

## ПСИХОЛОГИЯ — ПРАКТИКЕ / PSYCHOLOGY TO PRACTICE

Научная статья / Research Article

<https://doi.org/10.11621/LPJ-24-24>

УДК/УДК 159.9.07, 67-05

# Профессионально важные качества сотрудников ОВД, рекомендованных на вышестоящую должность, с различными типами профессиональной эффективности (на примере г. Архангельска)

Я.А. Корнеева<sup>1</sup>, Р.А. Рыкалов<sup>1</sup>, Н.В. Мартиросова<sup>1,2</sup>,  
Н.Н. Симонова<sup>3</sup>✉

<sup>1</sup> Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, Архангельск, Российская Федерация

<sup>2</sup> УМВД России по Архангельской области, Архангельск, Российская Федерация

<sup>3</sup> Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация

✉ n23117@mail.ru

### Резюме

**Актуальность.** Определение типов профессиональной эффективности сотрудников органов внутренних дел (далее — ОВД) через соотнесение результативности и «цены» деятельности и выявление выраженности профессионально важных качеств для каждого из типов позволяет разработать и внедрить программы психологического сопровождения сотрудников по сохранению их профессионального здоровья и долголетия.

**Цель.** Выявить особенности профессионально важных качеств сотрудников ОВД (на примере УМВД России по городу Архангельску), рекомендованных на вышестоящую должность, с различными типами эффективности служебной деятельности.

**Выборка.** В исследовании приняли участие 78 сотрудников УМВД России по городу Архангельску, из них 56 мужчин и 22 женщины в возрасте от 24 до 55 лет.

**Методы.** Параметры результативности и «цены» деятельности оценивались с помощью анкетирования, аппаратурных методов и проективных тестов. Профессионально важные качества диагностированы средствами батареи методик психологического тестирования, рекомендованных для применения в ОВД. Статистические методы: описательные статистики, двухэтапный



клластерный анализ, критерий  $\chi^2$  для таблиц сопряженности и многомерный дисперсионный анализ.

**Результаты.** Выделены 4 типа профессиональной эффективности сотрудников ОВД: 1) высокая эффективность, 2) средняя результативность при сохранении ресурсов, 3) результативность за счет «цены» деятельности, 4) сниженная эффективность. Установлено отсутствие статистически значимых различий сотрудников ОВД с разными типами профессиональной эффективности относительно возраста и стажа работы.

**Выводы.** Сотрудники ОВД с различными типами профессиональной эффективности различаются по выраженности отношения к труду, познавательных и интеллектуальных способностей, социально-психологических, эмоционально-волевых и лидерских качеств.

**Ключевые слова:** профессионально важные качества, профессиональная пригодность, профессиональная эффективность, тип эффективности, «цена» деятельности, ОВД

**Благодарности.** Авторы выражают благодарность за помощь в организации и проведении исследования отделению психологической работы морально-психологического отдела Управления по работе с личным составом УМВД России по Архангельской области.

**Для цитирования:** Кorneева, Я.А., Рыкалов, Р.А., Мартиросова, Н.В., Симонова, Н.Н. (2024). Профессионально важные качества сотрудников ОВД, рекомендованных на вышестоящую должность, с различными типами профессиональной эффективности (на примере г. Архангельска). *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 47(2), 265–291. <https://doi.org/10.11621/LPJ-24-24>

## **Different Types of Professional Effectiveness and Professionally Important Qualities in Police Officers Recommended for Higher Position (the Example of Arkhangelsk)**

**Yana A. Korneeva<sup>1</sup>, Roman A. Rykalov<sup>1</sup>,  
Natalia V. Martirosova<sup>1, 2</sup>, Natalia N. Simonova<sup>3</sup>✉**

<sup>1</sup> Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russian Federation

<sup>2</sup> Regional Ministry of Internal Affairs of Russia for the Arkhangelsk region, Arkhangelsk, Russian Federation

<sup>3</sup> Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

✉ n23117@mail.ru

## Abstract

**Background.** Determining the types of professional performance in police officers through correlating the effectiveness and “cost” of activities and identifying the expression of professionally important qualities for each of them allows us to develop and implement programmes of psychological support for employees to preserve their professional health and longevity

**Objectives.** The aim of the study is to identify the professionally important qualities of Arkhangelsk police officers with different types of job performance, recommended for a higher position.

**Study Participants.** The study involved 78 employees of the Arkhangelsk police department (56 males, 22 females) aged from 24 to 55 years

**Methods.** The parameters of effectiveness and “cost” of the activity were assessed using questionnaires, instrumental methods and the M. Luscher colour test. Professionally important qualities were diagnosed with a battery of psychological testing methods recommended for use at police departments. Statistical methods included descriptive statistics, two-stage cluster analysis,  $\chi^2$  for contingency tables and multivariate analysis of variance.

