной встречаемости социально-демографических и индивидуально-психологических характеристик между группой уволившихся сотрудников МВД со второй и третьей категорией профессиональной пригодности было выявлено следующее (таблицы сопряженности, критерий χ^2).

Так, у лиц со второй категорией профессиональной пригодности по сравнению с лицами с третьей категорией профессиональной пригодности значимо чаще (при $p < 0,05$) отмечались: средний уровень адаптации и стрессоустойчивости (92,1 % / 16,1 %); в когнитивной сфере – высокий (21,3 % / 0,0 %) и средний (75,6 % / 41,9 %) уровень интеллектуального развития; последовательное, логически правильное мышление с высокой способностью к изложению информации (71,7 % / 16,1 %); в коммуникативной сфере – развитые коммуникативные навыки, коммуникабельность (67,7 % / 41,9 %); способность к конструктивному взаимодействию с другими (37,0 % / 9,7 %); отзывчивость, развитость эмпатических способностей (59,1 % / 22,6 %); уравновешенность (80,3 % / 19,4 %); вдумчивость, обстоятельность (59,1 % / 29,0 %); при достижении целей – умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем (44,1 % / 9,7 %); активность, настойчивость в достижении целей (66,9 % / 25,8 %); уверенность в своих силах (70,9 % / 45,2 %); доведение дел до конца (52,0 % / 22,6 %); достаточный уровень самокритичности с адекватной оценкой своих возможностей (29,9 % / 9,7 %); средняя устойчивая самооценка (22,0 % / 3,2 %); мотивация достижения успеха (71,7 % / 45,2 %); в профессиональных качествах – дисциплинированность, исполнительность (41,7 % / 16,1 %); организованность, аккуратность, ответственность (54,3 % / 12,9 %); стремление действовать в соответствии с инструкциями и правилами (63,8 % / 29,0 %); сформированность правосознания

и нравственных убеждений (72,4 % / 32,3 %); соблюдение общественных норм и правил поведения (80,3 % / 51,6 %). Причиной увольнения значимо чаще являлись ограничивающие личность условия работы (22,0 % / 6,5 %).

У лиц с третьей категорией профессиональной пригодности по сравнению с лицами со второй категорией профессиональной пригодности значимо чаще (при $p < 0,05$) отмечались: низкий уровень адаптации и стрессоустойчивости (83,9 % / 5,5 %); в когнитивной сфере – низкий уровень интеллектуального развития (54,8 % / 3,1 %); средняя способность к обнаружению связей между предметами и явлениями, логические противоречия (64,5 % / 25,2 %); непоследовательное мышление с низкой способностью к изложению информации (9,7 % / 0,0 %); обыденность мышления (48,4 % / 16,5 %); в эмоционально-волевой сфере – сниженный контроль эмоций и поведения, эмоциональная неустойчивость (74,2 % / 18,9 %); снижение волевой регуляции поведения (22,6 % / 8,7 %); эгоцентризм (22,6 % / 7,9 %); раздражительность, прямолинейность (45,2 % / 10,2 %); подозрительность, недоверчивость (16,1 % / 4,7 %); тревожность, мнительность (41,9 % / 25,2 %); личностная незрелость (16,1 % / 3,9 %); в коммуникативной сфере – низкий уровень развития коммуникативных навыков (9,7 % / 1,6 %); в профессиональных качествах – неконформизм и противопоставление общим правилам (9,7 % / 0,0 %); снижение способности к овладению новыми профессиональными навыками (6,5 % / 0,8 %); медлительность (19,4 % / 3,1 %); зависимость работоспособности от уровня заинтересованности (19,4 % / 6,3 %); сформированность правосознания и нравственных убеждений не в полной мере (48,4 % / 13,4 %); мотивация избегания неудач (48,4 % / 15,0 %); избегание конфликтных ситуаций (32,3 % / 15,7 %); неустойчивость и ситуативность самооценки с ее зависимостью от мнения окружающих (54,8 % / 26,0 %). Причиной увольнения значимо чаще являлась неудовлетворенность организацией учебного процесса (45,2 % / 27,6 %).

На следующем этапе был проведен сравнительный анализ нейропсихологических показателей между группами со второй и третьей категорией профессиональной пригодности (U-критерий Манна-Уитни) (таблица 1).

