

ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ПСИХОТЕХНОЛОГИИ
В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ |
PERSONALITY-ORIENTED PSYCHOTECHNOLOGIES IN LAW ENFORCEMENT

Особенности личных и деловых качеств сотрудников ОВД, уволившихся на первом году службы

Мартirosова Н.В.

Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова (ФГАОУ ВО САФУ); Управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Архангельской области (УМВД России по Архангельской области), г. Архангельск, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5201-0209>, e-mail: martirosova2012@yandex.ru

Корнеева Я.А.

Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова (ФГАОУ ВО САФУ), г. Архангельск, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9118-9539>, e-mail: ya.korneeva@narfu.ru

Корнеева А.В.

Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова (ФГАОУ ВО САФУ), г. Архангельск, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7146-0800>, e-mail: arh.a.korneeva@gmail.com

В статье во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в ОВД Российской Федерации» рассматриваются вопросы реализации в ОВД нового подхода к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения системы МВД России, обсуждаются методы и методики, используемые психологами в рамках профессионального психологического отбора, выделены наиболее важные личностные и деловые качества сотрудников. Материалы исследования собраны в рамках реализации совместного исследовательского проекта, в котором приняли участие 634 кандидата на службу в ОВД Архангельской области. Личностные и деловые качества измерялись посредством перечня основных психологических тестов, регламентированных к применению на этапе профессионального отбора в ОВД. Сотрудники ОВД, уволившиеся на первом году службы, отличаются сниженным уровнем развития правосознания, более низкими интеллектуальными способностями и интернальностью, преобладанием потребности в хороших условиях труда, сниженной потребностью в достижениях, самосовершенствовании, в интересной и полезной работе.

Ключевые слова: профессиональный психологический отбор, личностные и деловые качества, профессиональная психологическая пригодность, профессионально важные качества, кандидаты на службу, ОВД, сотрудники, уволившиеся на первом году службы, текучесть кадров.

Мартиросова Н.В., Корнеева Я.А., Корнеева А.В.
Особенности личных и деловых качеств
сотрудников ОВД, уволившихся на первом
году службы
Психология и право. 2023. Том 13. № 2. С. 30–48.

Martirosova N.V., Korneeva Ya.A., Korneeva A.V.
The Personal and Business Qualities Features
of Police Officers Who Quit in the First Year
of Professional Activity
Psychology and Law. 2023. Vol. 13, no. 2, pp. 30–48.

Финансирование: исследование выполнено при финансовой поддержке проекта FSRU-2020-006 в рамках выполнения государственного задания на проведение фундаментальных научных исследований по теме «Оценка психологических рисков в профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля», 2020—2022.

Для цитаты: *Мартиросова Н.В., Корнеева Я.А., Корнеева А.В.* Особенности личных и деловых качеств сотрудников ОВД, уволившихся на первом году службы [Электронный ресурс] // Психология и право. 2023. Том 13. № 2. С. 30–48. DOI:10.17759/psylaw.2023130203

The Personal and Business Qualities Features of Police Officers Who Quit in the First Year of Professional Activity

Natalia V. Martirosova

Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov; Ministry of Internal Affairs of Russia for the Arkhangelsk Region, Arkhangelsk, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5201-0209>, e-mail: martirosova2012@yandex.ru

Yana A. Korneeva

Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9118-9539>, e-mail: ya.korneeva@narfu.ru

Anastasiya V. Korneeva

Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7146-0800>, e-mail: arh.a.korneeva@gmail.com

In the article pursuant to the resolution of the Russian Federation of December 6, 2012, No. 1259 “Approval of the internal affairs bodies of the Russian Federation” psychologists within the framework of professional psychological selection, highlighted the most important personal and business qualities of employees. The research materials were collected as part of a joint research project of the region, 634 employees of the office management service in the internal authorities of the Arkhangelsk region took part. Personal and business qualities, measured by means of basic psychological tests, are regulated by the use of a selection procedure in internal affairs. Police officers who quit in the first year of professional activity are distinguished by a reduced level of legal awareness, lower intellectual properties and internality, a predominance of the need for good working conditions, a reduced need for achievements, self-improvement, and interesting and useful work.

Keywords: professional psychological selection, personal and business qualities, professional psychological suitability, professionally important qualities, candidates for vocation, police department, employees who quit in the first year of professional activity, staff turnover.

Funding: the study was carried out with the financial support of the project FSRU-2020-006 as part of the state assignment for conducting fundamental scientific research on the topic “Assessment of psychological risks in the professional activities of specialists in an extreme profile”, 2020-2022.

Мартырозова Н.В., Корнеева Я.А., Корнеева А.В.
Особенности личных и деловых качеств
сотрудников ОВД, уволившихся на первом
году службы
Психология и право. 2023. Том 13. № 2. С. 30–48.

Martirosova N.V., Korneeva Ya.A., Korneeva A.V.
The Personal and Business Qualities Features
of Police Officers Who Quit in the First Year
of Professional Activity
Psychology and Law. 2023. Vol. 13, no. 2, pp. 30–48.

For citation: Martirosova N.V., Korneeva Ya.A., Korneeva A.V. The Personal and Business Qualities Features of Police Officers Who Quit in the First Year of Professional Activity. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2023. Vol. 13, no. 2, pp. 30–48. DOI:10.17759/psylaw.2023130203 (In Russ.).

Введение

Динамичное реформирование системы ОВД, усложнение стандартов профессиональной деятельности сотрудников, с одной стороны, и устойчивый дефицит профессиональных компетентных специалистов — с другой, обуславливают высокую необходимость исследований, направленных на определение эффективных путей отбора, эффективное решение проблем формирования, развития и рационального использования кадровых ресурсов. Один из самых основных показателей, которые характеризуют эффективность системы управления по работе с личным составом в ОВД — это текучесть кадров. В научных исследованиях рядом авторов [4; 9] отмечается актуальность проблемы текучести кадров в ОВД.

Обеспечение устойчивости кадрового состава в ОВД на сегодняшний день является одной из самых сложных проблем управления персоналом. По результатам ежегодных плановых социально-психологических исследований, проведенных психологами по работе с личным составом в рамках реализации нормативных документов, регламентирующих психологическую работу в ОВД [18], за период с 2020—2021 гг. в среднем 6% кандидатов на службу в ОВД, признанных годными по состоянию здоровья, увольняются на первом году службы, что влечет за собой материальные, физические и временные затраты по организации:

- профессионального психологического отбора;
- адаптации молодых сотрудников в служебных коллективах;
- обучения в центрах профессиональной подготовки будущих специалистов;
- обеспечения необходимым обмундированием;
- увольнения или отчисления курсантов (стажеров) из образовательных учреждений системы МВД России по отрицательным мотивам и основаниям.

Эти данные указывают на актуальную проблему текучести кадров, которая негативно сказывается на имидже ОВД. Только правильно подобранный служебный коллектив, грамотная расстановка кадров, сплоченная команда способны эффективно реализовывать цели и задачи, поставленные руководством РФ и МВД России перед органами внутренних дел.

