

DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2022.125.93>

**ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА  
СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

Научная статья

**Казберов П.Н.<sup>1,\*</sup>**

<sup>1</sup> ORCID : 0000-0003-2233-0230;

<sup>1</sup> Научно-исследовательский институт ФСИН России, Москва, Российская Федерация

\* Корреспондирующий автор (mr.kazberov[at]mail.ru)

**Аннотация**

Вопрос организации и проведения эффективного профессионально-психологического отбора сотрудников правоохранительных органов для выполнения ими служебных задач в экстремальных условиях всегда носил проблемный характер. Современные условия функционирования правоохранительных органов, как и всего государства и общества, еще более усугубили значимость и проблемность рассматриваемого вопроса. Характер указанной проблемности хорошо знаком руководителям и специалистам-психологам правоохранительных органов, но редко подвергается критическому рассмотрению в рамках научно-исследовательской работы.

Значимость результатов проведения профессионально-психологического отбора сотрудников, как и сами результаты выполнения сотрудниками правоохранительных органов служебных задач в экстремальных условиях велики, они имеют, как правило, существенный общественный резонанс. Проведенное исследование качественных характеристик профессионально-психологического отбора сотрудников правоохранительных органов для выполнения ими служебных задач в экстремальных условиях определило ряд недостатков этого направления работы психологов. Эти аспекты детально рассмотрены в публикации.

**Ключевые слова:** профессионально-психологический отбор, сотрудники, правоохранительные органы, служебные задачи, экстремальные условия, модель, психодиагностика, прогноз.

**PROBLEM ASPECTS OF PROFESSIONAL AND PSYCHOLOGICAL SELECTION OF LAW ENFORCEMENT  
OFFICERS**

Research article

**Kazberov P.N.<sup>1,\*</sup>**

<sup>1</sup> ORCID : 0000-0003-2233-0230;

<sup>1</sup> Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russian Federation

\* Corresponding author (mr.kazberov[at]mail.ru)

**Abstract**

The issue of organizing and conducting effective professional and psychological selection of law enforcement officers to perform their service tasks in extreme conditions has always been problematic. Modern conditions of functioning of law enforcement agencies, as well as the entire state and society, have further aggravated the significance and problematic nature of the issue in question. It is well known to managers and psychologists of law enforcement agencies, but is rarely subjected to critical consideration within the research work.

The significance of the results of the professional and psychological selection of employees, as well as the results themselves of the performance of law enforcement officers of their service tasks in extreme conditions is considerable, they usually have a significant public resonance. The conducted study of qualitative characteristics of professional and psychological selection of law enforcement officers to perform their service tasks in extreme conditions has determined a number of flaws in this area of psychologists' work. These aspects are discussed in detail in the article.

**Keywords:** professional and psychological selection, employees, law enforcement agencies, service tasks, extreme conditions, model, psychodiagnosis, prognosis.

**Введение**

К большому сожалению, тенденции развития факторов экстремальных рисков (экстремальности) в условиях профессиональной деятельности правоохранительных органов (далее – ПО) проявляются все более сильно [2], [8], [11]. В современных условиях функционирования ПО даже угрозы проявления террористических действия отходят на второй план. Спектр потенциальных экстремальных факторов психогенного риска, способных вызвать негативные личностные изменения у сотрудников ПО все более расширяется.

В актуальных условиях служебной деятельности сотрудников ПО все более актуальным определяется проблемный вопрос организации и проведения эффективного психолого-профессионального отбора (далее – ППО) сотрудников для решения профессиональных задач в экстремальных условиях служебной деятельности. С этой целью в ПО проведено ряд исследований, посвященных определенному проблемному вопросу [3], [7], [10], [12].

**Методы и принципы исследования**

Целью исследований определялось изучение существующей практики проведения ППО и оценка его качественного состояния. Для достижения цели исследования решались следующие задачи:

1. Осуществление анализа практики проведения всех видов работ психологов ПО в рамках проведения ППО.
2. Оценка методик диагностирования (инструментария) общих и специальных экстремальных способностей сотрудников ПО [5], [6], [14].

