

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.29

ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ПРИГОДНОСТИ К СЛУЖБЕ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ

©2025 г. Б.Г. Бовин

*Кандидат психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник,
НИИ ФСИН России, г. Москва, Россия
e-mail: bovinbg@yandex.ru*

В статье представлены психодиагностические модели пригодности кандидатов, принимаемых в различные структуры правоохранительных органов. Основными этапами профессионального отбора является социально-правовой, заключающийся в проверке соответствия кандидата определенным социально-демографическим, правовым и морально-этическим нормам и медицинский отбор, направленный на выявление явной или скрытой патологии, препятствующей осуществлению профессиональной деятельности. Психологический аспект профессионального отбора в значительной мере ориентирован на помощь медицинской службе, поскольку при отборе широко используются клинические тесты и инструментальные психофизиологические методики. Кадровая и медицинская службы справедливо считают, что их задача состоит в определении годности или непригодности к службе кандидата, а успешность в службе - задача командиров подразделений, где будет служить сотрудник. Самостоятельный аспект психологического отбора в массовые профессии, к которым относятся такие правоохранительные органы России как МВД, МЧС, ФСИН, кроме вспомогательной функции, заключается в определении вида деятельности, соответствующего способностям и личностным качествам кандидата. В статье представлена краткая характеристика основных видов деятельности в правоохранительных органах и представлены психодиагностические модели пригодности кандидатов к службе. Модели основаны на применении русскоязычного варианта теста ММРІ, являющегося обязательной методикой при психодиагностическом обследовании кандидатов, экспертной оценке профессиональной успешности сотрудников различных служб и использовании множественной регрессии, позволяющей, с определенной вероятностью,

прогнозировать психологическую пригодность к конкретному виду деятельности в правоохранительных органах.

Ключевые слова: правоохранительные органы, отбор, виды деятельности, экспертная оценка, тесты, модель пригодности.

ВВЕДЕНИЕ

Служба в правоохранительных органах в значительной степени осуществляется в экстремальных условиях, связанных с постоянными информационными, эмоциональными, интеллектуальными и физическими нагрузками, предъявляющими особые требования к кандидату, выбирающему этот опасный и сложный вид профессиональной деятельности в правоохранительных органах, к которым относятся структуры МВД, ФСИН, МЧС, ФСБ, следственный комитет и другие государственные органы, осуществляющие информационно-диспетчерскую, оперативно-розыскную, охранную, профилактическую, следственную деятельность в органах внутренних дел (ОВД); охрану и конвоирование подозреваемых, обвиняемых и осужденных в следственных изоляторах и исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системе (УИС); спасательные операции при ликвидации пожаров, наводнений и других стихийных бедствий (МЧС). Профессиональная деятельность часто осуществляется в условиях особой опасности для жизни и здоровья сотрудников этих служб (Психология служебной.... 2025).

Сотрудникам приходится иметь дело с наиболее трудным в социальном отношении контингентом, для которого характерно наличие асоциальных установок, неуправляемость, агрессивность, скрытный характер преступной деятельности, сопротивление и враждебное отношение к представителям власти. Многочисленные должности и специальности в правоохранительной и правоприменительной деятельности следует отнести к профессиям особого риска, которые характеризуются следующими признаками: многообразием профессиональных задач; жесткими временными ограничениями; наличием служебных (включая боевые) ситуаций, при которых выполнение оперативных задач связано с риском и опасностью для жизни; высоким

уровнем напряженности; социальной ответственностью за профессиональные ошибки; высокой вероятностью причинения вреда другим людям. Служебная деятельность в условиях особого риска, наряду с жесткими требованиями к состоянию соматического и психического здоровья, требует разработки критериев психологической пригодности к различным видам деятельности в правоохранительных органах. Критерии разрабатывались на основе эмпирического исследования, проведенного сотрудниками Центральной научно-исследовательской психофизиологической лаборатории (ЦНИ ПФЛ МВД СССР). Поскольку Лаборатория входила в состав Медицинского управления МВД, ключевой методикой был русскоязычный вариант американского теста ММРІ, адаптированный Л.Н. Собчик, который рассматривался, как стандартизированная клиническая беседа, состоящая из 566 утверждений. При обследовании использовались и другие методики, включая инструментальные методы измерений. Наиболее информативным оказался тест ММРІ не только для выявления соматических и психических расстройств, но и для оценки характерологических и личностных качеств обследуемого. Обследовались не кандидаты, а аттестованные сотрудники различных служб органов внутренних дел (ОВД) из Управлений внутренних дел (УВД) республик, краев, областей России, сотрудники Государственной противопожарной службы (ГПС) и уголовно-исполнительной системы (УИС). Было обследовано более 700 сотрудников ОВД, ГПС, УИС. Чтобы демпфировать влияние обучаемости на профессиональную успешность, выборку составили молодые сотрудники со стажем работы около 2 лет и средним возрастом в 26 лет.

Профессиональная успешность сотрудников основывалась на концепции здравого смысла в восприятии друг друга Л. Голдберга, который утверждал, что люди, вступая в отношения друг с другом, задаются пятью альтернативными универсальными вопросами: активный и доминантный или пассивный и уступчивый этот человек; доброжелательный или недоброжелательный; добросовестный и ответственный или небрежный и ненадежный; в здравом ли он уме или странный и непредсказуемый; сообразительный

или тупой и необучаемый (Первин, Джон, 2001). Исследование планировалось не от тестовой оценки профессиональных качеств к прогнозу успешности, а от оценок характера и качеств личности подчиненного его непосредственным начальником, которому предлагалось заполнить перечень из 55 биполярных шкал. С помощью факторного анализа было сокращено количество компонент. Далее с помощью процедуры множественного регрессионного анализа разрабатывались модели распознавания психологической пригодности, в которых так называемым откликом была экспертная оценка непосредственного начальника, а предикторами регрессии были, в основном, дополнительные шкалы ММРІ и реже показатели инструментальных измерений (Бовин, 2021; Бовин, Федорова, 2019).

Ч.Уилан (Уилан, 2016) называет регрессионный анализ волшебным эликсиром, поскольку большинство научных исследований проводится с его использованием. Регрессионный анализ позволяет провести прямую линию, которая точнее отражает связь, чем корреляция, с которой иногда путают регрессию. Регрессионный анализ можно использовать и для обнаружения связи одной переменной (ее называют откликом) от многих переменных, называемых предикторами.

По мнению лауреата нобелевской премии Д. Канемана, понять регрессию нелегко, поскольку наш разум склонен к каузальным (причинным) объяснением и “плохо” справляется с простой статистикой. При обнаружении регрессии к среднему подыскиваются каузальные объяснения, но они будут неверными, т.е. обнаруженная связь не говорит нам, что одно зависит от другого, а лишь констатирует, что две величины связаны. Эффекты регрессии встречаются везде, а вместе с ними и ошибочные объяснения их причин (Канеман, 2017).

Структура профессионального отбора

Существующий профессиональный отбор, т.е. процедура, в результате которой принимается решение о годности кандидата к службе, состоит, как правило, из нескольких этапов, Первым этапом является социально-правовой аспект,

закрывающийся в проверке соответствия кандидата определенным формальным социально-демографическим (возраст, образование, служба в армии, регистрация по месту жительства и т.п.), правовым и морально-этическим нормам (лояльность к выбранной профессии, отсутствие негативных биографических данных, компрометирующих поступков, связей и другое). Второй ступенью профессионального отбора является медицинский отбор, направленный на выявление явной или скрытой патологии, препятствующей осуществлению профессиональной деятельности в ОВД. В медицинском отборе, в связи с его особой значимостью выделился психиатрический аспект, заключающийся в углубленном исследовании психической сферы кандидата с целью выявления, в основном, скрытых, стертых форм нервно-психической патологии.

