

УДК 159 © И. Н. Носс, Т. И. Бородина, 2017

Личностно-профессиональная спецификация: характерологические особенности сотрудников правоохранительных органов

Носс Игорь Николаевич,

доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии
Московского университета МВД России им. В. Я. Кикотя
Москва, Россия. e-mail: innoss2007@yandex.ru

Бородина Татьяна Игоревна,

аспирант кафедры психологии труда и организационной психологии
Московского государственного областного университета
Москва, Россия. e-mail: takvilona@yandex.ru

На репрезентативной выборке сотрудников правоохранительных органов экспериментально подтверждается наличие личностно-профессиональной спецификации. Исследование проведено в шести подразделениях экономической безопасности. Анализ характерологических данных осуществлен по результатам изучения сотрудников, занимающихся коммуникативно-информационной, аналитико-юридической, информационно-технической, контрольно-ревизионной, сенсорно-моторной и информационно-аналитической деятельностью. На статистически значимом уровне ($p < 0,05$) с использованием t-критерия Стьюдента определены различия между профессиональными группами по показателям личностных опросников и тестов (ММИЛ, ТЦВ, ФТФ, ПАП). В ходе исследования внимание обращалось на акцентированные черты характера, профессионально-деятельностную специфику, а также на возрастные особенности обследуемых. В результате эксперимента обнаружены особенности личности специалистов сопоставлены с результативностью их служебной деятельности (сравнение эффективных сотрудников), что дает основание заключить о возможности реализации дифференцированного отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел с учетом их личностной предрасположенности.

Ключевые слова: личностно-профессиональная спецификация, соотношение качеств и профессиональных требований, сотрудники правоохранительных органов, коммуникативно-информационная деятельность, аналитико-юридическая деятельность, информационно-техническая деятельность, контрольно-ревизионная деятельность, сенсорно-моторная деятельность, информационно-аналитическая деятельность, оценка личностной предрасположенности кандидатов на службу.

Для цитирования: Носс И. Н., Бородина Т. И. Личностно-профессиональная спецификация: характерологические особенности сотрудников правоохранительных органов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 4(71). С. 16–23.

Сложная криминогенная обстановка в России порождает необходимость повышения надежности персонала правоохранительных органов [1; 2]. Решение этой задачи напрямую связано с личностно-профессиональной диагностикой и отбором кандидатов в органы внутренних дел и исходит как из методических, так и из теоретических аспектов профессионализации сотрудников [3].

Проблематика выявления и оценки личностных предпосылок профессионализации, связи особенностей личности с особенностями профессии [4; 5] часто декларируемы, но в настоящее время недостаточно изучены. А. Анастаси в связи с этим указывает, что «важный и пока еще недостаточно исследованный вопрос касается определения наиболее релевантных измерений (dimensions) личности по отношению к конкретным специальностям или семействам специальностей» [6, с. 553].

Личностно-профессиональная спецификация (ЛПС) [7; 8; 9], во-первых, объединяет общие качества работника, удовлетворяя тем самым общие требования труда, во-вторых, констатирует наличие особых качеств человека, сопоставимых с частными требованиями определенного вида деятельности, и, в-третьих, позволяет учитывать потенциальные качества личности, которые способствуют, компенсируют или противодействуют необходимым для успешного выполнения трудовых обязанностей качествам. Эффективность данной конструкции может быть определена только в условиях профессионального функциони-

рования. Поэтому модель спецификации в истоке должна содержать позитивный личностно-профессиональный результат.

Выявление (измерение) возможностей профессионализирующейся личности, моделирование соотношений личностных качеств с трудовыми требованиями есть квинтэссенция личностно-профессиональной спецификации [10, с. 344–345]. Правоохранительные органы нуждаются в прогнозах интенсивности и качества будущей профессиональной деятельности специалистов для того, чтобы принимать верные кадровые решения. В этих целях необходимо выбирать модельные методы и обобщения достоверности, которые позволяют оценивать валидность инструмента диагностики. Однако, как отмечает А. Анастаси, психология испытывает дефицит исследований такого рода [6, с. 540].

Этой проблемной теме на эмпирической базе организаций государственной службы и было посвящено наше исследование. Нами с 1996 г. по 2016 г. собраны эмпирические данные в более чем двух десятках регионах России, обследовано около четырех тысяч государственных служащих, в основном представителей правоохранительных органов, военнослужащих и государственных гражданских служащих Минобороны.

В настоящей статье обсуждаются данные, полученные на выборке 1038 человек из шести подразделений экономической безопасности.

Для осуществления эмпирического анализа ЛПС нами выбраны три основные психологические сферы проявления жизнедеятельности сотрудников: 1) способности, которые реализуют профессиональное функционирование; 2) личностные особенности; 3) мотивационно-ценностные структуры.

Предлагаем рассмотреть некоторые результаты исследования *личностных особенностей*, в которых акцентируется внимание, прежде всего, на изучении характера работника, показателей его коммуникабельности и эмоционально-волевой сферы. Мы попытались выяснить, существуют ли внутриличностные силы, способные вести человека к успешному решению профильных задач и обеспечению его специфического эффективного поведения.