**Results.** Four types of professional performance have been identified in police officers: 1) high performance, 2) average efficiency while saving resources, 3) efficiency due to the “cost” of the activity, 4) reduced performance. It has been established that there are no statistically significant differences between police officers with different types of professional performance regarding age, work experience, and professional orientation.

**Conclusions.** Police officers with different types of professional performance differ in their attitude to work, cognitive and intellectual abilities, socio-psychological, emotional-volitional and leadership qualities.

**Keywords:** professionally important qualities, professional psychological suitability, professional performance, performance type, “cost” of activity, police officers

**Acknowledgements.** The author expresses gratitude for the assistance in organizing and conducting the study by the department of psychological work of the moral and psychological department of the Directorate for Work with Personnel of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the Arkhangelsk Region.

**For citation:** Korneeva, Ya.A., Rykalov, R.A., Martirosova, N.V., Simonova, N.N. (2024). Different Types of Professional Effectiveness and Professionally Important Qualities in Police Officers Recommended for Higher Position (the Example of Arkhangelsk). *Lomonosov Psychology Journal*, 47(2), 265–291. <https://doi.org/10.11621/LPJ-24-24>

## **Введение**

По мнению как отечественных, так и зарубежных исследователей, работа в полиции является стрессогенной и одной из самых напряженных (Baldwin et al., 2019), требующей от сотрудников умения справляться с опасностью и непредсказуемостью. Длительный стресс оказывает неблагоприятное воздействие на организм и психику сотрудников ОВД, что может приводить к их выгоранию, снижать профессиональное здоровье и долголетие (Тихонова, 2020; Труфанов, 2022; Violanti et al., 2019). Это требует от работников необходимости проявлять психическую устойчивость и использовать оптимальные стратегии адаптации и совладания со стрессом, чтобы справляться со всеми требованиями служебной деятельности.

Все многообразие источников стресса в полицейской деятельности зарубежные авторы разделяют на операционные и организационные стрессоры (McCreary, Thompson, 2006). Операционные стрессоры связаны со спецификой полицейской деятельности и включают следующие: риск травмирования, критика гражданами поведения и действий сотрудников полиции, критические инциденты, образ деятельности полиции в обществе, чрезмерное применение силы, необходимость работать с агрессивным поведением других лиц, сменная работа и т.д. (McCreary, Thompson, 2006; Griffin, Sun, 2018). Организационные стрессоры связаны с полицией как социальным институтом и предполагают возможные конфликты с руководителем или коллегами, недостаточность материальных или человеческих ресурсов, перегрузки и многозадачность на работе, большой объем административных задач и т.д., а также особенности функционирования каждого полицейского участка (Purba, Demou, 2019).

Хронический профессиональный стресс влияет на физическое и психическое здоровье полицейских (Kelley et al., 2019; Carleton et al., 2020), их производительность (Bertilsson et al., 2019; Kelley et al., 2019), контрпродуктивное поведение (Smoktunowicz et al., 2015) и не-надлежащее взаимодействие с гражданами, например, такое как чрезмерное применение силы (Mastracci, Adams, 2019). Многочисленные исследования выявили высокий уровень истощения и деперсонализации полицейских, взаимосвязь между выгоранием и психическими и психологическими проблемами, такими как тревога, депрессия и посттравматическое стрессовое расстройство у сотрудников (Тихонова, 2020; Foley, Massey, 2020; Demou et al., 2020).

В исследовании Е.А. Тихоновой определены факторы, снижающие эффективность профессиональной деятельности и вызыва-

ющие стрессовые переживания у сотрудников ОВД: конфликтные ситуации в профессиональной деятельности, ненормированная продолжительность рабочего дня, строгий контроль, сложность деятельности и высокий уровень ответственности (Тихонова, 2020). Обзорное исследование З.В. Якимовой средствами контент-анализа позволило выделить восемь ключевых факторов профессионального стресса полицейских: снижение компетенций; характеристики сложности и напряженности работы; социальное взаимодействие, включающее конфликты с руководителем, коллегами и гражданами; условия и организация труда (высокая нормативность, недостатки в материально-технической базе и др.); угроза личной безопасности; неудовлетворенность (процессом, результатам, содержанием, условиями труда); нарушение баланса труда и отдыха, работы и личной жизни; личные страхи и беспокойства (Якимова, 2023).