Таблица 1

Значимые различия нейропсихологических показателей между группами со второй и третьей категорией профессиональной пригодности (U-критерий Манна-Уитни)

Table 1

Significant differences in neuropsychological indicators between groups of the second and the third categories of occupational suitability (U-criterion of Mann-Witney)

Методика	Нейропсихологический показатель	Вторая категория профпригодности «Рекомендован» (127 чел.)		Третья категория профпригодности «Рекомендован условно» (31 чел.)		Статистика U-критерия Манна-Уитни	p
		Среднее	Стд. отклонение	Среднее	Стд. отклонение		
Сложная зрительно-моторная реакция	Стабильность реакции, балл	3,99	1,72	3,30	1,88	1392,5	0,058
Проба Мюнстерберга	Количество ошибок	4,14	2,49	5,25	2,55	1163,5	0,028
	Количество ошибок, балл	4,44	1,55	3,57	1,57	1102,0	0,008
Корректирующая проба	Количество ошибок	7,66	26,04	9,21	13,72	1092,5	0,014

В результате были выявлены следующие статистически значимые различия показателей между группами профессиональной пригодности (при $p < 0,05$).

Сотрудники ОВД со второй категорией профессиональной пригодности продемонстрировали бóльшую стабильность сложной зрительно-моторной реакции и меньшее количество ошибок при выполнении пробы Мюнстерберга и корректурной пробы по сравнению с сотрудниками с третьей категорией профессиональной пригодности. Это означает, что они обладают более развитыми навыками концентрации внимания, устойчивости к монотонной работе, а также более высокой скоростью и точностью реакций при выполнении задач, связанных с восприятием и обработкой информации. В условиях, требующих быстрого реагирования и высокой сосредоточенности, сотрудники со второй категорией профессиональной пригодности работают более эффективно.

Затем был проведен дискриминантный анализ для выделения нейропсихологических предикторов, вносящих наибольший вклад в отнесение в группу со второй и третьей категорией профессиональной пригодности (таблица 2).

Таблица 2

Предикторы, вносящие значимый вклад в отнесение в группу со второй и третьей категорией профессиональной пригодности (нейропсихологические показатели) (дискриминантный анализ)

Table 2

Predictors making significant contribution to the classification in groups with the second and the third occupational suitability categories (neuropsychological indicators) (discriminatory analysis)

Методика	Нейропсихологический показатель	Функция
Простая зрительно-моторная реакция	Стабильность реакции, балл	1,222
	Время реакции	0,423
	Стабильность реакции	0,376
Сложная зрительно-моторная реакция	Стабильность реакции	0,979
	Фальстарты	- 0,335
Реакция на движущийся объект с фиксацией	Объем опаздываний, балл	0,437
	Объем опережений	0,314
Память на числа	Коэффициент точности	1,546
	Коэффициент точности, балл	- 1,259
	Объем информации, балл	0,241
Проба Мюнстерберга	Количество ошибок, балл	1,076
	Количество ошибок	0,790

В результате наиболее прогностически ценными нейропсихологическими характеристиками для отнесения сотрудников к группе с третьей категорией профессиональной пригодности, относительно второй, являются по мере убывания вклада следующие показатели: низкий коэффициент точности при выполнении пробы «Память на числа» ($df = 1,546$); низкий коэффициент точности в баллах в пробе «Память на числа» ($df = - 1,259$); низкая стабильность в баллах простой зрительно-моторной реакции ($df = 1,222$); большее количество ошибок в пробе Мюнстерберга ($df = 1,076$); низкая стабильность в баллах сложной зрительно-моторной реакции ($df = 0,979$); больший объем опаздываний в баллах в пробе «Реакция на движущийся объект с фиксацией» ($df = 0,437$); большее время реакции в пробе «Простая зрительно-моторная реакция» ($df = 0,423$); низкая стабильность в баллах простой зрительно-моторной реакции ($df = 0,376$); большее количество фальстартов в пробе на сложную зрительно-моторную реакцию

($df = -0,335$); меньший объем опережений в пробе «Реакция на движущийся объект с фиксацией» ($df = 0,314$); меньший объем информации в баллах в пробе «Память на числа» ($df = 0,241$).

В результате дискриминантного анализа был выявлен ряд нейропсихологических показателей, на основе которых сотрудники ОВД могут быть отнесены к категории лиц со сниженной профессиональной пригодностью. Их характеризуют: трудности концентрации внимания, сложности в восприятии зрительных сигналов с выделением значимых деталей, проблемы с запоминанием, удержанием и воспроизведением больших объемов информации. Кроме того, вносят значимый вклад в показатели, свидетельствующие о замедленности скорости реакций и трудностях контроля движений. Эти особенности негативно влияют на способность сотрудников ОВД оперативно реагировать и принимать решения в сложных ситуациях, условиях неопределенности и ограниченного времени.

На основе полученной дискриминантной модели для нейропсихологических показателей были составлены линейные дискриминантные функции (далее – ЛДФ) для лиц со второй (ЛДФ1) и третьей (ЛДФ2) категорией профессиональной пригодности. Коэффициенты и показатели ЛДФ приведены в таблице 3. Классифицирующая способность модели удовлетворительная – 73,4 %.

