

## Психологическая модель профессиональной пригодности к оперативно-розыскной деятельности

**Бовин Б.Г.**

Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России (ФКУ НИИ ФСИН России), г. Москва, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9255-7372>, e-mail: [bovinbg@yandex.ru](mailto:bovinbg@yandex.ru)

Цель работы заключалась в разработке критериев определения психологической готовности кандидатов в оперативные службы правоохранительных органов. Выборку составили 114 сотрудников органов внутренних дел (стаж работы не менее 2 лет). Методики исследования: СМИЛ; психофизиологические методики; для оценки профессиональной успешности на основе факторного анализа 55 поведенческих качеств оперативника, отмеченных непосредственными начальниками, был разработан профессиональный профиль сотрудника, включающий следующие факторы: «Уровень профессионализма», «Конфликтность», «Физическое развитие», «Доступность», «Самоконтроль», «Интеллект». Основной задачей было распознавание фактора «Уровень профессионализма» с помощью психодиагностических параметров. Эта задача была решена с помощью использования множественного линейного регрессионного анализа. С использованием матрицы сопряженности экспертной оценки и прогностического показателя регрессии оценивалась точность распознавания, которая оказалась высокой при распознавании высокой экспертной оценки с помощью тестирования. Разработанная модель предназначена лишь для отбора лучших оперативных сотрудников.

**Ключевые слова:** готовность к ОРД, уровень профессионализма, экспертные оценки, психодиагностика, модель распознавания.

**Для цитаты:** Бовин Б.Г. Психологическая модель профессиональной пригодности к оперативно-розыскной деятельности [Электронный ресурс] // Психология и право. 2021. Том 11. № 4. С. 126—137. DOI:10.17759/psylaw.2021110409

## Psychological Model of Professional Fitness for Investigative Activities

**Boris G. Bovin**

Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9255-7372>, e-mail: bovinbg@yandex.ru

The research work was aimed at developing the criteria for identifying candidates' professional fitness for operational services of law enforcement. The sample comprised of 114 internal affairs officers (with 2 or more years of service). Research methods: standardized method of personality research, psychophysiological techniques; in order to evaluate an operational officer's professional effectiveness on the basis of a factor analysis of 55 behavioral qualities of an operative noted by immediate supervisors, the professional profile of the employee including the following factors was developed: 'professional level', 'proneness to conflict', 'physical development', 'availability', 'self-control', and 'intelligence'. The primary goal was to identify the 'professional level' factor using psychodiagnostic parameters. This task was accomplished through multiple linear regression analysis. With the help of adjacency matrix of expert evaluation and predictive index of regression, the identification accuracy was assessed. It turned out to be high when identifying the high expert evaluation through testing. The model developed is only intended for selecting the best operational officers.

**Keywords:** fitness for investigative activities, professional level, expert evaluation, psychological evaluation, identification model.

**For citation:** Bovin B.G. Psychological Model of Professional Fitness for Investigative Activities. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2021. Vol. 11, no. 4, pp. 126—137. DOI:10.17759/psylaw.2021110409 (In Russ.).

### Введение

Проблема профессиональной пригодности специалистов не является новой, она получила к себе достаточно пристальное внимание в литературе [например: 2; 3; 4; 5; 7 и др.]. В практику внедрены и активно используются различные технологии оценки профессиональной пригодности специалистов [4; 5]. Наряду с этим остаются неразрешенные вопросы, а практика отбора специалистов неизбежно предъявляет дальнейшие требования и формулирует новые запросы. На один из таких вызовов и попытаемся ответить в настоящей работе. В фокусе нашего внимания окажется психологическая модель профессиональной пригодности сотрудников. Оперативно-розыскная деятельность (ОРД) является основной для сотрудников целого ряда подразделений, в частности: уголовного розыска, оперативно-поисковых управлений, подразделений по борьбе с экономическими преступлениями, с незаконным оборотом наркотиков, оперативных сотрудников исправительных учреждений и

других федеральных служб. Несмотря на различные объекты и условия оперативной работы, можно заметить определенное сходство целей и задач: пресечение криминальной деятельности и задержание преступника; сходство оперативных методов (например, конспирация, оперативное наблюдение, документирование, следственные действия, приемы установления доверительных отношений и психологического воздействия, методы агентурной работы, разработка операций задержания преступника и другие специальные методы, используемые в оперативной работе, включая и технические средства).

