

**АСПИРАНТСКАЯ СТРАНИЦА**

УДК 159.9: 331.1

**ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ,  
ЛИМИТИРУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ  
ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ ПРИГОДНОСТЬ**

**А.А. Калашник**

Санкт-Петербургский университет МВД России

Обсуждаются вопросы профессиональной психологической пригодности сотрудников органов внутренних дел к профессиональной деятельности, акцентируется внимание на параметрах, затрудняющих эффективное ее исполнение. В качестве таковых выступают свойства личности, ограничивающие (лимитирующие) возможности соответствия субъекта данной профессиональной сферы параметрам надежности, не позволяющие компенсировать недостаток развития тех или иных способностей, обеспечить качество, устойчивость и развитие субъекта труда.

*Ключевые слова:* профессиональная психологическая пригодность, принятые кандидаты, непринятые кандидаты, личностные особенности, лимитирующие профессиональную психологическую пригодность кандидатов на службу в органы внутренних дел.

Проблемы профессиональной психологической пригодности являются центральными в анализе особенностей субъекта труда во многих профессиональных сферах. Актуальность данной проблемы отражена в отечественных исследованиях и обсуждается с позиций системного подхода, где главной задачей выступает анализ и выявление «составляющих» профессиональной пригодности, установление процессов, состояний и свойств личности, обеспечивающих поддержание необходимого уровня профессиональной пригодности и механизмы ее компенсации [8, с. 14]. Наиболее остро проблемы профессиональной пригодности обнаруживаются в деятельности сотрудников органов внутренних дел, где компенсация лимитирующих свойств практически затруднена и чаще стоят задачи сохранения имеющегося потенциала для самореализации личности, актуализации ресурсного потенциала и сохранения параметров личностной и «аксиологической надежности» [5, с. 29]. Поэтому одним из важных этапов обеспечения эффективности и надежности деятельности сотрудников органов внутренних дел является реализация задач, направленных на анализ соответствия личных способностей кандидата требованиям должности, на которую он претендует. Данный подход позволяет установить уровень адекватности психофизиологических и психологических ресурсов характерным особенностям деятельности, определить направления изменения условий

организации деятельности и предложить возможные средства для мобилизации индивидуальных ресурсов субъекта труда [3; 7].

Правоохранительная деятельность относится к наиболее сложным видам трудовой деятельности, оказывающим значимое влияние на психофизические состояния и ценностное сознание личности [5]. Это связано с особенностями выполнения служебных обязанностей в особых условиях, значительными физическими, морально-нравственными и психологическими нагрузками. Существенным фактором, повышающим уровень напряженности, выступают условия взаимодействия с представителями криминальной среды. По данным причинам субъект этой профессиональной сферы вынужден работать на пределе психофизических возможностей, эксплуатируя имеющиеся энергетические и психологические ресурсы для обеспечения эффективности в деятельности [6].

При трудоустройстве в органы внутренних дел кандидаты проходят профессиональный психологический отбор, позволяющий определить степень соотношения индивидуальных особенностей личности кандидата требованиям оперативно-служебной деятельности. Комплексная оценка профессионально важных качеств и качеств, затрудняющих успешное выполнение оперативно-служебных задач, позволяет комиссии по профессиональному психологическому отбору принять решение о категории профессиональной психологической пригодности данного лица к службе в правоохранительных органах. При выявлении личностных особенностей, не позволяющих своевременно овладеть новыми профессиональными знаниями и компетенциями, а также успешно справляться с поставленными задачами не только в особых ситуациях, но и в обычных условиях службы, принимается решение об отказе данному кандидату в трудоустройстве на службу в органы внутренних дел.

В настоящее время период прохождения комплексного психологического отбора занимает значительное количество времени как у самого кандидата, так и у специалистов, занимающихся оценкой уровня развития личных и деловых качеств лица, поступающего на службу в правоохранительные органы, и выявлением факторов риска, препятствующих трудоустройству. Такая длительная процедура требует оптимизации, поскольку уже на этапе собеседования с кандидатом, поступающим на службу в органы внутренних дел, можно выявить факторы, препятствующие его трудоустройству. Для этого необходимо определить личностные особенности, которые характеризуют лиц, не пригодных для службы в правоохранительных органах. Выявление таких качеств позволит при первичном собеседовании с кандидатом принять решение о целесообразности прохождения им полного комплексного психологического обследования с целью изучения его личностных особенностей [9].