Личностные и деловые качества, факторы риска кандидатов на службу в подразделения ОВД утверждены в Правилах профессионального психологического отбора на службу в ОВД Российской Федерации [17]. Для возможности комплексного рассмотрения психологами и специалистами центров психофизиологической диагностики вопросов о профессиональной психологической пригодности граждан к службе [20] в данных Правилах определена формализованная модель отбора кандидатов в ОВД [17].

В практике психологической работы ОВД существует потребность в оптимизации процедуры профессионального психологического отбора, в разработке методов, позволяющих выявлять на ранних этапах обследования лиц, несоответствующих требованиям, предъявляемым правоохранительной деятельностью к личности сотрудника, с целью экономии времени в случае нецелесообразности дальнейшего прохождения им службы.

В связи с вышеизложенным большая роль в профессиональном психологическом отборе отводится выявлению индивидуально-личностных особенностей сотрудников, которые затрудняют успешное выполнение служебных обязанностей. В научных исследованиях изучалась взаимосвязь выраженности индивидуально-личностных особенностей и эффективности служебной деятельности сотрудников ОВД, а также успешности их профессиональной адаптации [5; 13; 15; 19; 21]. Исследования посвящены обоснованию дифференциации квалификационных требований к сотрудникам [2]; выявлению функциональной и личностной надежности сотрудников кадрового резерва ОВД [5], личностных и деловых качеств кандидатов на службу и молодых специалистов [4; 13]; определению отдельных профессионально важных качеств сотрудников: нравственных [3], интеллектуальных [1], мотивационных [15; 19; 21]; установлению их взаимосвязи с профессиональными деформациями личности [8; 16; 22; 23; 24]. Проведенный анализ свидетельствует об отсутствии единой концепции управления текучестью кадров в ОВД и актуальности тематики настоящего исследования.

Цель настоящего исследования — выявить и описать особенности личностных и деловых качеств сотрудников ОВД, уволившихся на первом году службы, которые были оценены на этапе их профессионального отбора в сравнении с кандидатами на службу в ОВД с различным уровнем профессиональной психологической пригодности.

В соответствии с Правилами профессионального психологического отбора в ОВД профессиональная психологическая пригодность определяется как уровень развития личностных и деловых качеств, необходимых для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД Российской Федерации [17].

Гипотеза. Предполагаем, что кандидаты на службу в ОВД, которые имеют риск увольнения на первом году службы, отличаются выраженностью личностных и деловых качеств от кандидатов на службу в ОВД с различным уровнем профессиональной психологической пригодности; в частности, ожидаются большие различия в мотивационных характеристиках.

Данное предположение базируется на проведенных ранее исследованиях [15; 19; 21], в которых отмечается ключевая роль профессиональных мотивов в успешном выполнении служебных обязанностей сотрудниками ОВД. В концепции профессиональной пригодности Е.А. Климова показана системообразующая роль гражданских качеств и отношения к труду в успешности овладения и последующего выполнения профессиональной деятельности [6].

Модель профессионально важных качеств сотрудников ОВД

Как отмечалось ранее, в Постановлении Правительства Российской Федерации от 06 декабря 2012 года № 1259 определен перечень личностных и деловых качеств, а также факторы риска девиантного (общественно опасного) поведения кандидатов на службу в подразделения ОВД [17]. Их список достаточно обширен (30 характеристик). Для целей систематизации этих качеств проведены их анализ и распределение в соответствие с субъектными компонентами профессиональной пригодности, по Е.А. Климову [6]; данные представлены в табл. 1.

Таблица 1

**ПВК сотрудников ОВД в соответствии с субъектными компонентами
 профессиональной пригодности, по Е.А. Климову**

Компонент проф-пригодности, по Е.А. Климову	Группы ПВК	Общее наименование группы ПВК согласно постановлению Правительства РФ от 6.12.2012 n 1259
1. Гражданские качества	Нравственные качества личности и убеждения	Уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали (пункт «д»)
2. Отношение к труду и профессии	Характеристики мотивационной сферы личности	Самооценка, особенности мотивационной сферы личности (пункт «ж»)
	Самоотношение, самооценка, самосознание	
	Качества личности, отражающие отношение к труду (добросовестность, трудолюбие и др.)	Внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело (пункт «г»)
3. Дееспособность общая	Характеристика состояния и психофизиологические характеристики	Работоспособность (пункт «в»)
4. Единичные, специальные способности и ПВК	Познавательные / интеллектуальные способности	Уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также к четкому изложению информации в устной и письменной формах (пункт «а»)
	Эмоционально-волевые качества	Уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности (пункт «в»)
		Эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость (пункт «б»)
	Организаторские и лидерские качества	Зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности (пункт «е»)
5. Навыки, выучка, знания, опыт	Стаж, общий уровень образования	

В своем подходе Е.А. Климов понимал профессиональную пригодность как системную характеристику степени соответствия человека требованиям профессии. По мнению автора, при конкретном анализе профессиональной пригодности человека необходимо помнить, что профессионально ценные (важные) качества (ПВК) в каждом случае не рядоположены, а образуют систему, которая состоит из пяти основных составляющих: гражданских качеств; отношения к труду; общей дееспособности; единичных, частных, специальных способностей и навыков; знаний; опыта [7]. Е.А. Климов определял профессионально важные качества как «...такие качества личности, которые помогают человеку быстро обучаться выбранной профессии, быстро адаптироваться к рабочему месту и эффективно выполнять профессиональные функции» [7].

Данный подход позволяет проанализировать, какие субъектные компоненты профессиональной пригодности имеют максимальные различия у кандидатов в ОВД с различной степенью готовности выполнять служебную деятельность, а также выявить психологические факторы увольнения сотрудников на первом году службы.

Материалы и методы исследования

Материалы исследования собраны в рамках реализации совместного исследовательского проекта профессорско-преподавательского состава кафедры психологии Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова и отделения психологической работы морально-психологического отдела Управления по работе с личным составом УМВД России по Архангельской области в период с января по декабрь 2020 г., в котором приняли участие 634 кандидата на службу в ОВД областного управления. Из них 62% мужчин и 38% женщин в возрасте от 18 до 46 лет (средний возраст — $26,9 \pm 6,12$ лет).

В настоящее время профессиональный психологический отбор в ОВД — это процедура, в результате которой принимается комиссионное решение о профессиональной психологической пригодности кандидата к службе после прохождения им комплексного психологического обследования. Процедура профессионального отбора в ОВД имеет жестко регламентированную структуру в соответствии с перечнем специальных ведомственных приказов, которая включает в себя прохождение кандидатом: специально регламентированного тестирования по утвержденным методикам; собеседования по полученным данным тестирования с возможностью внесения корректив в оценку уровня развития личностных и деловых качеств; специального психофизиологического исследования (СПФИ) с применением полиграфа.

