

---

# **Экспериментальное обоснование лично-профессиональной спецификации в диагностике характерологических особенностей государственных служащих**

*Носс И.Н., доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Национального медицинского исследовательского центра психиатрии и наркологии им. В.П. Сербского, профессор кафедры психологии труда и организационной психологии Московского государственного областного университета (innoss2007@yandex.ru)*

*Бородина Т.И., аспирантка кафедры психологии труда и организационной психологии Московского государственного областного университета (takvilona@yandex.ru)*

---

В статье отмечается, что проблематика выявления и оценки личностных предпосылок профессионализации, связи особенностей личности с особенностями профессии в настоящее время недостаточно изучены. Определяется, что лично-профессиональная спецификация – это параметры, которыми должна обладать личность для эффективной работы. В литературе по социальной экономике и кадровому менеджменту приводятся три системы личностной спецификации (А. Роджер, Д. Монро-Фрейзер, Д. МакКлелланд), которые должны разрабатываться и специальной профессиологией. Личностная предрасположенность кладется в основу системы оценки соответствия специальности и личностных особенностей. К ним относятся всеобщие, общие, специфические и индивидуальные параметры личности. В соответствии с ними осуществляется соотнесение параметров профессии и особенностей людей. В статье приводятся эмпирические данные за двадцатилетний период наблюдений на выборке 1088 сотрудников государственной службы из 28 регионов России, подтверждающие статистически значимые различия характерологии специалистов семи специальностей, различающихся, в свою очередь, и по культурно-социальным условиям профессиональной деятельности. Делается вывод о наличии лично-профессиональной и региональной спецификаций и о необходимости перестройки системы лично-профессиональной диагностики персонала.

**Ключевые слова:** лично-профессиональная спецификация персонала, региональная спецификация, лично-профессиональные особенности, значимые различия параметров персонала, культурно-географические

---

особенности, культурно-социальные особенности, личностно-профессиональная диагностика, отбор персонала.

Для цитаты:

Носс И.Н., Бородина Т.И. Экспериментальное обоснование личностно-профессиональной спецификации в диагностике характерологических особенностей государственных служащих. [Электронный ресурс] // *Психология и право*. 2018(8). № 1. С. 128-146. doi: 10.17759/psylaw.2018080110

**For citation:**

Noss I.N., Borodina T.I. Experimental study of the personal and professional specifications in the diagnosis of characteristic features of state employees. [Elektronnyi resurs]. *Psikhologiya i pravo* [Psychology and Law], 2018(8), no. 1. pp.128-146. doi: 10.17759/psylaw.2018080810

Сложная социально-экономическая обстановка в России выдвигает на передний план задачу повышения качества персонала государственных органов. Решение этой задачи напрямую связано с личностно-профессиональной диагностикой, отбором кандидатов в органы внутренних дел, и исходит, как из методической, так и из теоретической проблематики профессионализации сотрудников.

Проблематика выявления и оценки личностных предпосылок профессионализации, связи особенностей личности с особенностями профессии в настоящее время недостаточно изучены. А. Анастаси в связи с этим указывает, что «... важный и пока еще недостаточно исследованный вопрос касается определения наиболее релевантных измерений (dimensions) личности по отношению к конкретным специальностям или семействам специальностей» [1, с. 553].

Профессиональная жизнедеятельность – это основная форма существования подавляющего числа вменяемых, цивилизованных людей. Поэтому поиск той деятельности, которая по складу трудовых функций, специфике отношений между коллегами, по режиму труда и т. д. удовлетворит работника, даст ему возможность совершенствоваться, раскрыть свой талант, является наиважнейшей гуманитарной задачей практической психологии и специальной физиологии.

Как профессия посредством определения пригодности «ищет под себя» специалиста, так и личность «осуществляет поиск своей» профессии. Многообразие профессий породило многообразие систем профессиональных требований. Существуют общие признаки (требования) профессий, которые определяют для человека возможность трудиться вообще. Есть профессиональные признаки (требования) частные, которые составляют родовидовые особенности профессий. На этом основании они и сводятся в рода, виды или типы. И, наконец, есть признаки (требования) единичные, характерные только для одной профессии, специальности или организации. *Личностно-профессиональная спецификация* – это параметры, которыми должна обладать личность для эффективной работы. В

литературе по социальной экономике и кадровому менеджменту под личностной спецификацией понимается набор требований, которые должность предъявляет к работнику [2, с. 334–335; 6, с. 21–23]. Приводятся, по крайней мере, три системы личностной спецификации. Первую разработал в 50-е гг. прошлого века профессор А. Роджер; вторая – система Д. Монро-Фрейзера – акцентирует внимание на аспектах карьерного развития работника; и, наконец, третья основана на так называемых *компетенциях* персонала (Д. МакКлеланд, Р. Боядис, Л. и С. Спенсер и др.).

Личностно-профессиональная спецификация, во-первых, объединяет общие качества работника, удовлетворяя тем самым общие требования труда, во-вторых, в личности наличествуют особенные качества, сопоставимые с частными требованиями определенного вида деятельности, и, в-третьих, есть такие особенности конкретного человека, возможно существующие в потенции, которые способствуют, компенсируют или противодействуют необходимым для успешного выполнения трудовых обязанностей качествам [7; 8].

Названные деятельностные и личностные слои пересекаются и сопоставляются друг с другом. Вместе они создают некую личностно-профессиональную систему, которая продуктивно или непродуктивно существует и развивается. Эффективность данной конструкции может быть определена только в условиях профессионального функционирования. Поэтому данная модель в истоке должна содержать позитивный личностно-профессиональный результат.

Выявление (измерение) возможностей профессионализирующейся личности, моделирование соотношений личностных качеств с трудовыми требованиями есть *квинтэссенция* оценки личностно-профессиональной спецификации. Организации нуждаются в прогнозах интенсивности и качества будущей профессиональной деятельности специалистов для того, чтобы принимать кадровые решения. В этих целях все чаще выбираются модельные методы и обобщения достоверности, которые позволяют оценивать валидность метода для конкретной работы и, как пишет Дж. Кэмпбелл, «... давать сходящиеся результаты в отношении существа оцениваемых конструктов» [1, с. 540]. Поэтому основной целью личностно-профессиональной спецификации является прогноз характеристик развития персонала и его продуктивности в профессиональном плане. Однако, как отмечает А. Анастаси, психология испытывает дефицит исследований такого рода [1, с. 540].