Материалы исследования получены посредством проведения анкетного опроса и фокусированного интервью с психологами ПО по вопросу состояния практического проведения ППО.

### **Основные результаты**

Исследователями рассматриваемого проблемного вопроса отмечается, что в практике функционирования ПО определяется два направления проведения ППО. Первое – это медико-психологическое направление, второе направление профессионально-психологическое [9], [15].

Отметим очевидность того, что первое направление предусмотрено для выявления соответствия психофизиологических характеристик лиц, проходящих отбор, включая также аспекты их психиатрических характеристик. В основном два компонента: психофизиологический и психиатрический пополняют в рамках медико-психологического направления общие психологические данные о способности лиц, проходящих ППО к выполнению служебных задач в экстремальных условиях [1, С. 76], [13]. Сразу же отметим общий, неспециализированный характер критериев в рамках этого направления. Здесь определяется соответствие лица, проходящего отбор лишь общим психофизиологическим и психиатрическим нормам, предъявляемым всегда и во всех обстоятельствах. Специфику конкретных экстремальных условий, например боевых действий, эти нормы не учитывают. Исследований в этом направлении не проводилось.

Второе, профессионально-психологическое направление, подразумевает как раз учет специфики конкретных экстремальных условий, а соответственно и прогноз действий, направленность и характер поведения сотрудника ПО в целом в этих условиях. Здесь на первый план выходят характеристики мотивации лица, проходящего ППО. Второе направление подразумевает под собой проведение отбора по модельным критериям, учитывающим конкретные факторы экстремального воздействия конкретных условий. Отметим, что и в этом случае, как и в случае с первым направлением, осуществляется с позиций общих норм ППО. При этом используются самые обычные психодиагностические методики, что небесспорно с позиции психологической науки по мнению самих специалистов центров психодиагностики (далее – ЦП), так как должен решаться вопрос о направлении уже служащих сотрудников в зоны опасности, то есть должна оцениваться их служебно-экстремальная подготовленность. Предоставляемые с мест постоянной службы материалы из карт психологического сопровождения сотрудников также содержат мало информации об именно служебно-боевой (экстремальной) подготовленности личного состава.

Разработка валидных, достоверных и надежных методик диагностирования общих и специальных экстремальных способностей сотрудников, по мнению исследователей проблемы – актуальная задача. На практике, как показывает анализ ведомственных нормативных актов и полученные исследованием данные, поставленные по ППО задачи реализуются не в полной мере, «в результате в зону вооруженного конфликта направляются неподготовленные сотрудники, отсутствует боевая слаженность и взаимодействие подразделений, допускаются ошибки при принятии управленческих решений».

### **Обсуждение**

Результаты проведенного анкетного опроса и фокусированного интервью с психологами ПО по вопросу состояния практического проведения ППО позволили определить, что:

1) при осуществлении отбора специалистами применяются следующие методы: анализ характеризующих материалов на сотрудников с места постоянной службы и результаты проведения психодиагностики (с использованием методик, применяемых при поступлении сотрудников на службу).

2) 12% специалистов отметили, что, как правило, не учитывают характеризующих материалов сотрудников с места их постоянной службы при осуществлении отбора. 88% указали на осуществление учета характеристик;

3) 30% психологов, из группы, подтвердившей проведение сбора и анализа характеризующего материала, указывают на осуществление не полного проведения объема работы (сбор материала лишь по основной массе сотрудников). Выполнение полного объема подтверждают 70 %;