*Целью работы* является разработка диагностического критерия психологической готовности к оперативной работе в правоохранительных органах.

Профессиональная деятельность оперуполномоченного оперативных подразделений принадлежит к разряду «сложных» профессий, предъявляющих достаточно высокие психологические и психофизиологические требования к кандидату [6].

Обязанности оперуполномоченного заключаются в реализации ОРД, «...осуществляемой, гласно и негласно, путем проведения оперативно-розыскных мероприятий в целях защиты жизни, здоровья, прав и свобод личности, собственности, безопасности общества и государства от преступных посягательств», определены Федеральным законом РФ «Об оперативно-розыскной деятельности» [11].

Для решения перечисленных задач органами, осуществляющими ОРД, в соответствии с правилами конспирации применяются: опрос граждан, наведение справок, сбор образцов для сравнительного исследования, проверочная закупка, исследование предметов и документов, наблюдение, отождествление личности, обследование помещений, зданий, сооружений, участков местности и транспортных средств, контроль почтовых отправлений, цензура корреспонденции осужденных, прослушивание телефонных переговоров, снятие информации с технических каналов связи, оперативное внедрение, контролируемая поставка, оперативный эксперимент [6].

ОРД можно представить в виде набора определенных, иногда даже разрозненных, действий: опрос различных категорий людей (сюда входят жертвы преступления, свидетели, подозреваемые, эксперты и другие лица, имеющие отношение к подготовке или совершению преступления); оперативное наблюдение; наведение справок и получение информации из различных источников; обыски; выемки; подготовка операций; задержание; проведение дознания и другие многочисленные действия. И все же эти действия в совокупности составляют определенную структуру ОРД, которая является одним из видов экстремальной деятельности, требующей от сотрудников неординарных способностей и личностных качеств. Обладание этими способностями и качествами позволяет добиться успешной профессиональной самореализации кандидата в оперативные службы. При этом наиболее важными являются: психологическая устойчивость; толерантность к экстремальным воздействиям; способность решать оперативные задачи в ситуациях, характеризующихся высокой степенью личного риска и опасности для жизни; постоянной готовностью к ситуациям физического противостояния с преступниками; в тоже время повышенной ответственностью за свои действия, несмотря на то, что эта деятельность связана с асоциальным и криминальным контингентом.

Необходимые профессионально важные личностные качества могут быть представлены следующим образом: когнитивные способности, включающие устойчивость внимания при оперативном наблюдении; хорошая память, связанная с необходимостью запоминания

большого количества разнообразной информации; интеллектуальная находчивость при принятии решений в условиях дефицита времени; способность к прогнозированию развития событий в экстремальной ситуации и условиях информационной неопределенности; хорошо развитые вербальные способности.

К другим профессионально важным качествам относятся артистические способности, связанные с умением выдавать себя за представителей различных социальных и профессиональных типов, скрывая при этом истинные намерения; умение оказывать психологическое воздействие при дознании, опросе свидетелей и рекрутировании агентов.

Мотивом выбора профессиональной деятельности, связанной с оперативной работой, является стремление к интересной, нестандартной работе, желание проверить себя, повысить самооценку; таким образом, выбор профессии в значительной мере определяется компенсационным механизмом психологической защиты.

Стоит отметить, что профессиональная деятельность сотрудника при этом регламентирована законодательством и воинской дисциплиной, что накладывает определенные ограничения на исполнение сложной и опасной деятельности.

Итак, профессиональная деятельность оперуполномоченного позволяет сотруднику заниматься интересным делом, реализовать возможность развития психологических качеств, осознавать смысл своего существования, испытывать чувство самоуважения, получать удовлетворение от повседневных профессиональных обязанностей, несмотря на значительное количество негативных моментов, обусловленных спецификой деятельности.

