



Professional and psychological selection of candidates to serve in the police department of the Russian Federation

A. M. Pervitskaya¹

¹Kurgan State University, 63 Sovetskaya str., Kurgan 640020, Russian Federation

Research article
Full text in Russian

The article presents the results of an empirical study of the professional and psychological selection of candidates for service in the internal affairs bodies of the Russian Federation. With the help of analysis of variance, significant differences were established according to most criteria between the categories of professional suitability, at the same time there is some blurring of boundaries according to a number of criteria for categories that are close to each other, which creates a prospect for the development and self-development of candidates.

Keywords: professional and psychological selection; candidates for service; Department of Internal Affairs of the Russian Federation

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Pervitskaya, Alena M. | E-mail: alenska3@yandex.ru
Cand. Sc. (Psychology), Associate Professor



Профессионально-психологический отбор кандидатов на службу в ОВД РФ

А. М. Первитская¹

¹Курганский государственный университет, ул. Советская, 63, Курган, 640020, Российская Федерация

УДК 159.9

Научная статья

В статье представлены результаты эмпирического исследования профессионально-психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации (ОВД РФ). При помощи дисперсионного анализа установлены значимые различия по большинству критериев между категориями профессиональной пригодности. В то же время имеется некая размытость границ по ряду категорий профессиональной пригодности, находящихся семантически близко друг к другу, что создает перспективу для развития и саморазвития кандидатов.

Ключевые слова: профессионально-психологический отбор; кандидаты на службу; ОВД РФ

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Первитская, Алёна Михайловна | E-mail: alenka3@yandex.ru
Кандидат психологических наук, доцент

Постановка проблемы исследования

В настоящее время к сотруднику органов внутренних дел предъявляются жесткие требования. Сотрудники должны уметь работать эффективно, показывать высокую работоспособность, стрессоустойчивость в экстремальных ситуациях. Профессиональный психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел имеет значение для обеспечения эффективности работы. От качества психологического профессионального отбора зависит дисциплинированность, сохранность психического здоровья сотрудников, отсутствие профессиональных деформаций и профессионального выгорания [1–3].

Профессиональный отбор – это процедура, в процессе которой изучается и оценивается пригодность человека к успешному выполнению профессиональной деятельности. В ходе данного отбора кандидату на службу присваивается определенная категория профессиональной психологической пригодности, присвоение которой происходит путем

проведения психологических, а также психофизиологических обследований и тестирований. Помимо этого, проводятся и медицинские обследования и тестирования. Существуют определенные критерии профессиональной психологической пригодности, которые заключаются в уровне развития личных деловых качеств кандидатов, необходимых для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД РФ [4].

Профессионально-важными личными и деловыми качествами, которые подлежат изучению к ходе комплексных обследований, являются: уровень общего интеллектуального развития, а именно уровень способностей к суждениям и умозаключениям, к четкому изложению информации как в устной, так и в письменной форме; эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль над своим поведением, внешнее проявление эмоций и эмоциональная зрелость; уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости и решительности. Кроме

этого, исследуется уровень настойчивости, целеустремленности и работоспособности; внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность; уровень правосознания и нравственных убеждений – честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали; зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности; самооценка, особенности мотивационной сферы личности [2].

По завершении комплексного обследования комиссией составляется заключение, в котором указывается, рекомендован кандидат к службе в ОВД РФ либо не рекомендован, а также к какой категории профессиональной пригодности относится. Выделяют четыре категории профессиональной пригодности.

1. Первой категории профессиональной пригодности соответствуют кандидаты, имеющие высокий уровень развития личных и деловых качеств, позволяющих им быстро овладеть профессиональными знаниями, навыками и умениями, а также успешно выполнять обязанности сотрудника ОВД РФ, в том числе в особых условиях деятельности. При этом у кандидатов, относящихся к первой категории, должны отсутствовать факторы риска.

2. Второй категории соответствуют кандидаты, у которых в ходе комплексного обследования выявлено отсутствие факторов риска, а также выявлен средний уровень развития личных и деловых качеств, позволяющих в короткие сроки овладеть профессиональными знаниями, навыками и умениями, а также успешно выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД РФ.