Оценка профессиональной психологической пригодности кандидатов на службу по необходимому уровню личностных и деловых качеств проводится с учетом адаптационных резервов организма, факторов риска девиантного поведения, что обеспечивает снижение уровня негативных последствий.

Заключение о кандидате по результатам комплексного обследования содержит один из следующих выводов.

К первой категории профессиональной психологической пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется высокий уровень развития личностных и деловых качеств, позволяющий быстро овладеть профессиональными знаниями, навыками и умениями успешно выполнять обязанности сотрудника ОВД Российской Федерации, в том числе в особых условиях деятельности.

Ко второй категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется средний уровень развития личностных и деловых ка-

честв, позволяющий в установленные сроки овладеть профессиональными знаниями, навыками и умениями успешно выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД Российской Федерации.

К третьей категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется уровень развития личностных и деловых качеств ниже среднего, позволяющий овладеть необходимым минимумом профессиональных знаний, навыков и умений, удовлетворительно выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД Российской Федерации в обычных условиях, но не обеспечивающий успешного выполнения обязанностей в особых условиях деятельности. К этой категории профессиональной пригодности могут быть отнесены также кандидаты, у которых при высоком или среднем уровне развития личностных и деловых качеств выявлен один фактор риска. Решение о профессиональной пригодности и приеме на службу таких кандидатов принимается руководством с учетом содержания фактора риска, уровня развития их личностных и деловых качеств, а также других данных.

К четвертой категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых имеется низкий уровень развития личностных и деловых качеств, не позволяющий в установленные сроки овладеть необходимым минимумом знаний, навыков, умений и выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД Российской Федерации.

Группа кандидатов, которым было отказано в приеме на службу, имели низкий уровень развития личностных и деловых качеств либо у них были выявлены факторы риска девиантного (общественно опасного) поведения. Исследование и сбор эмпирического материала мы проводили поэтапно. Сначала анализировали диагностику на этапе обследования граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел Российской Федерации. Далее, через год, собрали данные относительно группы уволившихся сотрудников и сравнили их с результатами психологического тестирования.

Согласно Правилам профессионального психологического отбора, все обследуемые распределены следующим образом относительно различных категорий профессиональной психологической пригодности:

- 28,9% рекомендованы (I и II категории профессиональной пригодности);
- 48,9% рекомендованы условно (III категория профессиональной пригодности);
- 22,2% не рекомендованы (IV категория профессиональной пригодности).

6,5% обследованных уволились на первом году службы, из них 4,9% — в период испытательного срока, 1,6% — согласно п. 2 ч. 2 ст. 82 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в ОВД Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [20].

Таким образом, проводилось сравнение сотрудников, уволившихся на первом году службы, по личностным и деловым качествам, измеренным на этапе их принятия на службу наряду с другими кандидатами. Это дает возможность рекомендовать психологам, на какие характеристики в первую очередь нужно обращать внимание при отборе кадров с III категорией профессиональной психологической пригодности (так как уволившиеся были из числа рекомендованных к службе данной категории).

Личностные и деловые качества измерялись посредством основных психологических тестов, регламентированных к применению на этапе профессионального отбора в ОВД в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06 декабря 2012 года № 1259, и включали следующие методики.

1. Прогрессивные матрицы Равена, Д. Пенроуз, Дж. Равен.
2. Методика «Аналоги», У. Гордон. Методика предназначена для диагностики словесно-логического мышления.
3. Методика «Словарь», разработанная К. Сугоняевым на базе субтеста «Словарь» методики Дж. Фланагана. Методика проверяет общий культурный уровень, словарный запас, образованность.
4. Краткий отборочный тест (КОТ) Э.Ф. Вандерлика в адаптации В.Н. Бузина.
5. Модифицированный вариант методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи, П. Мартина в переводе Е.А. Климова (М-профиль).
6. Многомерный метод исследования личности (ММИЛ) С. Хатуэй и Дж. Маккинлив адаптации Ф.Б. Березина, М.П. Мирошникова.
7. Опросник «Оценка уровня развития волевой регуляции» (ВСК) А.Г. Зверькова, Е.В. Эйдмана.
8. Методика изучения правосознания Л.А. Ясюковой.
9. Методика «Оценка субъективной локализации контроля над значимыми событиями» Е.Г. Ксенофонтовой (адаптация методики «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера, (УСК)).

Обработка методик производилась с помощью аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультипсихометр», применяемого психологами ОВД.

Статистический анализ данных проводился с помощью пакета программ IBM SPSS Statistics 23.00 (лицензионное соглашение № Z125-3301-14) с использованием методов описательных статистик, многомерного дисперсионного (MANOVA) анализа.

Результаты исследования

Для реализации цели настоящего исследования применен многомерный дисперсионный анализ, где в качестве зависимых переменных явились личностные и деловые качества граждан, поступающих на службу, измеренные с помощью регламентированных методик психологического тестирования (матрицы Равена, «Аналогии», «Словарь», КОТ, М-профиль, ММИЛ, опросник ВСК, методика изучения правосознания Л.А. Ясюковой, УСК). Фиксированным фактором явилась отнесенность к одной из групп профессиональной психологической пригодности: рекомендован, рекомендован условно, не рекомендован на службу в ОВД, — а также группа сотрудников ОВД, уволившихся на первом году службы. Согласно данным многомерных тестов (След Пиллая — 0,501; $F = 1,637$ при $p < 0,001$), статистически значимые различия наблюдались в выраженности личностных и деловых качеств кандидатов на службу в ОВД.

В табл. 2 и 3 представлены данные, статистически достоверно различающиеся по уровню выраженности ПВК у групп кандидатов на службу в ОВД с разной степенью профессиональной психологической пригодности и сотрудников ОВД, уволившихся на первом году службы, согласно данным одномерных критериев. По всем параметрам, представленным в таблицах 2 и 3, критерий равенства дисперсий ошибок Ливиня больше 0,05.

Как видно из данных, представленных в табл. 2 относительно правосознания, уволившиеся сотрудники характеризовались самыми низкими значениями (по сравнению с представителями других групп) правосознания в правовой и бытовой сферах. Следует отметить, что по всем характеристикам правосознания уволившиеся сотрудники и кандидаты, не рекомендованные на службу в ОВД, отличались более низкими значениями. Это является одним из факторов неэффективности и ненадежности профессиональной деятельности сотрудников

полиции. По мнению И.А. Леоновой, от нравственных качеств полицейского, от его «...знания повседневного и служебного этикета, умения проявлять профессиональный такт и уважительное отношение к гражданам зависит рост доверия общества к органам внутренних дел» [11]. От нравственных качеств полицейского зависит рост доверия общества к ОВД, в связи с чем одна из профессионально-этических задач полиции — преодоление барьера недоверия значительной части общества к полицейским [3].