Этой проблемной теме на эмпирической базе организаций государственной службы и посвящено наше исследование, часть результатов которого обсуждается в данной статье. Нами с 1994 по 2016 г. были собраны эмпирические данные в более чем двух десятках регионах России, обследовано около четырех тысяч государственных служащих. В основном – это представители правоохранительных органов, военнослужащие и государственные гражданские служащие Минобороны.

В настоящей статье обсуждаются данные, полученные на выборке 1088 испытуемых из 28 регионов подразделений органов внутренних дел, изученных фрагментарно когортным методом в 1996, 2011, 2014 и 2016 гг. Средний возраст сотрудников – 30,6 лет, из которых 80,5% – мужчины, соответственно, 19,5% – женщины; 65,6% – сотрудники, имеющие семьи. Исследования характерологии показали, что 27% сотрудников имели

акцентуированные личностные черты. Из них: акцентуации импульсивного типа – 13,7%, тормозимого типа – 3,7%, демонстративного типа – 0,8% и оригинального типа – 4,4%.

Экспериментальная выборка представляла персонал семи специализаций правоохранительной деятельности: коммуникативно-информационную деятельность (КИД), охранную (ОхД), транспортно-инспекторскую (ТИД), аналитико-юридическую (АЮД), информационно-контрольную (ИКД), сенсорно-моторную (СМД) и экспертно-аналитическую деятельности (ЭАД).

В процессе психологического обследования нами применялись три методики оценки личностных особенностей персонала: Многопрофильный метод исследования личности [3] (ММИЛ), методика оценки волевого контроля [4] (уровень волевого самоконтроля – УВС) и тест оценки уровня самоконтроля (Методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера) [10] (УСК). В целях уточнения задачи по выявлению ЛПС при помощи экспертизы выборка была разделена на две полярные группы: успешные и неуспешные сотрудники.

Также с целью проверки надежности показателей тестов по данным, полученным при помощи опросника ММИЛ, который применялся нами в разные годы с временным интервалом соответственно пятнадцать и пять лет, произведено сравнение результатов. Обнаружено, что средние данные остаются стабильными, что подтверждает их относительную статистическую устойчивость (табл. 1).

**Таблица 1**

**Соотношение значений шкал ММИЛ**

шкалы опросника	1996 г.	2011 г.	2014 г.
Ипохондрия	5	5	5
Депрессия (пессимизм)	5	5	6
Истерия (демонстративность)	5	6	5
Психопатия (импульсивность)	6	5	6
Мужественность / женственность	5	5	5
Паранойя (педантизм)	5	5	4
Психоастения (тревожность)	5	5	5
Шизофрения (индивидуализм, оригинальность, эмоциональная холодность)	5	5	5
Маниакальность (оптимизм)	6	4	5

Социальная интроверсия (самоаналитичность)	5	5	6
--	---	---	---

Однако детально-качественный анализ результатов все же демонстрирует некоторые флуктуации характерологического профиля сотрудников (на 1 стэн). Так, если в 1996 г. нами наблюдались признаки «импульсивного оптимизма», то в 2011 г. – было отмечено доминирование демонстративных черт, а в 2014г. – пессимистических тенденций личности, склонной к самоанализу.

Анализ специфики видов деятельности по показателям ММИЛ свидетельствует о явном расхождении практически всех значений, кроме шкал ПП и ПА (табл. 2).

Таблица 2

**Значения показателей ММИЛ сотрудников разных специальностей организации (803 чел.)**

Показатели Вид деятельности	П	Е	С	П	Ж	Я	А	И	А	Н
КИД	5,4	<b>5,8</b>	5,4	5,5	5,2	4,3	4,6	5	5,2	<b>5,8</b>
АЮД	<b>6,1</b>	<b>6,1</b>	5,4	5,4	5,0	3,9	5,3	4,4	5,6	5,5
СМД	<b>3,0</b>	4,8	5,2	4,8	3,7	4,4	3,8	<b>3,4</b>	4,5	5
ТИД	3,9	<b>5,8</b>	<b>5,8</b>	4,9	4,9	4,7	3,8	3,9	4,7	5,7
ИКД	5,2	5,7	<b>6,4</b>	5,6	<b>5,9</b>	<b>5,8</b>	5,0	5,0	<b>5,8</b>	<b>5,8</b>
ОхД	5,2	<b>5,8</b>	5,4	4,6	4,8	5,2	4,7	3,9	4,4	<b>5,8</b>
ЭАД	4,6	4,9	<b>6,4</b>	5,3	5,4	4,6	3,5	3,6	4,8	4,3

*Примечание:* ИП – ипохондрия; ДЕ – депрессия (пессимизм); ИС – истерия (демонстративность); ПП – психопатия (импульсивность); МЖ – мужественность/женственность; ПА – паранойя (педантизм); ПА – психастения (тревожность); ШИ – шизофрения индивидуализм; оригинальность; эмоциональная холодность); МА – маниакальность (оптимизм); ИН – социальная интроверсия (самоаналитичность); КИД – коммуникативно-информационная деятельность; АЮД – аналитико-юридическая деятельность; СМД – сенсорно-моторная деятельность; ТИД –

транспортно-инспекторская деятельность; ИКД – информационно-контрольная деятельность; ОхД – охранный деятельность; ЭАД – экспертно-аналитическая деятельность.

По значениям показателей тестов УВС и УСК тоже обнаруживаются статистически значимые различия у сотрудников, занимающихся коммуникативно-информационной, аналитико-юридической и транспортно-инспекторской деятельностью (рис. 1).