4) 37 % специалистов указывает, что применяемые при отборе психодиагностические методики в полной мере соответствуют поставленным задачам. 63% считают, что применяемые методики не способны в полной мере учитывать специфику предстоящей экстремальной деятельности сотрудников, то есть не отвечают полностью на вопрос справиться ли личный состав с выполнением профессиональных задач в таких условиях. Предоставляемые характеристики далеко не всегда содержат данные об именно экстремальных моментах службы сотрудника (не дают прогноза его поведения, проявления качеств в экстремальных условиях). Соответственно же распределяются мнения специалистов по вопросу общей эффективности работы по отбору, т.е. 63 % не считают ее в достаточной степени эффективной, 37 % – эффективной;

5) все специалисты (100%) указали на отсутствие в их распоряжении психодиагностических специализированных методик (разработанных и применяемых в их регионах либо кем-то предоставленных) по отбору, отвечающих на вопрос, справится ли личный состав и его различные категории (руководитель-подчиненный, опытный-новичок) с выполнением профессиональных задач именно в экстремальных условиях;

6) из общего числа психологов: 85% указывают на недостаточное количество кадрового резерва для осуществления полноценного отбора кандидатов; 15 % считают резерв достаточным.

Путем проведения анкетного опроса и фокусированного интервью с сотрудниками ПО по вопросу практического проведения психологического отбора определено, что:

1) сотрудниками указываются те же методы, что и специалистами-психологами, применяющиеся при проведении отбора: анализ характеризующих материалов на сотрудников с места постоянной службы и результаты проведения психодиагностики;

2) 14,4% сотрудников отметили, что в формируемое подразделение на них не предоставлялось характеризующих материалов с места постоянной службы. 86,6% указали на предоставление характеристик;

3) из числа личного состава: 35,2% определяют более эффективным из существующих методов отбора – проведение психодиагностики. 15,7% наиболее эффективным признают анализ характеризующих материалов. 49,1% сотрудников не смогли определиться с ответом;

4) из общего числа сотрудников: 60,1% определяют существующие методики по проведению отбора как не учитывающие экстремальную специфику предстоящей деятельности личного состава (в том числе не учитывающие специфику предстоящей деятельности разных категорий сотрудников), а следовательно, как неэффективные. с не определились ответом – 31,7%. Признают методики эффективными – 8,2%.

5) 15,7% личного состава отмечается, что при проведении ПОО в командировку, «не учитывается наличие у сотрудников возможных особых условий препятствующих командированию (серьезное заболевание, либо смерть близкого родственника, беременность супруги, наличие грудного ребенка в семье и т.д.)». В беседах опытные сотрудники отмечают, что отправляясь в командировку, с наличием подобных условий, сотрудником движет желание либо временно уйти от решения этих проблем, либо получить возможность их финансового разрешения за счет средств полученных по итогам командировки. По мнению специалистов-психологов, наличие (переживание) таких проблем крайне негативно сказывается на выполнении профессиональных задач сотрудниками в экстремальных условиях.

### Заключение

Подводя итоги, таким образом, проведенного изучения организации и реализации ППО личного состава, направляемого в зоны экстремальных событий, анализа результатов эмпирического исследования мнений специалистов ПО, отметим ряд выводов.

Во-первых, не четко и не в полной мере реализуются задачи по психологическому отбору личного состава, поставленные ведомственными нормативными актами: производить действительный профессионально-психологический отбор (выбор) сотрудников, то есть выбирать одного более соответствующего модельным требованиям сотрудника желательного из нескольких кандидатов, а не наскоро формировать подразделения из лиц, просто не имеющих медицинских и психологических противопоказаний. При отборе не всегда учитываются материалы служебных характеристик и карт психологического сопровождения, предоставленные из мест постоянного прохождения службы кандидатов в командировку. Следовательно, на практике не всегда происходит учет уже имеющихся служебно-психологических характеристик кандидатов в командировку, что отчасти препятствует получению ответа на вопрос справится ли сотрудник с профессиональными задачами в конкретных экстремальных условиях;

Во-вторых, помимо неполной реализации положений нормативных актов, согласно полученных исследованием данных, при проведении ППО не учитывается наличие особых условий (событий) у конкретных сотрудников, препятствующих их командированию в зону экстремальных событий.

