

Психология и Психотехника

Правильная ссылка на статью:

Федотова Е.Э., Корнеева Я.А., Арефина М.С., Мартиросова Н.В. — Профессионально важные качества сотрудников ОВД с различной результативностью и осуществляющих разные направления служебной деятельности // Психология и Психотехника. – 2023. – № 2. DOI: 10.7256/2454-0722.2023.2.40461 EDN: OHPUPV URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=40461

Профессионально важные качества сотрудников ОВД с различной результативностью и осуществляющих разные направления служебной деятельности

Федотова Ева Эдуардовна

студент, кафедра психологии, Северный (Арктический) федеральный университет имени МВ. Ломоносова

163002, Россия, Архангельская область, г. Архангельск, пр. Ленинградский, 40

✉ fedotova_eva@list.ru



Корнеева Яна Александровна

ORCID: 0000-0001-9118-9539

кандидат психологических наук

доцент, Северный (Арктический) федеральный университет им. МВ. Ломоносова

163002, Россия, г. Архангельск, ул. Наб. Северной, 17

✉ amazonkca@mail.ru



Арефина Марина Сергеевна

старший преподаватель, кафедра психологии, Северный (Арктический) федеральный университет им. МВ. Ломоносова

163002, Россия, Архангельская область, г. Архангельск, пр. Ленинградский, 40, оф. 301

✉ venckute@bk.ru



Мартиросова Наталья Вениаминовна

кандидат психологических наук

доцент, кафедра психологии, Северный (Арктический) федеральный университет имени МВ. Ломоносова

163002, Россия, Архангельская область, г. Архангельск, ул. Пр. Ленинградский, 40

✉ martirosova2012@yandex.ru



[Статья из рубрики ""](#)

DOI:

10.7256/2454-0722.2023.2.40461

EDN:

OHPUPV

Дата направления статьи в редакцию:

11-04-2023

Дата публикации:

18-04-2023

Аннотация: В настоящий момент существуют общие требования к личным и деловым качествам, регламентированные к применению в ОВД, при этом не отмечаются особенности их выраженности для будущих сотрудников, выполняющих разные направления служебной деятельности. Исследование посвящено выявлению и описанию особенностей профессионально важных качеств сотрудников ОВД, осуществляющих разные направления деятельности с различной результативностью служебной деятельности. В исследовании приняли участие 78 сотрудников ОВД г. Архангельска. Методы исследования: анкетирование для оценки параметров результативности служебной деятельности; психологическое тестирование профессионально важных качеств сотрудников с применением регламентированных методик. Статистическая обработка проводилась с помощью описательных статистик, двухэтапного кластерного анализа, таблиц сопряженности χ^2 Пирсона и многомерного дисперсионного анализа с применением пакета программ SPSS 23.00. В результате проведенного исследования сотрудники ОВД разделены на две группы относительно характеристик результативности их служебной деятельности и выявлены, и описаны различия в выраженности ПВК представленных групп. Установлены различия между сотрудниками ОВД разной профессиональной направленности в выраженности отношения к труду и мотивации профессиональной деятельности, познавательных, социально-психологических и эмоционально-волевых качеств и свойств. Сотрудники с высокой результативностью административно-профилактической деятельности характеризуются высокой ответственностью и эффективным выполнением деятельности; сотрудникам административно-управленческой направленности с высокой результативностью характерна ориентация на работу и приверженность долгу, более высокие показатели по лидерскому потенциалу и дружелюбности, а также высокий самоконтроль и стремление к сотрудничеству и взаимопомощи. Сотрудникам оперативно-розыскного направления деятельности свойственна большая уверенность в себе, объективность и рациональность.

Ключевые слова:

профессионально важные качества, результативность деятельности, сотрудники ОВД, административно-профилактическое направление, оперативно-розыскное направление, административно-управленческое направление, интеллектуальные качества, эмоционально-волевые качества, социально-психологические качества, профессиональный отбор

Введение. На сегодняшний день актуальной является проблема обеспечения эффективного функционирования органов внутренних дел (ОВД). Граждане РФ имеют потребность в качественной реализации сотрудниками ОВД правоохранительных функций, в позитивном образе сотрудника полиции, который обеспечивает безопасность граждан, действует в рамках закона и честно выполняет профессиональные обязанности.

Сама служба в органах внутренних дел различна по содержанию видов и специфике деятельности. Эффективное осуществление какого-либо направления деятельности подразумевает выполнение определенных трудовых действий, функций, а также наличие конкретных знаний и умений. По мнению Я.А. Белецкой, систему квалификационных требований необходимо пересмотреть [\[1\]](#). Для этого необходимо разработать характеристики должностей и более подробные квалификационные требования к сотрудникам. В квалификационных характеристиках должностей должны быть также установлены требования к личным и деловым качествам сотрудников ОВД. Сами должности должны быть разделены по определенным направлениям деятельности.

В настоящий момент существуют общие требования к личным и деловым качествам, регламентированные к применению в ОВД в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06 декабря 2012 года № 1259, которые предъявляются кандидатам на службу в ОВД. При этом не отмечаются особенности их выраженности для будущих сотрудников, выполняющих разные направления служебной деятельности, как, например, административно-профилактическая, оперативно-розыскная уголовно-процессуальная, административно-управленческая деятельность.

Определение профессиональной пригодности специалиста является ключевой проблемой в психологии труда. Учеными разработаны концепции профпригодности (Е.А. Климов, В.А. Бодров и др.). Профессионально важные качества (ПВК) рассматриваются как компонент профессиональной пригодности. В психологической науке проведено большое количество исследований, посвященных ПВК сотрудников ОВД, часть из них посвящена выявлению особенностей качеств сотрудников разных направлений деятельности. Профессионально важные качества сотрудников ОВД изучали Е.В. Костина [\[2\]](#), Н.А. Гончарова [\[3\]](#), В. И. Воронин [\[4\]](#), Т. И. Кучина [\[5\]](#), Л. В. Кравцова [\[6\]](#), Г.К. Копылова [\[7\]](#), Л.Ю. Нежкина, И.В. Ярославцева [\[7\]](#), А. В. Кибко [\[8\]](#), В. А. Чеботюк [\[9\]](#), J.E. Guffey [\[10\]](#), G.F. Meunier [\[11\]](#), S. Garbarino, C. Chiorri, N. Magnavita [\[12\]](#), M.R., Cunningham [\[13\]](#), N.C. Borgogna [\[14\]](#), H. Oliver [\[15\]](#), M. A. Aviva Twersky-Glasner [\[16\]](#), J. Skolnick, J. [\[17\]](#) ПВК для конкретных направлений деятельности оценивались в работах следующих авторов: А.В. Осинцева [\[18\]](#) охарактеризовала ПВК сотрудника ОВД в зависимости от вида деятельности, Ю.А. Грачев [\[19\]](#) проанализировал ПВК в деятельности оперативного сотрудника, А.В. Изингер [\[20\]](#) выявил ПВК сотрудников охранно-конвойных подразделений, И.А. Паршутин и В.А. Клубника [\[21\]](#) изучили динамику ПВК сотрудников в период прохождения службы в оперативных подразделениях, а также Т.Ю. Полозова [\[22\]](#) изучила роль особенностей познавательных процессов в структуре ПВК сотрудников ДПС ГИБДД.