В научных исследованиях обозначаются различные критерии эффективности служебной деятельности полицейских, а также методы ее оценки. В психологических исследованиях проанализирована эффективность сотрудников полиции с использованием оценок начальников, а также количества полученных выговоров и жалоб граждан (Lersch, 2002). Другие авторы оценивали эффективность патрульных постовых через ежеквартальные показатели расследований (Nunn, Quinet, 2002), раскрываемости и снижения уровня преступности (Garicano, Heaton, 2010), выявление, раскрытие и расследование общеуголовных преступлений для оценки деятельности сотрудников уголовного розыска (Артюхов, 2019). В исследовании С.А. Маркиной с соавторами в качестве показателей эффективности деятельности ОВД по противодействию экономическим преступлениям выделяются следующие: раскрываемость преступлений, удельный вес отдельного вида преступлений, удельный вес тяжкой преступности, коэффициент преступности, индекс преступной активности и др. (Маркина и др., 2020). В диссертационном исследовании Е.Г. Бунова оцениваются три аспекта эффективности правоохранительной деятельности ОВД: социальный, экономический и технологический (Бунов, 2014).

Все перечисленные выше показатели относятся к параметрам результивности деятельности. При этом, как утверждают Дж. Бертильссон с соавторами, одним из путей более систематической и объективной оценки деятельности сотрудников полиции является использование структурированных экспертных оценок в сочетании с физиологическими показателями (Bertilsson et al., 2019). Такой

подход к оценке эффективности профессиональной деятельности через соотношение результативности и психологической и физиологической «цены» деятельности был предложен В.П. Зинченко, В.М. Муниповым, В.Ф. Рубахиным и получил развитие в работах А.Б. Леоновой и А.С. Кузнецовой через включение в составляющие эффективности «способа выполнения деятельности» как компонента эффективности профессиональной деятельности (Зинченко и др., 1984; Леонова, Кузнецова, 2019 и др.). С опорой на данный методологический подход разработана и эмпирически доказана типология эффективности профессиональной деятельности вахтовых работников, представленная шестью типами профессиональной эффективности, согласно трехкомпонентной модели (Korneeva, 2022). В последующем типология была уточнена и апробирована на выборке сотрудников Федеральной службы судебных приставов г. Архангельска (ФССП), которая включает четыре типа профессиональной эффективности: 1) высокая эффективность (высокая результативность и оптимальная «цена» деятельности), 2) результативность за счет «цены» деятельности (высокая результативность при высокой «цене» деятельности), 3) средняя результативность при сохранении ресурсов (средняя результативность при оптимальной «цене» деятельности), 4) сниженная эффективность (средняя результативность при высокой «цене» деятельности) (Корнеева и др., 2022). Способ выполнения задач не учитывался в уточненной типологии в связи с тем, что по регламентированным процедурам не были установлены характеристики способа выполнения задач. Этот подход к определению типов профессиональной эффективности применен в настоящем исследовании на выборке сотрудников ОВД.

С целью профилактики и коррекции описанных негативных последствий профессионального стресса сотрудников полиции внедрена система профилактических мероприятий, в том числе профессиональный психологический отбор кандидатов на службу в ОВД (Постановление Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259) и сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России (п. 5.1. Приказа МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660), а также реализовываются мероприятия по профилактике развития профессиональных деформаций, суицидальных происшествий и отклоняющихся форм поведения (п. 5.7. Приказа МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660). При этом отмечается важность дифференциации требований к личным и деловым качествам сотрудников ОВД (Белецкая, 2019). Обозначается необходимость процессуального

и методического решения вопросов психологического обеспечения в ОВД: расширения перечня психодиагностического инструментария, определение статистических норм для психологических методик при проведении профессионального психологического отбора кандидатов на службу для каждого подразделения (категорий или групп должностей) (Моисеев, 2021).

Развитие профессионально важных качеств (ПВК) помогает сотрудникам ОВД лучше справляться с профессиональными стрессорами и деструктивными изменениями. В работе А.Г. Бадаева с соавторами показана роль интеллектуальных качеств и свойств в конструктивном проявлении агрессивного поведения сотрудниками (в умеренном проявлении вербальной или косвенной агрессии) (Бадаев и др., 2017). В исследованиях отмечена важность нравственных качеств для служебной деятельности полицейского (Блажевич, 2017; Кудин, 2017). В работе А.В. Метелева и Ю.Д. Шустовой проведен анализ исследований ПВК сотрудников органов предварительного расследования, влияющих на успешность их служебной деятельности, к числу которых относятся моральные и волевые качества (Метелев, Шустова, 2022). Установлены личностные особенности руководителей в системе ОВД (Поршуков, 2020). В.В. Вахнина к числу ПВК следователя относит морально-волевые и интеллектуальные качества, социально-коммуникативную компетентность и систему личностных ценностей, направленность и мотивацию сотрудников (Вахнина, 2019). При этом принципиальность, последовательность и целеустремленность имеют наибольшую значимость для успешности выполнения служебной деятельности (Вахнина, 2019). Д.А. Платонов, В.Л. Дементьев также отводят важную роль волевым качествам для успешности деятельности сотрудников ОВД, к числу наиболее значимых из которых относят уверенность, смелость, самообладание, решительность и стойкость по результатам опроса 187 респондентов (Платонов, Дементьев, 2020).