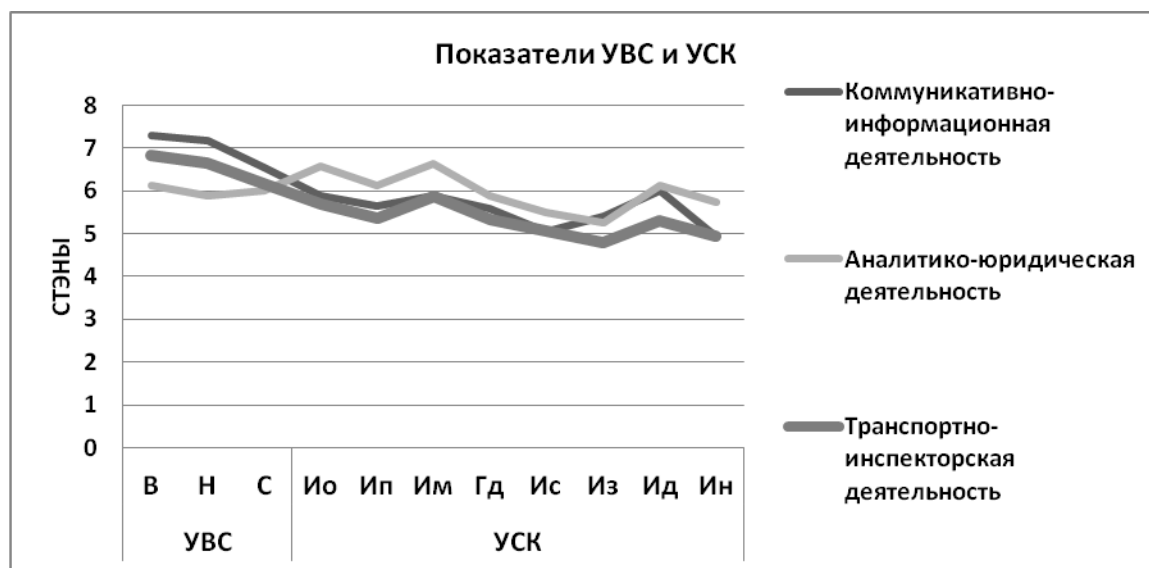


Рис. 1. Соотношение показателей УВС и УСК:

В – волевой самоконтроль; Н – настойчивость; С – самообладание; Ио – интернальность общая; Ип – интернальность в профессиональной деятельности; Им – интернальность в межличностных отношениях; Гд – готовность к деятельности; Ис – интернальность в семейных отношениях; Из – интернальность здоровья; Ид – интернальность достижений; Ин – интернальность неудач

В процессе исследования характерологии мы воспользовались возможностью сопоставить личностные особенности эффективных и малоэффективных сотрудников. Для этого выборка была по данным экспертизы разделена на две группы, которые различались по критерию результативности служебно-профессиональной деятельности. Такое сопоставление высоких и низких результатов и, соответственно, высоко- и низкоэффективных сотрудников дало нам основание для выводов относительно дифференцирующих способностей диагностического инструментария.

При помощи статистического критерия (t-критерия Стьюдента) мы сопоставили полученные значения показателей тестов двух «полярных» групп. В отдельных группах специалистов были подтверждены статистические различия данных теста ММИЛ ( $\alpha_F=0,04-0,05$ ;  $\alpha_K=0,05$ ;  $\alpha_{ИС}=0,09$ ;  $\alpha_{ПП}=0,09$ ;  $\alpha_{ПА}=0,05$ ;  $\alpha_{ШИ}=0,04$ ;  $\alpha_{МА}=0,03$ ). На рис. 2 и 3 в качестве примера показаны соотношения показателей сотрудников двух специальностей сенсорно-моторной и экспертно-юридической деятельности.



Рис.2. Соотношение показателей ММИЛ эффективных и неэффективных сотрудников сенсорно-моторной деятельности:

L, F, K – коррекционные шкалы; Hs – ипохондрия, D – депрессия (пессимизм); Hy – истерия (демонстративность); Pd – психопатия (импульсивность); Mf – мужественность/женственность; Pa – паранойя (педантизм); Pt – психастения (тревожность); Sc – шизофрения индивидуализм, оригинальность, эмоциональная холодность; Ma – маниакальность (оптимизм); Si – социальная интроверсия (самоаналитичность)

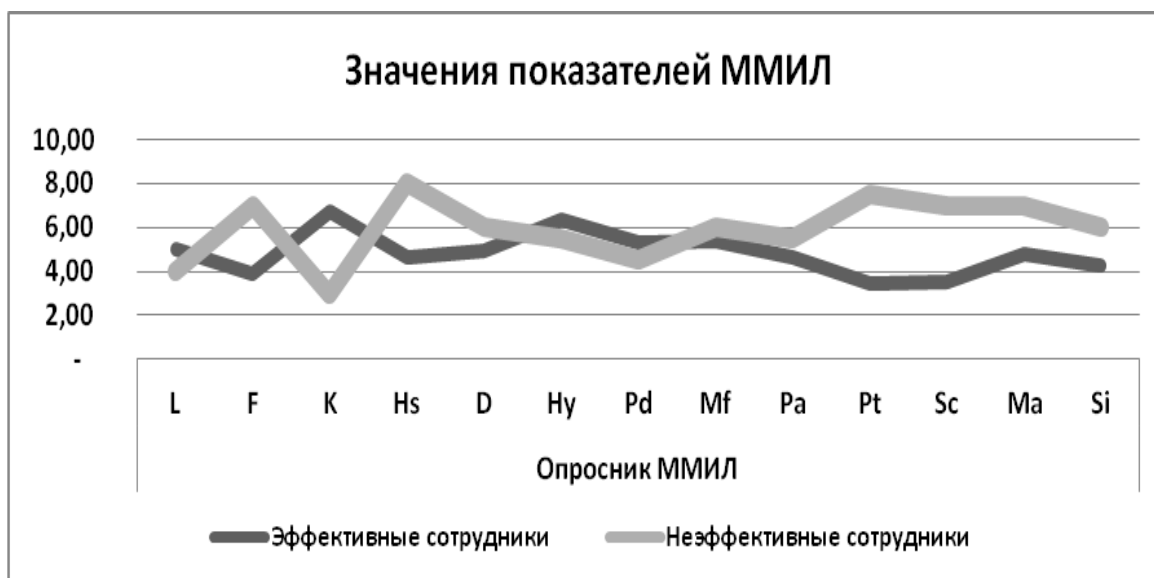


Рис.3. Соотношение показателей ММИЛ эффективных и неэффективных сотрудников экспертно-аналитической деятельности:

L, F, K – коррекционные шкалы; Hs – ипохондрия; D – депрессия (пессимизм); Hy – истерия (демонстративность); Pd – психопатия (импульсивность); Mf – мужественность/женственность; Pa – паранойя (педантизм); Pt – психастения

(тревожность); Sc – шизофрения индивидуализм, оригинальность, эмоциональная холодность); Ma – маниакальность (оптимизм); Si – социальная интроверсия (самоаналитичность)

Исследования ЛПС в регионах России выявило региональную спецификацию [9], которая амальгамно соотносится с личностно-профессиональной спецификацией, наслаиваясь, перемешиваясь и создавая новую специфичность.