Для анализа возможностей использования предварительной беседы перед прохождением процедуры отбора нами были изучены

особенности, лимитирующие профессиональную психологическую пригодность кандидатов на службу в органы внутренних дел [4]. В соответствии с задачами дальнейшей подготовки диагностической беседы произведено сравнение диагностических показателей, принятых и не принятых на службу субъектов. В ходе исследования анализу подвергались данные математической статистики, полученные на основе батареи тестов, позволяющих наиболее полно оценить личностные особенности кандидата на службу и выявить свойства, лимитирующие возможность выполнения деятельности [1; 2]: для изучения мотивационной сферы использовался модифицированный опросник «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина; для оценки эмоционально-волевой сферы – опросник для оценки волевого самоконтроля А.Г. Зверкова и методика «Локус контроля» Е.Г. Ксенофонтовой; для описания характерологических особенностей личности – методика «Многомерный метод изучения личности» Ф.Б. Березина; для оценки особенностей интеллектуальной сферы – методика «Прогрессивные матрицы Дж. Равена», методика «Аналогии», методика «Словарь» и методика «Краткий ориентировочный тест»; для изучения правового самосознания кандидата на службу – методика изучения правосознания Л.А. Ясюковой.

Для математико-статистической обработки полученных данных применялся статистический метод – *t*-критерий Стьюдента [10], данные расчеты были проведены с помощью специализированного пакета компьютерных программ обработки данных SPSS-17 и программы Excel.

Аналізу подвергались показатели свойств личности кандидатов на службу ( $n = 334$ ) в УМВД России по Архангельской области в 2017–2018 годах, из них 257 человек в результате профессионального отбора были приняты на службу в ОВД и 77 человек – не приняты на службу. Предметом исследования являлись: личностные особенности, лимитирующие профессиональную психологическую пригодность кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации.

В результате проведенного сравнительного анализа данных с помощью *t*-критерия Стьюдента (*t*-кр) выявлены статистически значимые различия между принятыми и не принятыми кандидатами на службу в УМВД России по Архангельской области.

Исследование мотивационной сферы личности позволило выявить статистически значимые различия между значениями показателей принятых и непринятых респондентов по шкале «потребность в интересной и полезной работе» опросника «Мотивационный профиль» (*t*-кр =  $-3,283$ ;  $p \leq 0,001$ ). Значимым мотивом, лимитирующим профессиональную психологическую пригодность кандидатов на службу в органы внутренних дел, выступает отсутствие важной потребности когнитивного и эстетического уровня иерархии потребностей. Для кандидатов, которым отказано в трудоустройстве при выборе трудовой

деятельности, свойственно ориентироваться на возможность удовлетворения личных интересов, а не общественных, что подразумевает под собой наличие утилитарно-корыстных целей поступления на службу, желание самоутвердиться, получение властных полномочий, стремление к обладанию оружием, желание найти защиту.

Для кандидатов, принятых на службу, характерен осмысленный выбор профессиональной деятельности, который имеет социально-положительную направленность, обусловленную потребностью в ощущении востребованности и полезности для общества.

Анализ лимитирующую профессиональную психологическую пригодность показателя шкалы «достоверности» (методика многомерного изучения личности Ф.Б. Березина) позволил установить значимые различия между значениями групп ( $t\text{-}kp = 3,340; p \leq 0,001$ ). Для лиц, которым отказано в трудоустройстве, свойственна чрезмерная фиксация на своих проблемах, трудностях, которая приводит к переживанию ими внутреннего напряжения, недовольства и дискомфорта. Характеристики неудовлетворенности указывают на наличие внутреннего конфликта у кандидата, связанного с расхождением притязаний и возможностей, осознание недостаточности способностей для реализации желаемого. Наличие такого внутреннего личностного конфликта является предпосылкой к формированию разочарования в выбранной профессиональной деятельности в силу отсутствия необходимых ресурсов для воплощения неадекватно завышенных намерений.

Для кандидатов, принятых на службу, характерным является стремление следовать общепринятым нормам поведения, отсутствие внутренней напряженности, но в то же время это может выступать и результатом стремления к сокрытию отрицательной симптоматики.

Это подтверждается результатами, полученными по шкале «коррекции» (методика многомерного изучения личности Ф.Б. Березина), установлены достоверные различия между значениями групп ( $t\text{-}kp = -3,290; p \leq 0,001$ ). Для кандидатов, не принятых на службу в органы внутренних дел, свойственно критичное отношение как к себе, так и к окружающим, что провоцирует внутреннюю неудовлетворенность, преувеличение и подчеркивание своих проблем и трудностей. Такое поведение является признаком глубокого личностного конфликта, негативное влияние которого на профессиональное становление будет сказываться в виде профессиональных деформаций личности.