Следующим этапом является психологический аспект отбора. Достаточно обоснованных критериев определения психологической пригодности к службе нет и принятие решения носит весьма субъективный характер, в значительной мере направленный на выявление аддикций, суицидального поведения; наличие близких родственников, страдающих нервно-психическими заболеваниями и т.п. Обоснованность принятого решения не проверяется и не оценивается, хотя возможны ошибки как первого (не рекомендуется, а в действительности оказывается профессионально успешным сотрудником), так и второго рода (рекомендуется, но оказывается непригодным к службе).

Еще в 1930-е годы, анализируя причины низкой эффективности решения ряда психотехнических проблем, С.Г. Геллерштейн сосредоточил внимание на характере проявления в той или иной проблеме исследовательского (познавательного) и воздйественного (технического) отношений к объекту. В профессиональном отборе он отмечал единство предметов исследования и воздйствия (Геллерштейн, 1930). Если профотбор рассматривать как процедуру, в результате которой принимается решение о профессиональной пригодности кандидата, то при исследовательском отношении к объекту необходимо учитывать характер и условия этой процедуры, т.е. разработка

концепции профессионального отбора не может быть абстрактной, она должна быть конкретной и привязанной к определенным условиям.

Процедура психологического обследования в системе органов внутренних дел характеризуется следующими условиями: групповой характер обследования; ограничение по времени; большой поток кандидатов. В условиях этой «конвейерной» системы отбора у психологов нет возможности длительно общаться и наблюдать кандидата. Если при отборе в полицию Великобритании психологи общаются с кандидатом в течение 3 суток, наблюдая его в смоделированной стрессовой обстановке, то психолог центра психодиагностики (ЦПД) часто пишет заключение только на основании тестовых результатов. Такой отбор можно назвать отбором “по минимуму требований”, т.е. отсевом явно непригодных. В значительной мере, исходя из этих условий, разрабатывалась концептуальная схема психологической пригодности к деятельности сотрудников в структурах ОВД, МЧС, ФСИН России.

В настоящее время исследователи в области психологии труда приходят к выводу, что необходимо говорить не только о требованиях профессии к человеку, но и о требованиях человека к профессиональной деятельности, а задачей психологического отбора является определение предрасположенности человека к профессиональной деятельности (Бовин, 2023; Психология служебной..., 2025). Если в случае отбора “по максимуму требований” вставал вопрос, кто из множества кандидатов наиболее подходит на определенную должность, то современный подход к психологическому аспекту отбора предполагает другую формулировку вопроса - какой вид деятельности наиболее подходит конкретному человеку (Шулер, 1994).

Основные виды деятельности в правоохранительных органах

В структуре ОВД функционирует множество разнообразных служб, профессий, специальностей, должностей, которые, в значительной степени, различаются по своей специфике и психологическому содержанию. Возникла проблема классификации этого разнообразия специфических профессиональных образований, предназначенная для

психологического отбора. Для выделения содержательной общности в профессиональной деятельности. Вместо группировки различных подразделений и служб, была предложена классификации основных видов деятельности в системе правоохранительных органов и затем определялись службы и подразделения, где данная профессиональная деятельность являлась ключевой.

По сравнению с количеством служб и подразделений в системе ОВД видов профессиональной деятельности оказалось значительно меньше. Изучение различных структур в правоохранительных органах с помощью таких методов психологии труда, как наблюдение, хронометраж, анкетирование, интервью, самофотография рабочего дня, анализ должностных инструкций и функциональных обязанностей, оценка сложности решаемых задач, анализ условий деятельности, текучести кадров, заболеваемости и др. позволило выделить следующие основные виды деятельности в правоохранительных органах.

Оперативно-розыскная деятельность (ОРД) является ключевой для сотрудников уголовного розыска, подразделений по борьбе с экономическими преступлениями (БЭП), подразделений по организованной преступности, оперативно-поисковых подразделений и отделов по борьбе с незаконным оборотом наркотиков и некоторых других служб.

Профилактическая деятельность характерна для участковых, инспекторов по делам несовершеннолетних, инспекторов госпожнадзора и других специалистов, основная деятельность которых направлена не на раскрытие и расследование преступлений, правонарушений или ликвидацию последствий чрезвычайных происшествий, а на профилактическую работу с населением в целях предотвращения правонарушений и преступной деятельности. Ключевая функция участкового инспектора - активное общение с различными слоями населения, выявление потенциально опасных ситуаций и нарушений законности.

Пенитенциарная деятельность связана с исполнением наказания лиц, осужденных судом. Ею заняты сотрудники исправительных и воспитательных колоний, следственных изоляторов и других учреждений уголовно-исполнительной системы.

Экстремальный вид деятельности характерен для отрядов быстрого реагирования, подразделений специального назначения (спецназ), пожарных, спасателей и других сотрудников МЧС, занятых ликвидацией стихийных бедствий. Общим является деятельность в экстремальных ситуациях, требующих крайнего напряжения психических и физических ресурсов в условиях противоборства, высокого уровня риска и относительного дефицита времени;

Вневедомственная охранная деятельность связана с охраной материальных ценностей государственной и частной собственности. Основное содержание деятельности заключается в тщательном наблюдении за охраняемыми объектами и пресечении посягательств на охраняемое имущество; задержание лиц, пытающихся незаконно вынести материальные ценности с объектов охраны; проверка подозрительных лиц и автотранспорта (особенно в ночное время); применение физической силы, оружия и спецсредств в случае сопротивления правонарушителей при задержании. Охрана материальных ценностей часто осуществляется в условиях изоляции и продолжительной напряженности, связанной с вероятностью неожиданного преступного посягательства на охраняемые объекты.

Деятельность дежурных частей полиции (диспетчерская деятельность) связана с экстренным получением сообщений о преступлениях, стихийных бедствиях и других чрезвычайных происшествиях и с принятием решения, его реализацией и контролем за его исполнением;

Административно надзорная деятельность, связанная с контролем общественного порядка на дорогах, улицах, в транспортных средствах. Эта деятельность характерна для патрульно-постовой службы (ППС), дорожно-патрульной службы ГИБДД и

транспортной полиции, функция которых заключается в наблюдении и пресечении нарушений правопорядка в общественных местах (Бовин, 1997).

Оценить у кандидата профессионально-важные качества практически невозможно в условиях “конвейерной системы профотбора”, да и как можно потом разобраться в противоречивых данных тестирования, когда высокие показатели одних тестов чередуются с низкими показателями других. В связи с особенностями, так называемой “конвейерной системы,” в исследовании первоначально разрабатывалась экспертная оценка. Непосредственному начальнику предлагалось оценить наблюдаемые поведенческие качества, дающие целостное представление о сотруднике и отражающие различные профессионально значимые аспекты деятельности сотрудника:

1. Физические характеристики (активный, спортивный, выносливый, ловкий, сильный, подтянутый).
2. Нравственные качества (надежный, откровенный, совестливый, скромный, тактичный, правдивый).
3. Мыслительные способности (логичный, сообразительный, остроумный, сложный).
4. Способности к делопроизводству (умение работать с бумагами и документами).
5. Способность к оперативной работе.
6. Качества неконфликтного межличностного общения (дружелюбный, миролюбивый, добродушный, покладистый).
7. Способность к самоконтролю (сдержанный, серьезный, уравновешенный, спокойный, аккуратный, осторожный).
8. Толерантность к нервно-психическому напряжению (смелый, волевой, уверенный в себе).
9. Коммуникативные способности (компанейский, разговорчивый, общительный, открытый, умеет ладить с людьми).

10. Отношение к работе (увлеченный, трудолюбивый, целеустремленный, опытный, хорошая перспектива в службе).