3. Рекомендуются условно, что соответствует третьей категории профессиональной пригодности. К данной категории могут быть отнесены кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется уровень развития личных и деловых качеств ниже среднего. Кандидат может овладеть необходимым минимумом профессиональных знаний, умений и навыков, при этом удовлетворительно выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД, но данный уровень развития личных

и деловых качеств не обеспечивает успешного выполнения обязанностей в особых условиях деятельности. К третьей категории также могут быть отнесены кандидаты с высоким и средним уровнем развития личных и деловых качеств, у которых при этом выявлен один фактор риска. В данном случае решение о профессиональной пригодности таких кандидатов будет приниматься с учетом содержания фактора риска, уровня развития их личных и деловых качеств, а также других данных.

4. К четвертой категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, которые не рекомендуются в связи с тем, что не способны выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД РФ. У них наблюдается низкий уровень развития личных и деловых качеств, не позволяющий в установленные сроки овладеть необходимым минимумом знаний, умений и навыков, либо выявлен фактор риска (за исключением случаев, предусмотренных в пункте 3) [3].

Подводя итог теоретическим рассуждениям, необходимо эмпирически исследовать психологические особенности кандидатов на службу в органы внутренних дел. В качестве гипотезы исследования мы выдвинули предположение, что ряд интеллектуально-личностных свойств является определяющим для соответствующих категорий профессиональной пригодности, но не всегда границы между категориями являются четкими. Проверка данной гипотезы осуществлялась на выборке из 90 кандидатов на службу ОВД РФ, возраст кандидатов 20–35 лет, образование среднее и средне-специальное. Уровни выраженности показателей по 10-балльной шкале: 0–4 – низкий уровень, 5 – ниже среднего, 6–7 – средний, 8–10 – высокий. Распределение кандидатов по категориям профессиональной пригодности представлено в табл. 1

В работе использованы методики, утвержденные МВД РФ: «Аналогии», «Словарь», «Прогрессивные матрицы» Равенна, Краткий отборочный тест (КОТ), Модифицированный вариант методики «Мотивационный профиль» (М-профиль) Ш. Ричи, П. Мартина, «Оценка уровня волевой саморегуляции» (ВСК) А. Г. Зверькова, Е. В. Эйдмана, Многомерный метод исследования личности (ММИЛ) в адаптации Ф. Б. Березина, М. П. Мирошни-

кова, «Оценка субъективной локализации контроля над значимыми событиями» Е. Г. Ксенофонтовой, Методика изучения правосознания

Л. А. Ясюковой. Данный психодиагностический комплекс позволяет исследовать критерии профессиональной пригодности кандидатов.

Таблица 1

Распределение кандидатов по категориям профессиональной пригодности

Категории профессиональной пригодности, n /%			
1-я (рекомендован в первую очередь)	2-я (рекомендован)	3-я (рекомендован условно)	4-я (не рекомендован)
3/3	43/48	38/42	6/7

Результаты и их обсуждение

Для сопоставления личностно-индивидуальных качеств кандидатов по критериям в зависимости от категории профессиональной пригодности применен анализ первичных статистик, дисперсионный анализ.

Первый критерий пригодности – «Уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также четкому изложению информации в устной и письменной форме».

Для первой категории пригодности («рекомендован в первую очередь») характерен высокий уровень развития общего и невербального интеллекта ($M=7,67\pm 0,5$; $S=1,02$), высокая способность к обнаружению связей, выявлению отношений, зависимостей между предметами и явлениями, умение находить причинно-следственные и другие связи. Характерна эрудиция и широкий кругозор, охватывающий различные области знаний, высокий уровень развития общих умственных способностей, а также познавательная активность, быстрая перестройка стратегий и способов переработки информации при изменении условий деятельности. Для второй категории пригодности («рекомендован») характерен средний уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также четкому изложению информации в устной и письменной форме ($M=6,06\pm 0,32$; $S=0,54$). Для третьей категории пригодности («рекомендован условно») характерен уровень ниже среднего ($M=4,99\pm 0,39$; $S=1,82$). Уровень общего развития общих умственных способностей достаточен для успешной профессиональной реализации. Однако наблюдается недостаточно глубокое понятие логики изложения, снижена способность, умение рас-

ставлять смысловые акценты. Ниже среднего развиты способности к анализу и умение находить причинно-следственные связи между явлениями. Данной категории кандидатов свойствен узкий кругозор, имеющиеся знания ограничиваются простыми бытовыми сведениями, низкий уровень общей культуры, характерна средняя способность к обучению, однако, если им создать благоприятные условия, у них будет происходить быстрое формирование умений и навыков. Для четвертой категории («не рекомендован») характерен низкий уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также четкому изложению информации в устной и письменной форме ($M=2,42\pm 0,41$; $S=1,04$). Однофакторный дисперсионный анализ показал отсутствие значимых различий в уровне общего интеллектуального развития между кандидатами 1 и 2 категории ($p>0,05$), между всеми остальными группами кандидатов различия выявлены на значимом уровне ($p\leq 0,01$, $F=141,2$).