Проведенный анализ указывает на недостаточность комплексных исследований ПВК сотрудников ОВД, включающих оценку всех компонентов профпригодности, а также сравнительных исследований ПВК сотрудников, осуществляющих различные направления профессиональной деятельности.

Целью настоящего исследования явилось выявление и описание особенностей профессионально важных качеств сотрудников ОВД с различной результативностью и осуществляющих разные направления служебной деятельности.

Гипотезой исследования явилось предположение том, что сотрудники ОВД, выполняющие разные направления деятельности (административно-профилактическое, оперативно-розыскное, административно-управленческое), отличаются в выраженности

интеллектуальных и эмоционально-волевых качеств, что обусловлено спецификой их профессиональной деятельности. Общими ПВК для сотрудников ОВД вне зависимости от выполняемого ими направления деятельности являются развитость выше среднего интеллектуальных и волевых свойств и качеств.

Профессионально важные качества сотрудников ОВД в соответствии с субъектными компонентами профессиональной пригодности Е.А. Климова

Тема ПВК является актуальной для современной науки и затрагивает как теоретический, так и практический аспекты. Данная тематика охватывает проблемы профессиональной пригодности, профессионального психологического отбора, а также последующей целенаправленной подготовки и переподготовки сотрудников. Определение комплекса возможностей и способностей человека, а также внутриличностных ресурсов и потенциала специалистов является важной проблемой в психологии.

Профессиональная пригодность представляет собой системную характеристику степени соответствия человека требованиям профессии. Е.А. Климовым разработаны субъектные компоненты профпригодности, в которые входят: гражданские качества; отношение к труду, профессии, интересы и склонности к данной области деятельности; дееспособность; единичные, частные, специальные способности; навыки, привычки, знания, опыт. Климов Е.А. определял ПВК как «такие качества личности, которые помогают человеку быстро обучаться выбранной профессии, быстро адаптироваться к рабочему месту и эффективно выполнять профессиональные функции». Традиционно в психологии труда необходимая и достаточная степень выраженности профессионально важных качеств, определяют относительно комплексной характеристики деятельности ее - эффективности.

ПВК сотрудников ОВД, закреплены в Постановлении Правительства РФ от 06 декабря 2012 года № 1259. В таблице 1 регламентированные ПВК сотрудников ОВД распределены нами в соответствии с субъектными компонентами профессиональной пригодности и структурированы на подгруппы для возможности определения всех компонентов профессиональной пригодности и определения более значимых блоков качеств.

Таблица 1 – ПВК сотрудников ОВД в соответствии с субъектными компонентами профессиональной пригодности Е.А. Климова

Компонент профпригодности по Е.А. Климову	Группа ПВК	Личные и деловые качества для службы в ОВД (Постановление Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. N 1259 г.)
Гражданские качества	Нравственные качества	Уровень правосознания, уровень нравственных убеждений, честность
Отношение к труду, профессии, интересы, склонности	Самоотношение	Самооценка
	Мотивационная сфера личности	Отношение к служебной деятельности, мотивация к профессиональной и служебной деятельности
Дееспособность общая	Характеристика состояния	Работоспособность
	Требования к здоровью	Отсутствие медицинских противопоказаний к службе

Единичные, частные, специальные способности и ПВК	Интеллектуальная сфера личности	Общее интеллектуальное развитие, способность к логическим суждениям и умозаключениям
	Волевая сфера личности	Волевая регуляция поведения, выдержка, смелость
		Внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело
		Зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, уверенность в своих силах и уровень самокритичности
	Эмоциональная сфера личности	Эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость
Навыки, умения, знания, профессиональная квалификация	Образование, опыт	Уровень образования отличается в зависимости от уровня должностей сотрудников [3]: - для должностей рядового состава и младшего начальствующего состава необходимо наличие среднего общего образования; - для должностей среднего начальствующего состава – уровень образования не ниже среднего профессионального, соответствующего направлению деятельности; - для должностей старшего и высшего начальствующего состава – высшее образование, соответствующее направлению деятельности

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 2021-2022 гг., в котором приняли участие 78 сотрудников ОВД г. Архангельска (56 – мужского пола, 24 – женского) в возрасте от 24 до 55 лет ($38,7 \pm 6,54$), со стажем в должности от 1 до 21 года ($4,60 \pm 3,57$) следующих профессиональных групп:

- административно-профилактическая деятельность – 20 человек (средний возраст: $38,8 \pm 7,69$; средний стаж в должности: $4,8 \pm 3,76$),

- оперативно-розыскная деятельность – 29 человек (средний возраст: $39,24 \pm 6,39$; средний стаж в должности: $5,07 \pm 4,06$),

- административно-управленческая деятельность – 29 (средний возраст: $38,17 \pm 5,99$; средний стаж в должности: $4 \pm 2,89$).

Из них: сотрудники, претендующие на вышестоящую должность – 55 человек; сотрудники по перемещению – 23 человека.

В группу сотрудников, осуществляющих административно-профилактическую деятельность входят следующие: участковые уполномоченные полиции, сотрудники подразделений по делам несовершеннолетних, сотрудники патрульно-постовой службы полиции, сотрудники подразделения государственной инспекции безопасности дорожного движения, сотрудники подразделений охраны, конвоирования и содержания подозреваемых и обвиняемых (спецучреждений полиции).

В группу сотрудников оперативно-розыскной деятельности входят: оперуполномоченные подразделений уголовного розыска, отделов по борьбе с незаконным оборотом наркотиков, управлений по организованной преступности, подразделений по борьбе с экономическими преступлениями, оперативно-поисковых управлений.

К группе сотрудников ОВД осуществляющих административно-управленческую деятельность относятся: дознаватели, следователи, старшие следователи, следователи по особо важным делам, старшие следователи по особо важным делам

Методы исследования:

1. Анкетирование. Параметры результативности деятельности определялись с помощью анкеты оценки профессиональной эффективности специалистов экстремального профиля (Корнеева Я.А., Шахова Л.И., Мартиросова Н.В., Симонова Н.Н., Корнеева А.В.). Анкета состоит 37 вопросов, которые разбиты на три блока, где оценивались критерии эффективности деятельности. Параметры результативности оценивались по второму блоку анкеты (таблица 2).

Таблица 2 - Критерии результативности сотрудников ОВД

Группа параметров	Параметры экспертной оценки и субъективной оценки	Вопрос анкеты
Внешние (объективные) параметры	Нарекания по качеству исполнения должностных обязанностей; способность выполнять обязанности по смежной или вышестоящей должности; причина нареканий; результаты служебных проверок; наличие дисциплинарных взысканий за период; выполнение плана работы; своевременность выполнения задач; эффективность выполнения широкого круга задач; организация рабочего времени; безошибочность выполнения задач, подготовке документов; уровень организации документооборота и качество подготовки документов; качество выполнения задач; профессиональные достижения; наличие поощрений; количество достижений (поощрений), их уровень и частота получения	14,15,16,17, 18,19,20,22, 23,24,25,26
Внутренние	Оценка интенсивности деятельности: отношение к	21