В-третьих, определено, что не осуществляется ППО с использованием методик, выявляющих соответствие кандидатов модельным требованиям (критериям) деятельности в конкретных экстремальных условиях. То есть отсутствуют методики, отвечающие на вопрос, справится ли сотрудник (тем более руководитель ПО) с выполнением профессиональных задач в таких условиях.

Таковы общие выводы по состоянию ППО сотрудников ПО, определяющие ряд проблемных моментов, а значит и перспективных направлений по оптимизации рассмотренного в статье вида профессионального отбора личного состава ПО для выполнения служебных задач в экстремальных условиях.

### Конфликт интересов

Не указан.

### Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

### Conflict of Interest

None declared.

### Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

### Список литературы / References

1. Алехин И.А. О формировании лидерских качеств офицера вообще и офицера военно-политических органов в частности. / И.А. Алехин // Мир образования - образование в мире. – 2021. – № 3(83). – с. 75-87.
2. Бовин Б.Г. Прогнозирование профессиональной успешности сотрудников подразделений охраны федеральной службы исполнения наказаний. / Б.Г. Бовин // Юридическая психология. – 2009. – № 3. – с. 72.
3. Бовин Б.Г. Психологическая модель профессиональной пригодности к оперативно-розыскной деятельности / Б.Г. Бовин // Психология и право. — 2021. — Т. 11. — № 4. — с. 126-137. — DOI: 10.17759/psylaw.2021110409
4. Бовин Б.Г. Психологические факторы, способствующие успешной профессиональной деятельности сотрудников управлений (отделов) по конвоированию ФСИН России. / Б.Г. Бовин // Вестник Пермского института ФСИН России. – 2011. – № 1(3). – с. 47-55.

5. Бовин Б.Г. Прогнозирование профессиональной успешности сотрудников отделов специального назначения ФСИН России. / Б.Г. Бовин, А.В. Кокурин, Д.А. Красов // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2010. – № 3. – с. 22-27.
6. Бовин Б.Г. Экспертная оценка общепрофессиональных качеств сотрудников подразделений уголовно-исполнительной системы России, несущих службу с оружием // Преступление и наказание от «А» до «Я» (словарь по пенитенциарной психологии) / Б.Г. Бовин, А.В. Кокурин, Д.А. Красов – М.: МПСИ, 2009. – 180 с.
7. Казберов П.Н. Психологическое обеспечение позитивных личностных изменений у сотрудников ОВД, выполнявших профессиональные задачи в экстремальных условиях: специальность дис. ...канд. null: 19.00.09 : защищена 2006-06-20 : утв. 2006-10-18 / П.Н. Казберов – М.: 2006. – 205 с.
8. Кулакова С.В. Влияние различных аспектов профессиональной деятельности на развитие у сотрудников уголовно-исполнительной системы пенитенциарного стресса / С.В. Кулакова // Развитие уголовно-исполнительной системы: организационные, правовые и экономические аспекты: Сборник материалов международной научно-практической конференции, в рамках международного юридического форума «Право и экономика: национальный опыт и стратегии развития»; — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления; ФКОУ ВО Кузбасский институт ФСИН России, 2021. — с. 94-98.
9. Кулакова С.В. О деятельности психологов уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. / С.В. Кулакова // Научные труды ФКУ НИИ ФСИН России: Научно-практическое ежеквартальное издание. – 2021. – № 2. – с. 179-182.
10. Кулакова С.В. Определение критериев профессиональной пригодности кандидатов на службу в отделы воспитательной работы с осужденными пенитенциарных учреждений ФСИН России. / С.В. Кулакова, Н.А. Цветкова // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2022. – № 3. – с. 37-40. – DOI: 10.18572/2072-4438-2022-3-37-40
11. Алехин И.А. Психогенные факторы, влияющие на деятельность специалистов служб защиты государственной тайны Вооруженных Сил Российской Федерации. / И.А. Алехин, А.Э. Володин, С.П. Поляков и др. // Мир образования - образование в мире. – 2021. – № 1(81). – с. 119-125.
12. Столяренко А.М. Прикладная юридическая психология: Учеб. пособие для вузов / А.М. Столяренко – М.: Юнити Дана, 2001. – 228 с.
13. Dahlstrom W.G. MMPI Handbook: A Guide to Use in Clinical Practice and Research. / W.G. Dahlstrom, G.S. Welsh – Minneapolis: The University of Minnesota, 1990. – 559 p.
14. Hathaway S.R. Booklet for the Minnesota Multiphasic Personality Inventory. / S.R. Hathaway, J.C. McKinley – New York: Psychological Corporation, 1983. – 245 p.
15. Schilling R. Psychometric Means: Starke R. Hathaway and the Popularization of the Minnesota Multiphasic Personality Inventory. / R. Schilling // Science in Context. – 2015. – № 28. – p. 77-98. – DOI: 10.1017/S0269889714000337