Таблица 3

Линейные дискриминантные функции для отнесения сотрудников ОВД
к группам со второй и третьей категорией профессиональной пригодности
(нейропсихологические показатели)
(дискриминантный анализ)

Table 3

Linear discriminant functions for assigning MIA staff to the groups
with the second and the third occupational suitability categories
(neuro-psychological indicators)
(discriminant analysis)

Методика	Нейропсихологический показатель	Категория профессиональной психологической пригодности	
		ЛДФ ₁ – вторая категория «Рекомендован»	ЛДФ ₂ – третья категория «Рекомендован условно»
Простая зрительно-моторная реакция	Стабильность реакции	13,873	13,558
	Стабильность реакции, балл	35,519	34,501
	Время реакции	1,428	1,404
Сложная зрительно-моторная реакция	Стабильность реакции	2,391	2,334
	Фальстарты	- 33,755	- 31,797
Реакция на движущийся объект с фиксацией	Объем опаздываний, балл	37,321	36,296
	Объем опережений	1,387	1,360
Память на числа	Коэффициент точности, балл	- 129,106	- 127,830
	Коэффициент точности	64,412	63,720
	Объем информации, балл	13,625	13,389
Проба Мюнстерберга	Количество ошибок, балл	31,316	30,307
	Количество ошибок	21,558	21,107
Константа		- 3 426,332	- 3 337,491

На следующем этапе был проведен сравнительный анализ психометрических показателей между группами со второй и третьей категорией профессиональной пригодности (U-критерий Манна-Уитни). В результате были выявлены следующие статистически достоверные различия параметров между группами профессиональной пригодности (при $p < 0,05$) (рисунки 1а–1в).

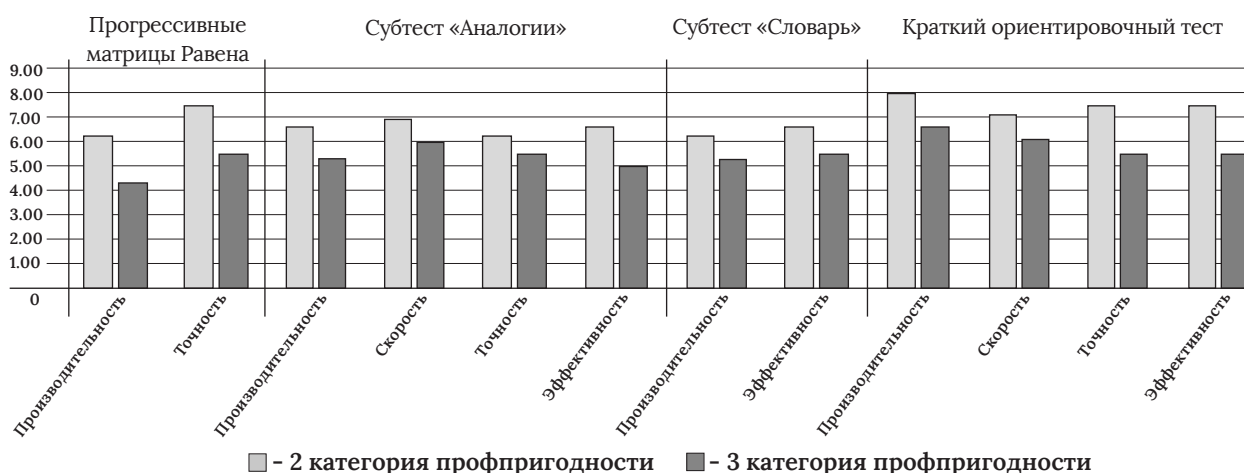


Рис. 1а. График значимых различий психометрических показателей между группами со второй и третьей категорией профессиональной пригодности (U-критерий Манна-Уитни)

Fig. 1a. Graph of significant differences in psychometric indicators between groups with the second and the third occupational suitability categories (U-criterion of Mann-Witney)