Таблица 2

Сравнительный анализ гражданских качеств и отношения к труду у кандидатов на службу в ОВД с различной степенью профессиональной психологической пригодности и сотрудников ОВД, уволившихся на первом году службы, по итогам применения MANOVA (n=634)

Наименование показателя	M±SE для группы уволившихся на 1 году службы	M±SE для группы рекомендованных	M±SE для группы рекомендованных	M±SE для группы рекомендованных условно	p*
Гражданские качества					
Правосознание в правовой сфере	3,8±1,53	3,8±1,39	4,8±1,68	4,1±1,50	0,001
Правосознание в бытовой сфере	6,0±1,70	6,1±1,81	6,7±1,67	6,4±1,67	0,013
Правосознание в деловой сфере	5,1±1,84	5,2±1,63	6,0±1,67	5,3±1,71	<0,001
Правосознание в гражданской сфере	6,0±2,29	5,8±2,17	6,6±2,15	6,1±2,13	0,013
Общий уровень правосознания	5,3±1,89	5,5±1,71	6,2±1,37	5,6±1,67	0,001
Отношение к труду и мотивация профессиональной деятельности					
Потребность в хороших условиях работы (М-профиль)	7,5±2,03	6,9±2,14	6,4±2,19	7,0±1,94	0,003
Потребность в формировании и поддержке долгосрочных стабильных отношений (М-профиль)	6,8±1,93	6,8±2,03	6,1±2,29	6,7±1,90	0,003
Стремление к достижениям (М-профиль)	4,3±1,76	4,6±2,04	5,7±2,03	4,9±2,04	0,001
Самосовершенствование (М-профиль)	4,9±2,06	4,3±1,94	5,2±2,05	4,7±2,09	0,001
Интересная и полезная работа (М-профиль)	4,0±1,64	4,4±1,82	5,3±1,81	4,6±2,00	0,001
Тревога и депрессивные тенденции (ММИЛ)	5,2±1,84	5,5±2,03	4,6±1,72	5,3±2,03	0,003
Социальная интроверсия или шкала социальных контактов (ММИЛ)	5,8±1,63	5,9±1,91	5,2±1,73	6,0±1,98	0,001

Примечание: «*» — по результатам одномерных тестов.

Для кандидатов, принятых на службу, характерен осмысленный выбор профессиональной деятельности, который имеет направленность на стремление к самоидентификации с профессиональной ролью служителя закона, потребностью быть полезным обществу. У кандидатов, непринятых на службу, отмечаются повышенная противоречивость в понимании правового сознания, отсутствие готовности придерживаться правовых норм, как в профессиональной деятельности, так и в межличностных отношениях, обыденной жизни.

Результаты исследования показали, что уровень сосредоточения на личностных переживаниях у кандидатов, не рекомендованных к службе, значительно выше по сравнению с другими обследованными и зачастую связан с отсутствием готовности на службе и в личной жизни проявлять правопослушное поведение, персонифицировать свою дальнейшую жизнь с пониманием служения государству и в целом соответствовать требованиям действующего законодательства, предъявляемого к сотрудникам полиции.

Кандидаты, получившие отказ в приеме на службу, рассматривали предстоящую службу прежде всего как устройство на работу с соответствующими социальными льготами и денежным содержанием. Кроме того, в жизненном опыте данных кандидатов, как правило, присутствовали случаи нарушения законодательства на фоне сниженного уровня критичной оценки своих поступков. Наличие такого внутриличностного конфликта является в будущем предпосылкой к разочарованию в выбранной профессиональной деятельности.

В мотивационной сфере более выраженный показатель «потребности в интересной и полезной работе» (опросник «Мотивационный профиль», $p < 0,01$) характерен для кандидатов, рекомендованных на службу в ОВД, по сравнению с не рекомендованными и сотрудниками, уволившимися на первом году службы. В то время как для кандидатов, которым отказано в трудоустройстве при выборе трудовой деятельности, в большей степени была свойственна ориентация на возможности удовлетворения личных интересов, утилитарно-корыстное желание самоутвердиться во властных полномочиях представителя закона.

Для сотрудников, уволившихся на первом году службы, в большей степени важна потребность в хороших условиях работы. На самом низком уровне (по сравнению с другими обследованными группами) выражены потребность в саморазвитии, достижении, интересной и полезной работе. Это может свидетельствовать о выборе служебной деятельности данными сотрудниками по критериям социальных благ, нежели содержательного интереса к данной профессии, что может являться одной из причин увольнения по собственному желанию на первом году службы. Противоположный мотивационный профиль имели кандидаты, рекомендованные и условно рекомендованные для службы в ОВД, что выражается в желании исполнять служебные обязанности на высоком уровне и стремлении развивать необходимые профессионально важные качества и профессиональные навыки для службы в ОВД. В подтверждение этого может указывать факт более высокого уровня выраженности интеллектуальных и эмоционально-волевых качеств у кандидатов, рекомендованных на службу в ОВД.

Согласно данным, представленным в табл. 3, кандидаты, рекомендованные для службы, характеризуются более высоким интеллектуальным развитием, познавательной активностью и широким кругозором. Это способствует усвоению ими новых знаний, высокой скорости обработки поступающей информации и принятия окончательного решения. Противоположные особенности имеют кандидаты, не рекомендованные на службу.

Относительно познавательных способностей следует отметить сниженный уровень продуктивности (по методике «Аналогии») у молодых сотрудников, уволившихся на первом году службы, и кандидатов, не рекомендованных к службе. Результаты подтверждаются также

данными методик «Словарь» и КОТ. По данным методики матрицы Равена, различий не обнаружено. Методика «Аналогии» выявляет понятийное мышление, основанное на логических умозаключениях, что, несомненно, является важной характеристикой для деятельности в ОВД. Более высокий уровень общей эрудиции, гибкость мышления являются значимыми характеристиками. Различия в выраженности этих характеристик у групп с различной степенью пригодности к деятельности в ОВД может быть обусловлено наличием соответствующей мотивации к профессиональной деятельности, что приводит к постоянному саморазвитию и стремлению максимально соответствовать должности.