Внутренние параметры результативности (самооценка результата и своих качеств)	Оценка интенсивности деятельности; отношение к обязанностям; мотивация к службе; мотивация к развитию; мотивация к карьерному росту; дисциплинированность; ответственность; исполнительность; инициативность; коммуникабельность; эмоциональная устойчивость	27,28,29,30
Внутренние параметры результативности (отношение руководства и отношение к руководству)	Оценка руководителем деятельности; отношение к руководителю; отношение руководителя	27,28,29,30
Внутренние параметры результативности (отношение к коллегам и гражданам)	Общий уровень культуры общения и взаимодействия сотрудника с коллегами; уровень авторитета сотрудника в коллективе; уровень внимания к коллегам, чувство коллективизма, готовность и желание оказать помощь; отношение к коллегам; роль в коллективе коллег; конфликты с коллегами; климат в коллективе	31,32,33, 34,35

2. Психологическое тестирование. ПВК исследовались с помощью тестовых методик, регламентированных к применению в ОВД в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06 декабря 2012 года № 1259:

- Прогрессивные матрицы Равена (Дж. Равен, Д. Пенроуз),
- Методика «Словарь» (разработанная К. Сугоняевым на базе субтеста «Словарь» методики Дж. Фланагана),
- Индивидуально-типологический опросник (Л.Н. Собчик),
- Пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрае, П. Коста),
- Калифорнийский психологический опросник (CPI) (Автор Г.Гаух, адаптация Н.В. Тарабриной, Н.А. Графининой, Н.А. Батуриным),
- Ценностный опросник (Ш. Шварц).

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

Математическая обработка данных осуществлена с применением статистического пакета IBM SPSS Statistics 23.00 с использованием следующих методов: описательные статистики, двухэтапный кластерный анализ (для разделения сотрудников по параметрам результативности деятельности), таблицы сопряженности χ^2 Пирсона (для качественного описания кластеров), многомерный дисперсионный анализ MANOVA (для определения статистически значимых различий в выраженности ПВК у сотрудников ОВД различных направлений деятельности).

Результаты исследования

Распределение сотрудников ОВД на кластеры относительно параметров результативности деятельности

На основе двухэтапного кластерного анализа выборка была разделена на два кластера по параметрам результативности деятельности, представленным в таблице 2.

Отнесенность сотрудников в одном из двух кластеров с помощью χ^2 Пирсона для таблиц сопряженности соотнесена с параметрами оценивания результативности, полученным с помощью анкетирования. Данная процедура позволяет выявить параметры, статистически значимые для распределения обследованных сотрудников по результативности, соотнести номер кластера с уровнем результативности и дать ему содержательную интерпретацию. Для описания различий в параметрах результативности, измеренных в анкете с помощью шкал интервалов, применялся многомерный дисперсионный анализ.

Установлено, что сотрудники первого кластера отличаются склонностью откладывать выполнение части задач или выполнять их с трудом (45,2%). Сотрудники отметили, что получают поощрения лишь иногда (51,6%). По мнению сотрудников первого кластера, руководители оценивают хорошо их деятельность и профессионализм (77,4%). Данные сотрудники также отмечают, что у них были единичные случаи возникновения непонимания с руководителем (77,4%). Для сотрудников первого кластера отношения с коллегами не являются официально-деловыми (83,9%), сотрудники оценили их больше, как доверительно-товарищеские. Также такие сотрудники оказались не склонны занимать ведущую роль в коллективе (67,7%). Исходя из характеристики, сотрудников первого кластера можно охарактеризовать как среднерезультативных.

Сотрудникам второго кластера свойственно эффективно выполнять широкий круг задач в срок (97,9%). Сотрудники отметили, что тоже получают поощрения лишь иногда (74,5%). По мнению сотрудников второго кластера, руководители оценивают отлично и хорошо их деятельность (34% и 57,4%) и профессионализм (42,6% и 51,1%). Данные сотрудники в большей мере отмечают, что не сталкиваются с непониманием со стороны руководителей (57,4%). Отношения с коллегами сотрудники второго кластера отмечают, как официально-деловые (44,7%), а также такие сотрудники считают себя склонными занимать ведущую роль в коллективе (68,1%). Исходя из характеристики, сотрудников второго кластера можно охарактеризовать как высокорезультативных.

Выявлено, что представители второго кластера, в отличие от сотрудников, относящихся к первому кластеру, имеют более высокие показатели по всем параметрам результативности профессиональной деятельности. Сотрудники второго кластера отмечают в большей мере свое соответствие требованиям должности, а также соответствие требованиям к работе в данной структуре/подразделении ($p=0,001$). Представители первого кластера чаще откладывают дела на потом в сравнении с представителями второго кластера. Сотрудники второго кластера также отмечают, что они в полной мере выполняют рабочий план, а качество подготовки документации и выполнения своих обязанностей, интенсивность деятельности у них высокие. Относительно личностных особенностей данные сотрудники отмечают, что им характерен высокий уровень мотивации к работе, к развитию и к карьерному росту. Сотрудники второго кластера характеризуют себя, как дисциплинированных, ответственных, исполнительных, инициативных, коммуникабельных и эмоционально устойчивых лиц. Таким образом, можно сделать вывод, что сотрудники первого кластера – среднерезультативные, а представители второго кластера – высокорезультативные.

Профессионально важные качества сотрудников ОВД с разной профессиональной направленностью

Далее для определения выраженности ПВК у сотрудников ОВД разной профессиональной направленности с различной результативностью служебной деятельности применены четыре многомерных дисперсионных анализа, где в качестве зависимых переменных были параметры методик: матрицы Равена, «Словарь», ИТО, CPI, 5-ФЛО, опросник Шварца, а фиксированными факторами – отнесенность к одному из двух кластеров по параметрам результативности деятельности и принадлежность к одной из групп профессиональной направленности. Согласно данным многомерных тестов существуют статистически значимые различия в параметрах методик матрицы Равена, «Словарь», ИТО, CPI, 5-ФЛО, опросник Шварца у сотрудников ОВД с разной профессиональной направленностью и разной результативностью деятельности. В таблицах 3, 4, 5 и 6 представлены переменные, статистически достоверно различающиеся по уровню выраженности профессионально важных качеств у групп сотрудников ОВД с разной профессиональной направленностью и разной результативностью деятельности согласно данным одномерных критериев. По всем, представленным параметрам в таблицах 3, 4, 5 и 6, критерий равенства дисперсий ошибок Ливиня больше 0,05.

Таблица 3 – Выраженность ПВК у сотрудников ОВД с различной профессиональной направленностью (согласно данным одномерных критериев)

Шкала	Методика	M±SE для группы администр.-профилактич. направл.	M±SE для группы оперативно-розыскной направл.	M±SE для группы администр.-управлен. направл.	p
Отношение к труду и мотивация профессиональной деятельности					
Сотрудничество	ФЛО	7,0±0,39	5,0±0,22	-	0,006
Добросовестность		7,0±0,35	5,6±0,31	-	0,032
Универсализм	Шварц	6,5±0,29	5,1±0,40	-	0,004
Единичные, специальные способности и ПВК: познавательные и интеллектуальные свойства					
Скорость	Словарь	6,8±0,29	6,3±0,26	6,1±0,29	0,031
Процесс	Матрицы	5,8±0,35	4,7±0,23	5,9±0,35	0,027
Скорость	Равена	6,2±0,23	4,8±0,29	5,0±0,29	0,002
Единичные, специальные способности и ПВК: социально-психологические качества					
Женственность	CPI	5,64±0,36	3,76±0,23	3,63±0,22	0,001
Феминность		6,91±0,33	4,88±0,31	5,41±0,30	0,001
Уступчивость		3,18±0,33	4,24±0,31	3,07±0,24	0,014
Нарциссизм		2,82±0,26	4,24±0,37	3,63±0,26	0,032
Дружелюбие		7,27±0,23	6,00±0,33	6,52±0,29	0,039
Вовлеченность		6,27±0,37	5,12±0,32	4,96±0,30	0,024
Конформизм	ИТО	4,5±0,32	4,5±0,25	3,9±0,22	0,016
Единичные, специальные способности и ПВК: эмоционально-волевые качества					
Дезадаптация	ИТО	2,7±0,30	3,5±0,28	2,7±0,25	0,041
Агрессия		2,8±0,24	4,1±0,26	2,8±0,22	0,001
Депрессия		2,3±0,41	1,6±0,24	1,4±0,21	0,002
Самоконтроль	CPI	7,27±0,23	6,18±0,37	6,30±0,31	0,046

*Примечание: 0-3 — низкий уровень; 3,1-4,9 — ниже среднего; 5-6 — средний уровень; 6,1-7,9 — выше среднего; 8-10 — высокий уровень.