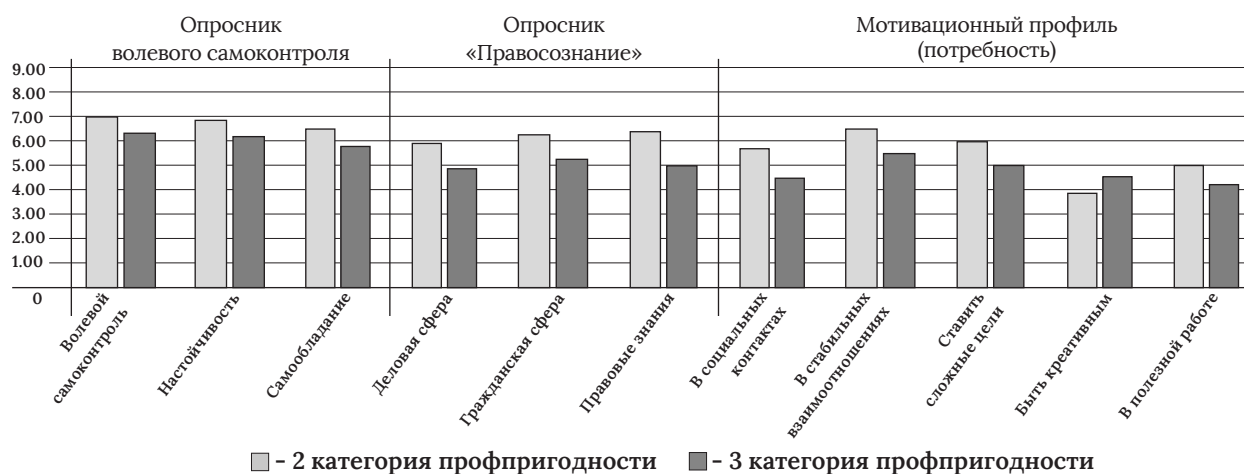


Рис. 1б. График значимых различий психометрических показателей между группами со второй и третьей категорией профессиональной пригодности (U-критерий Манна-Уитни) (продолжение)

Fig. 1b. Graph of significant differences in psychometric indicators between groups with the second and the third occupational suitability categories (U-criterion of Mann-Witney) (continued)

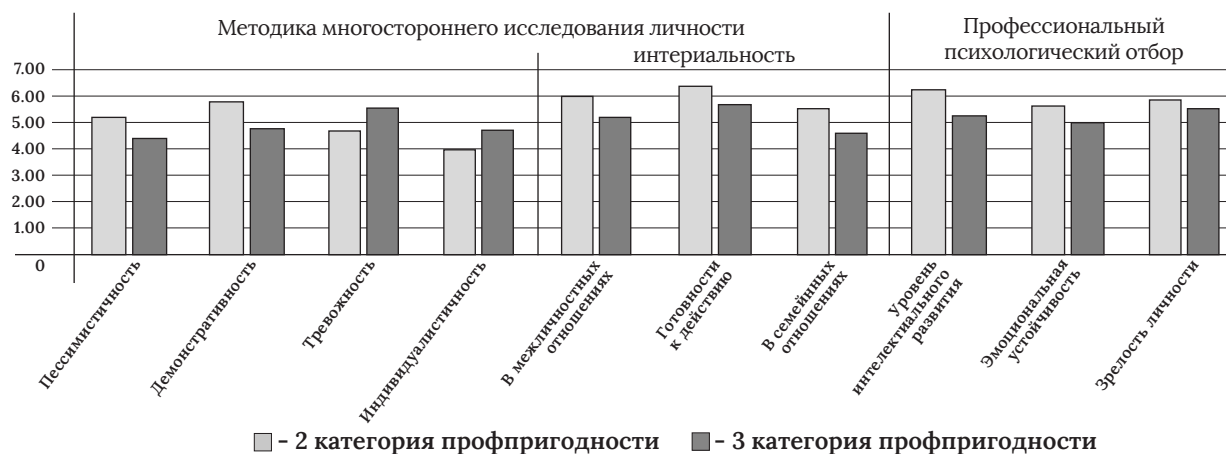


Рис. 1в. График значимых различий психометрических показателей между группами со второй и третьей категорией профессиональной пригодности (U-критерий Манна-Уитни) (окончание)

Fig. 1v. Graph of significant differences in psychometric indicators between groups with the second and the third occupational suitability categories (U-criterion of Mann-Witney) (finale)

Так, группа со второй категорией профессиональной пригодности по сравнению с группой с третьей категорией профессиональной пригодности отличается более высокими показателями когнитивных способностей. Сотрудников ОВД со второй категорией профессиональной пригодности характеризует высокая производительность и точность выполнения матриц Равена; производительность и эффективность выполнения субтеста Амтхауэра «Аналогии»; высокая производительность, темп, точность и эффективность выполнения субтеста Векслера «Аналогии» и краткого ориентировочного теста, свидетельствуя о более развитых вербальных, аналитико-интеллектуальных способностях, скорости реакции, гибкости мышления и точности восприятия.

Мотивационный профиль в группе со второй категорией профессиональной пригодности свидетельствует о преобладании потребностей в социальных контактах, поддержании стабильных взаимоотношений, постановке целей и их достижении, ощущении востребованности и интересной общественно полезной работе. Более высокие показатели волевого самоконтроля и настойчивости в данной группе говорят о способности сотрудников ОВД концентрироваться на задачах и достигать поставленных целей. Низкие показатели потребности в креативности могут свидетельствовать о повышенном внимании к соблюдению процедур и четкому следованию правил.