Для принятых кандидатов характерным является следование общепризнанным социальным нормам, доброжелательность, благоразумие, осуществление контроля над эмоциями, умение находить правильную линию поведения, позволяющую адаптироваться к окружающей среде.

Третьим параметром, лимитирующим профессиональную психологическую пригодность кандидатов на службу в органы внутренних

дел, выступает «способность брать ответственность на себя». Это показывают статистически значимые различия между показателями групп, выявленные с помощью методики «Локус контроля» Е.Г. Ксенофонтовой (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение показателей локуса контроля  
принятых и не принятых на службу кандидатов

Шкалы	Принятые кандидаты, М±σ	Не принятые кандидаты, М±σ	t-критерий Стьюдента, t-кр	Уровень значимости, p
Интернальность общая*	6,10 ± 1,62	5,39 ± 1,19	-3,552	0,000
Интернальность в профессиональной деятельности*	5,95 ± 1,62	5,48 ± 1,65	-2,217	0,027
Интернальность межличностного общения*	5,75 ± 1,84	5,06 ± 1,20	-3,064	0,002
Готовность к деятельности*	5,72 ± 1,32	5,23 ± 1,26	-2,896	0,004
Интернальность в семейных отношениях	5,16 ± 1,71	4,79 ± 1,07	-1,778	0,076
Интернальность здоровья	5,32 ± 1,40	5,03 ± 1,27	-1,643	0,101
Интернальность достижений	5,89 ± 1,58	5,71 ± 1,65	-0,852	0,395
Интернальность неудач	5,87 ± 1,47	5,53 ± 1,31	-1,794	0,074

\*Статистически значимые различия при  $p \leq 0,05$ .

Статистически значимые различия между группами по шкале «интернальность общая» –  $t\text{-кр} = -3,552$ ,  $p \leq 0,001$  (Методика локус-контроля Е.Г. Ксенофонтовой) – позволяют констатировать, что для кандидатов, принятых на службу, свойственно брать ответственность за собственную жизнь на себя. В свою очередь, для кандидатов, не принятых на службу, характерно перекладывание ответственности за происходящие в их жизни события на внешние факторы, не зависящие от них. Для последних, как показывают данные по шкале «готовность к деятельности» ( $t\text{-кр} = -2,896$ ;  $p \leq 0,01$ , методика «Локус-контроля» Е.Г. Ксенофонтовой), также характерно объяснение недостаточной эффективности собственной активности законами мироустройства, склонность к фаталистичности, которая выражается в отрицании смысла какой-либо активности, направленной на достижение жизненных целей. Выявленные личностные особенности проявляются как в разнообразных жизненных ситуациях, так и в межличностном общении. Об этом свидетельствуют данные по шкале «интернальность межличностного общения» ( $t\text{-кр} = -3,064$ ;  $p \leq 0,01$ ). Для непринятых кандидатов характерным является пассивность в коммуникации, зависимое поведение, нежелание брать на себя ответственность за складывающиеся отношения с окружающими людьми. В профессиональной деятельности, как показывают значения и различия по шкале «интернальность в

профессиональной деятельности» ( $t_{кр} = -2,217; p \leq 0,05$ ), они менее склонны проявлять инициативу, брать на себя ответственность, а также испытывают затруднения в выполнении задач деятельности из-за недостаточного развития навыка качественного осуществления самостоятельной деятельности.

Существенно значимым лимитирующим свойством выступает показатель «несформированность правового самосознания» шкалы «правосознание». У кандидатов, не принятых на службу в органы внутренних дел, значения достоверно ниже ( $t_{кр} = -3,906; p \leq 0,001$ ). Это проявляется в противоречивости и неполноценности правового сознания, отсутствии готовности придерживаться правовых норм как в профессиональной деятельности, так и в межличностных отношениях. Полученные статистически значимые различия по шкалам методики изучения правосознания Л.А. Ясюковой представлены в табл. 2.

Таблица 2

Сравнение показателей правосознания принятых и не принятых на службу кандидатов

Шкалы	Принятые кандидаты, $M \pm \sigma$	Непринятые кандидаты, $M \pm \sigma$	$t$ -критерий Стьюдента, $t_{кр}$	Уровень значимости, $p$
Правосознание*	4,13 ± 1,34	3,43 ± 1,40	-3,906	0,000
Бытовая сфера*	6,40 ± 1,64	5,71 ± 1,95	-2,794	0,006
Деловая сфера*	5,38 ± 1,74	4,82 ± 1,64	-2,602	0,010
Гражданская сфера	6,02 ± 2,06	5,53 ± 2,05	-1,839	0,067
Правовые знания*	5,75 ± 1,60	5,14 ± 1,75	-2,734	0,007

\*Статистически значимые различия при  $p \leq 0,05$ .