Согласно данным одномерных тестов различия в выраженности ПВК у сотрудников ОВД с различной профессиональной направленностью наблюдаются по представленным в таблице 3 качествам. Говоря об отношении к труду и мотивации профессиональной деятельности, можно сказать, что у сотрудников административно-профилактической направленности в большей мере выражены сотрудничество и добросовестность. Также представители данного направления в качестве своих самых важных ценностей отмечают универсализм, под которым подразумевается необходимость в понимании, терпимости и защите благополучия окружающих людей. Таким образом, участковым полиции, инспекторам ПДН и другим сотрудникам административно-профилактического направления, в связи с особенностями их деятельности (общением с различными слоями населения для выявления и пресечения потенциально опасных ситуаций), необходимо иметь качества, которые способствуют эффективному выполнению служебных задач.

Относительно познавательных свойств следует отметить, что скорость выполнения задания (по методикам «Словарь» и матрицы Равена) имеет более высокий показатель (выше среднего) у сотрудников административно-профилактической деятельности, а продуктивность выполнения задания (по методике матрицы Равена) выше у представителей административно-управленческого направления. Так как административно-управленческая деятельность направлена на осуществление вспомогательных функций по отношению к полицейским, то сотрудникам данных подразделений в большей мере необходима развитая эрудиция и кругозор.

Относительно социально-психологических качеств, видно, что сотрудникам административно-профилактической группы характерен средний уровень эмпатичности, дружелюбия и вовлеченности, а также низкий уровень нарциссизма. В исследовании Е.Г. Зуевой было отмечено, что такие качества, как готовность к помощи, сочувствие, искренность в общении определяют успешность участкового в выполнении профилактических функций, это подтверждает важность характеристик эмпатичности и дружелюбия для сотрудников данного направления. Тех же, у кого отмечаются более низкие показатели эмпатичности, отличает инициативность, предприимчивость, уверенность в себе, что, согласно результатам анализа, характерно для сотрудников административно-управленческой и оперативно-розыскной направленности.

Уступчивость и конформизм имеют самые низкие значения у сотрудников административно-управленческой деятельности, что говорит о том, что сотрудники данного направления склоны в большей мере отстаивать свои права и принимать самостоятельные решения. Данная особенность может быть объяснена тем фактом, что главной задачей данного направления является обеспечение бесперебойного функционирования основных частей полиции, что требует большей самостоятельности и независимости.

Говоря об эмоционально-волевых качествах, видно, что сотрудникам оперативно-розыскной направленности в большей мере свойственна тенденция (уровень ниже среднего) к дезадаптации и агрессии, данные особенности говорят об экстремальных условиях деятельности оперуполномоченных. А.С. Душкин в профиле профессиональных компетенций оперуполномоченного указывает, что сотрудник данного подразделения, эффективно выполняющий свою деятельность, должен сохранять работоспособность при удручающих факторах, быть готов обдуманно реагировать в случае агрессивного воздействия.

При этом стоит отметить, что сотрудникам всех направлений деятельности характерен низкий уровень депрессии и высокий уровень самоконтроля. Данное обстоятельство говорит о том, что сотрудникам ОВД в меньшей степени характерны аутоагрессивные тенденции, они способны в полной мере осуществлять контроль над импульсивным поведением и эмоциями.

Большие различия между группами наблюдаются в выраженности отношения к труду и мотивации профессиональной деятельности, социально-психологических и эмоционально-волевых качеств: у сотрудников административно-профилактической направленности в большей мере выражены сотрудничество и добросовестность, также их отличает большая эмпатичность, по сравнению с другими направлениями деятельности; сотрудников административно-управленческой и оперативно-розыскной направленности в большей мере отличает инициативность и предприимчивость; также сотрудникам оперативно-розыскной направленности в большей мере свойственна тенденция к дезадаптации и агрессии.

Общими ПВК для всех направлений деятельности является высокий уровень интеллектуальных способностей, низкий уровень депрессии и высокий уровень самоконтроля.

Профессионально важные качества сотрудников ОВД с разной результативностью служебной деятельности

Согласно данным одномерных тестов различия в выраженности ПВК у сотрудников ОВД с различной результативностью служебной деятельности наблюдаются по качествам, обозначенным в таблице 4. Говоря об отношении к труду и мотивации профессиональной деятельности, видно, что для сотрудников со средней результативностью деятельности в большей мере важна потребность в универсализме, это значит, что такие сотрудники испытывают необходимость в понимании, терпимости и защите благополучия окружающих людей.

Познавательные и интеллектуальные свойства: для сотрудников с высокой результативностью, в отличие от сотрудников со средней результативностью деятельности, характерно выполнять задания с более высокой скоростью (по методике матрицы Равена).

Таблица 4 – Выраженность ПВК у сотрудников ОВД с различной результативностью служебной деятельности (согласно данным одномерных критериев)

Шкала	Методика	M±SE для группы средней результативности	M±SE для группы высокой результативности	p
Отношение к труду и мотивация профессиональной деятельности				
Универсализм	Шварц	6,0±0,43	5,5±0,39	0,046
Единичные, специальные способности и ПВК: познавательные и интеллектуальные свойства				
Скорость	Матрицы Равена	4,7±0,29	5,5±0,20	0,036
Единичные, специальные способности и ПВК: социально-психологические качества				
Экстраверсия	ИТО	3,3±0,26	4,5±0,24	0,001
Интроверсия		5,6±0,37	4,6±0,23	0,010
Социальность		3,8±0,30	5,0±0,23	0,003

Социальность	CPI	5,8±0,30	5,9±0,22	0,000
Лидерство		4,5±0,31	5,9±0,22	0,001
Феминность		5,14±0,34	5,82±0,24	0,058
Хорошее впечатление		5,27±0,33	6,00±0,24	0,035
Единичные, специальные способности и ПВК: эмоционально-волевые качества				
Агрессия	ИТО	3,9±0,22	2,8±0,19	0,001
Спонтанность		4,8±0,30	5,6±0,19	0,050
Депрессия		2,2±0,34	1,3±0,14	0,001

*Примечание: 0-3 — низкий уровень; 3,1-4,9 — ниже среднего; 5-6 — средний уровень; 6,1-7,9 — выше среднего; 8-10 — высокий уровень.