Региональная спецификация изучалась нами выборочно в 2016 г. в 13 (ММИЛ, УВС и УСК). Общая экспериментальная выборка составила 285 человек.

Информационно-аналитическая деятельность исследовалась в организациях Мурманской области<sup>1</sup>, сенсорно-моторная деятельность изучалась в Иркутской области<sup>2</sup>, Республике Северная Осетия-Алания<sup>3</sup>, Московской области<sup>4</sup> и Забайкальском крае<sup>5</sup>. Анализ психологических данных сотрудников, исполняющих охранную деятельность, производился в г. Москве<sup>6</sup> и Республике Хакасия<sup>7</sup>. Транспортно-инспекторская деятельность исследовалась в г. Саратове<sup>8</sup>, коммуникативно-информационная деятельность – в Кировской области<sup>9</sup> и Пермском крае<sup>10</sup>. Экспертно-аналитическая деятельность была изучена в г. Севастополе<sup>11</sup> и Республике Саха (Якутия)<sup>12</sup>. Информационно-контрольная деятельность была исследована в г. Самаре<sup>13</sup>.

Анализ результатов изучения региональной личностно-профессиональной спецификации показывает различия по шкалам ММИЛ. Так, личностные профили сотрудников организаций, занимающихся *сенсорно-моторной деятельностью*, имеют различия в регионах по шкалам: депрессия, истерия, мужественность/женственность, паранойя, психастения и шизофрения. Причем статистически значимый уровень они достигают по показателям депрессии, мужественности/женственности и психастении. Однако даже эти визуальные наблюдения подтверждают наличие региональной спецификации (рис. 4)<sup>14</sup>.

<sup>1</sup> Исследования М.Н.Макаревича. Были обследованы 20 сотрудников. Средний стаж работы около – 8 лет.

<sup>2</sup> Исследования О.В. Бухаровой. Обследовано 30 сотрудников. Средний стаж работы – 9 лет.

<sup>3</sup> Исследования О.Ю. Гиреевой. Выборка – 20 сотрудников.

<sup>4</sup> Исследования В.С.Радюхиной. Обследовано 20 сотрудников.

<sup>5</sup> Исследования Н.Д.Кузнецовой. Выборка – 28 сотрудников. Средний возраст – 29 лет.

<sup>6</sup> Исследования Е.А.Иниховой. Обследовано 26 сотрудников. Средний возраст – 33,3 лет. Средний стаж службы – 10,2 лет.

<sup>7</sup> Исследования Н.А.Кочетковой. Выборка составила 27 сотрудников.

<sup>8</sup> Исследования М.Н.Суровцевой. Обследовано 20 сотрудников. Средний стаж работы составлял 10 лет.

<sup>9</sup> Исследования С.В. Одинцова. Тестированию подвергались 20 сотрудников, возраст которых составлял от 27 до 42 полных лет, а стаж госслужбы – от 7 до 19 лет.

<sup>10</sup> Исследования Д.А.Лучниковой. Обследовано 20 человек. Средний возраст выборки – 37,6 лет. По половому соотношению 95% обследованных сотрудников – мужчины. Стаж госслужбы составил более пяти лет.

<sup>11</sup> Исследования Н.Ю. Латышевой. Выборка – 20 сотрудников.

<sup>12</sup> Исследования С.Г.Наумовой. Выборка – 24 сотрудника. Стаж государственной службы – от 3 до 15 лет.

<sup>13</sup> Исследования С.Ю. Жихаревой. Выборка – 20 человек. Служебный стаж – от 1,5 до 15 лет.

<sup>14</sup> Здесь и далее на рисунках показаны латинские обозначения шкал ММИЛ. – *Авт.*



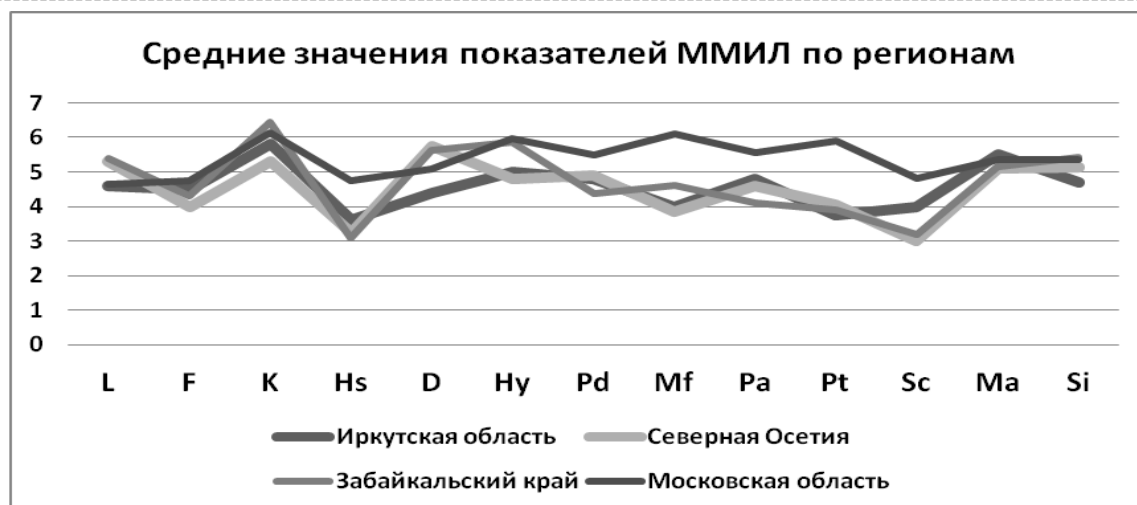


Рис.4. Соотношение средних показателей ММИЛ сотрудников по регионам:

L, F, K – коррекционные шкалы; Hs – ипохондрия; D – депрессия (пессимизм); Hy – истерия (демонстративность); Pd – психопатия (импульсивность); Mf – мужественность/женственность; Pa – паранойя (педантизм); Pt – психастения (тревожность); Sc – шизофрения индивидуализм; оригинальность; эмоциональная холодность); Ma – маниакальность (оптимизм); Si – социальная интроверсия (самоаналитичность)

Более сглаженная картина наблюдается при анализе данных тестов УВС и УСК. По тесту УВС значимых особенностей нет. Локус контроля фиксирует спецификацию по показателям интернальности общей, интернальности в профессиональной деятельности и интернальности в межличностных отношениях. Причем показатели по Московской области довольно сильно отличаются от остальных регионов, кроме интернальности межличностных отношений, где они солидаризируются с показателем теста УСК, полученным в Северной Осетии.