По 10 категориям непосредственный начальник может оценить подчиненных ему сотрудников. Для лучшего понимания оцениваемые качества предлагаются в биполярных вариантах (увлеченный — равнодушный; трудолюбивый — ленивый и т.д.). При этом использовалось шкалирование по Лайкерту: отрицательный полюс оценки -3- 2- 1 0 +1+ 2+ 3 положительный полюс; 0 — неопределенность, затем данные были перекодированы в семибалльную шкалу (от 1 до 7) и подвергались обработке с помощью факторного анализа.

По 55 бинарным определениям, уточняющим 10 категорий, было оценено по семибалльной шкале более 700 сотрудников ОВД, ГПС, УИС. Для сокращения переменных использовался метод главных компонент, позволяющий заменить коррелированные компоненты, некоррелированными факторами.

В результате факторного анализа вместо 10 категорий, априори предложенных для оценки сотрудников, было получено 7 факторов, представляющих профиль характерологических и личностных качеств сотрудника, в котором наиболее содержательным для оценки психологической пригодности был первый фактор «Профессионализм», включающий в себя 21 характеристику (Бовин, 1997)

Положительный полюс оценивал такие поведенческие характеристики, как трудолюбие, активность, целеустремленность, аккуратность, надежность, увлеченность, уверенность в себе, сообразительность, умение работать с документами, способность к оперативной работе, хорошая перспектива в службе. Низкому значению фактора соответствовало значительное число таких негативных характеристик и качеств, как неуверенность в себе, пассивность, неточность, ненадежность, несообразительность, неаккуратность, отсутствие пунктуальности, небрежное отношение к оформлению документов, противоречивость, странность, безволие, робость, неумение работать с людьми, плохая перспектива в службе.

После разработки внешнего критерия, т.е. экспертной оценки подчиненного, возникла задача его распознавания с помощью тестовых измерений с тем, чтобы в дальнейшем можно было использовать правила распознавания для прогноза психологической пригодности вновь поступающих. С этой целью использовалась процедура множественного регрессионного анализа. Множественный регрессионный анализ позволяет определять сложнейшие взаимосвязи, в которых многие переменные оказывают влияние на интересующее нас состояние, процесс или свойство. Этот вид статистического анализа успешно используется в клинических, социальных, маркетинговых исследованиях и конструкторских разработках. Регрессионный анализ позволяет выявить важные закономерности в больших совокупностях данных, зачастую являющиеся ключом в исследованиях в медицине и социальных науках (Уилан, 2016).

На основе множественной регрессии в процессе исследования были разработаны психодиагностические модели распознавания психологической пригодности к оперативно-розыскной, профилактической, административно-надзорной, охранной, диспетчерской, экстремальной и различным видам пенитенциарной деятельности. Подобный подход напоминает использование американскими психологами портативных альфа и бета-тестов при отборе кандидатов в период 1 мировой войны, когда практика потребовала диагностики огромных масс людей с целью подбора наиболее подготовленных к тому или иному виду деятельности и распределение их по родам войск в соответствии с индивидуальными особенностями.

Среди **личностных опросников**, используемых при психодиагностическом обследовании, наиболее информативным оказался русскоязычный вариант ММРІ с многочисленными дополнительными шкалами (Собчик, 2000, Dahlstrom, Welsh, 1960, Nathaway, McKinley, 1956).

В разработке регрессионной модели в нашем исследовании использовались дополнительные шкалы ММРІ, которые оказались очень информативными для распознающих моделей, поскольку характеризовались линейностью, необходимой для

построения множественной регрессии. Дополнительные шкалы позволяли оценить социально-экономический статус, интеллектуальные способности, склонность к симуляции или диссимуляции, адаптивность к тяжелым условиям, характер контакта с реальностью, степень и характер тревожности, склонность к психотическому или невротическому типу реагирования, враждебность, агрессивность, эмоциональный контроль, направленность сексуального интереса, склонность к алкоголизму и многие другие качества личности.

В процессе исследования дополнительных утверждений теста обнаружилось, что 19 утверждений теста относятся к привычкам, 26 - к семейным отношениям, 12- к образованности, 16 - сексуальному поведению, 46 — отношениям к социальным нормам. 72 — к социальному поведению, 33 — к моральным установкам. Утверждения теста не являлись “ловкими”, а формулировались так, что выявляли важные признаки поведения, которым тестируемый не придает особого значения.

Опора на ММРІ была связана еще и с тем, что тест изначально использовался психиатрами военно-врачебных комиссий (ВВК) для определения психических отклонений у кандидатов в ОВД и был обязателен при обследовании. Кроме основных, тест содержал более 200 шкал и был защищен шкалами валидности от сознательных искажений, в частности, от такого конструкта, как “социальная желательность”, причем кандидат был осведомлен, что в случае сознательных искажений, ему придется повторно отвечать на 566 утверждений, а если и второй раз обнаружатся сознательные искажения, то это будет рассматриваться как отказ от прохождения психодиагностического обследования, с соответствующими выводами.

Психодиагностические модели первоначально были разработаны с целью обнаружения признаков психологической непригодности кандидатов к некоторым видам профессиональной деятельности в правоохранительных органах, поскольку все структуры профотбора были подчинены медицинской службе, однако некоторые модели включали в себя профессионально важные психологические качества. В этой связи разработанные

модели в результате содержательного анализа предикторов оказались бинарными относительно конструкта “пригодности-непригодности” к видам профессиональной деятельности в правоохранительных органах.

Психодиагностическая модель непригодности к оперативно-розыскной деятельности

1. *Оперативно-розыскная деятельность (ОРД)* является основной для служб в которых характерны специфические методы решения оперативно-тактических задач таких, как документирование преступных действий, использование приемов соблюдения конспирации, тактика следственных действий, анализ криминогенных факторов и оперативной обстановки, способы психологического воздействия на людей и установления доверительных отношений, специальные методики оперативно-розыскной деятельности, технические средства использования специальных сил и средств в борьбе с преступностью и др. Пригодность к ОРД оценивалась с помощью предикторов, которыми были дополнительные шкалы теста ММРІ и методы определения свойств нервной системы (по И.П.Павлову), в частности, для измерения “уровня уравновешенности”, использовалась инструментальная методика РДО (реакция на движущийся объект). Было получено следующее уравнение множественной регрессии (Бовин, 2021):

$$D = 0,8583 - 0,0168 * A_p - 0,0242 * F_m + 2,1958 J - 0,0212 * N_d - 0,0272 * P_t' - 0,0355 * S_{c1a} + 0,0125 * P_{DO}, \text{ где:}$$

D – распознающий интегральный показатель; в уравнении знак плюс (+) означает положительную корреляцию предиктора с откликом, знак минус (-) - отрицательную; значения шкал теста нормализованы с помощью стандартной статистической процедуры. Психологическое содержание разработанной модели можно свести к следующему: психологически непригодными к оперативно-розыскной деятельности могут быть кандидаты, для которых характерны:

- повышенный уровень открытой враждебности и сниженный контроль агрессивности (высокие значения шкалы A_p в T- баллах);

- наличие «застревающих» эмоциональных состояний, таких как подавленность, самобичевание, сильная неудовлетворенность собой, аутоагрессия, склонность снимать подавленное состояние алкоголем: (высокие значения F_m);
- эмоциональные затруднения, связанные как с чрезмерным самоконтролем, так и с импульсивностью и неконтролируемым поведением (шкала JR);
- наличие психосоматических и депрессивных форм реагирования в трудных жизненных ситуациях (высокие значения Nd);
- выраженность психостенических черт (шкала Pt');
- отсутствие социальной адекватности, избегания социальных контактов и нежелание сотрудничать и общаться с людьми (шкала Sc1a);
- преобладание тормозных процессов возбуждения в нервной системе над возбудимыми процессами (преобладание замедленных реакций при РДО измерениях).