Экспериментальная выборка состояла из сотрудников подразделений, осуществляющих коммуникативно-информационную (КИД) (620 чел.), аналитико-юридическую (АЮД) (137 чел.), информационно-техническую (ИТД) (43 чел.), контрольно-ревизионную (КРД) (109 чел.), сенсорно-моторную (СМД) (88 чел.) и информационно-аналитическую (ИАД) (41 чел.) деятельность. В качестве исследовательского инструмента использовались психологические тесты и экспертные оценки (метод полярных групп — для определения профессиональной эффективности). Персонал обследовался при помощи таких психологических методик: модификации ММРІ (СМИЛ [11], ММИЛ); ТЦВ¹; PF — Study² и его модификаций (ФТФ-1, ФТФ-2) [12, с. 409–433]; ПАП [12, с. 403–408] и др.³ В процессе исследования характерологии мы воспользовались возможностью сопоставить личностные особенности эффективных и малоэффективных сотрудников. Для этого выборка была разделена на две группы, которые значимо различались по критерию результативности служебно-профессиональной деятельности. Такое сопоставление высоких и низких результатов дало нам основание для выводов об оптимальной дифференцирующей силе использующегося диагностического инструментария. При помощи статистического критерия (t-критерия Стьюдента) мы сопоставили полученные значения показателей тестов этих «полярных» групп. В различных группах специалистов критерий подтвердил различия данных по шкалам ММИЛ на статистически значимом уровне ($\alpha_F=0,04$; $\alpha_K=0,05$; $\alpha_{ИС}=0,05$; $\alpha_{ПП}=0,05$; $\alpha_{ПА}=0,05$; $\alpha_{ШИ}=0,04$; $\alpha_{МА}=0,03$).

В целях адекватного сравнения выборок мы выявили степень однородности сравниваемых подразделений. Экспериментальные выборки по каждой группе специальностей в целом являлись эквивалентными по возрасту, полу и опыту служебной деятельности (на уровне $p \leq 0,05$).

По данным, полученным с использованием ММИЛ в подразделениях, осуществляющих коммуникативно-

информационную деятельность, мы сделали вывод о наличии характерного «личностного профиля», присущего эффективному персоналу, показывающего преобладание импульсивности (ПП)⁴ и оптимистичности (МА) на фоне относительно стабильных показателей по другим шкалам. На рисунке 1 изображен усредненный характерологический профиль персонала КИД.

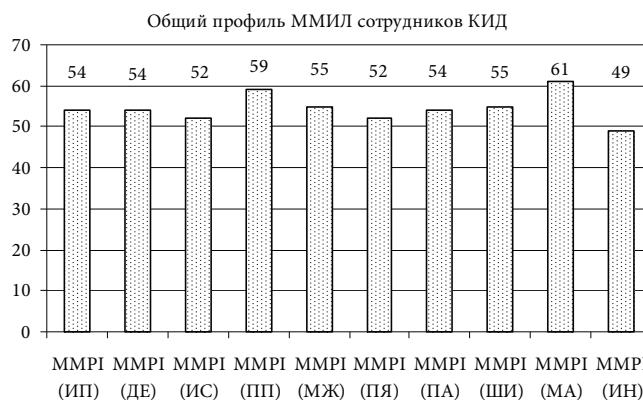


Рис. 1. Профиль ММИЛ сотрудников КИД

Анализ соотношения возрастных и личностно-поведенческих характеристик персонала КИД с использованием экспериментального дизайна «поперечных срезов» [13, с. 44–46] показывает сильную их динамическую взаимосвязь. Так, мы наблюдали, что с «взрослением и приобретением служебно-профессионального опыта» в структуре характера сотрудников возрастает удельный вес ипохондрических (ІП), упорствующих (ПЯ), самоаналитических (ІН) и пессимистических (ДЕ) тенденций при некотором уменьшении оптимистичности (МА).

Исследование возрастных и личностных признаков с использованием ТЦВ подтвердило предыдущую картину. Более молодые сотрудники имеют повышенные показатели «отклонение от аутогенной нормы» (ОАН) и «активность», что отражает доминирование импульсивно-маниакальных тенденций в поведении. После 40 лет эти параметры приходят к психодиагностическому стандарту.

Акцентуированные личности, носители заостренных форм личностных черт, принимаются в профессиональной и акмеологической [14, с. 165] традициях за наиболее выраженные черты характера в профессиональном функционировании. Речь идет о так называемых профильных акцентуациях, которые наиболее плотно укладываются в систему требований деятельности. Многие практические психологи понимают акцентуации буквально, как выход за пределы условной нормы, поэтому при решении задач профотбора они рассматриваются в качестве противопоказаний. Однако исследования свидетельствуют, что многие люди, осо-

¹ Руководство по использованию восьмицветного теста Люшера / сост. О. Ф. Дубровская. М., 1999. 90 с.