Цель настоящего исследования — выявить особенности ПВК сотрудников УМВД России по городу Архангельску, рекомендованных на вышестоящую должность, при различных типах эффективности служебной деятельности.

Гипотезы:

1. Сотрудники ОВД с различными типами профессиональной эффективности различаются выраженностью ПВК, в частности социально-психологических, эмоционально-волевых качеств и мотивационных характеристик.

2. Типы профессиональной эффективности, характерные для сотрудников ОВД, связаны с их возрастом и стажем службы.

### **Методы исследования**

А. Параметры результативности и «цены» деятельности определялись с помощью анкеты оценки профессиональной эффективности специалистов экстремального профиля, разработанной авторским коллективом (Я.А. Корнеева, Л.И. Шахова, Н.В. Мартиросова, Н.Н. Симонова, А.В. Корнеева) (Рисунок 1).

Б. Характеристики «цены» деятельности также определялись с помощью следующих аппаратурных и психологических методик:

- «Сложная зрительно-моторная реакция» (СЗМР), позволяющая оценить уровень операторской работоспособности на основе скорости реакции и качества ответов на стимулы (75 сигналов).
- «Вариационная кардиоинтервалометрия» (ВКМ), оценивающая функциональное состояние обследуемого по параметрам вариабельности сердечного ритма (128 кардиоциклов).

Методики СЗМР и ВКМ проводились с помощью прибора психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог».

– Цветовой тест М. Люшера с расчетом интерпретационных коэффициентов по Г.А. Аминеву (Аминев, 1982), предназначенный для изучения актуального состояния (работоспособности, стресса, нервно-психического напряжения).

В. ПВК исследовались с помощью батареи методик психологического тестирования, рекомендованной для применения в ОВД:

- Прогрессивные матрицы Дж. Равена, Л. Пенроуза.
- Методика «Словарь», разработанная К. Сугоняевым на базе субтеста «Словарь» методики Дж. Фланагана.
- Индивидуально-типологический опросник (ИТО) Л.Н. Собчик.
- Калифорнийский психологический опросник (CPI) Г. Гауха в адаптации Н.В. Тарабриной, Н.А. Графининой, Н.А. Батурина.

Диагностика и обработка результатов тестирования проводилась с применением аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультипсихометр» (Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр», 2013).

Статистическая обработка данных осуществлена с применением пакета программ IBM SPSS Statistics 25.00 с помощью следующих методов: описательные статистики, двухэтапный кластерный анализ, критерий  $\chi^2$  Пирсона для таблиц сопряженности, многомерный дисперсионный анализ (MANOVA).

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ		
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ		ЦЕНА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
<b>ВНЕШНИЕ (ОБЪЕКТИВНЫЕ) ПАРАМЕТРЫ</b> Анкетирование: профессиональные достижения; наличие поощрений; количество достижений (поощрений), их уровень и частота получения; наличие и причина нареканий по качеству исполнения должностных обязанностей; соответствие профессионально-квалификационных характеристик сотрудника к требованиям занимаемой должности; результаты служебных проверок; наличие дисциплинарных взысканий за период; выполнение плана работы; своевременность выполнения задач; способность определять приоритеты при исполнении служебных обязанностей; безошибочность выполнения задач и подготовки документов и др.	<b>ВНУТРЕННИЕ (СУБЪЕКТИВНЫЕ) ПАРАМЕТРЫ</b> <b>Самооценка результата и своих качеств:</b> оценка интенсивности деятельности; отношение к обязанностям; мотивация к службе, развитию, карьерному росту; дисциплинированность; ответственность и др. (анкетирование) <b>Отношение к руководству и к руководителю:</b> оценка руководителем деятельности; отношение к руководителю; отношение руководителя (анкетирование) <b>Отношение к коллегам и гражданам:</b> общий уровень культуры общения с коллегами; авторитет в коллективе; внимание к коллегам, чувство колLECTIVизма и др.; роль в коллективе; конфликты с коллегами; климат в коллективе (анкетирование).	<b>ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ И УРОВЕНЬ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ РЕЗЕРВОВ</b> 1) Сложная зрительно-моторная реакция (УПФТ «Психофизиолог»): Операторская работоспособность 2) Вариационная кардиоинтервалометрия (УПФТ «Психофизиолог»): Оценка и уровень функционального состояния Уровень функциональных возможностей 3) Анкетирование: состояние до и после рабочего наряда (опустошение, усталость, бессонница, напряжение и др.); желание идти на работу; физиологический дискомфорт; характеристика состояния человека 4) Интерпретационные показатели Г.А. Аминева по методике М. Люшера: работоспособность, стресс, стандартное отклонение от автогенной нормы <b>ДЕСТРУКТИВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ПОВЕДЕНИИ</b> Анкетирование: вредные привычки (алкоголь, курение, сквернословие); повышенная заболеваемость; наличие хронических заболеваний; головная боль; нарушения сна; нахождение на работе во внеурочное время (задержки на работе)