Локус контроля специалистов данной группы отличался высокими показателями интернальности в межличностных отношениях, готовности к действию, свидетельствуя о готовности принимать на себя ответственность за результаты своей деятельности и способности активно влиять на ситуацию. Высокие оценки правовых знаний и сформированности правосознания в деловой и гражданской сферах указывают на достаточную ориентацию в нормах и правилах общества и на готовность следованию им.

Специалистов со второй категорией профессиональной пригодности отличали такие индивидуальные характеристики личности, как высокая пессимистичность (2-я шкала методики многостороннего исследования личности (далее – ММИЛ)) и демонстративность (3-я шкала ММИЛ), что свидетельствует о большей осторожности и внимательности к деталям и о желании производить впечатление на окружающих и добиваться их одобрения. Низкие показатели тревожности (7-я шкала ММИЛ) и индивидуалистичности (8-я шкала ММИЛ) указывают на способность сохранять спокойствие и стремление действовать коллективно.

Сравнительный анализ балльной оценки блоков профессионального психологического отбора показал, что вторую группу профессиональной пригодности отличал высокий уровень интеллектуального развития, высокий уровень эмоциональной устойчивости, контроля поведения, а также высокие показатели зрелости личности и самостоятельности.

Далее был проведен дискриминантный анализ для выделения психометрических предикторов, вносящих наибольший вклад в отнесение в группу со второй и третьей категорией профессиональной пригодности (таблица 4).

Таблица 4

Предикторы, вносящие значимый вклад в отнесение в группу со второй и третьей категорией профессиональной пригодности (психометрические показатели) (дискриминантный анализ)

Table 4

Predictors making a significant contribution to classification in groups with the second and the third occupational suitability categories (psychometric indicators) (discriminatory analysis)

Методика	Психологический показатель	Функция
Прогрессивные матрицы Равена	Производительность	0,451
Краткий ориентировочный тест	Точность	0,427
Правосознание	Правовые знания	0,350
Мотивационный профиль	Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения	0,395
	Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе	0,387
Локус контроля	Интернальность в семейных отношениях	0,416
	Интернальность достижений	- 0,386

В результате в дискриминантную модель для отнесения в группу лиц с третьей категорией профессиональной пригодности по мере убывания вклада вошли следующие показатели: низкая производительность выполнения матриц Равена ($df = 0,451$); низкая точность выполнения краткого ориентировочного теста ($df = 0,427$); низкая интернальность в семейных отношениях (локус контроля) ($df = 0,416$); низкая потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения (мотивационный профиль) ($df = 0,395$); низкая потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе (мотивационный профиль) ($df = 0,387$); низкая интернальность достижений (локус контроля) ($df = - 0,386$); низкая сформированность правовых знаний (методика «Правосознание») ($df = 0,350$).

Анализ показателей, вошедших в прогностическую модель, позволил определить, что наиболее значимо влияют на отнесение лиц в группу с третьей категорией профессиональной пригодности: недостаточное развитие аналитических способностей и пространственного мышления, что значительно затрудняет выполнение сложных задач, требующих анализа информации и принятия решений; склонность к перекалыванию ответственности, что может проявляться в нежелании принимать участие в разрешении проблем и конфликтов и создает дополнительные сложности при совместной работе; отсутствие потребности в поддержании и развитии социальных связей, что выражается в низком стремлении к созданию деловых отношений и к сотрудничеству, приводя к выбору менее значимых задач и снижению эффективности труда; низкая интернальность достижений, говорящая о том, что эти специалисты, как правило, не считают свои успехи результатом собственных усилий и умений и определяющая отсутствие стремления достигать поставленных целей и развиваться профессионально; пробелы в знаниях законодательства и отсутствие понимания и следования правовым нормам.

На основе полученной дискриминантной модели для психометрических показателей были составлены ЛДФ для лиц со второй (ЛДФ1) и третьей (ЛДФ2) категорией профессиональной пригодности. Коэффициенты и показатели ЛДФ приведены в таблице 5. Классифицирующая способность модели достаточная – 83,5 %.