² Экспериментально-психологическая методика изучения фрустрационных реакций. Л., 1984. 24 с.

³ На разных этапах исследования применялись различные модификации ММРІ, ТЮФ А. Г. Шмелёва, ТПВ — модификация теста Сонди (Собчик Л. Н. Метод портретных выборов — адаптированный тест Сонди : практ. руководство. СПб., 2002. 128 с.) и др.

⁴ В статье приведены популярные названия шкал.



Рис. 2. Структура акцентуаций характера сотрудников КИД

бенно добившиеся выдающихся результатов в творческой деятельности, и являются, по меньшей мере, акцентуированными личностями [14, с. 166].

В ходе нашего исследования КИД выяснилось, что 27% сотрудников имеют акцентуированные черты характера, в том числе акцентуации импульсивного типа — 13,7%, тормозимого — 3,7, демонстративного — 0,8 и оригинального типа — 4,4% (рис. 2).

Преобладание импульсивного типа личностных акцентуаций выражает общую тенденцию к профессионализации сотрудников правоохранительных органов, экспериментально подтверждая гипотезу о ЛПС.

Наши исследования в регионах России [15] показали, что рисунок акцентуаций по регионам во многом различается, но вместе с тем практически везде наблюдается преобладание количества лиц с акцентуациями возбудимо-импульсивного типа. Это подтверждают и данные, полученные при помощи теста PF-Study Розенцвейга. Так, сравнение показателей теста PF-Study через некоторый временной и событийный период говорит о наличии устойчивой доминанты экстрапунитивной поведенческой реакции, что может объясняться наличием импульсивно-маниакального профиля и доминирующей акцентуации возбудимого типа характера у значительной части сотрудников.

Экспериментально выявленный профиль ММИЛ сотрудников, осуществляющих *аналитико-юридическую деятельность*, показывает, что среди характерологических черт персонала доминируют импульсивность (ПП), оптимистичность (МА) и оригинальность (ШИ) (рис. 3). У 16% всех обследованных эти черты обострены, акцентуированы, что отражается на успешности и качестве выполнения ими служебно-профессиональных обязанностей.

В результате динамического анализа характерологических особенностей сотрудников относительно их возрастных характеристик выявлено, что, если у сотрудников в возрасте до 26 лет преобладают импульсивность и оптимизм, то более зрелые профессионалы (старше 44 лет), как правило, проявляют черты упорства, пунктуальности и интроверсии при резком снижении тревожности и истероидности. В целом с возрастом усиливаются демонстративность поведения, импульсивность, упорство, оригинальность мышления, склонность к «мягкости поведения» и самоанализу.

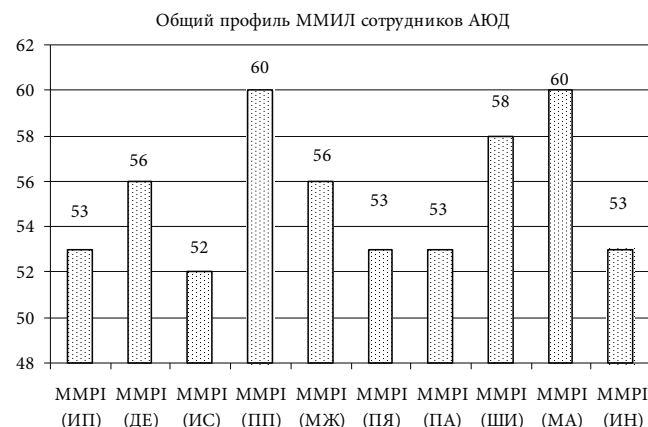


Рис. 3. Профиль ММИЛ

Сопоставление характерологических данных, полученных при помощи модификаций ММИЛ, и показателей результативности служебно-профессиональной деятельности позволило выявить, что на успешность сотрудников АЮД положительно влияют такие качества, как упорство в достижении целей и склонность к самоанализу, проявление жесткости при снижении эмоциональности, тревожности и ипохондрии.

Эти тенденции подтверждаются данными, полученными и при помощи ТЦВ по росту показателя отклонений цветовых выборов от популяционной нормы (ОАН). При изучении поведенческих характеристик сотрудников АЮД в нестандартных ситуациях при помощи ФТФ наблюдается пассивно-выжидательная реакция людей в отношении фрустратора, проявляющаяся на всем протяжении профессионализации специалистов.

Наши опыты установили, что характерологические особенности сотрудников АЮД отличаются тем, что при сохранении импульсивно-оптимистического профиля у части сотрудников проявляются пессимистические тенденции, черты «мягкости» в отношениях и оригинальности в поступках и действиях.

Психологические особенности сотрудников *информационно-технических подразделений ИТД* в целом отражаются в виде превышения нормативных показателей ММИЛ по шкалам: депрессии (ДЕ), психопатии (ПП), тревожности (ПА), оригинальности (ШИ) и оптимистичности (МА) (рис. 4).