Вторым критерием в психологическом отборе является «Эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость».

Для первой категории пригодности характерны высокий уровень эмоциональной устойчивости, контроля своего поведения, высокий уровень внимания к своему здоровью ($M=9\pm 0,26$; $S=1,3$). Для второй категории пригодности и третьей категории характерен средний уровень эмоциональной устойчивости ($M=7,41\pm 0,15$; $S=1,5$) и ($M=6,16\pm 0,35$; $S=2,34$). Для четвертой категории пригодности характерен уровень эмоциональной устойчивости – ниже среднего ($M=4,5\pm 0,8$; $S=1,33$). Однофакторный дисперсионный анализ по-

казал отсутствие значимых различий в уровне эмоциональной устойчивости кандидатов 3 и 4 категории ($p > 0,05$), между всеми остальными группами кандидатов различия выявлены на значимом уровне ($p \leq 0,01$, $F = 76,2$).

Критерий «Уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности».

Для первой категории пригодности характерен высокий уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, работоспособности ($M = 8,11 \pm 0,4$; $S = 1,03$). Кандидаты отличаются эмоциональной зрелостью, независимостью, самостоятельностью, уверенностью в себе. Испытуемые ответственны, у них развито чувство долга, обладают высоким самоконтролем, высокой работоспособностью, соблюдают социальные нормы, хорошо владеют собой в стрессовых ситуациях. Второй и третьей категориям кандидатов соответствует средний уровень ($M = 6,87 \pm 0,26$; $S = 1,13$) и ($M = 6,13 \pm 0,5$; $S = 1,51$). Ответственность и чувство долга развиты в умеренной степени, наблюдается высокая работоспособность, соблюдение социальных норм. В стрессовых ситуациях умеренной интенсивности кандидаты способны сохранять самообладание. Присутствует умеренная готовность к риску, стремление к выполнению намеченного при условии отсутствия серьезных препятствий. Четвертая категория кандидатов характеризуется недостаточной эмоциональной зрелостью, недостаточной уверенностью в себе и низкой ответственностью. Снижен контроль своих поступков. Для данной категории характерна умеренная работоспособность, недостаточная настойчивость в выполнении намеченного, устойчивость к соблазнам, не слишком строгое следование социальным нормам ($M = 5,25 \pm 0,7$; $S = 1,24$). Однофакторный дисперсионный анализ показал наличие значимых различий в уровне волевой регуляции кандидатов между всеми категориями профессиональной пригодности ($p \leq 0,05$, $F = 112,2$).

Критерий «Внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело».

Для первой категории по данному критерию характерны следующие особенности: высокий уровень внутренней организован-

ности и исполнительности. Средний (нормальный) уровень общей интернальности, проявляющийся как в описании личного опыта, так и в суждениях о жизни ($M = 7,83 \pm 0,53$; $S = 1,04$). Для второй и третьей категории характерен средний уровень по данному критерию ($M = 6,85 \pm 0,61$; $S = 1,11$) и ($M = 5,96 \pm 0,7$; $S = 0,84$). Для четвертой категории по критерию внутренней организованности, дисциплинированности и ответственности характерен уровень ниже среднего ($M = 4,58 \pm 0,45$; $S = 1,35$). Испытуемые четвертой категории демонстрируют убежденность в бессмысленности какой-либо деятельности, направленной на достижение жизненных целей, поскольку, по их мнению, она ни в каком случае не способна привести к положительному результату. Однофакторный дисперсионный анализ показал наличие значимых различий в уровне внутренней организованности, исполнительности, дисциплинированности кандидатов между всеми категориями профессиональной пригодности ($p \leq 0,01$, $F = 133,2$).

Критерий «Уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали».