Рисунок 1

Параметры, компоненты профессиональной эффективности сотрудников ОВД и методы их диагностики

PROFESSIONAL PERFORMANCE		
EFFECTIVENESS		“COST” OF ACTIVITY
<b>EXTERNAL (OBJECTIVE) PARAMETERS</b> Questioning: professional achievements; availability of incentives; number of achievements (rewards), their level and frequency of receipt; the presence and reason for complaints regarding the quality of performance of official duties; compliance of the employee's professional and qualification characteristics with the requirements of the position held; results of internal checks; presence of disciplinary sanctions during the period; implementation of the work plan; timely completion of tasks; ability to determine priorities in the performance of official duties; error-free performance of tasks and preparation of documents, etc.	<b>INTERNAL (SUBJECTIVE) PARAMETERS</b> <b>Self-assessment of the result and one's qualities:</b> assessment of the intensity of activity; attitude towards responsibilities; motivation for service, development, career growth; discipline; responsibility, etc. (questioning) <b>Attitude of management towards management:</b> assessment by the manager of activities; attitude towards the leader; manager's attitude (questioning) <b>Attitude towards colleagues and citizens:</b> general level of culture of communication with colleagues; authority in the team; attention to colleagues, sense of teamwork, etc.; role in the team; conflicts with colleagues; climate in the team (questioning).	<b>FUNCTIONAL STATE AND FUNCTIONAL RESERVES LEVEL</b> 1) Complex visual-motor reaction (UPFT «Psychophysiologist»): operator working capacity 2) Variational cardiointervalometry (UPFT «Psychophysiologist»): assessment and level of functional status, functionality level 3) Questionnaire: state before and after work assignment (devastation, fatigue, powerlessness, tension, etc.); desire to go to work; physiological discomfort; characteristic of the human condition 4) Interpretive indicators G.A. Aminyev according to the M. Luscher method: working capacity, stress, standard deviation from the autogenic norm <b>DESTRUCTIVE CHANGES IN BEHAVIOR</b> Questioning: bad habits (alcohol, smoking, foul language); increased morbidity; presence of chronic diseases; headache; sleep disorders; being at work after hours (delays at work)

Figure 1

Parameters, components of professional performance of police officers and methods to diagnose them

## **Результаты исследования**

### **1. Типология профессиональной эффективности сотрудников ОВД**

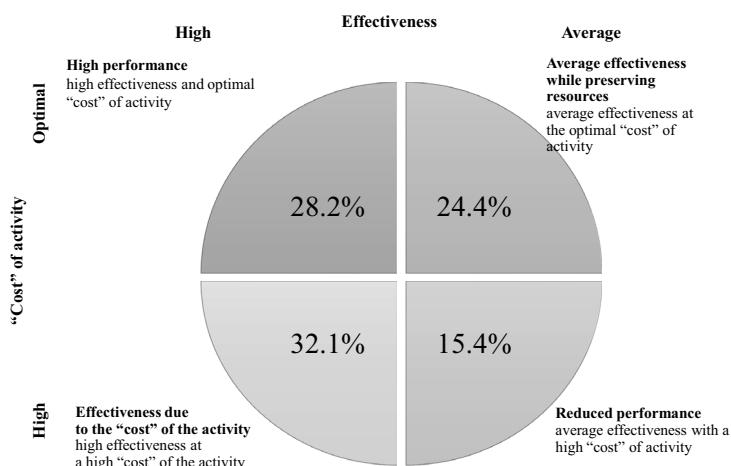
Двухэтапный кластерный анализ (алгоритм кластеризации BIC) данных анкетирования выявил как оптимальное деление всех сотрудников ОВД на два кластера по параметрам результативности деятельности (Рисунок 1). Центроиды кластеров уточнялись с помощью критерия  $\chi^2$  Пирсона для таблиц сопряженности. Установлено, что для сотрудников первого кластера в большей степени (45,2%) характерна склонность откладывать выполнение части задач или выполнять их с трудом, в то время как представители второго кластера в 97,9% случаев выполняют работу в срок ( $p \leq 0,001$ ). Профессиональную деятельность и профессионализм сотрудников первого кластера руководители чаще оценивают хорошо (77,4%), в то время как представителей второго кластера в 57,4% на «хорошо» (57,4%) и 34% — на «отлично» ( $p = 0,049$ ). Обобщая все оценки, можно сделать вывод, что сотрудники, отнесенные к первому кластеру (39,8% респондентов), проявляют среднюю результативность, а ко второму (60,2% респондентов) — высокую результативность служебной деятельности.