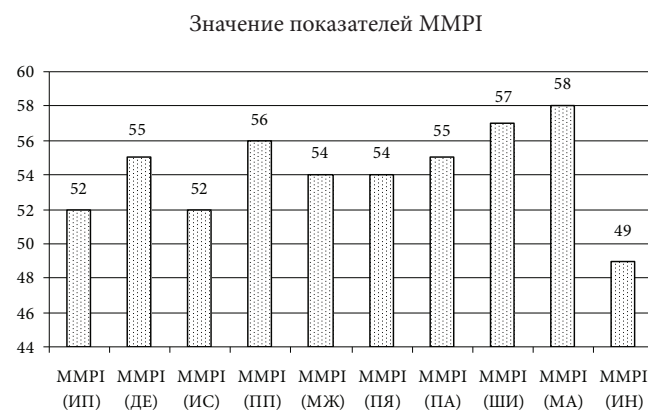


Рис. 4. Средние значения ММИЛ сотрудников ИТД

Обобщенный характерологический профиль молодых сотрудников ИТД (до 30 лет) соответствует классической структуре личности специалистов правоохранительной системы (подъем по шкалам ПП и МА). У сотрудников 31–45-летнего возраста в дополнение к перечисленным признакам имеются черты пессимизма (ДЕ) и оригинальности (ШИ). Сотрудники старшего возраста отличаются повышением значений практически по всем шкалам теста ММРІ: усиливаются тревожность (ПА), педантизм (ПЯ), демонстративные тенденции (ИС); проявляются ипохондрические тенденции (ИП).

Показатели шкалы «ОАН» ТЦВ зафиксировали проблемные аспекты общего психологического статуса сотрудников ИТД. Особенно это проявляется у лиц 31–35-летнего возраста.

По данным ФТФ-2, в ситуациях фрустрации сотрудники ИТД склонны подчеркивать, что нестандартные обстоятельства их не фрустрируют. Более того, виртуальная тестовая проблемная ситуация воспринимается как благо, а реально (ФТФ-1) испытуемые или требуют, чтобы кто-то другой разрешил бы данную проблему, или сами хотят ее разрешить, т. е. внутренне активизируют свое поведение.

Следует заметить, что, во-первых, аналитический обзор характерологических данных (по ММРІ и ТЦВ) показывает превышение нормативных показателей по шкалам пессимистичности, импульсивности, тревожности, оригинальности и оптимистичности. Во-вторых, видна зависимость динамики характерологического профиля от возрастных особенностей сотрудников.

В-третьих, наблюдаются значимые различия («разрыв») между представлениями людей о предстоящем действии (как необходимо поступить) (по ФТФ-2) и реальным поведением (по ФТФ-1).

Исследование психологических особенностей сотрудников подразделений, занимающихся *контрольно-ревизионной деятельностью* в организации, также обнаружило признаки так называемого импульсивно-оптимистического типа личности (ПП-МА) (рис. 5), который проявляется в сверхактивности поведения субъекта, стремлении к лидерству, поверхностности межличностных отношений, проявлении неустойчивости моральных норм при постоянстве этических оценок. В общении такие люди производят приятное впечатление, благодаря свободе манер, они милы, разговорчивы, веселы и остроумны. Однако сниженный самоконтроль может привести их к злоупотреблению алкоголем, праздности, некоторой назойливости, иногда безразличному отношению к выполнению служебных обязанностей.

При рассмотрении динамики характерологических черт относительно возраста наблюдается тенденция к повышению значений показателей маскулинности у женщин и фемининности у мужчин (МЖ), а также резкий рост показателей оригинальности поведения (ШИ), тревожности (ПА), пессимистичности (ДЕ) и заботы о своем здоровье (ИП).

Присутствие в подразделениях КРД значительного числа женщин (79%) обусловило наш интерес к исследованию гендерного аспекта ЛПС. Как правило, признаки проявления мужских черт у женщин повышаются вслед-