Относительно социально-психологических качеств, следует отметить, что сотрудникам с высокой результативностью характерен более высокий уровень выраженности таких качеств, как: экстраверсия, социабельность, эмпатичность, стремление производить на окружающих хорошее впечатление и стремление к лидерству. В то время, как сотрудникам со средней результативностью в большей мере характерна интроверсия. Это может говорить о том, что более высокий уровень развития навыков коммуникации и эмоционального интеллекта сказывается на эффективности деятельности.

Эмоционально-волевые качества: сотрудников со средней результативностью деятельности отличает тенденция к агрессивному поведению и к депрессивным состояниям. Для сотрудников с высокой результативностью деятельности характерна выраженность такого качества, как спонтанность. Таким образом, более эффективные в деятельности сотрудники способны контролировать свои эмоции, и в то же время им характерно быстро действовать исходя из ситуации.

Профессионально важные качества сотрудников ОВД различной профессиональной направленности с разной результативностью служебной деятельности

По данным, представленным в таблице 5 и 6, установлено, что у сотрудников обнаружены различия в выраженности ПВК при взаимодействии факторов (подразделение * кластеры по оценке результативности деятельности), т.е. сотрудники, выполняющие разные направления деятельности с различной результативностью служебной деятельности имеют статистические значимые различия в отношении к труду и выраженности интеллектуальных, познавательных, социально-психологических и эмоционально-волевых качеств и свойств.

Говоря об отношении к труду и мотивации профессиональной деятельности, способность к статусу в большей мере характерна для сотрудников со средней результативностью оперативно-розыскной деятельности. Люди с высокими значениями по данной шкале характеризуются как амбициозные, стремящиеся к достижению успеха, оптимистичные. Сотрудники с высокой результативностью административно-профилактической деятельности характеризуются высокой ответственностью и эффективным выполнением деятельности. В то же время сотрудникам административно-управленческого направления со средней результативностью деятельности принадлежат самые низкие показатели по способности к статусу, ответственности и эффективности деятельности. То есть данным сотрудникам менее значимой ценностью будет ощущение собственного высокого положения, а также заинтересованности в службе. Но стоит отметить, что представителям данного направления деятельности, которые работают более

эффективно, в большей мере характерна ориентация на работу, то есть посвящение себя работе, приверженность долгу, дисциплинированность и ответственность.

Таблица 5 – Отношение к труду и познавательные и интеллектуальные свойства у сотрудников ОВД различной профессиональной направленности с разной результативностью служебной деятельности (согласно данным одномерных критериев)

Шкала	М±SE для группы административно-профилактической направленности		М±SE для группы оперативно-розыскной направленности		М±SE для группы административно-управленческой направленности		p
результативность	Средняя	Высокая	Средняя	Высокая	Средняя	Высокая	
Отношение к труду и мотивация профессиональной деятельности							
Способность к статусу (CPI)	5,3±0,73	6,4±0,69	6,7±0,45	5,4±0,54	4,6±0,63	6,2±0,28	0,00
Ответственность (CPI)	6,3±0,51	7,8±0,44	6,7±0,57	5,6±0,55	5,4±0,73	7,5±0,27	0,00
Осуществление, эффективность деятельности (CPI)	6,8±0,59	8,2±0,39	7,0±0,46	5,9±0,58	5,5±0,73	7,2±0,25	0,00
Ориентация на работу (CPI)	6,7±0,41	7,2±0,65	7,7±0,41	6,1±0,52	6,6±0,78	7,7±0,18	0,00
Единичные, специальные способности и ПВК: познавательные и интеллектуальные свойства							
Процесс (матрицы Равена)	5,7±0,79	5,8±0,31	4,8±0,26	4,6±0,36	4,6±0,67	6,6±0,34	0,00
Процесс (Словарь)	7,6±0,82	5,7±0,48	5,8±0,34	5,7±0,43	5,2±0,75	7,4±0,41	0,00
Скорость (Словарь)	7,4±0,39	6,5±0,40	6,2±0,30	6,5±0,40	4,9±0,64	6,7±0,23	0,00
Точность (Словарь)	6,7±0,89	5,2±0,46	5,9±0,51	4,8±0,44	5,1±0,72	7,4±0,39	0,00
Эффективность (Словарь)	7,3±0,83	5,6±0,47	6,0±0,38	5,7±0,43	5,3±0,75	7,6±0,40	0,00
Достижение через независимость (CPI)	6,3±0,59	6,6±0,45	7,0±0,30	5,7±0,49	5,3±0,69	6,9±0,25	0,00
Интеллектуальная эффективность (CPI)	5,8±0,79	6,8±0,49	8,3±0,38	5,8±0,50	5,0±0,66	7,1±0,38	0,00
Психологический склад ума (CPI)	6,3±0,64	6,6±0,54	8,0±0,63	5,6±0,48	5,2±0,65	6,1±0,27	0,00
Гибкость (CPI)	6,0±0,58	6,2±0,39	5,8±0,32	4,6±0,59	4,2±0,66	6,8±0,30	0,00
Креативность (CPI)	4,8±0,64	4,8±0,13	5,2±0,37	4,6±0,50	3,7±0,56	6,2±0,22	0,00

Относительно познавательных и интеллектуальных свойств, сотрудники ОВД характеризуются высоким интеллектуальным развитием, познавательной активностью и

широким кругозором. В большей мере нацелены на процесс (по методике матрицы Равена) и на скорость (по методике «Словарь») выполнения задания сотрудники административно-профилактической направленности. Сотрудникам оперативно-розыскной деятельности со средней результативностью характерны высокие показатели по следующим шкалам: достижение через независимость (шкала, прогнозирующая высокие достижения в условиях, когда требуется независимость и самостоятельность), интеллектуальная эффективность и психологический склад ума. То есть данные сотрудники проницательны и находчивы, способны продолжать работать над задачами, от которых другие отказались бы. В большей мере нацелены на точность и на эффективность (по методике «Словарь») выполнения задания сотрудники административно-управленческого направления с высокой результативностью деятельности. В то же время сотрудникам данного направления деятельности характерны в большей мере такие качества, как гибкость и креативность, что говорит об их хорошем воображении, изобретательности, легкой приспособляемости к переменам.

Таблица 6 – Социально-психологические и эмоционально-волевые у сотрудников ОВД различной профессиональной направленности с разной результативностью служебной деятельности (согласно данным одномерных критериев)