Значительная выраженность этих качеств, может в совокупности проявиться как **«синдром психологической непригодности» к оперативно-розыскной деятельности**, который по психологическому содержанию достаточно хорошо согласуется с многими характерными чертами, отмеченными непосредственным начальником: неуверенность в себе, пассивность, неточность, ненадежность, несообразительность, неаккуратность, отсутствие пунктуальности, небрежное отношение к оформлению документов, противоречивость, странность, безволие, робость, неумение работать с людьми, плохая перспектива в службе (Бовин, 2018; Бовин, Федорова, 2017).

При оценке точности разработанной модели с помощью таблиц сопряженности (Аптон, 1982) экспертной оценки и прогностического показателя (D) точность определения психологической пригодности равнялась 74%.

Психодиагностическая модель непригодности к профилактической деятельности

Особенность деятельности участкового инспектора полиции состоит в том, что она в наибольшей степени предполагает тесный и постоянный контакт с населением, проживающим на определенной территории и хорошее знание своего участка. Это тем более актуально в настоящее время, когда значительно увеличилась вероятность экстремистских и террористических актов в крупных городах России. Взаимоотношения участкового инспектора с сотрудниками других служб ОВД подобны взаимоотношениям участкового терапевта с врачами узких специальностей. Участковый инспектор может не знать отдельные направления деятельности ОВД так же хорошо, как специалист в этой области (оперуполномоченный УР, БЭП, СОБР и др.), но должен иметь достаточно подробное представление о всех видах деятельности, применительно к правоохранительным вопросам своего участка. Он не специалист определенного направления, а специалист по определенной территории.

Для распознавания психологической пригодности к профилактической деятельности разработана следующая психодиагностическая модель:

$$D = 8,51 - 0,023 * Sc - 0,016 * Pq + 0,022 * D3 - 0,02 * Un + 0,003 * Sc1a - 0,036 * Do - 0,009 * Pt - 0,009 * Sc2b, \text{ где:}$$

D — диагностический показатель психологической пригодности к профилактической службе.

Диагностическая модель, также как и предыдущая, выявляет личностные особенности кандидата, являющиеся противопоказанием к профилактической деятельности. К таким качествам относятся: шизоидность, проявляющаяся в отчужденности, коммуникативных затруднениях и противоречивости поведения (шкала Sc); психологическая предрасположенность к функциональным расстройствам (шкала D3); низкая побудительная способность к целенаправленной деятельности (шкала Un); социальная отчужденность (шкала Sc1a); стремление к доминированию над другими

людьми (шкала Do); тревожность (шкала Pt); недостаток волевого контроля ЭГО (шкала Sc2b).

В этой модели психологические качества кандидатов, в значительной мере являются противопоказанием для профилактической деятельности в ОВД. Точность прогноза, подсчитанного по таблице сопряженности экспертной оценки непосредственного начальника и прогностического показателя **D** равна 80% (Аптон, 1982).

Психодиагностическая модель пригодности к пенитенциарной деятельности

Основной организационной структурой исправительных учреждений является отряд. Количество осужденных в отряде составляет 80-100 человек. Руководство отрядом осуществляет начальник отряда, имеющий высшее или среднее специальное образование.

Специфическим содержанием этой деятельности является организация воспитательной работы с различными категориями осужденных; изучение личности осужденных и психолого-педагогическое взаимодействие с ними; регулирование межличностных и межгрупповых отношений; работа по подготовке осужденных к жизни на свободе; помощь в трудовом и бытовом устройстве; вовлечение осужденных в трудовую деятельность; формирование социально-полезных качеств и навыков; вовлечение в образовательное и профессиональное обучение; проведение профилактической работы среди осужденных по предупреждению преступлений в местах лишения свободы; изучение процессов формирования групп с отрицательной направленностью; проведение обысков, осмотров, досмотров осужденных и применение мер пресечения массовых беспорядков; проведение служебных расследований, дознания и неотложных следственных действий. Значительная часть этих функций возложена на начальников отрядов исправительного учреждения (ИУ). Это своего рода участковый инспектор в исправительном учреждении (Бовин, 1997, 2018).

Психодиагностическая модель имеет следующий вид:

$$D = 60,01 + 0,192 Mf - 0,189 Pd - 0,148 Hs + 0,0055 Hy + 0,003 Sc,$$

где:

D – прогностический показатель; шкалы теста в T-баллах (не нормализована) и расположены по степени уменьшения вклада в распознавания отклика

Mf – мужественности-женственности; **Pd** – импульсивность (в оригинале шкала психопатии); **Hs** – сверхконтроль (шкала ипохондрии); **Hy** – эмоциональной лабильность (шкала истерии); **Sc** – индивидуалистичность (шкала шизофрении).

Наибольший вес в распознавании отношения к службе вносят первые три шкалы, вошедшие в модель (**Mf**, **Pd** и **Hs**), которые имеют наибольшие коэффициенты корреляции с экспертной оценкой.

Лица с доминирующей 5 (**Mf**) шкалой - психологически сложные, интеллектуально-способные, часто дискутирующие на моральные темы, отличающиеся правильностью суждений и здравым смыслом. Это группа лиц с гуманистической направленностью, у которых определенный недостаток черт мужественности, мотивирует выбор мужских профессий, в частности, связанных с военной службой, который носит компенсаторный характер, что способствует их профессиональной успешности. Этим сотрудников высоко оценивают руководители, среди экспертных оценок почти не было низких. Противопоказанием является наличие высоких уровней психотических (шкала **Pd**) и ипохондрических (**Hs**) черт личности, причем при одновременной выраженности в профиле ММРІ обеих шкал, ипохондричность затеняет психопатические черты (Бовин, 2018)

Модель психологической непригодности к экстремальному виду деятельности

Деятельность характерна для, сводных отрядов быстрого реагирования, подразделений специального назначения (спецназ), пожарных, спасателей и других сотрудников МЧС, занятых ликвидацией стихийных бедствий. Общим является деятельность в экстремальных ситуациях, требующих крайнего напряжения психических

и физических ресурсов в условиях противоборства, высокого уровня риска и относительного дефицита времени. Для начальника караула пожарной охраны характерны почти все вышеперечисленные условия экстремальности.

Для диагностики психологической непригодности к экстремальному виду деятельности в пожарной охране разработана следующая психодиагностическая модель:

$$D = 57,94 - 0,17Ne - 0,05Gm - 0,16Pq + 0,08Sc_3 + 0,14Ac - 0,06Hl - 0,01Sc_{2a} + 0,02Hy_4$$

Противопоказанием являются следующие качества:

хроническое состояние эмоционального напряжения, тревоги, неуверенности, вегетативных расстройств (шкала **Ne**);

общая плохая приспособляемость, включающая низкие адаптивные способности личности к неблагоприятным изменениям социальных и профессиональных условий (шкала **Gm**);

плохой самоконтроль эмоциональных состояний, наличие психического дискомфорта, своеобразных переживаний (испуга, чувства нереальности), обострения слуховой чувствительности, наличие словесной навязчивости, мазохистских влечений (шкала **Pq**);

наличие странных сенсорных ощущений: обострение кожной чувствительности, неловкости, шум в ушах, трудности с равновесием (шкала **Sc₃**);

шкала академических достижений отражает способность к обучению, положительно связана с психологической предрасположенностью (шкала **Ac**);

высокие значения шкалы (**Sc_{2a}**); свидетельствуют об озабоченности состоянием здоровья, снижении работоспособности, быстром утомлении, общем ухудшении физического состояния; шкала отрицательно связана с диагностическим показателем; снижение продуктивности умственных процессов (трудности сосредоточения на задаче, плохое понимание прочитанного, жалобы на память);

соматические жалобы, связанными с головными болями, головокружением, ощущением чрезмерного тепла или холода, временным нарушением равновесия (шкала Ну4).