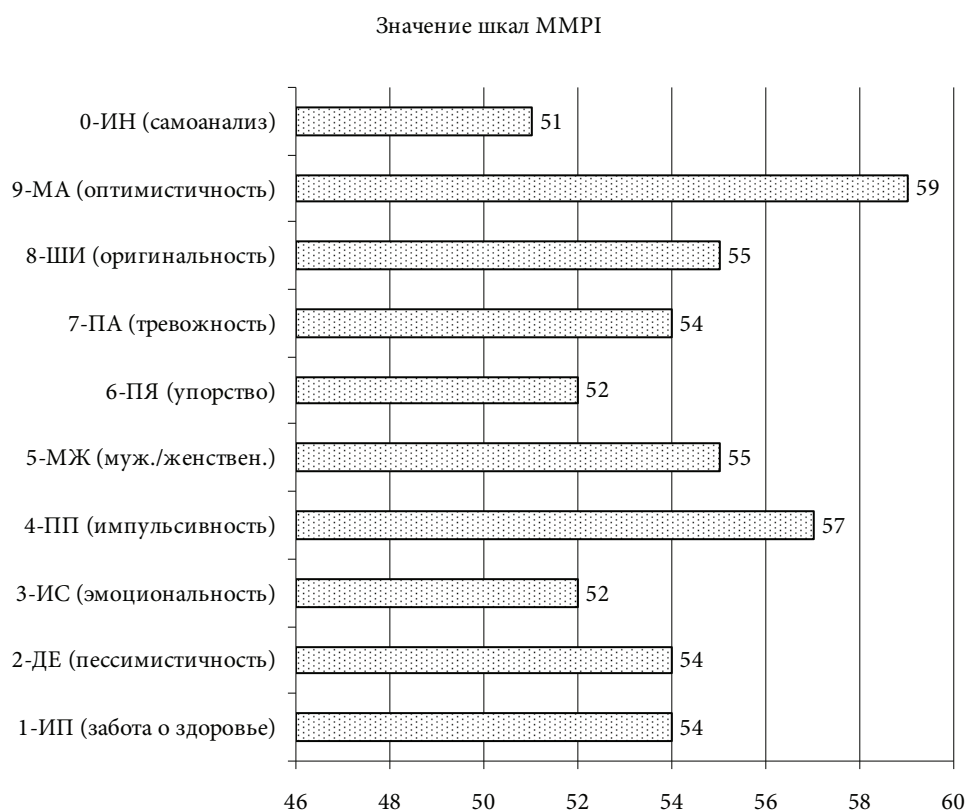


Рис. 5. Средние значения показателей ММРІ сотрудников КРД

ствие их пребывания в мужских коллективах, а также типично маскулинной специфики профессиональной деятельности, которую они выбирают в силу своей личностной предрасположенности. Анализ характерологии женщин-кандидатов на службу показал, что до 80% из них поступают на работу, имея уже сформированный маскулинный тип характера.

Особое место в анализе характерологии сотрудников подразделений КРД занимает проблема акцентуированных личностей. Наибольшую долю во всем объеме акцентуантов составляют лица импульсивного и тормозимого типов (около 30%) при практическом отсутствии акцентуантов демонстративного и оригинального типов.

Соотношение эффективности служебно-профессиональной деятельности и характерологических особенностей персонала представляет обратную зависимость. Наиболее значимая обратная связь наблюдается в следующих шкалах ММИЛ: мужские черты (МЖ), тревожность (ПА), упорство (ПЯ), оригинальность (ШИ), пессимистичность (ДЕ) и стремление к самоанализу (ИН). Иначе говоря, чем выше у сотрудников показатели названных черт, тем ниже результаты служебной деятельности.

В поведении большинства сотрудников подразделений КРД в нестандартных условиях деятельности возможно проявление пассивно-выжидательной реакции (по ФТФ). У молодых сотрудников наиболее отчетливо проявляются склонность к действиям, направленным на обвинение других людей, черты импульсивно-оптимистического типа. С возрастом личностные особенности характеризуются проявлением «мужских» черт у женщин (МЖ), развитием тревожности (ПА), пессимизма (ПЯ) и признаками ипохондрии (ИП).

Исследование сотрудников, осуществляющих сенсорно-моторную деятельность, производилось в 1996 г. и повторно в 2001 г. на выборке 88 человек. 27% всего обследованного персонала проявляли акцентуированные черты характера.

Общей тенденцией при рассмотрении характерологических особенностей сотрудников СМД выступает повышение значений показателей шкал ПП и МА, т. е. в целом им присуща типичная для сотрудников правоохранительных органов импульсивно-оптимистическая характерология (рис. 6), которая закономерна и постоянна (рис. 7).

Средние значения шкал ММП

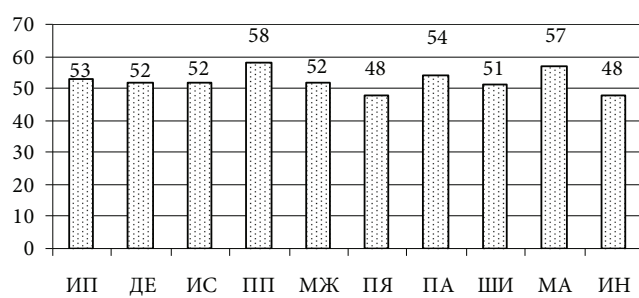


Рис. 6. Характерологический профиль сотрудников СМД

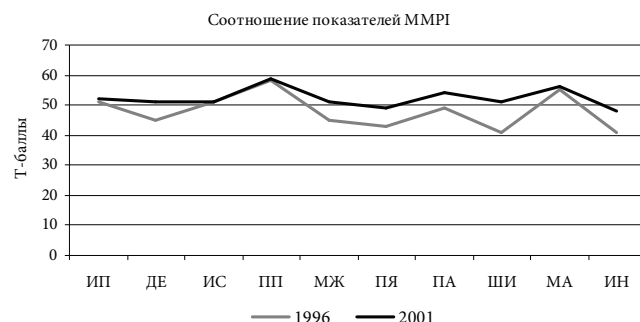


Рис. 7. Относительная устойчивость показателей ММИЛ

На рисунке 7 видно, что профиль ММИЛ сохраняет свои основные параметры по истечении пяти лет, т. е. налицо как подтверждение ретестовой надежности методики, так и устойчивость специфической характерологии.