Региональная спецификация в рамках *охранной деятельности* между Москвой и Хакасией выражена довольно выпукло. Мы зафиксировали по ММИЛ значимые различия практически по всем шкалам кроме следующих: депрессия, истерия, маниакальность и социальная интроверсия, – что показано на рис. 5.



Рис. 5. Соотношение показателей ММИЛ:

L; F; K – коррекционные шкалы; Hs – ипохондрия; D – депрессия (пессимизм); Hy – истерия (демонстративность); Pd – психопатия (импульсивность); Mf – мужественность/женственность; Pa – паранойя (педантизм); Pt – психастения (тревожность); Sc – шизофрения индивидуализм; оригинальность; эмоциональная холодность); Ma – маниакальность (оптимизм); Si – социальная интроверсия (самоаналитичность)

По результатам тестирования сотрудников при помощи тестов УВС УСК различия выявлены по трем показателям локуса контроля: интернальность общая, интернальность готовности к деятельности, интернальность неудач (рис. 6).



Рис. 6. Соотношение тестовых показателей по регионам:

В – волевой самоконтроль; Н – настойчивость; С – самообладание; Ио – интернальность общая; Ип – интернальность в профессиональной деятельности; Им – интернальность в межличностных отношениях; Гд – готовность к деятельности; Ис – интернальность в семейных отношениях; Из – интернальность здоровья; Ид – интернальность достижений; Ин – интернальность неудач

Региональная спецификация в экспертно-аналитической деятельности у сотрудников проявляется в большей мере и практически по всем параметрам ММИЛ. Это видно на рис. 7.

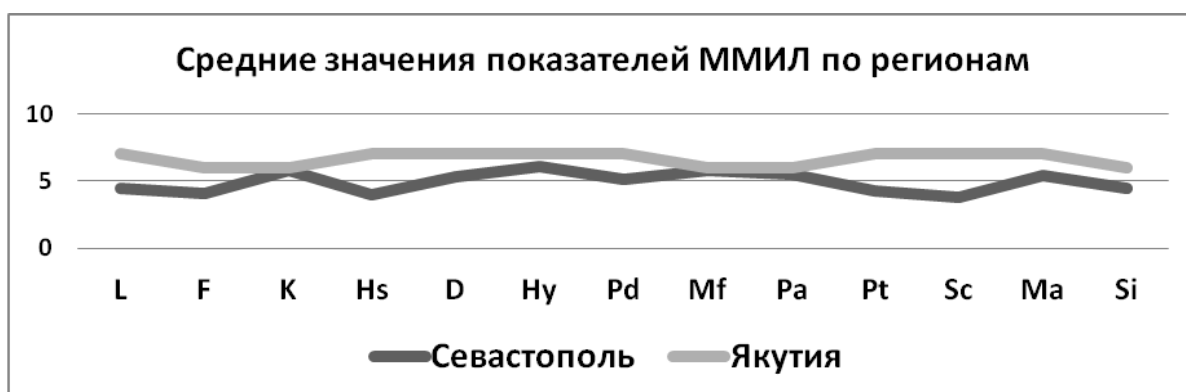


Рис.7. Соотношение показателей ММИЛ по регионам:

L; F; K – коррекционные шкалы; Hs – ипохондрия; D – депрессия (пессимизм); Hy – истерия (демонстративность); Pd – психопатия (импульсивность); Mf – мужественность/женственность; Pa – паранойя (педантизм); Pt – психастения (тревожность); Sc – шизофрения индивидуализм; оригинальность; эмоциональная холодность; Ma – маниакальность (оптимизм); Si – социальная интроверсия (самоаналитичность)

Показатели тестов УВС и УСК двух исследуемых регионов, хотя культурно-географические особенности очевидны, различаются статистически незначимо (рис. 8). Причины этого, видимо, кроются в относительно слабой дифференциации контрольно-волевых функций у сотрудников, занимающихся экспертизой, а также – ограничениями диагностических возможностей тестов УВС и УСК.



Рис. 8. Соотношение региональных показателей УВС и УСК:

В – волевой самоконтроль; Н – настойчивость; С – самообладание; Ио – интернальность общая; Ип – интернальность в профессиональной деятельности; Им – интернальность в межличностных отношениях; Гд – готовность к деятельности; Ис – интернальность в семейных отношениях; Из – интернальность здоровья; Ид – интернальность достижений; Ин – интернальность неудач

При сравнении между довольно отдаленным по культурно-географическим условиям жизнедеятельности результатов тестирования сотрудников, в работе которых преобладает коммуникативно-информационная деятельность, выявлены различия, по крайней мере, по пяти шкалам ММИЛ. Так статистически значимое различие наблюдается по таким шкалам, как ипохондрия, депрессия, истерия, психопатия, паранойя. На рис. 9 заметны пики этих показателей у сотрудников Пермского края.