Среди отмеченных профессиональных ценностей наиболее высокие оценки получили те из них, которые способствуют процессу самоактуализации личности, свидетельствуют о наличии переживания смысла собственного существования, отражают потенциальные возможности личностного роста. Поэтому активное стремление к самореализации является значимым показателем мотивационной готовности к службе в оперативных подразделениях ОВД [5].

Специалисты по ОРД предлагают, с определенной долей условности, подразделять успешных оперуполномоченных на две категории [5]. К первой из них относят тех сотрудников, для кого характерен неторопливый, методичный подбор и анализ значительного количества информации в соответствии с привычным алгоритмом. Ко второй — тех, которые используют иную стратегию, а именно: интуитивно определяют вероятность возможных вариантов, что позволяет им значительно ограничить зону поиска; как следствие, такие сотрудники быстрее выходят на так называемую «финишную прямую», хотя вероятность совершения ошибки при этом оказывается выше, чем у представителей первой категории.

Существует, однако, и еще одна категория сотрудников. К ней относятся те оперуполномоченные, которые не способны успешно осуществлять оперативно-поисковые мероприятия. Их приходится использовать для оформления мотивированных отказов в возбуждении уголовных дел и других функций вспомогательного характера. Людей, принадлежащих к этой категории сотрудников, отличает сниженная мотивация достижения и невысокий, по сравнению с большинством сотрудников, интеллектуальный уровень.

Семейная ситуация оперативных сотрудников характеризуется высоким процентом разводов, что отчасти связано с условиями выполняемой ими деятельности, а именно: ненормированным рабочим днем, спецификой оперативно-служебной деятельности

криминальной полиции, требующей от человека полной включенности. Частые стрессовые ситуации, выпадающие на долю оперуполномоченного сотрудника, способствуют возникновению так называемого «смещенного конфликта» в отношении членов семьи. Кроме того, не стоит забывать, что деятельность сотрудника сопряжена с высоким уровнем конфиденциальности, что накладывает запрет на возможность поделиться с членами семьи своими проблемами, переживаниями, опасениями и мыслями.

Изучение кандидатов, желающих служить в ОВД, показывает, что значительное число кандидатов, проходящих обследование в центрах психодиагностики, даже лиц с юридическим образованием, имеют представление об оперативной работе, сложившееся под влиянием детективных фильмов и литературы. Многие из них оказываются впоследствии непригодными к ОРД, однако, не имея противопоказаний по состоянию здоровья, были приняты на службу в оперативные подразделения, куда они и стремились попасть. В лучшем случае они выполняют вспомогательные функции, переводятся в другие службы или увольняются из ОВД по так называемым отрицательным мотивам (нарушение дисциплины, служебное несоответствие, совершение преступления) [2].

В связи с этим была предпринята попытка разработать психологические критерии противопоказаний к оперативной работе, поскольку ОРД можно отнести к категории деятельности с особыми требованиями к личностным качествам кандидатов.

### **Построение модели**

Изучение профессиональной пригодности к ОРД проводилось на 114 сотрудниках оперативных служб из различных подразделений ОВД (в возрасте от 20 до 40 лет, с высшим образованием, прослуживших в оперативных службах не менее 2 лет). Экспертами выступили непосредственные начальники оперативных сотрудников, хорошо знавшие своих подчиненных. Им предлагалось оценить подчиненного по 55 биполярным характеристикам (например: активный-пассивный, совестливый-циничный, сдержанный-вспыльчивый и др.), используя 7-балльную шкалу.

Факторный анализ позволил выявить следующие факторы: профессионализм, конфликтность, лидерство, физическое развитие, доступность, самоконтроль, интеллектуальность [2;3].

Для психодиагностики использовался Миннесотский многофакторный личностный опросник (ММРІ) [12; 13], как правило являющийся основным диагностическим инструментом при поступлении в различные правоохранительные органы. Инструментом, который в некотором смысле едва ли имеет достойных конкурентов по многомерности анализа личности [14].