Анализ психологических данных по результатам ММП показывает значимые различия сотрудников в зависимости от возраста. Персонал младше 30 лет, наряду с повышением значений по шкалам ПП и МА, проявляют тенденции к «оригинальному» поведению (ШИ). Затем, до 40 лет, наблюдался их резкий спад. У сотрудников 31–35-летнего возраста фиксируется высокий уровень «импульсивности» (ПП). В возрасте 36–40 лет повышается уровень личностной тревожности (ПА). Сотрудники старше 40 лет отличаются повышенной ипохондрией (ИП) и излишней пессимистичностью настроения (ДЕ).

Обобщение эмпирических данных, полученных при помощи ТЦВ, выявило тенденцию к понижению значений показателей «проблемного поведения» (ОАН), активности и тревожности у сотрудников в соотношении с возрастом. Наибольшие значения ОАН наблюдаются у сотрудников 26–35 лет, что служит подтверждением личностно-профессионального кризиса 30 лет. Показатели «работоспособности» растут с возрастом и достигают наибольших значений у лиц старше 36 лет.

Исследование поведения и действий сотрудников СМД в нестандартных ситуациях (ФТФ-1 и ФТФ-2) показало, что персонал 20–30-летнего возраста отличается от своих коллег преобладанием импунитивного направления (обвинение обстоятельств) и типом реакции «с фиксацией на препятствии», которые характеризуют поведение как недооценку препятствий с надеждой, что возникшие ситуации не имеют для них серьезного значения и воспринимаются как благо. У людей старше 30 лет наблюдаются агрессивные реакции. По их мнению, другие люди выступают причиной появления фрустрационной ситуации. Тип поведенческой реакции сосредоточивается «на удовлетворении потребностей», связанном с разрешением проблемной ситуации своими силами или ожиданием, что «время и ход событий приведут к их исправлению».

Особый интерес вызывает характерологический портрет сотрудников по данным психографического

ского анализа (тест ПАП [16, с. 95–97; 17, с. 403–408]), который соотносится с показателями методики Розенцвейга. Высокой неуравновешенностью отличаются молодые люди (до 30 лет), что коррелирует с данными ММРІ (повышение значений шкал ПП и МА). Такие черты, как твердость, неотзывчивость, ярче проявляются у сотрудников 24–30 лет. Наиболее скрытны сотрудники 31–35 лет. У них также выражена осторожность поведения и действий, сочетающаяся с повышенной самокритичностью. Мягкость, терпеливость и уравновешенность присущи 36–40-летним людям. Сотрудники старше 40 лет отличаются большей эмоциональностью, откровенностью и отзывчивостью на фоне доминирующего самолюбия. В целом с возрастом наблюдаются снижение интраверсивных тенденций и нарастание экстраверсии в структуре характера сотрудников.

Таким образом, характерологический профиль специалистов СМД принципиально по конфигурации не отличается от общего профиля персонала исследуемой организации и может быть охарактеризован как типовое преобладание в структуре личности «импульсивно-оптимистических» личностных черт, при возрастном увеличении показателей демонстративности и тревожности поведения.

Подразделения информационно-аналитического обеспечения изучались на выборке 41 человека. В процессе эксперимента была выявлена относительно большая доля акцентуантов (47% от общего числа обследованного персонала).

Анализ психологической информации производился с учетом возрастных различий и особенностей функциональных обязанностей. В этом ключе были определены три вида функционирования: аналитический, программистский (и работа в Интернет) и эксплуатационный.

В отличие от представителей ранее рассмотренных специальностей, у сотрудников подразделений ИАД на передний план выходят черты пессимизма (ДЕ). Общий характерологический профиль имеет четыре выраженных пика по второй (ДЕ), четвертой (ПП), восьмой (ШИ) и девятой (МА) шкалам ММРІ (рис. 8).

Значение шкал ММРІ

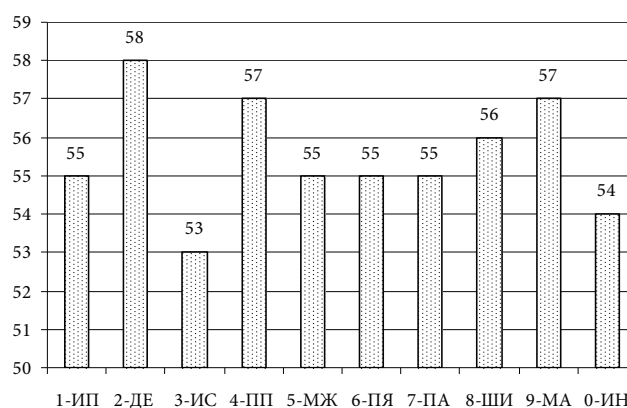


Рис. 8. Значения шкал ММРІ сотрудников ИАД

Наблюдается спад показателей демонстративности поведения, которая, проявляясь в возрасте 25–30 лет, уменьшается к 36–40 годам. Интересен рисунок характерологии по шкалам педантизма (ПЯ), тревожности (ПА) и оригинальности (ШИ) в период 25–35 лет. Изменения этих трех шкал в период 25–30 лет происходят в противофазе относительно 31–35-летних сотрудников, что наглядно подчеркивает наличие признаков возрастного «кризиса 30 лет».