Таблица 3

Сравнительный анализ интеллектуальных и эмоционально-волевых качеств кандидатов на службу в ОВД с различной степенью профессиональной психологической пригодности и сотрудников ОВД, уволившихся на первом году службы, по итогам применения MANOVA (n=634)

Наименование показателя	M±SE для группы уволившихся на 1 году службы	M±SE для группы не рекомендованных	M±SE для группы рекомендованных	M±SE для группы рекомендованных условно	p*
Единичные, специальные способности и ПВК: познавательные и интеллектуальные свойства					
Продуктивность (Равен)	6,2±1,86	5,7±2,26	7,1±1,94	5,9±2,16	0,001
Точность (Равен)	7,9±1,93	7,4±2,62	8,7±1,64	7,8±2,14	0,001
Продуктивность (Аналогии)	4,7±1,66	4,8±1,98	6,2±1,65	5,3±1,94	0,001
Точность (Аналогии)	5,3±1,60	5,5±2,04	6,6±1,51	5,9±1,76	0,001
Эффективность (Аналогии)	5,1±1,55	5,1±2,09	6,7±1,67	5,7±1,91	0,001
Скорость (Словарь)	4,5±1,80	4,5±1,89	5,3±1,63	4,5±1,92	0,001
Точность (Словарь)	5,0±1,82	5,6±1,97	6,5±1,84	6,0±2,02	0,001
Эффективность (Словарь)	4,7±1,54	5,4±1,94	6,6±1,76	5,8±1,99	0,001
Скорость (КОТ)	5,9±1,60	6,0±1,46	6,7±1,31	6,2±1,48	0,001
Точность (КОТ)	6,5±2,21	7,1±2,09	8,0±1,68	7,4±2,07	0,001
Эффективность (КОТ)	6,1±2,10	6,6±2,14	7,8±1,57	7,0±2,03	0,001
Единичные, специальные способности и ПВК: эмоционально-волевые качества					
Волевой самоконтроль (ВСК)	6,8±1,69	6,5±1,61	7,2±1,60	6,5±1,63	0,001
Настойчивость (ВСК)	6,5±1,64	6,2±1,63	6,8±1,51	6,2±1,58	0,001
Самообладание (ВСК)	6,4±1,51	6,0±1,37	6,6±1,43	6,1±1,45	0,001
Общая интернальность (УСК)	5,9±1,54	5,9±1,81	7,3±1,48	6,1±1,54	0,001
Интернальность в профессиональной деятельности (УСК)	5,6±1,57	5,9±1,81	7,2±1,48	6,0±1,61	0,001
Интернальность в межличностном общении (УСК)	5,7±1,80	5,6±2,06	6,9±1,70	5,8±1,76	0,001
Готовность к деятельности (УСК)	5,6±1,57	5,9±1,69	7,2±1,41	6,0±1,53	0,001
Интернальность в семейных отношениях (УСК)	5,2±1,78	4,9±2,08	6,0±1,92	5,2±1,79	0,001

Интернальность в области здоровья и болезни (УСК)	5,2±1,35	5,4±1,44	6,1±1,26	5,5±1,41	0,001
Интернальность в достижениях (УСК)	5,8±1,70	5,6±1,65	6,6±1,28	5,9±1,54	0,001
Интернальность в неудачах (УСК)	5,4±1,48	5,6±1,62	6,4±1,36	5,6±1,44	0,001

Примечание: «*» — по результатам одномерных тестов.

Наибольшие различия в обследуемых группах касались степени выраженности интернальности (по методике «Локус субъективного контроля»). Показатели шкал общей интернальности, а также интернальности в области достижений и межличностных отношений в группе продолживших службу сотрудников имели существенно более высокие оценки ($p < 0,01$). Очевидным является то, что более высокие показатели интернальности обследованных подчеркивают как степень принятия ответственности за события и решения в своей жизни, так и уровень адаптационного потенциала сотрудников [12]. Можно констатировать, что данная категория молодых сотрудников характеризуется более осознанным выбором решений, хорошей социальной адаптированностью, приспособляемостью к различным сторонам профессиональной жизни. В свою очередь, потенциал адаптации напрямую связан со скоростью восприятия или реагирования индивида на внешние стимулы, с уровнем интеллектуального потенциала человека, а значит, выявляет отличительную способность к успешному процессу самоидентификации в профессии и решению проблем, связанных с формированием новых компетенций, определяющих успешность в любой деятельности правоохранительной системы. Более высокая степень интернальности свидетельствует о достаточном уровне приспособления молодых специалистов. В нашем случае специалисты данной группы в большей мере готовы к осознанию того, что их жизнь в профессии зависит от них самих, наличия возможности изменять себя и профессиональную среду, управлять ею. Данным специалистам также присуще адекватное восприятие окружающего мира и достаточно высокий уровень адаптации к профессиональной деятельности.

В дополнение к представленным данным анализ факторов риска кандидатов, не рекомендованных на службу в ОВД, позволил выявить следующие проблемы: у 35,7% лиц, получивших отказ в приеме на службу, был выявлен фактор риска потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ; у 11,8% выявлен фактор участия в незаконном обороте наркотических средств или психотропных веществ; 7,3% имели опыт неоднократного потребления наркотических средств и/или принимали участие в их незаконном сбыте. Эти данные также подтверждались результатами наблюдения психологов, проводивших обследование.

Обсуждение результатов

Гипотеза настоящего исследования о том, что кандидаты на службу в ОВД, которые имеют риск увольнения на первом году службы, отличаются от других в большей степени мотивационными характеристиками, подтвердилась частично. Установлено, что они отличаются от кандидатов, рекомендованных и не рекомендованных на службу в ОВД, по уровню выраженности правосознания, мотивов профессиональной деятельности, интеллектуальных и эмоционально-волевых качеств. Сотрудники, уволившиеся на первом году службы и не рекомендованные к службе в ОВД, имеют схожие особенности: более низкий уровень право-

сознания, стремления к достижению, потребности в интересной и полезной работе, а также умеренно выраженный экстернальный локус контроля. В ряде работ подчеркивается более важная роль профессиональной мотивации в успешности овладения и выполнения служебной деятельности. В исследовании Т.В. Гершевич по изучению различий в выраженности индивидуально-личностных качеств выпускников вузов МВД России, уволившихся со службы в течение первых трех лет, выдвинуто предположение, что ключевую роль в этом играют характеристики мотивационной сферы и представления о профессии [4]. В работе И.В. Усачевой с соавт. выявлены особенности профессиональной направленности и ведущих профессиональных мотивов у сотрудников ОВД с различным стажем работы и успешностью в оперативно-служебной деятельности. Исследователями утверждается важность изучения взаимосвязи характеристик локуса контроля и мотивов профессиональной деятельности [19]. В исследовании Н.И. Хохловой изучались мотивы трудовой деятельности сотрудников патрульно-постовой службы и участковых оперуполномоченных. Установлено, что преобладание финансового мотива у 74% сотрудников может обуславливать деструкции их профессиональной деятельности и определяет необходимость дополнительного психологического сопровождения служащих указанных подразделений [21]. Эти данные подтверждают наши выводы о ключевой роли мотивационного блока в формировании профессиональной пригодности у сотрудников ОВД. В настоящем исследовании установлено, что сотрудники ОВД, уволившиеся на первом году службы, отличались от представителей других групп более выраженной потребностью в хороших условиях работы, менее всего — потребностью в интересной и полезной работе. Это может указывать на выбор места работы по внешним мотивам, связанным с социальными гарантиями, которые дает работа в правоохранительных органах, что требует дополнительной проверки через собеседование с кандидатами на службу. Полагаем, что преобладание внешней мотивации может являться одним из факторов, способствующих недостаточной выраженности других профессионально важных для работы в ОВД качеств: интеллектуальной продуктивности и эффективности.