Опросник содержит 566 утверждений, структурированных по 13 основным и 198 дополнительным шкалам. Русскоязычная версия разработана Л.Н. Собчик под названием «Стандартизированный метод исследования личности» [8; 9]. Кроме того использовался комплекс психофизиологических методик, измеряющих характеристики вегетативной нервной системы [2;3].

Дополнительные шкалы фиксировали следующие особенности личности: социально-экономический статус, склонность к симуляции/диссимуляции при проведении тестирования, мыслительные способности и способности к обучению, адаптивность к трудным условиям, характер контакта с реальностью, тревожность, уровень враждебности к

окружающему миру, склонность к психотическому или невротическому типу реагирования, возбудимость, эмоциональный контроль, направленность сексуального интереса, склонность к алкоголизму и другие качества личности, имеющие отношение к психологической пригодности к оперативной деятельности. Некоторые дополнительные шкалы позволяли выявить неосознаваемые, глубинные слои психики [12; 13].

Психологическую пригодность к оперативной деятельности представляется возможным оценивать на основе модели множественной регрессии [10], в которую вошли значения 6 дополнительных шкал ММРІ и значение единственного психофизиологического показателя, измеряющего преобладание возбудимых/тормозных процессов в ЦНС.

В качестве внешнего критерия использовался показатель, полученный в результате факторного анализа, вышеупомянутых 55 экспертных оценок и обозначенный как «Уровень профессионализма». В него вошли высоко коррелирующие между собой экспертные оценки: профессиональные знания, умение работать с людьми, способность к оперативной работе, сообразительность, увлеченность, правдивость, надежность, активность, уверенность в себе, положительное отношение к работе, хорошая перспектива по службе, составляющие положительный полюс фактора «Уровень профессионализма». Низкий уровень фактора характеризуется противоположными поведенческими характеристиками: плохое знание дела, неумение работать с людьми, неспособность к оперативной работе, несообразительность, равнодушие, лживость, ненадежность, пассивность, неуверенность в себе, негативное отношение к работе, плохая перспектива в служебной карьере.

Наибольший вклад в распознавание фактора «Уровень профессионализма» внесли дополнительные шкалы опросника и инструментальная психофизиологическая методика РДО. Основные 13 шкал теста были представлены в общей матрице показателей, однако они не вошли в прогностическую модель.

Можно предположить, что интерпретация основных шкал связана с оптимальностью, т. е. очень низкие и высокие значения шкал оцениваются негативно, другими словами, носят нелинейный характер, а для построения модели использовалась линейная множественная регрессия, в то время как у дополнительных шкал интерпретация линейная — чем выше уровень шкалы, тем более выражен признак.

Уровень фактора распознавался с помощью психодиагностической модели [2]:

$$D = 0,8583 - 0,0168 * Ap - 0,0242 * Fm + 2,1958 JR - 0,0212 * Nd - 0,0272 * Pt' - 0,0355 * Sc1a + 0,0125 * РДО$$

Рассмотрим составляющие модели.

**D** — распознающий интегральный показатель, являющийся отражением взаимодействия (компенсации или усиления) различных психологических качеств личности, способствующих или препятствующих профессиональному развитию. Его величина определяется входящими в уравнение параметрами. Чем выше значение D, тем выше оценка уровня профессионализма.

**Ap** — дополнительная шкала СМІЛ, входящая в приложение к руководству по ММРІ и имеющая название «приспособление к заключению». Шкала была разработана для идентификации заключенных, регулярно нарушающих правила (драки, нападения на охрану, бунт и пр.). Эта шкала является мерой контроля агрессивности. В уравнении коэффициент

при этой шкале имеет отрицательный знак (высокий уровень открытой агрессивности отрицательно коррелирует с уровнем профессионализма, является негативным прогностическим признаком). Шкала слабо коррелирует с другими дополнительными шкалами опросника, т. е. в определенном смысле является изолированной шкалой.