### Список литературы на английском языке / References in English

1. Alexin I.A. O formirovaniy lidereskix kachestv oficera voobshhe i oficera voenno-politicheskix organov v chastnosti [On the formation of leadership qualities of an officer in general and an officer of military-political bodies in particular]. / I.A. Alexin // Mir obrazovaniya - obrazovanie v mire [World of education - education in the world]. – 2021. – № 3(83). – p. 75-87. [in Russian]
2. Bovin B.G. Prognozirovaniye professional'noj uspešnosti sotrudnikov podrazdelenij ohrany' federal'noj sluzhby' ispolneniya nakazaniy [Forecasting the professional success of employees of security units of the Federal Penitentiary Service]. / B.G. Bovin // Yuridicheskaya psixologiya [legal psychology]. – 2009. – № 3. – p. 72. [in Russian]
3. Bovin B.G. Psixologicheskaya model professional'noi prigodnosti k operativno-rozisknoi deyatel'nosti [Psychological model of professional suitability for operational-search activity] / B.G. Bovin // Psixologiya i pravo [Psychology and Law]. — 2021. — Vol. 11. – № 4. — p. 126-137. — DOI: 10.17759/psylaw.2021110409 [in Russian]
4. Bovin B.G. Psixologicheskie faktory', sposobstvuyushhie uspešnoj professional'noj deyatel'nosti sotrudnikov upravlenij (otdelov) po konvoirovaniyu FSIN Rossii [Psychological factors contributing to the successful professional activity of employees of departments (departments) for escorting the Federal Penitentiary Service of Russia]. / B.G. Bovin // Vestnik Permskogo instituta FSIN Rossii [Bulletin of the Perm Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia]. – 2011. – № 1(3). – p. 47-55. [in Russian]
5. Bovin B.G. Prognozirovaniye professional'noj uspešnosti sotrudnikov otdelov special'nogo naznacheniya FSIN Rossii [Forecasting the professional success of employees of special purpose departments of the Federal Penitentiary Service of Russia]. / B.G. Bovin, A.V. Kokurin, D.A. Krasov // Voprosy' psixologii e'kstremal'ny'x situacij [Questions of psychology of extreme situations]. – 2010. – № 3. – p. 22-27. [in Russian]
6. Bovin B.G. E'kspertnaya ocenka obshheprofessional'ny'x kachestv sotrudnikov podrazdelenij ugovolno-ispolnitel'noj sistemy' Rossii, nesushhix sluzhbu s oruzhiem // Prestuplenie i nakazanie ot «A» do «Ya» (slovar' po penitenciar'noj psixologii) [Expert assessment of general professional qualities of employees of units of the penitentiary system of Russia serving with weapons Crime and punishment from "A" to "Z" (dictionary of penitentiary psychology)] / B.G. Bovin, A.V. Kokurin, D.A. Krasov – М.: МПСИ, 2009. – 180 p. [in Russian]
7. Kazberov P.N. Psixologicheskoe obespechenie pozitivny'x lichnostny'x izmenenij u sotrudnikov OVD, vy'polnyavshix professional'ny'e zadachi v e'kstremal'ny'x usloviyax: special'nost' [Psychological support of positive personal changes among police officers who performed professional tasks in extreme conditions] dis....of PhD in Social and Human Sciences: 19.00.09 : defense of the thesis 2006-06-20 : approved 2006-10-18 / П.Н. Казберов – М.: 2006. – 205 p. [in Russian]
8. Kulakova S.V. Vliyanie razlichnikh aspektov professional'noi deyatel'nosti na razvitie u sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'noi sistemi penitentsiarnogo stressa [The influence of various aspects of professional activity on the development of