Разработанная диагностическая модель, выявляет психологическую непригодность к экстремальной деятельности и определяет не профессионально важные психологические качества, а психические состояния, связанные с физическим и психическим здоровьем, а также профессионально поражаемые качества сотрудника, работающего в экстремальных условиях деятельности. Недаром Всемирная организация здравоохранения относит профессию пожарного к числу сложнейших профессий на Земле.

Модель психологической пригодности к диспетчерскому виду деятельности в дежурных частях полиции

Дежурные части находятся на переднем крае правоохранительной деятельности, являясь центром оперативного управления силами и средствами в борьбе с преступностью. В дежурные части стекается свыше 90% всех поступивших в ОВД сообщений и заявлений о преступлениях и правонарушениях и обеспечивается оперативное реагирование.

За год в дежурные части доставляется около 10 млн. правонарушителей, в том числе около 3 млн. в связи с подозрением в совершении преступлений.

Дежурные части являются центрами оперативного реагирования ОВД и отслеживают все изменения оперативной обстановки. Значительное число агрессивных и дерзких преступных проявлений (заказные убийства, вооруженные нападения, использование взрывных устройств, захват заложников и др.) требует от сотрудников дежурных частей постоянной оперативно-боевой готовности.

Специфическим содержанием деятельности оперативного дежурного является изучение криминальной ситуации в районе; обеспечение координации и взаимодействия сил и средств ОВД и других правоохранительных органов; организация работы

следственно-оперативных групп по раскрытию преступлений по «горячим следам»; использование оперативных, криминалистических учетов и информационно-поисковых систем в раскрытии преступлений; применение тактических приемов и методов организации работы по пресечению, предотвращению, и раскрытию правонарушений и преступлений; квалификация противоправных действий задержанных лиц; проведение дознания и неотложных следственных действий; профилактическая работа с доставленными и задержанными; рассмотрение предложений, заявлений и жалоб граждан.

Дежурная смена должна полностью владеть оперативной обстановкой, непрерывно собирать, анализировать, обобщать, следить за изменением обстановки, докладывать начальнику органа или самостоятельно принимать решения.

Анализ показывает, что деятельность сотрудника дежурной части полиции является достаточно сложной и предъявляет высокие требования (выше средних) к познавательным процессам (памяти, вниманию, интеллекту), коммуникативным, моторным способностям, эмоциональным и личностным качествам работника.

Регрессионный анализ позволил получить распознающую диагностическую модель психологической пригодности к диспетчерской деятельности в дежурной части полиции, которая представлена в виде уравнения множественной регрессии, содержащего кроме шкал ММРІ тест на запоминание и один из расчетных показателей теста Люшера — коэффициент “личностного баланса” .

$$D=40,13-0,42TM-0,083Ma-0,084Sc1a-0,085Pa-0,26LB-0,17KT$$

Связь диагностического показателя **D** с уровнем профессионализма обратная, т.е. чем больше значение **D**, тем ниже уровень профессионализма и наоборот. **D** изменяется в пределах от 10 до 30; **TM** — количество воспроизведенных смысловых единиц текста на запоминание, показатель лежит в пределах от 0 до 14 единиц; **Ma** — основная шкала ММРІ в Т-баллах — “гипомания”;

Sc1a — социальная отчужденность в Т-баллах (дополнительная шкала ММРІ);

Pa — шкала паранойи;

LB — коэффициент «личностного баланса» по 8-цветовому тесту М. Люшера.

Психологическое содержание диагностической модели сводится к достаточно сложному сочетанию мнемических, интеллектуальных и личностных качеств, которые в совокупности образуют критерий профессиональной пригодности к диспетчерской деятельности. В отличие от вышеприведенных моделей прогностическая данная модель в значительной мере можно отнести к определению психологической пригодности к диспетчерскому виду деятельности в правоохранительных органах.

В максимальном варианте кандидат должен обладать высокими мнемическими способностями (тест на запоминание), высоким уровнем интеллектуальных способностей (высокие показатели по тесту КОТ), доминирование шкалы Ma в профиле ММРІ. Кроме того, профессионально важным качеством личности оказалось наличие определенной социальной отчужденности, изолированности, отсутствие чувства социальной близости, отражаемой дополнительной шкалой методики ММРІ (**Sc1a** — шкала социальной отчужденности).

Это качество личности связано со спецификой деятельности сотрудников дежурных частей. Восприятие большого количества негативной информации формирует такой механизм психологической защиты, как **подавление**, снижающий остроту реагирования на концентрированную информацию о драматических событиях и преступлениях, ежедневно совершаемых в условиях большого города.

Следует учесть, что в дежурную часть в среднем за сутки доставляется около 30 человек, с которыми необходимо провести разбирательство. В дни проведения городских операций в дежурные части доставляется от 40 до 60 человек. Среди задержанных имеются лица с психическими, кожно-венерическими заболеваниями, педикулезом, больные туберкулезом, СПИДом и другими инфекционными заболеваниями, представляющими опасность для работников дежурных частей полиции.

Модель психологической пригодности к административно-надзорной деятельности

Надзорная деятельность связана с контролем общественного порядка на дорогах, улицах, в транспортных средствах. Эта деятельность характерна для патрульно-постовой службы, дорожно-патрульной службы ГИБДД и транспортной полиции. Общим является наблюдение и пресечение нарушений правопорядка в общественных местах. Наиболее многочисленной является патрульно-постовая служба.

Разработанная психодиагностическая модель позволяет оценить психологическую пригодность к надзорной деятельности в ОВД:

$$D = 2,117 + 0,073Age + 0,026Py + 0,032Rc + 0,013Ba + 0,014Ac + 0,010Cp + 0,001Pd + 0,026Hs$$

Критериями пригодности являются:

- наличие определенного жизненного и профессионального опыта (Age);
- интерес к человеку, его переживаниям, способность к эмпатии (Py);
- уверенность в себе, настойчивость, раскованность, способность к противодействию, стремление к сильным впечатлениям (Rc);
- спортивность (Ba);
- способность к усвоению новых знаний, обучению (Ac);
- склонность к соперничеству, противоборству (Cp);
- активная личностная позиция, мотивация достижений, быстрота принятия решений (Pd);
- контроль над агрессивностью, требовательность, социальная направленность интересов (Hs).

Психологическое содержание модели достаточно хорошо согласуется с особенностями профессиональной деятельности сотрудника.

Функция ППС - предупреждение и пресечение преступлений, которая включает: наблюдение за местами наиболее вероятного совершения преступлений, предостережение граждан от совершения противоправных действий; задержание лиц, совершивших

преступление; оказание помощи пострадавшим; установлению свидетелей до прибытия следственно-оперативной группы; охрана места происшествия, обеспечение сохранности следов и доказательств; выявление по приметам, находящихся в розыске преступников, без вести пропавших и других разыскиваемых лиц; особое внимание местам массового скопления граждан; выявление и пресечение нарушений правил торговли; выполнение отдельных поручений следователей, дознавателей и сотрудников криминальной полиции по осуществлению действий, направленных на предупреждение, пресечение и раскрытие преступлений в районе несения службы; при крушениях, авариях, стихийных бедствиях и пожарах принимать меры по спасению людей, оказанию помощи пострадавшим, обеспечению охраны места происшествия и имущества и многие другие обязанности. Особенностью деятельности является выявление нарушений, которых может и не быть за время дежурства. Подобная деятельность напоминает работу оператора автоматизированной системы управления, когда в течение дежурства ничего не происходит, но от напряженного ожидания оператор утомляется несравненно больше, чем от действий в экстремальной ситуации, возникшей в результате аварийной обстановки (Бовин, 1997).