**Fm** — дополнительная шкала опросника отрицательно коррелирует с фактором профессионализма (D). Эта шкала предназначена для выявления суицидальных импульсов в структуре личности. Шкала выявляет тенденцию к самобичеванию, необоснованное принятие на себя вины, удовлетворение от наказания. Положительно коррелирует со шкалами: «Сексуальное отклонение», «Недостаток эго», «Психопатические отклонения», «Самоотчуждение», «Невротизм», «Внутренняя плохая приспособляемость», «Зависимость», «Мрачность», «Алкоголизм»; отрицательно коррелирует со шкалами: «Возможности к преподаванию», «Потенциальные возможности к аспирантуре», «Академические достижения», «Социально-экономический фактор», «Самоудовлетворенность». Несмотря на корреляции, эти шкалы не вошли в уравнение множественной регрессии, поскольку их вклад в распознавание диагностического показателя D, меньше, чем вклад вошедшей шкалы, с которой они коррелируют. Эта шкала измеряет аффективные качества: неуверенность, чрезмерная тревожность, постоянное чувство вины, подавленность, сильная неудовлетворенность собой, склонность снимать подавленное состояние алкоголем, низкая способность к обучению. Выраженность этой дополнительной шкалы является одним из негативных признаков, снижающих успешность работы в оперативных подразделениях ОВД.

**JR** — дополнительная шкала опросника «отношение интернализации» выявляет определенные эмоциональные затруднения, связанные со стрессовыми состояниями. Положительно коррелирует с диагностическим показателем. Умеренная выраженность шкалы JR может свидетельствовать об озабоченности, осторожности, требовательности к себе, интроспективности, терпеливости, сознательности и ответственности, что положительно отражается на профессиональной адаптации к оперативному виду деятельности. Низкие значения JR свидетельствуют о нежелании подчиняться, склонности к конфликтам, отсутствии сдержанности, упрямстве, бунтарском стиле поведения, тенденции быть в центре внимания, что является психологическим противопоказанием к работе в оперативных подразделениях.

**Nd** — дополнительная шкала «Нейродермит». Шкала измеряет склонность к психосоматическому реагированию. С фактором «Профессионализм» коррелирует отрицательно, высокие значения шкалы свидетельствуют о склонности к психосоматическим и депрессивным формам реагирования в трудных жизненных ситуациях, что является негативным прогностическим признаком для кандидатов в оперативные службы.

**Pt'** — дополнительная шкала «Чистая психастения» носит уточняющий характер основной шкалы Pt (психастения) и отрицательно связана с уровнем профессионализма. Высокие значения шкалы снижают диагностический показатель D.

**Scla** — дополнительная шкала «Социальная отчужденность»; отрицательно связана с диагностическим показателем D; шкала отражает такие психологические качества, как затруднения в доступности и социальных контактах, отсутствие чувства социальной близости с другими людьми, изолированность, дистанцированность, невозможность выразить свои ощущения или описать свои затруднения. Положительная связь шкалы обнаружена с дополнительными шкалами «Алкоголизм», «Тревога», «Диссимуляция»,

«Эскапизм», «Общая плохая приспособляемость», «Эмоциональная сензитивность». Следует отметить, что эта шкала положительно коррелирует со многими другими шкалами, которые могут отражать серьезные нарушения психического здоровья, такими как «Идеи преследования», «Явные психические отклонения», «Фактор паранойи» и др. Отрицательная корреляция шкалы Scla отмечена со шкалами: «Интеллектуальный коэффициент», «Лидерство», «Способность к преподаванию».

Описываемая шкала отрицательно коррелирует с оценкой уровня профессионализма.

**РДО** — психофизиологический показатель, измеряющий среднее время опережающих реакций при проведении методики РДО (реакция на движущийся объект). Данная методика предназначена для измерения одного из основных свойств нервной системы — уравновешенности. Положительная корреляция времени опережающих реакций с фактором профессионализма, свидетельствует о том, что более благоприятным признаком является преобладание процессов возбуждения (активации) над тормозными процессами в нервной системе.

### Заключение

Итак, цель нашей работы, заключающаяся в разработке диагностического критерия психологической готовности к оперативной работе в правоохранительных органах, была достигнута.