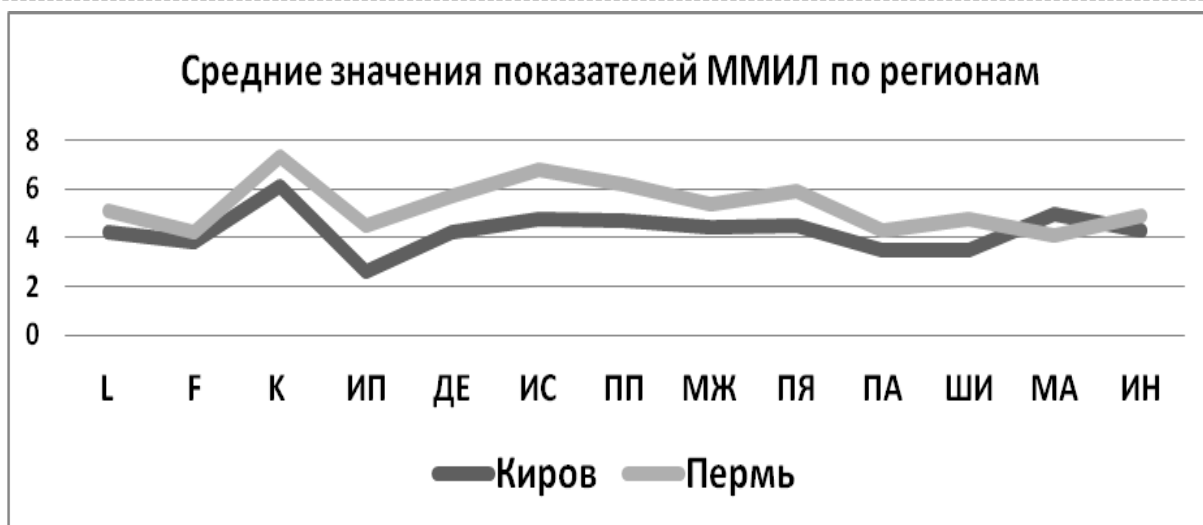


Рис.9. Соотношение профилей ММИЛ по регионам:

L; F; K – коррекционные шкалы; ИП – ипохондрия; ДЕ – депрессия (пессимизм); ИС – истерия (демонстративность); ПП – психопатия (импульсивность); МЖ – мужественность/женственность; ПЯ – паранойя (педантизм); ПА – психастения (тревожность); ШИ – шизофрения индивидуализм; оригинальность; эмоциональная холодность; МА – маниакальность (оптимизм); ИН – социальная интроверсия (самоаналитичность).

Нами было замечено, что региональные показатели имеют отличия от централизованных показателей одних и тех же тестов. Поэтому мы провели повторный анализ региональных данных по критерию личностно-профессиональной спецификации, основываясь на конкретизированных показателях (имеющих статистически значимое различие), полученных психологами на местах (рис.10 и 11).

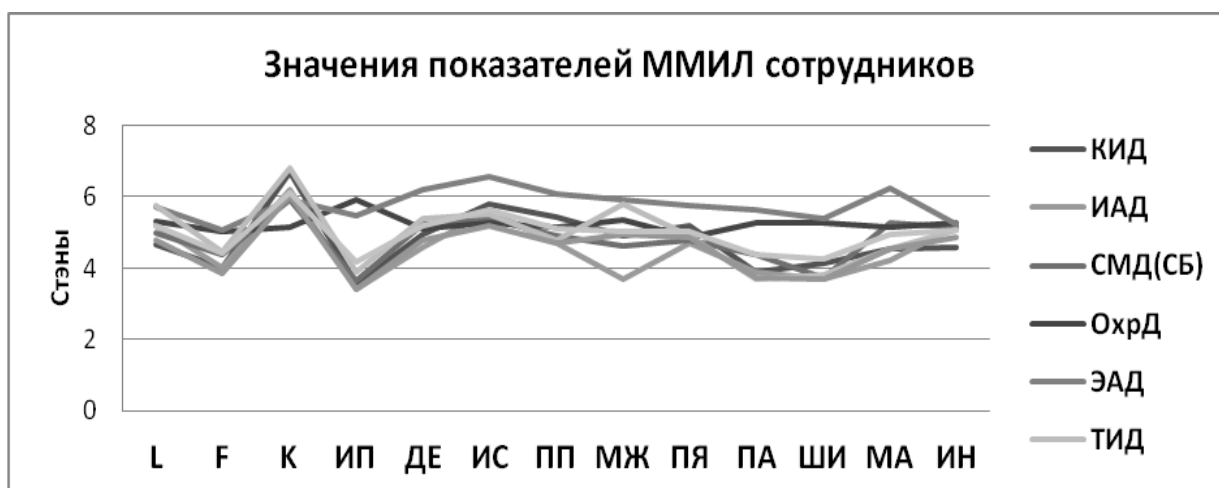


Рис.10. Соотношение показателей ММИЛ по специальностям:

L; F; K – коррекционные шкалы; ИП – ипохондрия; ДЕ – депрессия (пессимизм); ИС – истерия (демонстративность); ПП – психопатия (импульсивность); МЖ – мужественность/женственность; ПА – паранойя (педантизм); ПА – психастения

(тревожность); ШИ – шизофрения индивидуализм; оригинальность; эмоциональная холодность); МА – маниакальность (оптимизм); ИН – социальная интроверсия (самоаналитичность); КИД – коммуникативно-информационная деятельность; ИАД – информационно-аналитическая деятельность; СМД (СБ) – сенсорно-моторная деятельность; ОхрД – охранная деятельность; ЭАД – экспертно-аналитическая деятельность; ТИД – транспортно-инспекторская деятельность