Таблица 5

Линейные дискриминантные функции для отнесения сотрудников ОВД
к группам со второй и третьей категорией профессиональной пригодности
(психометрические показатели)
(дискриминантный анализ)

Table 5

Linear discriminant functions for assigning MIA staff to the second and the third groups
of professional suitability categories (psychometric indicators)
(discriminant analysis)

Методика	Психологический показатель	Категория профессиональной пригодности	
		ЛДФ ₁ – вторая категория «Рекомендован»	ЛДФ ₂ – третья категория «Рекомендован условно»
Прогрессивные матрицы Равена	Производительность	1,448	0,979
Краткий ориентировочный тест	Точность	1,847	1,372
Правосознание	Правовые знания	2,192	1,766
Мотивационный профиль	Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения	2,004	1,655
	Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе	1,882	1,501
Локус контроля	Интернальность в семейных отношениях	1,165	0,725
	Интернальность достижений	1,236	1,692
Константа		- 36,894	- 25,585

Как было указано ранее, сотрудников ОВД со второй категорией профессиональной пригодности по сравнению с лицами с третьей категорией профессиональной пригодности отличала большая средняя продолжительность службы в МВД России от момента поступления до увольнения ($20,79 \pm 14,18$ месяцев против $18,13 \pm 18,13$ месяцев). Как видно из рисунка 2, увольняемость сотрудников со второй категорией профессиональной пригодности наиболее высока в первые три месяца службы, а также на 8, 13, 14, 24, 25 и 31-м месяцах службы. Вместе с тем увольняемость сотрудников с третьей категорией профессиональной пригодности по сравнению со второй в первые три месяца службы значительно выше. Кроме того, также высока частота увольняемости сотрудников этой группы на 6, 7, 9, 10, 33, 34, 38 и 48-м месяцах службы. Таким образом, обращает на себя внимание значительно более высокая увольняемость в начале и в конце обучения в образовательных организациях системы МВД России сотрудников с третьей категорией профпригодности.

Далее посредством множественного регрессионного анализа были выявлены предикторы, вносящие значимый вклад в отнесение к группам со второй и третьей категорией профессиональной пригодности с учетом длительности службы в ОВД от поступления до увольнения (в месяцах) (таблица 6). В результате было выявлено, что в длительность службы сотрудников МВД со второй категорией профессиональной пригодности вносит положительный вклад показатель потребности в социальных контактах (мотивационный профиль) ($\beta = 0,184$). В группу с третьей категорией профессиональной пригодности вносит положительный вклад показатель невротического сверхконтроля (1-я шкала ММИЛ) ($\beta = 0,401$).