О важности эмоционально-волевых качеств для эффективности служебной деятельности говорится в исследовании Л.Ю. Нежкиной, И.В. Ярославцевой, которые провели анализ личностных и деловых качеств вновь прибывших сотрудников на службу в ОВД с высокой, удовлетворительной и низкой адаптацией к профессиональной деятельности. Установлены различия в трех группах сотрудников в выраженности эмоционально-волевых качеств и мотивационных характеристик [13]. В исследовании И.А. Паршутина, Г.С. Арушанян проводилось сравнение адаптивных качеств и мотивационных характеристик у сотрудников подразделения предварительного следствия со стажем менее одного года и более 5 лет, а также гражданских работников отдела кадров со стажем работы менее 1 года. Установлено, что сотрудники со стажем службы более 5 лет отличались более высоким уровнем адаптивных качеств и мотивацией достижения [15].

В настоящем исследовании выявлены статистически значимые различия между исследуемыми группами в выраженности интеллектуальных качеств. А.Г. Бадаев с соавт. установил статистически достоверные положительные взаимосвязи интегрального показателя общих умственных способностей и такими видами агрессивных реакций, как раздражение (0,789), подозрительность (0,579) и вербальная агрессия (0,681), а также отрицательная корреляция с реакцией обиды [1], что доказывает высокую значимость этих характеристик для профилактики профессиональной личностной деформации у сотрудников ОВД.

Приведенные различия между группами принятых и непринятых кандидатов, а также уволившихся на первом году службы сотрудников позволили определить на уровне статистической значимости основные личностные и деловые качества, требующие особого внимания при отборе кандидатов на вакантные должности и сопровождении оперативно-служебной деятельности: характеристики правосознания, мотивы профессиональной деятельности (стремление к достижению, самосовершенствование, потребность в интересной и полезной работе), умеренно выраженный интернальный локус контроля, интеллектуальные способности (продуктивность, точность, эффективность).

Перечисленные личностные особенности целесообразно использовать на этапе собеседования с кандидатами при проведении комплексного психологического обследования. Полученные результаты особенно важны при определении III категории профессиональной психологической пригодности кандидатов на службу в ОВД. Как отмечалось ранее, к их числу относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется уровень развития личностных и деловых качеств ниже среднего, позволяющий овладеть необходимым минимумом профессиональных знаний, навыков и умений, удовлетворительно выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД в обычных условиях. Исходя из полученных данных по выявленным в настоящем исследовании характеристикам, рекомендуется отбирать кандидатов со средним уровнем их выраженности или включать дополнительные вопросы для собеседования с кандидатом по углубленному изучению правосознания, мотивации служебной деятельности и локуса контроля. Это позволит снизить риск принятия на службу сотрудников, которые будут увольняться на первом году службы.

Ограничением настоящего исследования является использование для определения личностных и деловых качеств кандидатов на службу в ОВД перечня регламентированных и рекомендованных методик, а также отсутствие сравнения с подразделениями в других регионах. Перспективными направлениями исследования являются изучение особенностей личностных и деловых качеств у кандидатов на службу в ОВД в зависимости от направления служебной деятельности (административно-профилактическое направление, оперативно-розыскное направление, внутренняя служба и др.) в различных регионах РФ и с применением расширенного перечня диагностических методик для углубленного изучения мотивационных, гражданских и эмоционально-волевых характеристик.

Выводы

По результатам проведенного исследования установлено, что 28,9% кандидатов рекомендованы, 48,9% рекомендованы условно, 22,2% не рекомендованы для службы в ОВД. Из них 6,5% лиц, рекомендованных в ОВД, уволились на первом году службы.

С применением многомерного дисперсионного анализа выявлены статистически значимые различия между кандидатами на службу в ОВД с различной степенью профессиональной психологической пригодности и сотрудников ОВД, уволившихся на первом году службы, в выраженности гражданских, мотивационных, интеллектуальных и эмоционально-волевых качеств.

Сотрудники ОВД, уволившиеся на первом году службы, отличаются сниженным уровнем развития правосознания, преобладанием потребности в хороших условиях труда, сниженной потребностью в достижениях, самосовершенствовании, в интересной и полезной работе. Они отличаются более низкими интеллектуальными способностями и интернальностью.

Мартыросова Н.В., Корнеева Я.А., Корнеева А.В.
Особенности личных и деловых качеств
сотрудников ОВД, уволившихся на первом
году службы
Психология и право. 2023. Том 13. № 2. С. 30–48.

Martirosova N.V., Korneeva Ya.A., Korneeva A.V.
The Personal and Business Qualities Features
of Police Officers Who Quit in the First Year
of Professional Activity
Psychology and Law. 2023. Vol. 13, no. 2, pp. 30–48.

Сотрудники, уволившихся на первом году службы и не рекомендованные к службе в ОВД, имеют схожие особенности: более низкий уровень правосознания, стремления к достижению, потребности в интересной и полезной работе, а также умеренно выраженный экстернальный локус контроля.

Литература

1. Бадаев А.Г., Усачева И.В., Хуторская С.В. Взаимосвязь между интеллектуальным уровнем развития и типом агрессивного поведения сотрудника полиции // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 6. С. 281–284.
2. Белецкая Я.А. Квалификационные требования к сотрудникам органов внутренних дел, нормативные критерии их установления [Электронный ресурс] // Полицейская деятельность. 2019. № 3. С. 35–40. doi:10.7256/2454-0692.2019.3.30194
3. Блажевич Н.В. Проблема систематизации нравственных качеств полицейского // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2017. № 3. С. 8–12.
4. Гершевич Т.В. Индивидуально-психологические отличия выпускников вузов МВД России, увольняющихся из ОВД и не прослуживших трех лет // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2005. № 2 (24). С. 20–22.
5. Душкин А.С., Зуева Е.Г., Баринова М.Г. Особенности функциональной и личностной надежности сотрудников, состоящих в кадровом резерве органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 1 (77). С. 192–196.
6. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. М.: Культура и спорт, Юнити, 1998. 350 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 400 с.
8. Корнеева Я.А., Симонова Н.Н. Профессиональная личностная деформация сотрудников органов внутренних дел // Организационная психология. 2020. Том 10. № 2. С. 80–106.
9. Кряжева С.Г. Проблема изучения причин и условий текучести кадров в правоохранительных органах [Электронный ресурс] // Государственная служба и кадры. 2020. № 1. С. 101–102. doi:10.24411/2312-0444-2020-10025
10. Куприн А.А. Специфика понимания адаптации в современной социальной психологии // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2009. № 1. С. 188–193.
11. Леонова И.А. Формирование нравственного облика полицейского // Наука и практика. 2015. № 2 (63). С. 68–70.
12. Мартыросова Н.В., Ксенофонтов А.М. Особенности профессионального психологического отбора как составной части системы первичной профилактики профессиональной деформации [Электронный ресурс] // Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации (22–23 октября 2020 г.). М.: Знание-М, 2020. С. 897–906. doi:10.38006/907345-50-8.2020.897.906
13. Нежскина Л.Ю., Ярославцева И.В., Капустюк О.Ю. О профессиональной компетентности сотрудника органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2014. № 1. С. 184–188.
14. Носкова О.Г. Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004. 384 с.