На следующем этапе исследования аналогичным образом с помощью двухэтапного кластерного анализа сотрудники ОВД были поделены на два кластера по параметрам «цены» деятельности (оптимально относительно проведенной статистической процедуры). Сотрудников, отнесенных к первому кластеру, отличает оптимальное (45,4%) и близкое к оптимальному (43,6%) функциональное состояние, согласно данным аппаратурной методики ВКМ, в то время как представители второго кластера характеризуются предельно-допустимым (26,1%) и допустимым (56,5%) состоянием, выражющимся в напряжении регуляторных систем и мобилизации защитных механизмов ( $p \leq 0,001$ ). Обобщая все оценки, можно сделать вывод, что сотрудники, составившие первый кластер (52,6% респондентов), характеризуются оптимальной «ценой» деятельности, а второй (47,5% респондентов) — высокой «ценой» деятельности, предполагающей высокие затраты психофизиологических и психологических ресурсов на выполнение служебной деятельности.

При соотнесении кластеров, выделенных относительно результативности и «цены» деятельности, нами определены четыре типа профессиональной эффективности сотрудников ОВД (Рисунок 2).



**Рисунок 2**  
**Типы профессиональной эффективности сотрудников ОВД на основе соотношения «цены» деятельности и результативности (n = 78, % от общей выборки)**



**Figure 2**  
**The professional performance types of police officers based on the ratio of the “cost” of activity and effectiveness (n = 78, % of the total sample)**

Согласно данным, представленным на Рисунке 2, большинство сотрудников ОВД характеризуются высокой результативностью (60,3%), при этом 47,5% отличаются высокой «ценой» деятельности, то есть затрачивают большое количество внутренних ресурсов для достижения высоких результатов служебной деятельности. Это может быть обусловлено накопительным эффектом действия экстремальных факторов и условий служебной деятельности в связи с большим стажем службы, недостаточной выраженностью или дисгармоничностью в развитии ПВК.

## ***2. Особенности ПВК сотрудников ОВД с различными типами профессиональной эффективности***

Для определения особенностей ПВК сотрудников ОВД с различными типами профессиональной эффективности ввиду небольшого объема выборки применены три многомерных дисперсионных анализа, где в качестве фиксированного фактора была отнесенность к группе профессиональной эффективности, а зависимыми переменными — параметры методик Прогрессивные матрицы Равена, Словарь, CPI, ИТО (Таблица). По всем представленным в Таблице параметрам *p*-значения для критерия равенства дисперсий ошибок Ливиня и для *M*-теста Бокса больше 0,05, нормальность распределения остатков проверена, проведены апостериорные критерии.

Согласно результатам MANOVA, существуют статистически значимые различия в ПВК сотрудников ОВД с различными типами профессиональной эффективности, измеренные с помощью всех методик: «Прогрессивные матрицы Равена и Словарь» (След Пиллаи 0,301,  $F = 2,195$ ;  $p = 0,002$ ), CPI (След Пиллаи 1,629,  $F = 2,736$ ;  $p < 0,001$ ), ИТО (След Пиллаи 0,766,  $F = 2,274$ ;  $p < 0,001$ ). В Таблице представлены ПВК, имеющие статистически значимые различия у сотрудников ОВД с различными типами профессиональной эффективности (которые структурированы в соответствии с субъектными компонентами профессиональной пригодности Е.А. Климова (Климов, 1998)).