Шкала	M±SE для группы административно-профилактической направленности		M±SE для группы оперативно-розыскной направленности		M±SE для группы административно-управленческой направленности		p
результативность	Средняя	Высокая	Средняя	Высокая	Средняя	Высокая	
Единичные, специальные способности и ПВК: социально-психологические качества							
Социабельность (ИТО)	3,9±0,46	4,9±0,48	4,3±0,60	4,2±0,36	3,2±0,41	5,6±0,37	0,01
Компромиссность (ИТО)	6,1±0,64	3,6±0,40	5,3±0,41	4,5±0,45	2,6±0,46	5,4±0,28	0,00
Конформизм (ИТО)	5,0±0,65	4,2±0,34	5,2±0,35	4,1±0,33	3,1±0,45	4,3±0,21	0,00
Независимость (CPI)	6,2±0,82	6,8±0,39	6,5±0,29	5,7±0,51	4,9±0,62	6,8±0,21	0,02
Общительность (CPI)	4,5±0,75	4,8±0,49	5,3±0,28	4,7±0,48	4,4±0,62	6,3±0,38	0,04
Социальное присутствие (CPI)	5,3±0,86	5,2±0,53	5,8±0,41	4,9±0,49	4,5±0,65	6,7±0,27	0,00
Лидерский потенциал (CPI)	5,3±0,64	6,6±0,45	6,3±0,14	5,6±0,51	5,0±0,62	6,5±0,29	0,04
Дружелюбие (CPI)	7,0±0,35	7,6±0,27	6,3±0,28	5,8±0,49	5,3±0,66	7,2±0,16	0,01
Маскулинность (CPI)	5,3±0,67	6,4±0,34	8,0±0,35	6,0±0,51	5,9±0,72	7,8±0,17	0,00
Единичные, специальные способности и ПВК: эмоционально-волевые качества							
Упрямство (CPI)	6,3±0,48	6,6±0,27	7,2±0,27	5,7±0,45	5,9±0,74	6,9±0,21	0,02
Ригидность (ИТО)	4,0±0,44	5,9±0,35	4,8±0,36	4,5±0,38	4,6±0,58	4,7±0,26	0,02
Лабильность (ИТО)	3,7±0,29	4,2±0,27	4,0±0,34	3,6±0,28	3,0±0,42	4,4±0,30	0,02
Дезадаптация	3,6±0,63	2,2±0,25	3,8±0,33	3,2±0,42	2,2±0,46	2,9±0,29	0,02

Диагностика (ИТО)	3,3±0,46	5,4±0,35	4,0±0,37	3,9±0,38	4,4±0,58	4,0±0,23	0,00
Стеничность (ИТО)	3,3±0,46	5,4±0,35	4,0±0,37	3,9±0,38	4,4±0,58	4,0±0,23	0,00
Депрессия (ИТО)	4,4±0,86	1,0±0,00	1,5±0,38	1,6±0,32	1,4±0,44	1,3±0,23	0,00
Самоконтроль (CPI)	6,7±0,22	8,0±0,30	6,8±0,37	5,8±0,53	5,2±0,63	6,9±0,28	0,00
Хорошее впечатление (CPI)	5,2±0,41	7,4±0,45	6,0±0,52	5,3±0,51	4,9±0,61	6,1±0,26	0,02
Чувство благополучия (CPI)	6,5±0,38	7,0±0,56	7,3±0,62	5,9±0,59	5,6±0,73	6,8±0,22	0,03
Тревожность (CPI)	5,7±0,14	4,2±0,44	4,2±0,44	4,6±0,45	4,1±0,58	4,8±0,22	0,05

*Примечание: 0-3 — низкий уровень; 3,1-4,9 — ниже среднего; 5-6 — средний уровень; 6,1-7,9 — выше среднего; 8-10 — высокий уровень.

Относительно социально-психологических качеств, следует отметить, что самые высокие показатели по социабельности, общительности и социальному присутствию имеют сотрудники административно-управленческого направления с высокой результативностью деятельности, самые низкие показатели по данным параметрам характерны сотрудникам со средней результативностью деятельности этой же направленности. Эти выводы могут быть обусловлены разными функциями, которые выполняют представители данных направлений деятельности: например, инженерам в меньшей степени важна коммуникация с другими людьми, а сотрудникам кадровых подразделений общение выступает важным фактором в службе.

Более высокие показатели независимости отмечаются у сотрудников с высокой результативностью административно-управленческой и административно-профилактической деятельности, что говорит об их самодостаточности, находчивости, самостоятельности. В то время, как сотрудники административно-управленческого направления со средней результативностью деятельности показали самый низкий уровень независимости, и компромиссности. Эти результаты могут быть также объяснены разной спецификой подразделений административно-управленческого направления деятельности.

Высокие показатели по лидерскому потенциалу и дружелюбности свойственны сотрудникам с высокой результативностью административно-профилактической направленности. Средний уровень этих качеств свойственен представителям административно-управленческого направления со средней результативностью деятельности. Это тоже может быть обусловлено особенностями деятельности сотрудников административно-профилактического направления, то есть общением с гражданами. Сотрудники, эффективно выполняющие свою деятельность, приветливы, доброжелательны и эмоционально зрелы.

Высокие показатели маскулинности говорят об инициативности, предприимчивости, уверенности в себе, что согласно результатам анализа характерно в большей мере для сотрудников оперативно-розыскной направленности. Основной функцией деятельности оперуполномоченных является организация и участие в выявлении, предупреждении, пресечении и раскрытии преступлений общеуголовной направленности. Таким образом,

экстремальные условия деятельности требуют от человека решительности, настойчивости и независимости.

Говоря об эмоционально-волевых качествах, следует отметить, что самоконтроль и умение произвести хорошее впечатление в большей мере характерны для сотрудников с высокой результативностью административно-профилактической деятельности, а самые низкие показатели по данным параметрам свойственны сотрудникам административно-управленческого направления со средней результативностью деятельности. Тем самым снова делается акцент на специфике деятельности участковых, инспекторов ПДН и других сотрудников административно-профилактической направленности, которая заключается в общении с гражданами. Высокое чувство благополучия в большей степени демонстрируют оперуполномоченные со средней результативностью деятельности, что говорит об их хорошем физическом и психическом самочувствии. Упрямство, уверенность в себе, объективность и рациональность, характерно также в большей мере для сотрудников со средней результативностью оперативно-розыскной направленности. Для оперуполномоченных в связи с особенностями их деятельности важна в большей мере способность мобилизовать свои личные ресурсы быстро и эффективно.

Установлено, что для сотрудников административно-профилактической деятельности свойственна инертность установок и настороженная подозрительность, а для представителей административно-управленческого направления – склонность к эмотивности и демонстративности.

Отмечается низкий уровень выраженности дезадаптации, стеничности, депрессии и тревожности у всех сотрудников ОВД. Однако для группы со средней результативностью оперативно-розыскной направленности свойственна тенденция к дезадаптации (уровень ниже среднего). Сотрудникам со средней результативностью административно-профилактической деятельности характерна тенденция к депрессии и тревожности. А сотрудникам административно-управленческого направления со средней результативностью деятельности свойственна тенденция к стеничности, то есть агрессивности. Данные отрицательные тенденции могут быть обусловлены спецификой деятельности ОВД, которая сводится к борьбе с преступностью.

Различия между группами наблюдаются в выраженности отношения к труду и мотивации профессиональной деятельности, познавательных, социально-психологических и эмоционально-волевых качеств: сотрудники с высокой результативностью административно-профилактической деятельности характеризуются высокой ответственностью и эффективным выполнением деятельности; сотрудникам административно-управленческого направления с высокой результативностью в большей мере характерна ориентация на работу, то есть посвящение себя работе, приверженность долгу. Сотрудникам административно-управленческого направления характерны в большей мере такие качества, как гибкость и креативность, что говорит об их хорошем воображении, изобретательности, а сотрудникам оперативно-розыскной деятельности – психологический склад ума и интеллектуальная эффективность. Сотрудникам с высокой результативностью административно-профилактической направленности характерны более высокие показатели по лидерскому потенциалу и дружелюбности, а также высокий самоконтроль и стремление к сотрудничеству и взаимопомощи; сотрудникам оперативно-розыскного направления деятельности свойственна в большей мере уверенность в себе, объективность и рациональность.