penitentiary stress among employees of the penitentiary system] / S.V. Kulakova // Development of the penitentiary system: organizational, legal and economic aspects: Collection of materials of the international scientific and practical conference, within the framework of the international legal forum "Law and Economics: National Experience and Development Strategies"; — Novosibirsk: Novosibirsk State University of Economics and Management; Kuzbass Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, 2021. — p. 94-98. [in Russian]

9. Kulakova S.V. O deyatelnosti psixologov ugovovno-ispolnitel'noj sistemy' Rossijskoj Federacii [On the activities of psychologists of the penitentiary system of the Russian Federation]. / S.V. Kulakova // Nauchny'e trudy' FKU NII FSIN Rossii: Nauchno-prakticheskoe ezhekvar'tal'noe izdanie [Scientific works of FKU NII FSIN of Russia: Scientific and practical quarterly publication]. — 2021. — № 2. — p. 179-182. [in Russian]

10. Kulakova S.V. Opredelenie kriteriev professional'noj prigodnosti kandidatov na sluzhbu v otdely' vospitatel'noj raboty' s osuzhdenny'mi penitenciar'nyx uchrezhdenij FSIN Rossii [Determination of the criteria of professional suitability of candidates for service in the departments of educational work with convicts of penitentiary institutions of the Federal Penitentiary Service of Russia]. / S.V. Kulakova, N.A. Czvetkova // Uголовно-исполнительная система: право, экономика, управление [Penal enforcement system: law, economics, management]. — 2022. — № 3. — p. 37-40. — DOI: 10.18572/2072-4438-2022-3-37-40 [in Russian]

11. Alexin I.A. Psixogenny'e faktory', vliyayushhie na deyatelnost' specialistov sluzhby zashhity' gosudarstvennoj tajny' Vooruzhennyx Sil Rossijskoj Federacii [Psychogenic factors influencing the activity of specialists of state secret protection services of the Armed Forces of the Russian Federation]. / I.A. Alexin, A.E'. Volodin, S.P. Polyakov et al. // Mir obrazovaniya - obrazovanie v mire [World of education - education in the world]. — 2021. — № 1(81). — p. 119-125. [in Russian]

12. Stolyarenko A.M. Prikladnaya yuridicheskaya psixologiya: Ucheb. posobie dlya vuzov [Applied legal psychology] / A.M. Stolyarenko — M.: Yuniti Dana, 2001. — 228 p. [in Russian]

13. Dahlstrom W.G. MMPI Handbook: A Guide to Use in Clinical Practice and Research. / W.G. Dahlstrom, G.S. Welsh — Minneapolis: The University of Minnesota, 1990. — 559 p.

14. Hathaway S.R. Booklet for the Minnesota Multiphasic Personality Inventory. / S.R. Hathaway, J.C. McKinley — New York: Psychological Corporation, 1983. — 245 p.

15. Schilling R. Psychometric Means: Starke R. Hathaway and the Popularization of the Minnesota Multiphasic Personality Inventory. / R. Schilling // Science in Context. — 2015. — № 28. — p. 77-98. — DOI: 10.1017/S0269889714000337