Согласно данным Таблицы, для высокоэффективных сотрудников характерны высокие показатели по шкале «способность к статусу», средне выраженные навыки лидерства и организаторского потенциала; повышенная вовлеченность и включенность в профессиональную деятельность, благодаря которым сотрудники инициативно выполняют поставленные задачи и осуществляют поиск требуемых ресурсов. Представители этого типа характеризуются общей эрудированностью выше средних значений, средней выраженностью

**Таблица**

**Особенности ПВК сотрудников ОВД с различными типами профессиональной эффективности (результат применения трех MANOVA, согласно одномерным критериям, приведены только достоверно отличающиеся параметры)**

Наименование показателя (методика, шкала)	Высокая эффектив- ность $M \pm SD$	Результа- тивность «меньшего» действия $M \pm SD$	Средняя результатив- ность при сохра- нении ресурсов $M \pm SD$	Сниженная эффектив- ность $M \pm SD$
Отношение к труду, профессии, интересы, склонности				
CPI: способность к статусу**	5,2 ± 0,05	6,6 ± 0,04	4,9 ± 0,05	6,4 ± 0,11
CPI: вовлеченность, способность быть включенным в деятельность**	6,0 ± 0,05	4,9 ± 0,04	5,6 ± 0,05	4,0 ± 0,08
Единичные, специальные способности и ПВК: познавательные и интеллектуальные свойства				
Матрицы Равена: процесс**	5,2 ± 0,03	6,1 ± 0,03	4,9 ± 0,04	4,9 ± 0,08
Матрицы Равена: точность**	5,3 ± 0,03	6,8 ± 0,03	5,4 ± 0,04	5,5 ± 0,08
CPI: креативность**	5,1 ± 0,05	5,7 ± 0,04	4,2 ± 0,05	5,0 ± 0,10
CPI: общая эрудированность и на- читанность **	5,9 ± 0,05	7,7 ± 0,06	6,1 ± 0,04	6,8 ± 0,11
Единичные, специальные способности и ПВК: социально-психологические качества				
CPI: терпимость**	5,8 ± 0,05	7,2 ± 0,04	5,8 ± 0,06	6,4 ± 0,11
CPI: доминирование**	4,7 ± 0,05	6,1 ± 0,04	4,7 ± 0,05	5,5 ± 0,09
CPI: социальное присутствие**	5,1 ± 0,05	6,4 ± 0,04	4,9 ± 0,06	5,6 ± 0,11
ИТО: экстраверсия***	3,8 ± 0,03	5,0 ± 0,03	3,3 ± 0,04	3,5 ± 0,07
ИТО: коммуникативность**	4,4 ± 0,03	5,4 ± 0,03	3,7 ± 0,04	4,1 ± 0,07
CPI: общительность**	4,7 ± 0,05	6,2 ± 0,04	4,3 ± 0,05	5,6 ± 0,10
CPI: эмпатия***	4,2 ± 0,04	6,1 ± 0,04	3,9 ± 0,05	5,3 ± 0,10
Единичные, специальные способности и ПВК: эмоционально-волевые качества				
CPI: ответственность**	6,5 ± 0,05	7,2 ± 0,04	5,6 ± 0,06	6,8 ± 0,11
ИТО: агрессия**	2,9 ± 0,03	2,8 ± 0,03	4,1 ± 0,04	3,6 ± 0,07
Единичные, специальные способности и ПВК: лидерские качества				
ИТО: лидерство***	5,4 ± 0,03	6,3 ± 0,03	4,4 ± 0,04	4,9 ± 0,08
CPI: лидерский потенциал**	5,4 ± 0,05	6,8 ± 0,04	5,3 ± 0,05	5,9 ± 0,10
CPI: организаторский потенциал**	5,4 ± 0,05	7,2 ± 0,03	5,8 ± 0,06	6,4 ± 0,11

Условные обозначения: \*\* —  $p = 0,001$ ; \*\*\* —  $p < 0,001$

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

**Table**

**Features of professionally important qualities of police officers with different types of professional performance (result of three MANOVAs, according to one-dimensional criteria, only significant differences are shown)**