Мартырозова Н.В., Корнеева Я.А., Корнеева А.В.
Особенности личных и деловых качеств
сотрудников ОВД, уволившихся на первом
году службы
Психология и право. 2023. Том 13. № 2. С. 30–48.

Martirosova N.V., Korneeva Ya.A., Korneeva A.V.
The Personal and Business Qualities Features
of Police Officers Who Quit in the First Year
of Professional Activity
Psychology and Law. 2023. Vol. 13, no. 2, pp. 30–48.

15. Паршутин И.А., Арушанян Г.С. Психологические особенности обеспечения профессиональной адаптации молодых сотрудников ОВД [Электронный ресурс] // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. № 4. С. 85–86. doi:10.24411/2658-638X-2020-10113
16. Полякова О.Б. Категория и структура профессиональных деформаций [Электронный ресурс] // Национальный психологический журнал. 2014. № 1 (13). С. 55–62. doi:10.11621/npj.2014.0106
17. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/70276070/> (дата обращения: 17.01.2023).
18. Приказ МВД России от 02 сентября 2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/70675376/> (дата обращения: 17.01.2023).
19. Усачева И.В., Дашко М.Н., Чуманов Ю.В. Психологические особенности изучения мотивации у сотрудников органов внутренних дел // Психология и педагогика служебной деятельности. 2019. № 3. С. 46–55.
20. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/12192456/> (дата обращения: 17.01.2023).
21. Хохлова Н.И. Мотивы трудовой деятельности сотрудников органов внутренних дел // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2018. Том 7. № 4А. С. 80–89.
22. Lippert R.K., Walby K., Zaia M. Managing Risk and Preempting Immorality in Private Employment of Public Police // *Social & LegalE Studies*. 2019. Vol. 6. P. 794–816. doi:10.1177/0964663918810375
23. Pauschinger D. Working at the edge: Police, emotions and space in Rio de Janeiro // *Environment and Planning D-Society & Space*. 2019. Vol. 38(3). doi:10.1177/0263775819882711
24. Sheard I., Burnett M.E., St Clair-Thompson H. Psychological distress constructs in police with different roles // *International Journal of Emergency Services*. 2019. Vol. 3. P. 264–279. doi:10.1108/IJES-06-2018-0033

References

1. Badaev A.G., Usacheva I.V., Khutorskaya S.V. Vzaimosvyaz' mezhdru intellektual'nym urovnem razvitiya i tipom agressivnogo povedeniya sotrudnika politzii [The relationship between the intellectual level of development and the type of aggressive behavior of a police officer]. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii = Vestnik of Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2017, no. 6, pp. 281–284. (In Russ.).
2. Beletskaiia Ia.A. Kvalifikatsionnye trebovaniya k sotrudnikam organov vnutrennikh del, normativnye kriterii ikh ustanovleniya [Qualification requirements to the employees of internal affairs bodies and their regulatory benchmarks] [Elektronnyi resurs]. *Politseiskaya deyatel'nost' = Police Activity*, 2019, no. 3, pp. 35–41. doi:10.7256/2454-0692.2019.3.30194 (In Russ.).
3. Blazhevich N.V. Problema sistematizatsii npravstvennykh kachestv politseiskogo [The problem of the systematization of the moral qualities of a police officer]. *Yuridicheskaya nauka i*

Мартыросова Н.В., Корнеева Я.А., Корнеева А.В.
Особенности личных и деловых качеств
сотрудников ОВД, уволившихся на первом
году службы
Психология и право. 2023. Том 13. № 2. С. 30–48.

Martirosova N.V., Korneeva Ya.A., Korneeva A.V.
The Personal and Business Qualities Features
of Police Officers Who Quit in the First Year
of Professional Activity
Psychology and Law. 2023. Vol. 13, no. 2, pp. 30–48.

pravookhranitel'naya praktika = Legal Science and Law Enforcement Practice, 2017, no. 3, pp. 8–12. (In Russ.).

4. Gershevich T.V. Individual'no-psikhologicheskie otlichiya vypusknikov vuzov MVD Rossii, uvol'nyayushchikhsya iz OVD i ne prosluzhivshikh trekh let. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh = Psychopedagogy in Law Enforcement*, 2005, no. 2 (24), pp. 20–22. (In Russ.).

5. Dushkin A.S., Zueva E.G., Barinova M.G. Osobennosti funktsional'noi i lichnostnoi nadezhnosti sotrudnikov, sostoyashchikh v kadrovom rezerve organov vnutrennikh del [Features of functional and personal reliability of employees, consisting in the personnel reserve of internal affairs]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2018, no. 1 (77), pp. 192–196. (In Russ.).

6. Klimov E.A. Vvedenie v psikhologiyu truda: Uchebnik dlya vuzov. Moscow: Kul'tura i sport, Yuniti, 1998. 350 p. (In Russ.).

7. Klimov E.A. Psikhologiya professionala. Moscow: MPSI Publ.; Voronezh: NPO "MODEK", 1996. 400 p. (In Russ.).

8. Korneeva Ya.A., Simonova N.N. Professional'naya lichnostnaya deformatsiya sotrudnikov organov vnutrennikh del [Professional personality deformation of internal affairs employees of various departments]. *Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational Psychology*, 2020, Vol. 10, no. 2, pp. 80–106. (In Russ.).

9. Kryazheva S.G. Problema izucheniya prichin i uslovii tekuchesti kadrov v pravookhranitel'nykh organakh [The problem of studying the causes and conditions of staff turnover (layoff) in law enforcement agencies] [Elektronnyi resurs]. *Gosudarstvennaya sluzhba i kadry = State Service and Personnel*, 2020, no. 1, pp. 101–102. doi:10.24411/2312-0444-2020-10025 (In Russ.).

10. Kuprin A.A. Spetsifika ponimaniya adaptatsii v sovremennoi sotsial'noi psikhologii [Specificity of understanding of adaptation in modern social psychology]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2009, no. 1, pp. 188–193. (In Russ.).

11. Leonova I.A. Formirovanie nravstvennogo oblika politseiskogo [Humane beginning of morality]. *Nauka i praktika = Science and Practice*, 2015, no. 2 (63), pp. 68–70. (In Russ.).

12. Martirosova N.V., Ksenofontov A.M. Osobennosti professional'nogo psikhologicheskogo otbora kak sostavnoi chasti sistemy pervichnoi profilaktiki professional'noi deformatsii [Features of professional psychological selection, as an integral part of the system of primary prevention of occupational deformity] [Elektronnyi resurs]. *Lichnostnye i regulyatornye resursy dostizheniya obrazovatel'nykh i professional'nykh tselei v epokhu tsifrovizatsii (22–23 oktyabrya 2020 g.)*. Moscow: Znanie-M, 2020, pp. 897–906. doi:10.38006/907345-50-8.2020.897.906 (In Russ.).