Как видно из значений, приведенных в таблице, статистически значимые различия обнаружены практически по всем шкалам. Кандидаты, которые не были приняты на службу в органы внутренних дел не обладали правовыми знаниями ( $t_{кр} = -2,734; p \leq 0,01$ ), и это отражается на возможностях правового регулирования своего поведения как в бытовой сфере ( $t_{кр} = -2,794; p \leq 0,01$ ), так и в деловой ( $t_{кр} = -2,602; p \leq 0,01$ ). Для данной категории лиц более характерно в повседневном взаимодействии проявление непоследовательности и потенциальной конфликтности из-за непонимания морально-этических норм группы, невозможности принять систему ценностей, отличную от собственной. В профессионально-деловой направленности они более ориентированы на личные взаимоотношения, присутствует склонность действовать в обход предписанных правил, трудового законодательства.

При анализе особенностей интеллектуальной сферы выявлены значимые различия между показателями групп. Как видно из табл. 3, кандидаты, принятые на службу в органы внутренних дел, обладают более высоким уровнем интеллектуального развития, широким кругозором, познавательной активностью, что способствует усвоению

новых знаний, действий. Они готовы к сложным формам деятельности, которые необходимы для овладения выбранной профессиональной специальностью, а также обладают более высокой скоростью обработки поступающей вербальной информации и принятия окончательного решения.

Таблица 3

Сравнение показателей интеллектуальной сферы личности принятых и не принятых на службу кандидатов

Шкалы	Принятые кандидаты, $M \pm \sigma$	Непринятые кандидаты, $M \pm \sigma$	$t$ -критерий Стьюдента, $T$ -кр	Уровень значимости, $p$
Методика «Прогрессивные матрицы Дж. Равена»				
Продуктивность*	6,53 ± 2,13	5,38 ± 2,30	-3,922	0,000
Скорость	3,66 ± 0,60	3,61 ± 0,65	-0,594	0,553
Точность*	8,38 ± 1,81	7,21 ± 2,54	-3,777	0,000
Методика «Краткий ориентировочный тест»				
Продуктивность*	7,13 ± 1,71	6,12 ± 1,86	-4,474	0,000
Скорость*	6,30 ± 1,35	5,82 ± 1,33	-2,741	0,006
Точность*	7,47 ± 1,94	6,70 ± 2,29	-2,684	0,008
Эффективность*	7,18 ± 1,90	6,09 ± 2,19	-3,954	0,000
Методика «Аналогии»				
Продуктивность*	5,37 ± 2,04	4,70 ± 1,88	-2,550	0,011
Скорость*	5,89 ± 1,61	5,34 ± 1,80	-2,411	0,018
Точность	5,91 ± 1,93	5,66 ± 2,00	-0,979	0,330
Эффективность*	5,81 ± 2,10	5,21 ± 2,01	-2,223	0,027
Методика «Словарь»				
Продуктивность*	4,81 ± 2,10	3,82 ± 2,08	-3,659	0,000
Скорость*	4,57 ± 1,80	4,05 ± 1,75	-2,233	0,026
Точность*	5,75 ± 1,84	5,13 ± 2,31	-2,174	0,032
Эффективность*	5,64 ± 1,82	4,83 ± 1,98	-3,215	0,002

\*Статистически значимые различия при  $p \leq 0,05$ .

В свою очередь, кандидаты, которым отказано в трудоустройстве, характеризуются более узким кругозором, сниженной познавательной активностью, медленным темпом обработки вербальной информации и принятием окончательного решения, что не только затрудняет своевременное усвоение новых знаний, действий, сложных форм деятельности, но и полностью препятствует закреплению нового жизненного опыта.

В результате проведенного исследования мы пришли к следующим выводам:

1. Личностные особенности, лимитирующие профессиональную психологическую пригодность кандидатов на службу в органы внутренних дел, выявлены в каждой исследуемой сфере личности: мотивационной, эмоционально-волевой, характерологической, интеллектуальной и нравственно-правовой, что позволяет предположить наличие определенной целостной когнитивно-репрезентативной системы свойств, отражающей профессиональную непригодность.

2. Результаты эмпирического исследования показали, что

лимитирующими свойствами мотивационной сферы выступают гедонистические мотивы, ориентирующие личность на удовлетворение личных интересов в ущерб общественным: утилитарно-корыстные цели поступления на службу, желание самоутвердиться, стремление к получению властных полномочий, обладанию оружием, желание найти защиту.