Общими ПВК для всех направлений деятельности является низкий уровень

дезадаптации, стеничности, депрессии и тревожности. Также сотрудники ОВД всех направлений деятельности характеризуются высоким интеллектуальным развитием, познавательной активностью и широким кругозором.

Обсуждение результатов

В ходе эмпирического исследования нами распределены сотрудники ОВД на группы относительно характеристик результативности их деятельности, а также выявлены и описаны общее и различное в выраженности ПВК сотрудников ОВД, осуществляющих разные направления деятельности, с разной результативностью.

Гипотеза о том, что сотрудники ОВД, выполняющие разные направления деятельности, отличаются выраженностью интеллектуальных и эмоционально-волевых качеств подтвердилась. Сотрудникам административно-управленческого направления характерны в большей мере такие качества, как гибкость и креативность; сотрудникам оперативно-розыскной деятельности – психологический склад ума, интеллектуальная эффективность, уверенность в себе, объективность и рациональность. Представителям административно-профилактической направленности характерны более высокие показатели по лидерскому потенциалу и дружелюбности, а также высокий самоконтроль и стремление к сотрудничеству и взаимопомощи.

В исследовании А.В. Осинцевой, О.В. Гармановой^[18], посвященном изучению направленности личности сотрудников ОВД в зависимости от специализации, установлены различия в особенностях интеллектуального развития и особенностях эмоционально-волевой сферы сотрудников. В работе В.А. Цилик^[23] произведена оценка ПВК сотрудников ОВД в зависимости от типа деятельности. Установлено, что для сотрудников оперативно-розыскной деятельности наиболее важными являются коммуникативные качества и умения, особенности памяти и такие группы качеств, как внимание и наблюдательность. Для представителей административно-профилактической направленности, по мнению автора, важнейшим является развитие таких групп качеств, как коммуникативные, интеллектуальные и эмоционально-волевые.

Установлено, что общими ПВК для сотрудников ОВД, вне зависимости от выполняемого ими направления деятельности, являются развитость выше среднего интеллектуальных и волевых свойств и качеств. Общими волевыми качествами для всех направлений деятельности является низкий уровень дезадаптации, стеничности, депрессии и тревожности. Также сотрудники ОВД всех направлений деятельности характеризуются высоким интеллектуальным развитием, познавательной активностью и широким кругозором. Эти вывод соотносятся с результатами исследований других авторов.

В работе Л.Ю. Нежиной, И.В. Ярославцевой^[7] говорится о важности интеллектуальных свойств и эмоционально-волевых качеств для эффективности служебной деятельности. Кроме того, уровень развития интеллекта выше среднего, а также высокая эмоциональная устойчивость, доброжелательное отношение к миру, высокая самооценка дают возможность сотрудникам успешно адаптироваться к новым условиям деятельности, а также достаточно быстро и адекватно ориентироваться в сложных морально-психологических ситуациях. В исследовании А.Г. Бадаева^[24] с соавторами установлены статистически значимые положительные взаимосвязи интегрального показателя общих умственных способностей и различных видов агрессивных реакций. Что доказывает высокую значимость изучения этих свойств для проведения профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД, планирующих осуществлять разные направления служебной деятельности, а также для анализа результатов

периодической оценки сотрудников, осуществляющих разные направления деятельности.

Проведенное исследование позволило разработать ряд практических рекомендаций для психологов ОВД при профотборе кандидатов на службу различной профессиональной направленности:

1) У кандидатов административно-профилактической направленности при проведении беседы стоит обращать внимание на то, в чем состоит их мотивация при поступлении на службу, как они относятся к трудовой деятельности (ответственно, добросовестно), развиты ли у них коммуникативные качества и эмпатичность, способны ли они конструктивно разрешать конфликтные ситуации.

2) У кандидатов оперативно-розыскной направленности необходимо обращать внимание также на то, чем они мотивированы при поступлении на службу, развиты ли у них интеллектуальные способности, склонны ли они к оправданному риску и проявлению инициативности в деятельности.

3) У кандидатов административно-управленческой направленности при проведении беседы стоит обращать внимание на то, склонны ли они проявлять гибкость и креативность в работе, развиты ли у них коммуникативные качества, а также насколько они лабильны и подвижны, то есть мобильны в общении с другими людьми.

Ограничением настоящего исследования является использование для определения ПВК перечня регламентированных и рекомендованных методик, оценка параметров результативности деятельности посредством субъективных методов, а также объем выборки и проведение исследования в одном регионе РФ. В связи с чем расширения перечня диагностического инструментария и проведения исследования в других регионах страны для возможности соотнесения их результатов с полученными данными являются перспективными направлениями изучения данного вопроса.

Выводы

В результате проведенного исследования установлено, что различия между сотрудниками ОВД разной профессиональной направленности наблюдаются в выраженности отношения к труду и мотивации профессиональной деятельности, познавательных, социально-психологических и эмоционально-волевых качеств и свойств.

Сотрудники с высокой результативностью административно-профилактической деятельности характеризуются высокой ответственностью и эффективным выполнением деятельности; сотрудникам административно-управленческой направленности с высокой результативностью в большей мере характерна ориентация на работу, то есть посвящение себя работе, приверженность долгу. Сотрудникам административно-управленческой деятельности характерны в большей мере такие качества, как гибкость и креативность, что говорит об их хорошем воображении, изобретательности, а сотрудникам оперативно-розыскной деятельности – психологический склад ума и интеллектуальная эффективность. Сотрудникам с высокой результативностью административно-профилактической направленности характерны более высокие показатели по лидерскому потенциалу и дружелюбности, а также высокий самоконтроль и стремление к сотрудничеству и взаимопомощи; сотрудникам оперативно-розыскного направления деятельности свойственна в большей мере уверенность в себе, объективность и рациональность.

Общими ПВК для всех направлений деятельности является низкий уровень дезадаптации, стеничности, депрессии и тревожности; стремление производить хорошее впечатление и стремление к лидированию. Также сотрудники ОВД всех направлений деятельности характеризуются высоким интеллектуальным развитием, познавательной активностью и широким кругозором.