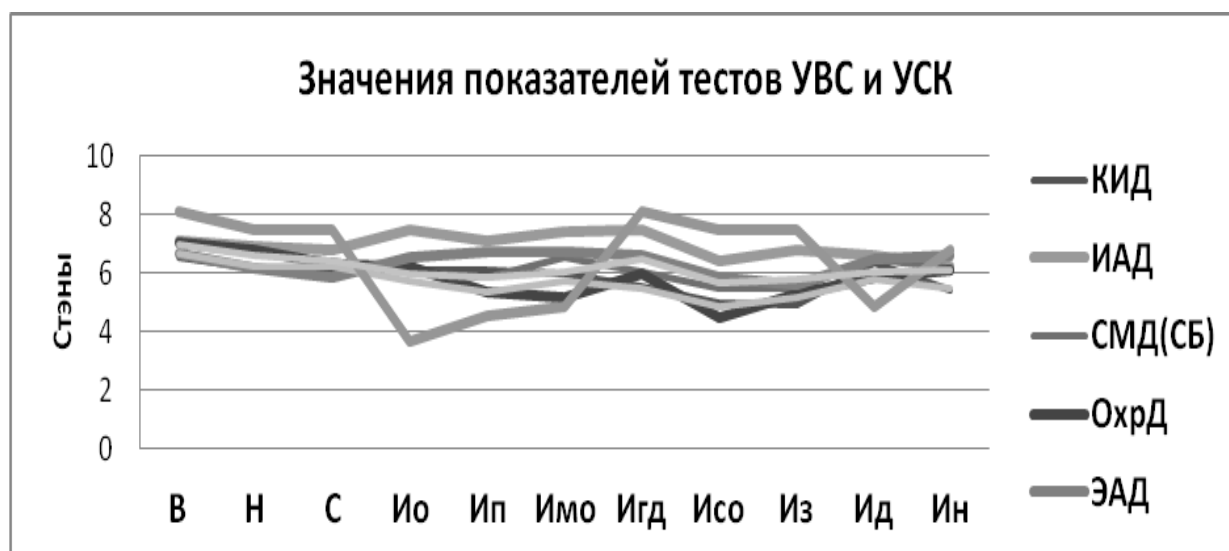


Рис.11. Соотношение показателей тестов УВС и УСК по специальностям:

В – волевой самоконтроль; Н – настойчивость; С – самообладание; Ио – интернальность общая; Ип – интернальность в профессиональной деятельности; Имо – интернальность в межличностных отношениях; Игд – интернальность готовности к деятельности; Исо – интернальность в семейных отношениях; Из – интернальность здоровья; Ид – интернальность достижений; Ин – интернальность неудач; КИД – коммуникативно-информационная деятельность; ИАД – информационно-аналитическая деятельность; СМД (СБ) – сенсорно-моторная деятельность; ОхрД – охранная деятельность; ЭАД – экспертно-аналитическая деятельность

Эмпирические данные, представленные выше, показывают явную ЛПС по некоторым специальностям. Так, по значениям показателей ММИЛ, сотрудники, выполняющие экспертно-аналитическую деятельность, статистически значимо отличаются от других профессий по таким шкалам, как ипохондрия, депрессия, истерия, психопатия и маниакальность; у них выражены черты ипохондрии, демонстративно-импульсивные и депрессивно-маниакальные тенденции. Представители охранных подразделений проявляют особенности по показателям: ипохондрия, психастения и шизофрения: тревожны и оригинальны. По данным тестов УВС и УСК от других отличаются информационно-контрольный и информационно-аналитический типы деятельности. При том, что самоконтроль у сотрудников первого вида труда понижен, а у вторых – статистически значимо повышен.

Таким образом, наши исследования на эмпирическом материале правоохранительной системы подтвердили наличие личностно-профессиональной спецификации, отражающей психологические особенности работников и региональную спецификацию, влияние

культурно-географического фактора на личность сотрудника и результативность его служебно-профессиональной деятельности.

В качестве вывода следует резюмировать, что осуществляемый нами на протяжении нескольких лет анализ личностных особенностей сотрудников различных профессий и специальностей государственной службы обнаруживает связь эффективности их профессионального функционирования с показателями личностных тестов по шкалам демонстративности, импульсивности, пунктуальности, тревожности и оптимистичности.

При помощи психологического анализа в структуре личности эффективных специалистов коммуникативно-информационной деятельности выявлено наличие прямой сильной связи коммуникативных качеств характера с профессиональными способностями. Причем у профессионально эффективных сотрудников эти элементы составляют единый фактор ( $R_{xy} = 0,998$ ;  $p \leq 0,01$ ), а у неуспешных они разорваны и противопоставлены ( $R_{xy} = -0,72$ ;  $p \leq 0,05$ ). На успешность профессиональной деятельности коммуникативно-информационной деятельности положительно влияют такие качества, как упорство в достижении цели и склонность к самоанализу, проявление жесткости и снижение эмоциональности, тревожности и ипохондрии. В эффективных подразделениях информационно-аналитического обеспечения наблюдается значительный рост числа лиц с акцентуированными чертами характера, на передний план выходят депрессивный и оригинальный типы личности. В подразделениях экспертно-аналитического профиля у сотрудников наиболее выражены тревожно-мнительные черты характера. Причем у низкоэффективных работников на фоне внешнего проявления так называемого волевого поведения активно подавляются черты тревожности, неуверенности, что связано с определенными трудностями в принятии решений.

Интеркорреляционный анализ взаимосвязей психологических признаков (по ММИЛ) различных специализаций выявил значимые различия между людьми, что опосредованно, путем выявленного отсутствия значимых корреляций, свидетельствует о наличии их спецификации.

Влияние личностных особенностей на продуктивность профессиональной деятельности как закономерность выражается в соотношении числа лиц с акцентуированными чертами характера и эффективности деятельности в целом. У сотрудников, неудовлетворительно выполняющих свои функциональные обязанности, преобладали так называемые «оригинальная» и «оптимистическая» акцентуации. Личностно-профессиональная акцентуация не является в психолого-акмеологическом смысле негативным явлением. Более того, она может положительно влиять на успешность профессионализации человека, ибо каждая профессия и специальность «требует» «своего профиля».

Наши данные и опыт других исследователей позволяют констатировать, что люди с определенным профилем личности активно осуществляют поиск профессий, соответствующих их личностным качествам. Следует заметить, что феномен регрессии личностных черт к системе профессиональных условий и требований оптимально реализуется только при наличии соответствующего базиса, роль которого неизменно выполняет структура личностных черт конкретного человека. Если у человека отсутствуют соответствующие черты, составляющие содержание личностно-профессиональной

спецификации, то изменение, приспособление личности, ее профессионализация вряд ли происходят успешно.

Таким образом, функция спецификации личности в условиях профессии обозначает личностно-профессиональную предрасположенность человека по основным параметрам к оптимальному функционированию в условиях этой деятельности. Оно также предполагает наличие некой структуры общих и частных личностных черт, совпадающих со структурой профессиональных требований, причем не устраняющее иные индивидуальные наличные качества реальной личности, но только ограничивающее их проявление (противодействие, компенсацию) в процессе труда.

Спецификация предполагает существование некоего группового личностно-профессионального субъекта (эталона), в соответствии с которым реальные черты личности удовлетворяют профессиональным требованиям. Поэтому кадровым органам следует разрабатывать соответствующие отборные психодиагностические модели, предполагающие оценку не только общей пригодности людей к профессии, но и специфической предрасположенности с учетом особенностей специальности и региональных личностно-профессиональных, культурно-социальных параметров.