Если сформулировать суть психологического содержания разработанной модели, то она выглядит следующим образом: психологическая готовность к ОРД можно прогнозировать у кандидатов, для которых характерны следующие особенности: низкий уровень открытой враждебности и хороший контроль агрессивности (желательны низкие значения по шкале Ap); отсутствие «застревающих» эмоциональных состояний, будь то подавленность, самобичевание, значительная неудовлетворенность собой, аутоагрессия, склонность снимать подавленное состояние психоактивными веществами; отсутствие эмоциональных проблем, обусловленных чрезмерным самоконтролем, импульсивностью, неконтролируемым поведением; отсутствие психосоматических и депрессивных форм реагирования в трудных жизненных ситуациях; умеренная выраженность таких особенностей, как: аккуратность, дотошность, эстетические интересы, благонамеренность; наличие социальной адекватности, стремление к социальным контактам, желание сотрудничать с людьми; преобладание процессов возбуждения в нервной системе над тормозными процессами (преобладание опережающих реакций при РДО-измерениях).

Значительная выраженность противоположных качеств, будь то открытая агрессивность, «застревающая» аутоагрессия, импульсивность, депрессивные и психосоматические формы реагирования в трудных ситуациях, социальная отчужденность, преобладание тормозных процессов над процессами возбуждения в нервной системе, могут в совокупности проявиться «синдромом профессиональной непригодности» к ОРД.

В этом случае можно говорить о принципе критического совпадения, заключающегося в том, что каждый отдельный признак не способен отнести кандидата к категории непригодного, однако их совместное проявление с большой вероятностью говорит о психологической непригодности к оперативной деятельности, под которой предлагается понимать совокупность свойств, качеств, характеристик, которые не компенсируются, а, проявляясь согласовано, усиливают общее негативное влияние на способность к



определенному виду профессиональной деятельности.

Алгебраическая сумма рассчитанных значений дополнительных шкал и среднего значения времени опережающих реакций РДО, предварительно помноженная на соответствующие коэффициенты, даст в итоге величину распознающего показателя  $D$ , который и является критерием для принятия решения о психологической пригодности кандидата к оперативному виду деятельности.

Распознающий показатель  $D$  может принимать различные значения в зависимости от величин дополнительных шкал опросника. Среднее значение ( $M$ ) прогностического показателя  $D$  равно 0,038, стандартное отклонение ( $\sigma$ ) — 0,53, объем выборки ( $N$ ) — 114 сотрудников оперативно-розыскного и оперативно-экономического профиля.

Построение матрицы сопряженности прогностической ( $D$ ) и экспертной оценки, т. е. реального уровня профессиональных успехов позволило оценить точность разработанной модели [1]. Значение показателя  $D$ , равного или большего 0,31 с вероятностью 72% будет прогнозировать высокий уровень профессионализма, в содержание которого входит значительное число таких поведенческих характеристик, как трудолюбие, активность, целеустремленность, аккуратность, надежность, увлеченность, уверенность в себе, сообразительность, умение работать с документами, способность к оперативной работе, хорошая перспектива в службе. Вероятность низких значений предстоящей оперативной работы при попадании в этот диапазон  $D$  очень мала. Значения показателя  $D$ , лежащие в пределах от — 0,22 до +0,30 могут прогнозировать средний уровень профессионализма, позволяющий на достаточном уровне выполнять свои профессиональные обязанности. Вероятность, что показатель  $D$  в этом диапазоне будет прогнозировать высокий или средний уровень, равна 76%; вероятность низкого уровня в этом диапазоне равна 24%.

Низкому значению профессионализма соответствует значительное число негативных поведенческих характеристик: 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. Вероятность грубой ошибки (прогнозируется высокое значение, а в реальности оказывается низкий уровень профессионализма) приближается к нулю.

Также низка вероятность грубой ошибки при принятии решений на основе низкого значения  $D$  (прогнозируется низкое значение, а в реальности оказывается высокий уровень). Однако при низком значении  $D$  возможно значительное число лиц, со средним значением профессионализма.

При среднем диапазоне  $D$  в 24% случаев прогноз может оказаться неверным (прогнозируется средний уровень, в реальности — низкий уровень профессионализма); в 76% случаев прогноз оказывается достаточно верным (прогнозируется средний уровень, в действительности — средний или высокий).