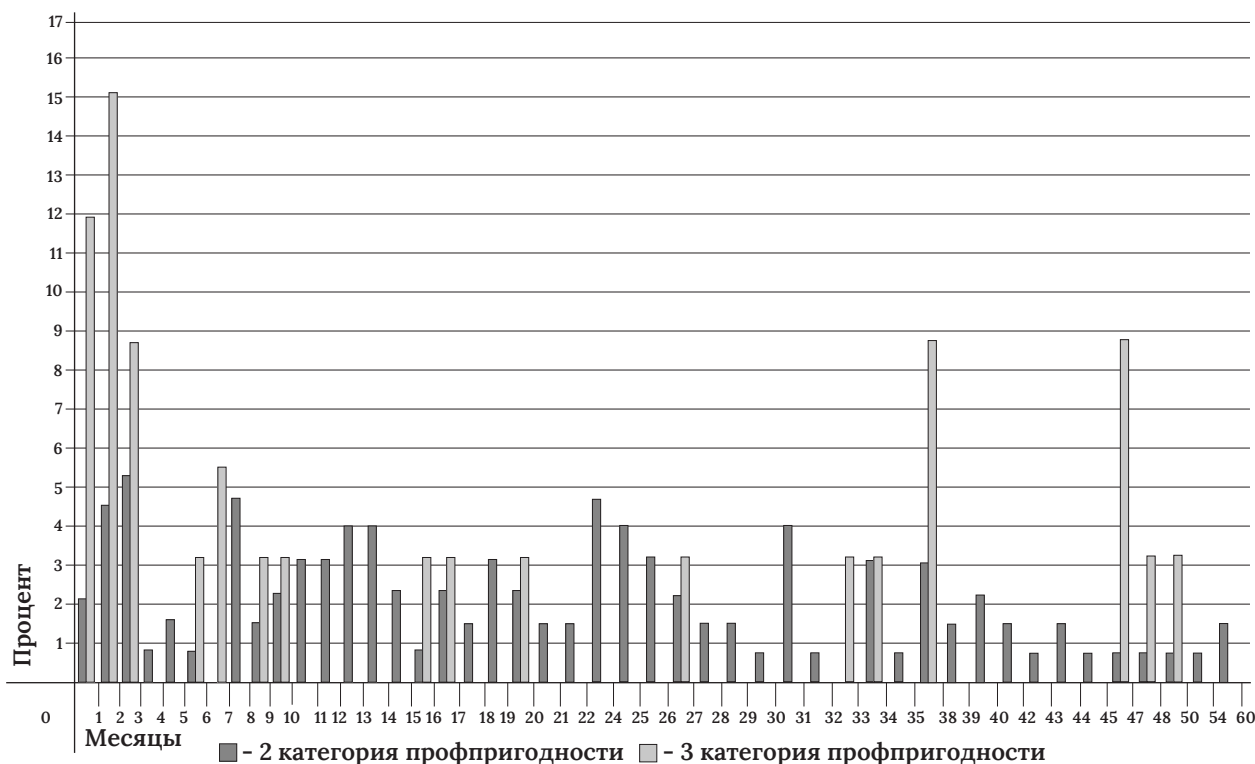


Рис. 2. Процентное распределение увольняемости сотрудников МВД (в месяцах) в группах со второй и третьей категорией профессиональной пригодности (частотный анализ)

Fig. 2. Percentage distribution of ejection of the MIA employees (in months) in the groups of the second and the third categories of occupational suitability (frequency analysis)

Таблица 6

Предикторы, вносящие значимый вклад в отнесение к группам со второй и третьей категорией профессиональной пригодности с учетом длительности службы в ОВД от поступления до увольнения (в месяцах) (множественный регрессионный анализ)

Table 6

Predictors making a significant contribution to the classification in groups of the second and the third occupational suitability categories considering the length of service in the MIA from start to ejection (monthly) (multiple regression analysis)

Методика	Показатель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованный коэффициент, β	t	p
		B	Стд. ошибка			
2-я категория профессиональной пригодности						
Мотивационный профиль	Потребность в социальных контактах	1,296	0,620	0,184	2,088	0,039
3-я категория профессиональной пригодности						
Методика многостороннего исследования личности	Невротический сверхконтроль (ММИЛ шкала 1)	3,938	1,671	0,401	2,356	0,025

3 заключение

Таким образом, в проведенном исследовании были выявлены значимые различия в социально-демографических, нейропсихологических и индивидуально-психологических характеристиках между группами уволившихся сотрудников ОВД со второй и третьей категориями профессиональной пригодности. Так, сотрудники со второй категорией профессиональной пригодности по сравнению с третьей категорией продемонстрировали более высокие нейропсихологические показатели концентрации внимания, устойчивости к монотонной работе, высокой скорости и точности реакций при выполнении задач, направленных на восприятие и обработку информации. Их в целом отличала более высокая развитость аналитико-интеллектуальных способностей и таких индивидуально-психологических характеристик, как уравновешенность, отзывчивость, уверенность в своих силах, коммуникабельность и дисциплинированность.

Кроме того, сравнительный анализ психометрических показателей позволил выявить значимые особенности, влияющие на профессиональную пригодность сотрудников ОВД в мотивационном профиле, волевом самоконтроле, локусе контроля, индивидуальных характеристиках личности и правовом самосознании. Результаты дискриминантного анализа позволили определить наиболее существенные нейропсихологические и индивидуально-психологические предикторы, влияющие на отнесение лиц к группе с третьей категорией профессиональной пригодности. К ним относятся: трудности концентрации внимания, проблемы с запоминанием, удержанием и воспроизведением больших объемов информации, недостаточное развитие аналитических способностей, склонность к перекладыванию ответственности, отсутствие потребности в поддержании социальных связей.

Результаты исследования указывают на необходимость дальнейшего изучения взаимосвязи между профессиональной пригодностью и успешностью выполнения служебных обязанностей. Перспективные исследования в этой области могут способствовать созданию более точных и объективных методов оценки профессиональной пригодности сотрудников ОВД, разработке рекомендаций по развитию их профессиональных качеств, а также повышению эффективности профессионального отбора и психологического сопровождения сотрудников правоохранительных органов.

Список источников

1. Корехова М. В., Новикова И. А., Соловьев А. Г. Особенности проявлений психической дезадаптации у сотрудников правоохранительных органов с разным стажем работы // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. 2013. № 2. С. 67–72.
2. Иванов Н. М., Ичитовкина Е. Г., Евдокимов В. И., Лихолетов А. Г. Анализ показателей заболеваемости личного состава МВД России // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. 2024. № 2. С. 14–38; <https://doi.org/10.25016/2541-7487-2024-0-2-14-38>.
3. Сидоренко В. А., Рыбников В. Ю., Нестеренко Н. В. Основные показатели состояния здоровья и структура заболеваемости сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы МЧС России и военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации // Медицина катастроф. 2021. № 2 (114). С. 11–15; <https://doi.org/10.33266/2070-1004-2021-2-11-15>.
4. Костина Е. В., Дубинский А. А., Булыгина В. Г. Индивидуально-психологические характеристики курсантов учебных заведений МВД с мотивацией к увольнению в связи с высокими физическими и волевыми затратами // Психология и право. 2022. Т. 12, № 4. С. 2–15; <https://doi.org/10.17759/psylaw.2022120401>.
5. Корехова М. В., Новикова И. А., Соловьев А. Г. Профилактика организационного стресса у сотрудников правоохранительных органов // Экология человека. 2015. № 8. С. 3–9.
6. Кабанова Т. Н., Дубинский А. А., Московская М. С. Стаж профессиональной деятельности как фактор, детерминирующий различия в восприятии стресса у сотрудников следственных органов // Прикладная юридическая психология. 2019. № 1 (46). С. 59–68; [https://doi.org/10.33463/2072-8336.2019.1\(46\).059-068](https://doi.org/10.33463/2072-8336.2019.1(46).059-068).