## Литература

1. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. СПб.: Питер, 2001. 688 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд.: пер. с англ. СПб., Питер, 2004. 832 с.
3. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Рожанец Р.В. Методика многопрофильного исследования личности (в клинической медицине и психогигиене). М.: Медицина, 1976. 186 с.
4. Зверков А.Г., Эйдман Е.В. Диагностика волевого самоконтроля (опросник ВСК) // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. М.: МГУ, 1990. С. 116–124.
5. МакКлелланд Д. Проверка на компетентность, а не на интеллект (Testing for Competence Rather Than for "intelligence" // *American Psychologist*. 1973. № 28. С. 1–14.
6. Мэйтланд Я. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе: пер. с англ. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. 160 с.
7. Носс И.Н. Личностно-профессиональная спецификация: определение и функционирование // *Психология и психотехника*. 2014. № 10. С. 84–91.
8. Носс И.Н., Бородина Т.И. Личностно-профессиональная спецификация в диагностике персонала // *Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал)*. 2015. № 3. URL:<http://evestnik-mgou.ru / Articles / View / 674>.



*Носс И.Н., Бородина Т.И.* Экспериментальное обоснование личностно-профессиональной спецификации в диагностике характерологических особенностей государственных служащих. *Психология и право psyandlaw.ru* 2018. Том 8. №1. С. 128-146.

*Noss I.N., Borodina T.I.* Experimental study of the personal and professional specifications in the diagnosis of characteristic features of state employees. *Psychology and law psyandlaw.ru* 2018. Vol. 8. no.1. pp. 128-146.

---

9. *Носс И.Н., Бородина Т.И.* Личностно-профессиональная спецификация: региональный аспект // *Психология и Психотехника*. 2016. № 9. С.780–786.
10. *Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика взрослых.* Самара: Изд. дом. «Бахрах-М», 2009. 704 с.

# ***Experimental study of the personal and professional specifications in the diagnosis of characteristic features of state employees***

***Borodina T.I.***, Phd Student, Department of psychology organizational and work psychology, Moscow state regional University ([takvilona@yandex.ru](mailto:takvilona@yandex.ru))

***Noss I.N.***, Doctor of psychological Sciences, Professor, leading researcher, Federal state budgetary institution «Serbsky National Medical Research Centre of Psychiatry and Narcology» of the Ministry of healthcare of the Russian Federation, Professor, Department of psychology organizational and work psychology, Moscow state regional University ([innoss2007@yandex.ru](mailto:innoss2007@yandex.ru))

---

In article it is noted that the identification and evaluation of the personal prerequisites of professionalization, communication personality traits with the profession currently is not sufficiently studied. Determined that personal-professional specification are parameters which must have the personality to work effectively. In the literature on social Economics and human resource management are three personal specifications (A. Roger, D. Monroe-Fraser, D. McClelland), which should be developed in a special professional. Personal predisposition forms the basis of conformity assessment system of the specialty and personal characteristics. These include universal, General, specific and individual parameters of the individual. In accordance with them there is correlation of parameters of the profession and of the characteristics of people. The article over the twenty year period of observations on a sample of 1088 public service employees from 28 regions of Russia experimental data confirming statistically significant differences of characterization specialists in seven specialties, which differ in turn and the social and cultural conditions of professional activity. The conclusion about the presence of personal-professional and regional specifications and the need for a restructuring of the system of personal-professional diagnostic staff.

**Key words:** personal-professional specification of staff of regional specification, the personal and professional characteristics, significant differences in the parameters of the personnel, cultural and geographical features, the cultural and social characteristics, and personal-professional diagnosis and selection of staff.

---

## **References**

1. Anastasi A., Urbina S. *Psikhologicheskoe testirovanie. [Psychological testing]*. Saint-Petersburg: Peter, 2001. – 688 p.

2. Armstrong M. *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami*. [The practice of human resource management]. 8th edition / Transl. from English. Saint-Petersburg, Piter, 2004, P. 344-345.
3. Berezin F.B. Miroshnikov M. P., Roganic R. V. Rozhanets R.V. *Metodika mnogoprofil'nogo issledovaniya lichnosti (v klinicheskoi meditsine i psikhogigiene)*. [Methodology of the multidisciplinary study of personality (in the clinical medicine and hygiene)]. Moscow: Medicine, 1976. – 186 p.
4. Zverkov A.G., Eidman, E.V. *Diagnostika volevogo samokontrolya (oprosnik VSK)*. [Diagnosis of volitional self-control (questionnaire VSK)]. *Praktikum po psikhodiagnostike. Psikhodiagnostika motivatsii i samoregulyatsii*. [Workshop on psychological diagnostics. Psychodiagnosics of motivation and self-regulation]. Moscow: MSU, 1990. P. 116-124.
5. McClelland D. *Testing for Competence Rather Than for intelligence* // *American Psychologist*, 1973.
6. Maitland J. *Rukovodstvo po upravleniyu personalom v malom biznese*. [Manual of staff management in small business]. Moscow: Audit, YUNITI, 1996. – 160 p.
7. Noss I.N. *Lichnostno-professional'naya spetsifikatsiya: opredelenie i funktsionirovanie*. [Personal and professional specification: the definition and operation]. *Psikhologiya i Psikhotekhnika*. [Psychology and Psychotechnics]. 2014. No. 10. P. 84-91.
8. Noss I.N., Borodina T.I. *Lichnostno-professional'naya spetsifikatsiya v diagnostike personala* [Personal and professional specification in the diagnosis of personnel]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta*. [Vestnik of the Moscow state regional University]. 2015. No. 3. URL:<http://vestnik-mgou.EN / Articles / View / 674>.
9. Noss I.N., Borodina T.I. *Lichnostno-professional'naya spetsifikatsiya: regional'nyi aspect*. [Personal and professional specification: a regional perspective]. *Psikhologiya i Psikhotekhnika*. [Psychology and Psychotechnics]. 2016. No. 9. P. 780-786.
10. *Entsiklopediya psikhodiagnostiki. Psikhodiagnostika vzroslykh*. [Encyclopedia of psycho-diagnostics. Psychodiagnosics of adults]. Samara: Publishing House. House. «Bakhrakh-M», 2009. 704 p.