Модель психологической пригодности к охранной деятельности

Основные функциональные обязанности сотрудника вневедомственной охраны можно представить в следующем виде: задержание лиц, пытающихся незаконно вывезти (вынести) материальные ценности с охраняемого объекта; доставление в служебные помещения охраны или в полицию лиц, подозреваемых в совершении правонарушений, связанных с посягательством на охраняемое имущество; досмотр личного досмотра на контрольно-пропускных пунктах, а также досмотр транспортных средств; при авариях, катастрофах, пожарах, стихийных бедствиях и других чрезвычайных событиях принимать необходимые меры по спасению людей и оказанию им первой медицинской помощи, а также по охране имущества, оставшегося без присмотра; под непрерывным контролем держать объекты и квартиры граждан, находящиеся под охраной, и при срабатывании

сигнализации без задержки прибывать на объект охраны, применять физическую силу, специальные средства и огнестрельное оружие, регулируемое соответствующими нормативными документами.

Главный отличительный признак изучаемой профессии - монотонность деятельности, отрицательно влияющая на работоспособность. Однообразие рабочих действий и их многократное повторение накладывает на функциональное состояние сотрудника определенный отпечаток. Часто ее отрицательное влияние проявляется в утрате интереса к выполняемой работе, возникновении гнетущего состояния, переоценке временной продолжительности работы, снижении бдительности. Причиной монотонности в деятельности персонала охраны является длительное осуществление однообразных, простых или несложных операций, не требующих умственных усилий и не дающих положительных эмоций от выполняемой деятельности.

Кроме того, чрезмерное количество поверхностных контактов с людьми в течение дня и полная изоляция в течение ночи являются сильным фактором нервно-психической напряженности.

Важными качествами кандидата на службу в охранные подразделения являются личностные особенности, сформировавшиеся в процессе профессионального развития, представляющие достаточно консервативную систему взаимосвязанных мотивационных, когнитивных, аффективных, установочных и поведенческих качеств, которые с трудом поддаются изменениям в процессе деятельности.

Усредненный профиль сотрудника вневедомственной охраны, полученный на основе обследования 130 человек, представляет собой профиль с доминированием в профиле двух шкал 9 (Ma "гипомании") и 8 (Sc индивидуалистичности).

При сочетаниях значений шкал 89 или $98 \leq 70$ Т-баллов можно сделать предположение об определенной интровертированности и ориентировки на внутренние критерии, при которых отмечаются трудности межличностных контактов.

Психодиагностическая модель предрасположенности к охранной деятельности в ОВД представлено следующим уравнением множественной регрессии:

$$D_p = 53,263 + 0,072 R_e + 0,046 K - 0,171 M_{a1} - 0,057 D_e + 0,126 O_{J_e}$$

Критерием пригодности к охранной деятельности, является совокупность следующих личностных особенностей, выявленных прогностической моделью.

1. Социальная ответственность (долг и преданность социальной группе) (шкала R_e).
2. Положительное самовосприятие своей личности (самовосприятие, удовлетворенность собой) (шкала K).
3. Отсутствие аморальных установок и склонности к правонарушениям (шкала M_{a1}).
4. Отсутствие склонности к делинквентности (шкала D_e)
5. Интеллектуальная эффективность (планомерность и надежность) (шкала J_e).

Модель интеллектуально-мотивационной готовности к обучению в образовательных учреждениях МВД

Одной из проблем, связанных с отбором в образовательные учреждения, является отчисление курсантов из высших образовательных учреждений. Основные причины связаны с грубыми нарушениями дисциплины, такие как самовольные отлучки, систематическое неподчинение, употребление спиртных напитков и совершение противоправных деяний. Как показывают исследования, число ежегодно отчисляемых курсантов представляет собой достаточно стабильную величину, причем с первого курса отчисляется наибольшее количество слушателей. Это может свидетельствовать о недостаточно продуманном выборе профессии, иллюзорном представлении содержательных аспектах деятельности сотрудников ОВД, отсутствии настоящего интереса к выбранной профессии. В иерархии мотивов - мотивы познания и освоения профессии не занимают доминирующего места и свидетельствуют о недостаточной

интеллектуально-мотивационной готовности слушателей к обучению в образовательных учреждениях МВД России.

Чрезвычайно трудной задачей является прогнозирование успешной или неуспешной предстоящей профессиональной деятельности у 19-22-летнего кандидата, которому предстоит еще длительный курс обучения профессии в образовательном учреждении. Естественно, за период обучения происходит взросление, меняются установки, интересы, развиваются способности, приобретаются специфические знания, умения, навыки, изменяется иерархия ценностей, происходит интенсивное становление мировоззрения. Учесть заранее все эти динамические переменные, которые в значительной мере определяют профессиональную успешность, почти невозможно. Поэтому при обследовании абитуриентов основной задачей является определение интеллектуально-мотивационной готовности к обучению в образовательных учреждениях. С целью разработки психологического критерия оценки интеллектуально-мотивационной готовности к обучению сотрудниками Центральной научно-исследовательской психофизиологической лаборатории МВД было проведено психодиагностическое обследование курсантов оперативно-розыскного и оперативно-экономического профиля с использованием достаточно надежных и валидных психологических методик таких, как ММРІ, прогрессивные матрицы Равена, личностный ориентационный опросник (ЛОО), цветовой тест М. Люшера, широко используемых психологами образовательных учреждений.

Основной задачей исследования был поиск психологических предикторов, позволяющих прогнозировать академическую успеваемость. Дополнительно использовались показатели учебной успеваемости в общеобразовательной средней школе и результаты вступительных экзаменов.

С помощью множественной регрессии была получена диагностическая модель интеллектуально-мотивационной готовности к обучению, которую можно использовать для отбора абитуриентов.

Диагностическое уравнение для оценки прогностической академической успеваемости абитуриента ВШМ имеет следующий вид:

$$D = 6.413 + 0.0372 Ra + 0.683E_x + 0.495 A + 0.254Loz - 0.0196Ag - 0.0187H1 - 0.0198Hs - 0.0179L, \text{ где:}$$

D — диагностический показатель, прогнозирующий интеллектуально-мотивационную готовность к обучению;

Ra — результат тестирования по интеллектуальному тесту «Прогрессивные матрицы Равена» (общее количество правильно решенных задач за 20 минут);

E_x — средний балл абитуриента по результатам сданных вступительных экзаменов при поступлении;

A — средний балл аттестата абитуриента;

Loz — результаты тестирования по шкале «направленность на задачу» личностного ориентационного опросника (ЛОО);

Ag — результат в Т-баллах по дополнительной шкале ММРІ «зрелость»;

H1 — результат в Т-баллах по дополнительной шкале ММРІ «фактор беспокойства о здоровье»;

Hs — результат в Т-баллах по первой основной шкале ММРІ «ипохондрия»;

L — результат в Т-баллах по шкале «ложь» СМИА.

Из уравнения следует, чем выше значения диагностического показателя, тем выше интеллектуально-мотивационная готовность к обучению, определяемая совокупностью предикторов, которые вносят различный вклад в диагностический показатель **D**. Для оценки точности прогноза, показатель **D** с использованием таблиц сопряженности сравнивался со средними значениями экзаменационных оценок курсантов, полученными за весь период обучения в высшей школе. Экзаменационные оценки и диагностические показатели **D** переводились в 9-бальную шкалу. Прогноз с помощью уравнения множественной регрессии позволил с точностью 0,25 балла, при переводе в 5-ти бальную шкалу, предсказать академическую успеваемость курсанта, которая является важным

фактором его интеллектуально-мотивационной готовности к обучению в Высшем образовательном учреждении МВД (Бовин, 1997, 2018).