13. Nezhkina L.Yu., Yaroslavtseva I.V., Kapustyuk O.Yu. O professional'noi kompetentnosti sotrudnika organov vnutrennikh del [On the professional competence of the members of the Interior]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2014, no. 1, pp. 184–188. (In Russ.).

14. Noskova O.G. Psikhologiya truda: Uchebnoe posobie. Moscow: Akademiya, 2004. 384 p. (In Russ.).

15. Parshutin I.A., Arushanyan G.S. Psikhologicheskie osobennosti obespecheniya professional'noi adaptatsii molodykh sotrudnikov OVD [Psychological features of ensuring professional adaptation of young police officers] [Elektronnyi resurs]. *Psikhologiya i pedagogika sluzhebnoi deyatel'nosti*

Мартыросова Н.В., Корнеева Я.А., Корнеева А.В.
Особенности личных и деловых качеств
сотрудников ОВД, уволившихся на первом
году службы
Психология и право. 2023. Том 13. № 2. С. 30–48.

Martirosova N.V., Korneeva Ya.A., Korneeva A.V.
The Personal and Business Qualities Features
of Police Officers Who Quit in the First Year
of Professional Activity
Psychology and Law. 2023. Vol. 13, no. 2, pp. 30–48.

= *Psychology and Pedagogics in Official Activity*, 2020, no. 4, pp. 85–86. doi:10.24411/2658-638Kh-2020-10113 (In Russ.).

16. Polyakova O.B. Kategoriya i struktura professional'nykh deformatsii [Category and structure of professional deformations] [Elektronnyi resurs]. *Natsional'nyi psikhologicheskii zhurnal = National Psychological Journal*, 2014, no. 1 (13), pp. 55–62. doi:10.11621/npj.2014.0106 (In Russ.).

17. Postanovlenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 6 dekabrya 2012 g. No. 1259 "Ob utverzhdenii Pravil professional'nogo psikhologicheskogo otbora na sluzhbu v organy vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii" [Elektronnyi resurs]. *Garant = Garant*. URL: <https://base.garant.ru/70276070/> (Accessed 17.01.2023). (In Russ.).

18. Prikaz MVD Rossii ot 02 sentyabrya 2013 No. 660 "Ob utverzhdenii Polozheniya ob osnovakh organizatsii psikhologicheskoi raboty v organakh vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii" [Elektronnyi resurs]. *Garant = Garant*. URL: <https://base.garant.ru/70675376/> (Accessed 17.01.2023). (In Russ.).

19. Usacheva I.V., Dashko M.N., Chumanov Yu.V. Psikhologicheskie osobennosti izucheniya motivatsii u sotrudnikov organov vnutrennikh del [Psychological features of the study of motivation of employees of internal affairs bodies]. *Psikhologiya i pedagogika sluzhebnoi deyatelnosti = Psychology and Pedagogics of Official Activity*, 2019, no. 3, pp. 46–55. (In Russ.).

20. Federal'nyi zakon ot 30.11.2011 No.342-FZ "O sluzhbe v organakh vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii i vnesenii izmenenii v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii" [Elektronnyi resurs]. *Garant = Garant*. URL: <https://base.garant.ru/12192456/> (Accessed 17.01.2023). (In Russ.).

21. Khokhlova N.I. Motivy trudovoi deyatelnosti sotrudnikov organov vnutrennikh del [The work motives of employees of internal affairs bodies]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya = Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches*, 2018. Vol. 7, no. 4A, pp. 80–89. (In Russ.).

22. Lippert R.K., Walby K., Zaia M. Managing Risk and Preempting Immorality in Private Employment of Public Police. *Social & Legal Studies*, 2019. Vol. 6, pp. 794–816. doi:10.1177/0964663918810375

23. Pauschinger D. Working at the edge: Police, emotions and space in Rio de Janeiro. *Environment and Planning D-Society & Space*, 2019. Vol. 38, no. 3. doi:10.1177/0263775819882711

24. Sheard I., Burnett M.E., St Clair-Thompson H. Psychological distress constructs in police with different roles. *International Journal of Emergency Services*, 2019. Vol. 3, pp. 264–279. doi:10.1108/IJES-06-2018-0033

Информация об авторах

Мартыросова Наталья Вениаминовна, кандидат психологических наук, доцент, кафедра психологии, Высшая школа психологии, педагогики и физической культуры, Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова (ФГАОУ ВО САФУ); старший психолог, отделение психологической работы, морально-психологический отдел, Управление по работе с личным составом, Управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Архангельской области (УМВД России по Архангельской области), г. Архангельск, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5201-0209>, e-mail: martirosova2012@yandex.ru

Мартырозова Н.В., Корнеева Я.А., Корнеева А.В.
Особенности личных и деловых качеств
сотрудников ОВД, уволившихся на первом
году службы
Психология и право. 2023. Том 13. № 2. С. 30–48.

Martirosova N.V., Korneeva Ya.A., Korneeva A.V.
The Personal and Business Qualities Features
of Police Officers Who Quit in the First Year
of Professional Activity
Psychology and Law. 2023. Vol. 13, no. 2, pp. 30–48.

Корнеева Яна Александровна, кандидат психологических наук, доцент, доцент, кафедра психологии, Высшая школа психологии, педагогики и физической культуры, Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова (ФГАОУ ВО САФУ), г. Архангельск, Российская Федерация, ORCID: [https:// orcid.org/0000-0001-9118-9539](https://orcid.org/0000-0001-9118-9539), e-mail: ya.korneeva@narfu.ru

Корнеева Анастасия Валерьевна, младший научный сотрудник, отдел целевых научных программ и проектов, научно-исследовательское управление, Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова (ФГАОУ ВО САФУ), г. Архангельск, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7146-0800>, e-mail: arh.a.korneeva@gmail.com

Information about the authors

Natalia V. Martirosova, PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Psychology, Higher School of Psychology, Pedagogy and Physical Education, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov; Senior Psychologist, Department of Psychological Work, Moral and Psychological Department, Office for Work with Personnel, Ministry of Internal Affairs of Russia for the Arkhangelsk Region, Arkhangelsk, Russia, ORCID: [https:// orcid.org/0000-0001-5201-0209](https://orcid.org/0000-0001-5201-0209), e-mail: martirosova2012@yandex.ru

Yana A. Korneeva, PhD in Psychology, Docent, Associate Professor, Department of Psychology, Higher School of Psychology, Pedagogy and Physical Education, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9118-9539>, e-mail: ya.korneeva@narfu.ru

Anastasiya V. Korneeva, Junior Researcher, Department of Targeted Scientific Programs and Projects, Research Department, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7146-0800>, e-mail: arh.a.korneeva@gmail.com

Получена 25.03.2022
Принята в печать 25.02.2023

Received 25.03.2022
Accepted 25.02.2023