7. Соловьев А. Г., Богдасаров Ю. В., Ичитовкина Е. Г. Структура и уровни заболеваемости психическими расстройствами сотрудников органов внутренних дел // Практическая медицина. 2019. Т. 17, № 3. С. 73–78; <https://doi.org/10.32000/2072-1757-2019-3-73-78>.
8. Шамрей В. К., Евдокимов В. И., Григорьев С. Г., Сиващенко П. П., Лобачев А. В. Обобщенные показатели психических расстройств у личного состава Вооруженных сил России (2003–2016 гг.) // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. 2017. № 2. С. 50–65; <https://doi.org/10.25016/2541-7487-2017-0-2-50-65>.
9. Стрельникова Ю. Ю., Емельянова С. В. Личностные предикторы адаптации обучающихся к учебной деятельности в образовательной организации МВД России // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. № 4. С. 113–115; <https://doi.org/10.24411/2658-638X-2020-10123>.
10. Александровский Ю. А. Предболезненные и начальные проявления психических расстройств невротического уровня // Российский психиатрический журнал. 2011. № 6. С. 4–7.
11. Булыгина В. Г., Дубинский А. А., Белякова М. Ю. Прогноз адаптивности сотрудников силовых структур в условиях моделирования стресса // Психология. Психофизиология. 2020. Т. 13, № 4. С. 77–86; <https://doi.org/10.14529/jpps200409>.
12. Михайлов С. Г., Половинкин В. А., Дворжицкая М. А. Психическая дезадаптация как фактор, препятствующий развитию профессионального потенциала сотрудников органов внутренних дел // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. № 2. С. 24–28.
13. Тихомирова Н. Н. Комплексный подход к организации системы сохранения и восстановления профессионального здоровья лиц опасных профессий // Медицинский альманах. 2013. № 2 (26). С. 130–133.
14. Булыгина В. Г., Дубинский А. А., Кабанова Т. Н. Динамика индивидуально-психологических характеристик у сотрудников полиции в ситуации повышенной готовности к чрезвычайной ситуации // Прикладная юридическая психология. 2021. № 3 (56). С. 101–108; [https://doi.org/10.33463/2072-8336.2021.3\(56\).101-108](https://doi.org/10.33463/2072-8336.2021.3(56).101-108).
15. Савина О. Ф., Макушкин Е. В., Морозова М. В. Алгоритм экспертного исследования дизрегуляции деятельности в криминальной ситуации у лиц с психическими расстройствами // Российский психиатрический журнал. 2018. № 1. С. 31–42.
16. Сафуанов Ф. С., Макушкин Е. В. Экспертная психолого-психиатрическая диагностика способности к саморегуляции обвиняемых и потерпевших по делам о психическом воздействии // Прикладная юридическая психология. 2017. № 3. С. 6–16.
17. Гемешлиев Ф. К., Лызь Н. А. Модель психологической готовности студентов к освоению программ профессиональной подготовки // Известия ЮФУ. Технические науки. 2011. № 10 (123). С. 162–168.
18. Горячева Е. В. Предпосылки формирования «синдрома эмоционального выгорания» у спасателей МЧС России в условиях Арктического региона // Вестник психотерапии. 2021. № 1 (77). С. 7–26.
19. Демьяновская Е. Г., Васильев А. С., Шмырев В. И. Когнитивные нарушения у пациентов молодого и среднего возраста // Лечащий Врач. 2023. № 5 (26). С. 48–54; <https://doi.org/10.51793/OS.2023.26.5.008>.
20. Смирнов А. А., Густов А. В., Антонова В. А. Преддементные состояния и деменция у лиц молодого возраста // Неврология, нейропсихиатрия, психосоматика. 2014. № 2. С. 41–43.
21. Шипкова К. М., Довженко Т. В. Нейрокогнитивные корреляты биполярного аффективного расстройства // Российский психиатрический журнал. 2022. № 5. С. 30–38.

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.