Уровень правосознания у первой и второй категорий пригодности находятся на среднем уровне ($M = 7,33 \pm 0,51$; $S = 1,21$) и ($M = 6,56 \pm 0,45$; $S = 1,04$). Для испытуемых характерен хороший уровень бытовой сферы правосознания, а также достаточный уровень правовых знаний. Для третьей категории характерен уровень ниже среднего ($M = 5,44 \pm 0,31$; $S = 1,01$). Для четвертой категории характерен низкий уровень правосознания и нравственных убеждений, честности, соблюдения норм общественной морали ($M = 3,75 \pm 0,66$; $S = 1,41$). Однофакторный дисперсионный анализ показал отсутствие значимых различий в уровне правосознания и нравственных убеждений, честности, соблюдения норм общественной морали кандидатов 3 и 4 категорий ($p > 0,05$); между всеми остальными группами кандидатов различия выявлены на значимом уровне ($p \leq 0,01$, $F = 116,2$).

Критерию «Зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятель-

ность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности».

По данному критерию для первой и второй категорий пригодности характерен средний уровень зрелости личности, способности брать на себя ответственность ($M=6,34\pm 0,43$; $S=1,07$) и ($M=6,55\pm 0,25$; $S=1,14$). Средний (нормальный) уровень общей интернальности в области межличностных отношений, в ситуациях профессиональной деятельности, в области межличностных отношений. Для третьей и четвертой категорий характерен уровень ниже среднего ($M=5,44\pm 0,32$; $S=1,17$) и ($M=4,23\pm 0,15$; $S=1,09$). В ситуациях профессиональной деятельности испытуемые редко проявляют инициативу и не берут ответственность на себя из-за недостаточного развития необходимых для осуществления деятельности навыков и затруднений в межличностном взаимодействии, как по «вертикали», так и по «горизонтали». Однофакторный дисперсионный анализ показал отсутствие значимых различий в уровне зрелости личности, способности брать ответственность за свои решения кандидатов 1 и 2 категорий ($p>0,05$); между всеми остальными группами кандидатов различия выявлены на значимом уровне ($p\leq 0,01$, $F=106,3$).

Критерий «Самооценка, особенности мотивационной сферы».

По данному критерию для всех категорий пригодности характерен уровень ниже среднего. Однофакторный дисперсионный анализ показал отсутствие значимых различий в уровне самооценки, особенности мотивационной сферы кандидатов по всем категориям профессиональной пригодности ($p>0,05$).

Выводы

Проведенное психодиагностическое обследование кандидатов на службу в органы внутренних дел позволяет говорить о некоторой схожести кандидатов 1 и 2 категорий, кандидатов 3 и 4 категорий. Кандидаты 1 и 2 категорий значимо не отличаются друг от друга по трем показателям из семи (уровень общего интеллектуального развития, зрелость личности и самооценка). Следовательно, определяющими критериями являются эмоциональная устойчивость, уровень волевой регуляции, внутренняя организованность и уровень правосознания. Кандидаты 3 и 4 категорий значимо не отличаются по четырем категориям из семи (эмоциональная устойчивость, уровень правосознания, зрелость личности и самооценка). Следовательно, определяющими критериями являются уровень интеллектуального развития, уровень волевой регуляции, внутренняя организованность. Также следует отметить, что в категории «Самооценка, особенности мотивационной сферы» значимые различия между кандидатами всех категорий отсутствуют. Следовательно, гипотеза, что ряд интеллектуально-личностных свойств является определяющим для соответствующих категорий профессиональной пригодности (но не всегда границы между категориями являются четкими), нашла свое эмпирическое подтверждение. При этом обязательно следует отметить, что рядом стоящие категории профессиональной пригодности (1-я и 2-я, 3-я и 4-я) могут значимо не отличаться, что создает перспективу для развития и саморазвития кандидатов.

Ссылки

1. Андреева И. А., Корчмарюк В. А. Методика организации социально-психологических исследований в органах внутренних дел: методическое пособие / под общ. ред. канд. пед. наук В. Л. Кубышко. М.: ЦОКР МВД России, 2008. 64с.
2. Бодров В. А. Проблемы профессионального психологического отбора // Психологический журнал. 1994. Т. 9, № 2. С. 85–94.
3. Мягких Н. И. Современная организация профессионального психологического отбора в органы внутренних дел российской федерации // Медицинский вестник МВД. 2010. № 3 (46). С. 2–7.
4. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2004. 224 с.