Различия характерологических черт сотрудников наблюдаются в зависимости от профессиональной специализации (табл. 1): «аналитики» тяготеют к средним значениям характерологического профиля сотрудников подразделений ИАД, а «программисты» и «эксплуатационники» значимо от него отличаются. У «программистов» заметны три пика профиля по показателям пессимизма (ДЕ), феминизма (МЖ) и оригинальности (ШИ) при относительно высоких значениях педантизма (ПЯ), тревожности (ПА) и ипохондрии (ИП).

Если «программисты» представляют собой портрет депрессивного, «мягкого», упорствующего и оригинального типа личности с проявлениями черт тревожности, то «эксплуатационники» отличаются относительно устойчивым характерологическим складом и не склонны к самоанализу.

Таблица 1. Сравнительные данные ММРІ по отделам ИАД (выборка — 41 человек)

Показатели	Функции			
	Анализ информации	Программирование	Эксплуатация компьютеров	Обобщенные данные
ИП (ипохондрия)	54	63	53	57
ДЕ (пессимистичность)	58	68	53	60
ИС (эмоциональность)	53	56	55	55
ПП (импульсивность)	59	54	54	56
МЖ (муж./женственность)	53	74	54	60
ПЯ (упорство)	57	62	48	56
ПА (тревожность)	55	61	48	55
ШИ (оригинальность)	55	65	55	58
МА (оптимистичность)	58	54	56	56
ИН (интроверсия)	56	55	47	53

Таблица 2. Средние показатели ТЦВ по данным обследования сотрудников по отделам (выборка — 41 человек)(М_x)

Показатели	Вид профессиональной деятельности		
	Аналитики	Программисты	Эксплуатация техники
Нестабильность выбора (НВ)	23,00	23,00	37,00
Отклонение от аутогенной нормы	54,00	69,00	53,00
Тревожность	34,00	49,00	29,00
Активность	55,00	58,00	52,40
Работоспособность	63,00	41,00	62,00
Вегетативный тонус (ПВТ)	0,12	-0,76	0,30

Анализ данных ТЦВ показал превышение нормативных значений ОАН относительно профессиональной специализации сотрудников, т. е. наличие проявления ЛПС (табл. 2).

Превышение нормативных значений ОАН, сопоставление ТЦВ с данными ММРІ показывают, что экспериментальная выборка имеет неблагоприятный прогноз развития психологической нормативности сотрудников ИАД⁵. Поведение сотрудников в сложных ситуациях независимо от возрастных особенностей также значительно различается по выраженности показателей направления реакции в нестандартной, фрустрирующей ситуации.

Таким образом, обобщение эмпирических данных приводит к выводу о проявлении личностно-профессиональной спецификации в характерологии сотрудников органов внутренних дел (табл. 3).

содержание личностно-профессиональной спецификации, то изменение, приспособление личности, ее профессионализация в целом вряд ли произойдут успешно.

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

Таблица 3. Соотношение психологических данных (ММИЛ) различных специальностей организации (выборка — 1038 человек)

Показатели	Виды деятельности, количество обследованных сотрудников					
	КИД (620)	АЮД (137)	ИТД (43)	КРД (109)	СМД (88)	ИАД (41)
1 — ИП (ипохондрия)	52	53	52	54	52	57
2 — ДЕ (пессимистичность)	53	54	56	54	52	60
3 — ИС (эмоциональность)	52	52	52	52	51	55
4 — ПП (импульсивность)	59	58	57	57	59	56
5 — МЖ(муж./женственность)	54	56	54	55	52	60
6 — ПЯ (упорство)	51	51	54	52	50	56
7 — ПА (тревожность)	53	53	55	54	54	55
8 — ШИ (оригинальность)	55	57	57	55	53	58
9 — МА (оптимистичность)	60	60	58	59	58	56
0 — ИН (интроверсия)	49	51	50	51	47	53
Доля лиц с акцентуированными чертами характера, %	27	16	19	16,3	27	47

Наши данные и опыт других исследователей [5, с. 168] позволяют констатировать, что люди с определенным характерологическим профилем активно осуществляют поиск профессий, соответствующих их личностным качествам. При этом феномен регрессии личностных черт в системе профессиональных условий и требований оптимально реализуется только при наличии соответствующего психологического базиса, роль которого неизменно играет структура личностных черт конкретного человека. Если у человека отсутствуют соответствующие черты, составляющие

В качестве общих выводов следует заметить, что:

а) наше экспериментальное исследование на статистически значимом уровне ($p \leq 0,05$) подтвердило личностно-профессиональную спецификацию, отражающую психологические особенности персонала, тем самым значимое их влияние на результативность служебно-профессиональной деятельности;

б) в процессе исследований выявлена динамика границ выраженности ЛПС относительно возраста и пола специалистов. Показано, что возрастные и полоролевые изменения также специфичны;

⁵ Превышение значений шкалы ОАН более чем на 50% совпадает с пиками шкал ММРІ, т. е. с наличием акцентуаций характера.