Анализ полученной вероятностной модели психологической пригодности к оперативному виду деятельности показывает, что точность распознавания высокого уровня пригодности достаточно высокая, а точность распознавания лиц с низкой пригодностью значительно меньше. Это значит, что при прогнозировании, получая высокие значения показателя  $D$ , можно с достаточно высокой вероятностью предсказывать успешную последующую профессиональную деятельность в оперативных службах.

Низкие значения D обладают, к сожалению, более низкой прогностической способностью. Поэтому, признавая кандидатов годными к оперативному виду деятельности в ОВД на основании распознающего показателя D, мы будем укомплектовывать оперативные службы в основном психологически пригодными сотрудниками. Среди отклоненных кандидатов часть могут оказаться также пригодными, но на современном уровне наших знаний пока не удастся их распознать. Продвижение в этом направлении и предполагается в ближайшем будущем.

Это положение, на наш взгляд, не следует слишком драматизировать, так как при значительном конкурсе почти всегда число потенциально пригодных к профессии или к учебе в образовательных учреждениях превышает число существующих мест.

В связи с этим более важной задачей является повышение точности прогноза психологической пригодности, т. е. рекомендуя кандидата годным к оперативному виду деятельности, мы должны стремиться к максимальной точности, а признавая «психологически непригодным» мы можем допустить ошибку. В случае отсутствия конкурса и неуккомплектованности в оперативных службах предлагается обратить внимание на результаты анализа мотивационно-смысловой сферы тех кандидатов, которые имеют низкие диагностические коэффициенты (D), и на основе дополнительного собеседования принять более обоснованное решение о рекомендации этих лиц к ОРД.

### *Литература*

1. Антон Г. Анализ таблиц сопряженности. М.: Финансы и статистика, 1982. 143 с.
2. Бовин Б.Г. Психологическая пригодность к службе в правоохранительных органах. М.: Юрлитинформ, 2018. 360 с.
3. 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. Том 16. № 3. С. 416—434. doi:10.22363/2313-1683-2019-16-3-416-434
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
5. Калашников М.О. Критерии психологического отбора в оперативные службы ОВД: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 1996. 24 с.
6. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел / Под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягих, А.Д. Сафронова. М.: Министерство внутренних дел РФ, 1997. 344 с.
7. Проблемы формирования профпригодности специалистов / Под общ. ред. Ю.М. Забродина. М.: Экономика, 1985. 256 с.
8. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. СПб: Речь, 2005. 624 с.
9. Собчик Л.Н. Пособие по применению психологической методики ММРІ. М.: Министерство здравоохранения РСФСР; Московский научно-исследовательский институт психиатрии, 1971. 63 с.
10. Уилан Ч. Голая статистика. Самая интересная книга о самой скучной науке. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 470 с.

11. Федеральный закон от 12.08.1995 г. № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/8220> (дата обращения: 26.06.2021).
12. *Dahlstrom W.G., Welsh G.S.* MMPI Handbook: A Guide to Use in Clinical Practice and Research. Minneapolis: The University of Minnesota, 1960. 559 p.
13. *Hathaway S. R. McKinley J.C.* Booklet for the Minnesota Multiphasic Personality Inventory. New York: Psychological Corporation, 1943. 245 p.
14. *Schilling R., Casper S.* Of Psychometric Means: Starke R. Hathaway and the Popularization of the Minnesota Multiphasic Personality Inventory // *Science in Context*. 2015. Vol. 28. P. 77—98. doi:10.1017/S0269889714000337