3. Сравнительный анализ индивидуально-психологических особенностей личности принятых и не принятых на службу кандидатов позволил выделить в качестве лимитирующего фактора наличие неосознаваемого внутриличностного конфликта, который является предпосылкой к формированию негативного отношения к профессии, личных разочарований кандидата в выбранной профессиональной деятельности в связи с отсутствием необходимых психологических ресурсов.

4. Лимитирующие свойства эмоционально-волевой сферы представлены в эмоциональной незрелости кандидата, склонности к фаталистичности, которая проявляется в отрицании смысла какой-либо активности, направленной на достижение жизненных целей, нежелании брать на себя ответственность, что не позволяет своевременно и успешно выполнять оперативно-служебные задачи не только в привычных, но и в особых условиях.

5. В нравственно-правовой сфере лимитирующим свойством при определении профессиональной психологической пригодности кандидата на службу выступает недостаточная сформированность правосознания, проявляющаяся в противоречивости и неполноценности, а также в отсутствии готовности придерживаться правовых норм как в профессиональной деятельности, так и межличностных отношениях. Это свидетельствует о непоследовательности и потенциальной конфликтности при взаимодействии, возникающих из-за неспособности принять иную систему ценностей, склонности действовать в обход предписанным правилам, трудовому законодательству в профессиональной сфере.

6. В интеллектуальной сфере личности кандидата лимитирующими свойствами при приеме на службу в правоохранительные органы выступают сниженная познавательная активность, медленный темп обработки вербальной информации и принятия окончательного решения, поскольку данные качества затрудняют своевременное усвоение новых знаний, действий, сложных форм деятельности и препятствуют закреплению нового жизненного опыта.

Таким образом, выявление личностных особенностей, которые лимитируют профессиональную психологическую пригодность кандидата на службу в органы внутренних дел, и отказ в трудоустройстве на службу на начальном этапе позволит повысить качество и надежность профессионального отбора. Сэкономленное время, предусмотренное для дальнейшего прохождения данным кандидатом комплексного психологического обследования, будет направлено на более тщательное



изучение личностных особенностей кандидатов, которые могут быть приняты на службу, и обеспечение их психологического сопровождения в период адаптации к новой профессиональной деятельности.

### **Список литературы**

1. Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр»: метод. рук. Ч. I. М., 2013. С. 7–25.
2. Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр»: метод. рук. Ч. II. М., 2013. С. 16–31.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
4. Гончарова Н.А., Калашник А.А. Лимитирующие свойства личности как объект психологического анализа, при профессиональном психологическом отборе // Вестн. СПб. ун-та МВД России. 2017. № 1 (73). С. 206–209.
5. Гончарова Н.А., Костылева И.В. Психологические особенности аксиологической надежности сотрудников органов внутренних дел на различных стадиях профессиогенеза [Электронный ресурс] // Психология и право. 2018. Т. 8. № 3. С. 25–33.
6. Гончарова Н.А. Механизмы профессионального дизонтогенеза и профессиональные деформации личности // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 57-4. С. 309–315.
7. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма: монография. Воронеж: Научная книга, 2010. 240 с.
8. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход под ред. В.А. Бодрова. М.: Институт психологии РАН, 2004. 390 с.
9. Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов – сотрудников органов внутренних дел: метод. пособие. М.: ЦОКР МВД России, 2005. 332 с.
10. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2002. 350 с.

### **CHARACTERISTICS PERSONALITY CHARACTERISTICS, LIMITING PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SUITABILITY**

**A.A. Kalashnik**

St. Petersburg University

The article discusses the issues of professional psychological suitability of employees of the Internal Affairs to professional activity and focuses on the parameters that complicate its effective execution. As such, are the properties of the individual, limiting (limiting) the possibility of matching the subject of the professional sphere parameters of reliability, do not allow to compensate for the lack of development of certain abilities, to ensure quality, stability and development of the subject of work act as those.

**Keywords:** *Professional psychological suitability, accepted candidates, not accepted candidates, personal features, limiting professional psychological suitability of candidates for service in the Internal Affairs.*

*Об авторе:*

КАЛАШНИК Александра Артуровна – старший лейтенант полиции, адъюнкт ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет МВД России» (198206, Санкт-Петербург, ул. Лётчика Пилютова, 1), психолог группы по работе с личным составом отдельного батальона патрульно-постовой службы полиции Управления МВД РФ по городу Архангельску (163000, г. Архангельск, ул. Попова, 18), e-mail: arh-alex-ra@rambler.ru