в) результаты исследования подтверждают гипотезу о наличии специфичности профессиональных требований и предрасположенности людей к ним, причем сопоставимость, конгруэнтность признаков профессии и черт личности во многом определяют эффективность труда персонала;

г) концепция ЛПС предполагает перестройку системы подбора и отбора персонала, выстраивания адекватно дифференцирующей системы специализированных мероприятий по выявлению и оценке личностной предрасположенности кандидатов на службу в правоохранительные органы относительно конкретных направлений их будущей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Крук В. М. Психология обеспечения личностной надежности специалиста : монография. М., 2012. 376 с.
2. Крук В. М., Носс И. Н., Федотов Ю. А. Актуальные проблемы психологической работы в системе обеспечения надежности сотрудника : учеб. пособие для студентов вузов / под ред. В. М. Крука. М., 2017. 311 с.
3. Крук В. М., Носс И. Н., Федотов Ю. А. Психодиагностическая оценка надежности сотрудника : учеб. пособие для студентов вузов / под ред. В. М. Крука. М., 2017. 143 с.
4. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов. М., 2001. 511 с.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. М.-Екатеринбург, 2003. 336 с.
6. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. СПб., 2001. 688 с.

7. Бородина Т. И. Личностно-профессиональная спецификация как психологическая многоуровневая категория // Современная прикладная психология: теория и практика : сб. науч. ст. междунар. науч.-практ. конф. «ХП Левитовские чтения» (г. Москва, 19–20 апреля 2017 г.) : в 2 т. / ред. колл. Т. Н. Мельников [и др.] ; отв. ред. Н. Т. Колесник. М., 2017. Т. 1. С. 37–39.

8. Носс И. Н. Личностно-профессиональная спецификация: определение и функционирование // Психология и психотехника. 2014. № 10. С. 84–91.

9. Носс И. Н., Бородина Т. И. Личностно-профессиональная спецификация в диагностике персонала // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). 2015. № 3. URL: <http://vestnik-mgou.ru/Articles/View/674>.

10. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / пер. с англ. С. К. Мордовина. СПб., 2004. 848 с.

11. Собчик Л. Н. СМЛ. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности. СПб., 2003. 219 с.

12. Носс И. Н. Профессиональная психодиагностика: психологический отбор персонала : учеб.-метод. пособие для студентов и практических психологов. М., 2009. 460 с.

13. Крайг Г. Психология развития. СПб., 2002. 995 с.

14. Деркач А., Зызыкин В. Акмеология : учеб. пособие. СПб., 2003. 256 с.

15. Носс И. Н., Бородина Т. И. Личностно-профессиональная спецификация: региональный аспект // Психология и психотехника. 2016. № 9. С. 780–786.

16. Носс И. Н. Проективная психодиагностика : учеб. пособие. М., 2014. 200 с.

17. Носс И. Н. Профессиональная психодиагностика: Психологический отбор персонала : учеб. пособие для студентов и практических психологов. М., 2009. 464 с.

Поступила 30.09.2017

Personal and professional specification: characteristic features of law enforcement officers

Noss Igor N.,

doctor of psychological Sciences, Professor, head of Department of juridical psychology MVD Rossii Moscow University named V. Kikotja
Moscow, Russia e-mail: takvilona@yandex.ru

Borodina Tatiana I.,

postgraduate student, Department of psychology organizational and work psychology, Moscow state regional University
Moscow, Russia e-mail: innoss2007@yandex.ru

Abstract: In the article on a representative sample of law enforcement officers experimentally confirmed the existence of the personal and professional specifications. The study was conducted in six departments of economic security. The characterological analysis of data carried out on the results of a study of staff performing the communication, information, analytical, legal, information technology, audit, sensory-motor and information-analytical activity. At a statistically significant level ($p \leq 0.05$) using t-test the Student's identified differences between professional groups on indicators of personality questionnaires and tests (MMIL, TTSV, FTF, PAP). In the study, special attention was paid to accentuated traits, vocational and activity-specific, and age peculiarities of the subject. In the experiment, the characteristics of individual professionals associated with the performance of their official duties (compare effective employees) that gives grounds to conclude about the feasibility of a differentiated selection of candidates on service in bodies of internal Affairs based on their personal predisposition.

Keywords: personal-professional specification, the ratio of the qualities and professional requirements, law enforcement officers, communicative and informative activities analytical and legal activities, information technology activities, revision activities, sensory-motor activities, analytical activities, evaluation of the personal predisposition of the candidates to the service.

Citation: Noss I. N., Borodina T. I. Personal and professional specification: characteristic features of law enforcement officers. Psychopedagogy in Law Enforcement. No. 4(71) 2017. P. 16–23.