### References

1. Apton G. Analiz tablits sopryazhennosti [Analysis of contingency tables]. Moscow: Finansy i statistika Publ., 1982. 143 p. (In Russ.).
2. Bovin B.G. Psikhologicheskaya prigodnost' k sluzhbe v pravookhranitel'nykh organakh [Psychological aptitude for service in law enforcement agencies]. Moscow: Yurlitinform Publ., 2018. 360 p. (In Russ.).
3. Bovin B.G., Fedorova Ye.M. Psikhodiagnostika psikhologicheskoy gotovnosti kandidatov k upravlencheskoy deyatelnosti v ispravitel'nykh uchrezhdeniyakh [Psychodiagnosics of the psychological readiness of candidates for managerial activity in correctional institutions]. *Vestnik Rossiyskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Psikhologiya i pedagogika – Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Psychology and Pedagogy*, 2019, Vol. 16, pp. 416—434. doi:10.22363/2313-1683-2019-16-3-416-434 (In Russ.).
4. Bodrov V.A. Psikhologiya professional'noy prigodnosti [Psychology of professional aptitude]. Moscow: PER SE Publ., 2001. 511 p. (In Russ.).
5. Kalashnikov M.O. Kriterii psikhologicheskogo otbora v operativnyye sluzhby OVD. Avtopef. diss. kand. psikhol. Nauk. [Criteria for psychological selection in the operational services of the internal affairs departments]. Ph. D. (Psychology) Thesis]. Moscow, 1996. 24 p.
6. Osnovnyye vidy deyatelnosti i psikhologicheskaya prigodnost' k sluzhbe v sisteme organov vnutrennikh del [The main activities and psychological suitability for service in the system of internal affairs bodies] B.G. Bovin, N.I. Myagkikh, A.D. Safronova (eds.). Moscow: Ministerstvo vnutrennikh del RF Publ., 1997. 344 p. (In Russ.).
7. Problemy formirovaniya profprigodnosti spetsialistov [Problems of the formation of professional aptitude of specialists] Yu.M. Zabrodin (ed.). Moscow: Ekonomika. 1985. 256 p. (In Russ.).
8. Sobchik L.N. Psikhologiya individual'nosti. Teoriya i praktika psikhodiagnostiki [Psychology of personality. Theory and practice of psychodiagnosics]. Saint-Petersburg: Rech' Publ., 2005. 624 p. (In Russ.).
9. Sobchik L.N. Posobiye po primeneniyu psikhologicheskoy metodiki MMPI [A guide to the application of the psychological methodology MMPI]. Moscow: Ministerstvo zdavookhraneniya RSFSR. Moskovskiy nauchno-issledovatel'skiy institut psikiatrii Publ., 1971. 63 p. (In Russ.).
10. Uilan Ch. Golaya statistika. Samaya interesnaya kniga o samoy skuchnoy nauke [Naked Statistics The most interesting book about the most boring science]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber, 2016. 470 p. (In Russ.).
11. Federal'nyy zakon ot 12 avgusta 1995 g. № 144-FZ 'Ob operativno-rozysknoy deyatelnosti'

Бовин Б.Г.  
Психологическая модель профессиональной  
пригодности к оперативно-розыскной деятельности  
Психология и право. 2021. Том 11. № 4. С. 126—137.

Bovin B.G.  
Psychological Model of Professional Fitness for  
Investigative Activities  
Psychology and Law. 2021. Vol. 11, no.4, pp. 126—137.

[Elektronnyi resurs] [Federal Law of 12.08.1995 no. 144-FZ ‘On operational search activities’]. Available at: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/8220> (Accessed: 26.06.2021).

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

13. Hathaway S. R. McKinley J.C. *Booklet for the Minnesota Multiphasic Personality Inventory*. New York. Psychological Corporation. 1943. 245 p.

14. Schilling R., Casper S. Of Psychometric Means: Starke R. Hathaway and the Popularization of the Minnesota Multiphasic Personality Inventory. *Science in Context*, 2015, Vol. 28, pp. 77—98. doi:10.1017/S0269889714000337

### **Информация об авторах**

Бовин Борис Георгиевич, кандидат психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России (ФКУ НИИ ФСИН России), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9255-7372>, e-mail: bovinbg@yandex.ru

### **Information about the authors**

Boris G. Bovin, PhD in Psychology, Associate Professor, Leading researcher, Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9255-7372>, e-mail: bovinbg@yandex.ru

Получена 20.07.2021  
Принята в печать 10.11.2021

Received 20.07.2021  
Accepted 10.11.2021