ВЫВОДЫ

1. Профессиональный отбор в правоохранительные органы до сих пор ориентирован на социально-правовой и медицинский аспекты отбора кандидатов на службу. Существующая классификация служб системы МВД России по 4 группам предназначения в значительной мере произвольна, не имеет достаточно ясного основания для классификации и, что самое главное, не учитывает содержательных различий в профессиональной деятельности. Так, в первую группу предназначения объединены сотрудники управлений и отделов по организованной преступности, патрульно-постовая служба, сотрудники охраны, водители, кинологи. Разнородны по содержанию профессиональной деятельности и остальные группы предназначения. Возможно, что эта классификация в какой-то мере удовлетворяет требованиям медицинского отбора, учитывающего тяжесть и напряженность труда, однако не может служить основанием для психологической классификации профессий в системе МВД. Кадровая и медицинская службы, справедливо считают, что их задача состоит в определении социальной и медицинской годности или непригодности к службе кандидатов, а успешность в службе — задача командиров подразделений, где будет служить сотрудник. Поэтому клинические психологи с успехом выполняют эту вспомогательную функцию. При таком подходе игнорируется оценка психологической предрасположенности к широкому спектру профессиональной деятельности в правоохранительных органах. Поэтому кандидат, который по своим характерологическим и личностным особенностям не пригоден к оперативно-розыскной деятельности, но стремится стать сыщиком под влиянием фильмов или художественной литературы, зачисляется в оперативные подразделения. Вскоре выясняется, что он непригоден к оперативной деятельности и ему поручают второстепенную работу. То же самое можно сказать о профилактической

деятельности участкового инспектора, характеризующегося отчужденностью, коммуникативными затруднениями, тревожностью, сниженной активностью. Другими словами, отсутствие профессионально важных качеств у кандидата способствует возникновению у него неудовлетворенности собой, аутоагрессии, функциональных расстройств, снижением работоспособности и стремлением поменять профессию.

2. Разработанные психодиагностические модели “пригодности — непригодности” в определенной степени решают проблему перемещения из службы в службу и текучести кадров, способствующих значительному некомплекту личного состава в правоохранительных органах. Разработанные модели достаточно удачно вписываются в современную потребность внедрения искусственного интеллекта во все области жизни общества, тем более что внедрение моделей не потребует дополнительных затрат. Методика ММРІ является обязательной при обследовании кандидатов во многие службы, поэтому необходимо разработать лишь компьютерную программу распознавания склонности к определенному виду деятельности в правоохранительных органах.
3. Существующий профессиональный отбор в правоохранительные органы, представляет собой сложную трехуровневую систему, включающую социально-правовой, медицинский и психологический аспекты отбора. В отличие от первых двух, психологический аспект профессионального отбора носит рекомендательный характер и, по сути дела, выполняет вспомогательную функцию — помочь кадровой и медицинской службам в выявлении противопоказаний, препятствующих службе в особых условиях деятельности правоохранительных органов.
4. Вспомогательная функция психолога реализуется во многих прикладных областях. В инженерной психологии при конструировании информационных моделей главной фигурой является конструктор, которому нужно помочь в компоновке информационной системы управления и органов управления объектом. В школе

психолог является лишь помощником педагога, который осуществляет основные функции — обучение и воспитание учащихся. В исправительных учреждениях практический психолог является участником исправительного процесса, в котором основная нагрузка ложится на начальника отряда, осуществляющего основную работу по организации и проведению всего комплекса мероприятий с осужденными. В профессиональном отборе в правоохранительные органы психолог также не главная фигура, принимающая решение о профессиональной пригодности кандидата к службе. Функция психолога рекомендательная в отличие от жесткой формулировки “годен — не годен”, которая характерна для медицинского работника или сотрудника кадрового подразделения.

5. Однако у психолога, кроме вспомогательной функции, возможен и самостоятельный аспект деятельности в структуре профессионального отбора. Лояльному, соматически и психически здоровому кандидату всегда можно найти вид деятельности в правоохранительных органах, отвечающей его способностям и психологическим качествам. В этом случае процедура психодиагностического обследования приобретает уже самостоятельную функцию распределения персонала. Таким образом, психолог может переформулировать классический вопрос профессионального отбора «Кто из множества кандидатов наиболее подходит на конкретную должность?» в вопрос “Какой вид деятельности наиболее подходит кандидату на службу в правоохранительные органы?”

ЛИТЕРАТУРА

- Аптон Г. Анализ таблиц сопряженности / пер. Ю.П. Адлер. М.: Финансы и статистика.1982. 143с.
- Бовин Б.Г. Психологическая пригодность к службе в правоохранительных органах. М.: Юрлитинформ. 2018. 360 с.
- Бовин Б.Г. Концепция профессионального отбора на службу в правоохранительные органы // Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: профессионально-психологический отбор: Сборник докладов по материалам VII Международной межведомственной научно-практической

конференции, Нижний Новгород, 17 ноября 2022 года. Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2023. – С. 11-21.

Бовин Б.Г. Профессионально важные личностные качества руководителей исправительных учреждений // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2018. № 6. С. 6-12.

Бовин Б.Г. Психологическая модель профессиональной пригодности к оперативно-розыскной деятельности // Психология и право. 2021. Том 11. № 4. С. 126–137. DOI: 10.17759/psylaw.2021110409

Бовин Б.Г., Федорова Е.М. Критерии психологической пригодности сотрудников к службе в оперативных подразделениях ФСИН России // Оперативно-розыскное, процессуальное и криминалистическое обеспечение деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы : Сборник материалов круглого стола, Москва, 31 мая 2017 года. Москва: Федеральное казенное учреждение Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации, 2017. С. 495-500.

Бовин Б.Г., Федорова Е.М. Психодиагностика психологической готовности кандидатов к управленческой деятельности в исправительных учреждениях // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика, 2019. Т. 16. №3. С. 416-434. DOI 10.22363/2313-1683-2019-16-3-416-434

Геллерштейн С.Г. К вопросу о профессиональной типологии // Психотехника и психофизиология труда. 1930. № 6. С. 489-502;

Канеман, Д. Думай медленно... Решай быстро. Пер. с англ. А. Андреева, Ю. Деглинаой, Н. Парфеновой; под ред. А. Турова. М.: АСТ, 2017. 656 с.

Первин Л., Джон О. Психология личности. Психология личности: Теория и исследования / пер с англ. М. С. Жам-кочьян под ред. В. С. Магуна М.: Аспект Пресс, 2001. 607 с.

Психология служебной деятельности : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией А. В. Кокурина, В. Е. Петрова, В. И. Екимовой, В. М. Позднякова. Москва : Издательство Юрайт, 2025. 375 с

Собчик Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИА. СПб.: Речь. 2000. 219 с.

Уилан Ч. Голая статистика. Самая интересная книга о самой скучной науке / Пер. с англ. И. Веригина. М.: Издательство “Манн, Иванов, Фербер”. 2016. 352 с.

Шулер Х. Отбор персонала // Иностранная психология. 1994. Т2. №1(3). С. 35-43.

Dahlstrom W.G., Welsh G.S. An MMPI Handbook. A Guide to Use in Clinical Practice and Research. Minneapolis: University of Minnesota Press. 1960. 559 p.

Hathaway S., McKinley J. Basic reading on the MMPI in psychology and medicine. Minneapolis: University of Minnesota Press. 1956. 656 p.

Статья поступила в редакцию: 15.01.2025. Статья опубликована: 23.03.2025.