Библиография

1. Белецкая, Я. А. Квалификационные требования к сотрудникам органов внутренних дел, нормативные критерии их установления // Полицейская деятельность. – 2019. – № 3. С. 35-40.
2. Костина, Е. В. Ресурсы эффективности профессионального психологического отбора в системе профилактики текучести кадров образовательных организаций МВД России // Прикладная психология и педагогика. – 2023. – Т. 8, № 1. – С. 161-168. – doi:10.12737/2500-0543-2023-8-1-161-168
3. Гончарова, Н. А. Сравнительный анализ выраженности свойств, лимитирующих профессиональную психологическую пригодность сотрудников органов внутренних дел / Н. А. Гончарова, А. А. Калашник, В. Л. Ситников // Психология и право. – 2021. – Т. 11, № 2. – С. 17-25. – doi: 10.17759/psylaw.2021110202
4. Воронин, Р. П. Актуальные проблемы критериев отбора и профессионального здоровья курсантов образовательных учреждений системы МВД России // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : V Международная конференция: сборник научных трудов, Москва, 10 июня 2021 года / Сост. и отв. редактор А.В. Кравченко. – Москва: Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации им. В.Я. Кикотя, 2021. – С. 74-77
5. Кучина, Т. И. Профессиональная успешность молодых специалистов ОВД // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : V Международная конференция: сборник научных трудов, Москва, 10 июня 2021 года / Сост. и отв. редактор А.В. Кравченко. – Москва: Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации им. В.Я. Кикотя, 2021. – С. 131-134.
6. Кравцова, Л. В. Анализ практики организации и проведения профессионального психологического отбора кандидатов на службу / обучение в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя (2015-2019 гг.) / Л. В. Кравцова // Совершенствование профессиональной подготовки психологов для подразделений органов внутренних дел : Сборник материалов межведомственной научно-практической конференции, Москва, 22-23 ноября 2019 года. – Москва: Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации им. В.Я. Кикотя, 2020. – С. 214-217.
7. Нежкина, Л. Ю. Диагностика личностных и деловых качеств сотрудника органов внутренних дел: технологии, содержание, результаты // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 1 (77). – С. 214-220.
8. Кибко, А. В. Мотивационная сфера личности сотрудников правоохранительных органов // Концепт. 2020. № 11. – С. 119-126.
9. Чеботок, К. А. Эффективность профессионально-психологического отбора как фактор успешности профессиональной подготовки курсантов образовательных учреждений // Криминологический журнал. 2020. № 3. – С. 72-74.
10. Guffey, J.E., Larson, J.G., Zimmerman, L. et al. The Development of a Thurstone Scale for Identifying Desirable Police Officer Traits// J Police Crim Psych 2007. No22. Pp. 1-9

doi.org/10.1007/s11896-007-9001-8

11. Meunier, G.F., Koontz, T. & Weller, R. Psychological characteristics of reserve police officers// JPCP/ 1995. No.1. 57–59. doi.org/10.1007/BF02811065
12. Garbarino, S., Chiorri, C., Magnavita, N. et al. Personality Profiles of Special Force Police Officers.//J Police Crim Psych.2012.No.27.Pp. 99–110.doi.org/10.1007/s11896-011-9099-6
13. Cunningham, M.R., Jones, J.W. & Behrens, G.M. Psychological Assessment of Chief of Police Candidates: Scientific and Practice Issues //J Police Crim Psych. 2011. Pp. 77–86 <https://doi.org/10.1007/s11896-011-9084-0>
14. Borgogna, N.C., Aita, S.L., Musso, M.W. et al. Identification of a Pre-Employment Psychological Evaluation Marker for Predicting Police Candidates Who Receive Racial and Excessive Force Complaints//J Psychopathol Behav Assess.2022. doi.org/10.1007/s10862-022-10003-x
15. Oliver, H., Thomas, O., Neil, R. et al. Stress and psychological wellbeing in british police force officers and staff//Curr Psychol 2022. doi.org/10.1007/s12144-022-03903-4
16. Aviva Twersky-Glasner, M. A. Police Personality: What Is It and Why Are They Like That?//Journal of Police and Criminal Psychology, 2005. No.1. Pp.56–67.
17. Skolnick, J. A sketch of the policeman's "Working Personality". In D. B. Kennedy (ed.). //The dysfunctional alliance: Emotion and reason in justice administration// Cincinnati, OH: Anderson Publishing Company.1977/Pp.10–25.
18. Осинцева, А. В. Профессионально важные качества личности сотрудника ОВД в зависимости от вида деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 4. – С. 16-19.
19. Грачёв, Ю. А. Психолого-профессиональные качества в деятельности оперативного сотрудника // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2018. – № 4 (80). – С. 182-187.
20. Изингер, А. В. Профессионально-значимые качества сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции // Полицейская деятельность. – 2020. – № 5. – С. 48-59.
21. Паршутин, И. А. Психологические особенности развития профессионально важных качеств у сотрудников ОВД // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2020. – № 2. – С. 46-49.
22. Полозова, Т. Ю. О роли особенностей познавательных процессов в профессиональной деятельности сотрудников ДПС ГИБДД // Вестник Московского университета МВД России. – 2021. – № 6. – С. 385-390.
23. Цилик В. А. Оценка профессионально-личностных качеств сотрудников ОВД в зависимости от вида профессиональной деятельности//Психопедагогика в правоохранительных органах.-2005.-№3. С. 113-116.
24. 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

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

На рецензирование представлена работа «Профессионально важные качества сотрудников ОВД с различной результативностью и осуществляющих разные направления служебной деятельности».

Предмет исследования. Предмет исследования обозначен в названии. Автор выявил и описал особенности профессионально важных качеств сотрудников ОВД с различной результативностью и осуществляющих разные направления служебной деятельности. Предмет исследования соответствует названию и исследован в полном объеме.

Методология исследования. Методология исследования заявленной темы учитывает сложность и комплексность затронутой проблемы. Автор опирается на основные положения исследований, которые изучали профессиональную пригодность специалиста.

В качестве гипотезы исследования является предположение том, что сотрудники ОВД, выполняющие разные направления деятельности (административно-профилактическое, оперативно-розыскное, административно-управленческое), отличаются в выраженности интеллектуальных и эмоционально-волевых качеств, что обусловлено спецификой их профессиональной деятельности. Общими ПВК для сотрудников ОВД вне зависимости от выполняемого ими направления деятельности являются развитость выше среднего интеллектуальных и волевых свойств и качеств.

Проведенное исследование подтвердило выдвинутую гипотезу.

Актуальность исследования определяется с позиции необходимости повышения профессиональных качеств сотрудников ОВД, так и недостаточностью комплексных исследований ПВК сотрудников ОВД, включающих оценку всех компонентов профпригодности, а также сравнительных исследований ПВК сотрудников, осуществляющих различные направления профессиональной деятельности.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- выявлены группы сотрудников в зависимости от характеристик результативности их деятельности, а также выявлены и описаны общее и различное в выраженности ПВК сотрудников ОВД, осуществляющих разные направления деятельности, с разной результативностью. Выдвинутая гипотеза подтвердилась;
- разработаны практические рекомендации для психологов ОВД при профотборе кандидатов на службу различной профессиональной направленности.

Стиль, структура, содержание. Стиль изложения соответствует публикациям такого уровня. Язык работы научный. Структура работы четко прослеживается.

Во введении обозначена актуальность затронутой проблемы, представлен небольшой анализ исследований, выделена цель и гипотеза исследования.

Во втором разделе описаны профессионально важные качества сотрудников ОВД в соответствие с субъектными компонентами профессиональной пригодности Е.А. Климова. Данная информация представлена автором в таблице.

В третьем разделе охарактеризованы материалы и методы исследования. Материалы были собраны на базе 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 течение 2 лет.

Следующий раздел посвящен описанию результатов исследования, сотрудники ОВД распределены на кластеры относительно параметров результативности деятельности.

Автор выделил профессионально важные качества сотрудников ОВД с разной профессиональной направленностью и разной результативностью служебной деятельности и т.д.

Заканчивается работа обсуждением результатов и выводами.

Библиография. Библиография статьи включает в себя 24 отечественных и зарубежных

источников, часть которых была издана за последние три года. В списке представлены, в основном, научно-исследовательские статьи. Оформление источников, в основном, корректное.

Апелляция к оппонентам.

Работа очень интересная и актуальная. Рекомендуется расширить теоретический обзор проведенных исследований.

Выводы. Проблематика статьи отличается несомненной актуальностью, теоретической и практической ценностью, будет интересна исследователям и сотрудникам ОВД. Работа может быть рекомендована к опубликованию.