PSYCHODIAGNOSTIC MODELS OF SUITABILITY FOR SERVICE IN LAW ENFORCEMENT AGENCIES

© 2025 Boris G. Bovin

*PhD in Psychology, Docent, Leading Researcher, Federal State Institution Research Institute
of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia
e-mail: bovinbg@yandex.ru*

The article presents models of psychological suitability of candidates accepted in various structures of law enforcement agencies. The main stages of professional selection are socio-legal, consisting in checking the candidate's compliance with certain socio-demographic, legal and moral-ethical norms, and medical selection, aimed at identifying obvious or hidden pathology that prevents the implementation of professional activities. The psychological aspect of professional selection is largely oriented to assist the medical service, as clinical tests and instrumental psychophysiological techniques are widely used in the selection process. The personnel and medical services rightly believe that their task is to determine a candidate's suitability or not for service, while success in service is the task of the commanders of the units where the officer will serve. An independent aspect of psychological selection in mass professions, which include such law enforcement agencies of Russia as the Ministry of Internal Affairs, Ministry of Emergency Situations, Federal Penitentiary Service, in addition to the

auxiliary function, formulates the question - what kind of activity is the most suitable for a particular candidate. The article presents a brief characteristic of the main types of activities in law enforcement agencies and proposes the thesis that a loyal, somatically and mentally healthy candidate who has successfully passed the personnel study and medical examination can be recommended the type of activity that best suits his abilities and personal qualities. The article presents models of psychological suitability of candidates for various types of activities in law enforcement agencies. The models are based on the application of the Russian-language version of the MMPI test, which is a mandatory technique in the psychodiagnostic examination of candidates; expert assessment of professional success of employees of various services and the use of multiple regression, which allows, with a certain probability, to predict the psychological suitability for a particular type of activity in law enforcement agencies.

Key words: law enforcement agencies, selection, types of activities, expert evaluation, tests, suitability model.

REFERENCES

- Apton, G. (1982). *Analiz tablic soprijazhennosti [Analysis of contingency tables]*. Yu.P. Adler (Trans.). Moscow: Finansy i statistika. Publ. (in Russian).
- Bovin, B.G. (2018). *Psichologicheskaja prigodnost' k sluzhbe v pravoohranitel'nyh organah [Psychological fitness to serve in law enforcement agencies]*. Moscow: Jurlitinform. Publ. (in Russian).
- Bovin, B.G. (2023). *Koncepcija professional'nogo otbora na sluzhbu v pravoohranitel'nye organy [The concept of professional selection for service in law enforcement agencies]*. Proceedings from Actual problems of psychological practice in power structures: professional-psychological selection: *VII Mezhdunarodnaja mezhvedomstvennaja nauchno-prakticheskaja konferencija Nizhnij Novgorod, 17 nojabrja 2022 goda [VII International Interdepartmental Scientific and Practical Conference. Nizhny Novgorod, November 17, 2022]*. (pp. 11-21). Nizhnij Novgorod: Nacional'nyj issledovatel'skij Nizhegorodskij gosudarstvennyj universitet im. N.I. Lobachevskogo. (in Russian).
- Bovin, B.G. (2018). *Professional'no vazhnye lichnostnye kachestva rukovoditelej ispravitel'nyh uchrezhdenij [Professionally important personal qualities of heads of correctional institutions]*. *Vedomosti ugolovno-ispolnitel'noj sistemy [Vedomosti of the penal and correctional system]*. № 6. 6-12. (in Russian)
- Bovin, B.G. (2021). *Psichologicheskaja model' professional'noj prigodnosti k operativno-rozysknoj dejatel'nosti [Psychological model of professional suitability for operational and investigative activity]*. *Psichologija i pravo [Psychology and Law]*. 11(4). 126–137. (in Russian). DOI: 10.17759/psylaw.2021110409

- Bovin, B.G., & Fedorova, E.M. (2017). Kriterii psihologicheskoj prigodnosti sotrudnikov k sluzhbe v operativnyh podrazdelenijah FSIN Rossii [Criteria of psychological suitability of employees to serve in operational units of the Federal Penitentiary Service of Russia]. Proceedings from Operative-search, procedural and forensic support of the activities of institutions of the penal system: *Kruglyj stol, Moskva, 31 maja 2017 goda* [Round table, Moscow, May 31, 2017]. (pp. 495-500). Moscow: Federal'noe kazennoe uchrezhdenie Nauchno-issledovatel'skij institut Federal'noj sluzhby ispolnenija nakazanij Rossijskoj Federacii (in Russian).
- Bovin, B.G., & Fedorova, E.M. (2019). Psihodiagnostika psihologicheskoj gotovnosti kandidatov k upravlencheskoj dejatel'nosti v ispravitel'nyh uchrezhdenijah [Psychodiagnosis of psychological readiness of candidates for managerial activity in correctional institutions]. *Vestnik Rossijskogo universiteta družhby narodov. Serija: Psihologija i pedagogika* [Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia. Series: Psychology and Pedagogy]. 16(3). 416-434 (in Russian). DOI 10.22363/2313-1683-2019-16-3-416-434
- Gellershtejn, S.G. (1930). K voprosu o professional'noj tipologii [On the issue of professional typology]. *Psihotehnika i psihofiziologija truda* [Psychotechnics and psychophysiology of labor]. 6. 489-502. (in Russian).
- Kahneman, D. (2013). *Thinking, fast and slow*. N.Y.: Farrar, Straus & Giroux. (Russ. ed.: Kahneman, D. *Dumaj medlenno... Reshai bystro*. Moscow: AST, 2017. 656 p.).
- Pervin, L., & Dzhon, O. (2001). *Psihologija lichnosti*. [Psychology of personality]. M. S. Zham-koch'jan (Trans.). Moscow: Aspekt Press. (in Russian).
- Kokurina, A.V., Petrova, V.E., Ekimovoj, V.I., Pozdnjakova, V.M. (Eds.). (2025). *Psihologija sluzhebnoj dejatel'nosti: uchebnik i praktikum dlja vuzov* [Psychology of service activity: textbook and practice for universities]. Moskva: Jurajt. Publ. (in Russian).
- Sobchik, L.N. (2000). *Standartizirovannyj mnogofaktornyj metod issledovanija lichnosti SMIL* [Standardized multifactorial method of personality research SMIL]. Sankt-Petersburg: Rech' Publ. (in Russian).
- Wheelan, Ch. (2014). *Naked statistics: Stripping the dread from the data*. N.Y.: W.W. Norton & Co. Publ. (Russ. ed.: Wheelan, Ch. *Golaya statistika. Samaya interesnaya kniga o samoy skuchnoj nauke*. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber Publ., 2016. 352 p.).
- Shuler, X. (1994). Otbor personala [Staff selection]. *Inostrannaja psihologija*. [Foreign Psychology]. 2. 1(3). 35-43. (in Russian).

Dahlstrom, W.G., & Welsh, G.S. (1960). *An MMPI Handbook. A Guide to Use in Clinical Practice and Research*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Hathaway, S., & McKinley, J. (1956). *Basic reading on the MMPI in psychology and medicine*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

The article was received: 15.01.2025. Published online: 23.03.2025.

Библиографическая ссылка на статью:

Бовин Б.Г. Психодиагностические модели пригодности к службе в правоохранительных органах // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2025. Т. 10. № 1. С. 59–93. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2025_34_1_003

Bovin B.G. (2025). Psihodiagnosticheskie modeli prigodnosti k sluzhbe v pravoohranitel'nyh organah [Psychodiagnostic models of suitability for service in law enforcement agencies]. Institut Psikologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]. 10(1). 59–93. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2025_34_1_003

Адрес ссылки <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document1086.pdf>