Name of indicator (technique, scale)	High performance M ± SD	Effectiveness due to the “cost” of the activity M ± SD	Average effectiveness while preserving resources M ± SD	Reduced performance M ± SD
Attitude to work, profession, interests, inclinations				
CPI: ability to status**	5.2 ± 0.05	6.6 ± 0.04	4.9 ± 0.05	6.4 ± 0.11
CPI: involvement, ability to be included in activities**	6.0 ± 0.05	4.9 ± 0.04	5.6 ± 0.05	4.0 ± 0.08
Single special abilities, and professionally important qualities: cognitive and intellectual properties				
Raven Matrices: Process**	5.2 ± 0.03	6.1 ± 0.03	4.9 ± 0.04	4.9 ± 0.08
Raven Matrices: accuracy**	5.3 ± 0.03	6.8 ± 0.03	5.4 ± 0.04	5.5 ± 0.08
CPI: creativity**	5.1 ± 0.05	5.7 ± 0.04	4.2 ± 0.05	5.0 ± 0.10
CPI: general erudition and reading**	5.9 ± 0.05	7.7 ± 0.06	6.1 ± 0.04	6.8 ± 0.11
Single special abilities and professionally important qualities: socio-psychological qualities				
CPI: tolerance**	5.8 ± 0.05	7.2 ± 0.04	5.8 ± 0.06	6.4 ± 0.11
CPI: dominance**	4.7 ± 0.05	6.1 ± 0.04	4.7 ± 0.05	5.5 ± 0.09
CPI: social presence**	5.1 ± 0.05	6.4 ± 0.04	4.9 ± 0.06	5.6 ± 0.11
ITQ: extraversion***	3.8 ± 0.03	5.0 ± 0.03	3.3 ± 0.04	3.5 ± 0.07
ITQ: sociability**	4.4 ± 0.03	5.4 ± 0.03	3.7 ± 0.04	4.1 ± 0.07
CPI: sociability**	4.7 ± 0.05	6.2 ± 0.04	4.3 ± 0.05	5.6 ± 0.10
CPI: empathy***	4.2 ± 0.04	6.1 ± 0.04	3.9 ± 0.05	5.3 ± 0.10
Single, special abilities and professionally important qualities: emotional and volitional qualities				
CPI: responsibility**	6.5 ± 0.05	7.2 ± 0.04	5.6 ± 0.06	6.8 ± 0.11
ITQ: aggression**	2.9 ± 0.03	2.8 ± 0.03	4.1 ± 0.04	3.6 ± 0.07
Single special abilities and professionally important qualities: leadership skills				
ITQ: leadership***	5.4 ± 0.03	6.3 ± 0.03	4.4 ± 0.04	4.9 ± 0.08
CPI: leadership potential**	5.4 ± 0.05	6.8 ± 0.04	5.3 ± 0.05	5.9 ± 0.10
CPI: organizational potential**	5.4 ± 0.05	7.2 ± 0.03	5.8 ± 0.06	6.4 ± 0.11

Legend: \*\* —  $p = 0.001$ ; \*\*\* —  $p < 0.001$

Note: 0–3 — low level; 3.1–4.9 — below average; 5–6 — average level; 6.1–7.9 — above average; 8–10 — high level

точности и креативности. Для них характерны следующие социально-психологические особенности: терпимость, сниженная мотивация доминирования, средний уровень социального присутствия, умеренная интровертированность; социабельность, общительность и эмпатия развиты ниже среднего. Им свойственна повышенная ответственность и низкий уровень агрессивности.

Сотрудникам, достигающим высокой результативности за счет «цены» деятельности, свойственны повышенные показатели по шкале «способность к статусу», лидерских качеств и организаторского потенциала; средняя вовлеченность в деятельность. Представители этого типа отличаются показателями выше среднего точности, креативности и эрудированности. Им свойственны следующие социально-психологические качества: высокий уровень терпимости, повышенная мотивация доминирования, выраженное социальное присутствие, средняя экстравертированность и социабельность, повышенная общительность и эмпатия. Сотрудники этого типа, как и представители типа высокой эффективности, обладают выраженным чувством ответственности и низким уровнем агрессивности.

Для сотрудников со средней результативностью при сохранении ресурсов характерны: более низкие показатели «способности к статусу», средняя выраженность лидерского потенциала и организаторских способностей, вовлеченность и включенность в деятельность чуть выше среднего. Они отличаются средней точностью выполнения деятельности при креативности ниже среднего, обладают эрудированностью и начитанностью выше средних значений. Социально-психологические качества представителей этого типа профессиональной эффективности следующие: относительно большая интровертированность, меньшая социабельность, общительность и эмпатия. Эти сотрудники проявляют ответственность на среднем уровне и агрессивность чуть ниже среднего.

Для сотрудников со сниженной эффективностью деятельности характерны: повышенные показатели по шкале «способность к статусу», способность быть включенным в деятельность ниже среднего, в то же время они имеют повышенный организаторский потенциал, среднюю точность выполнения заданий и креативность, повышенную эрудированность (второе место среди всех типов). Из социально-психологических качеств им свойственны повышенная терпимость, доминирование, социальное присутствие, умеренно выраженная интровертированность, общительность и эмпатия. Представители

этого типа профессиональной эффективности отличаются повышенным чувством ответственности и повышенной агрессивностью.

Таким образом, сотрудники ОВД с различными типами профессиональной эффективности отличаются в выраженности отношения к труду, познавательных и интеллектуальных свойств, социально-психологических, эмоционально-волевых и лидерских качеств.

### ***3. Взаимосвязь возраста, стажа служебной деятельности сотрудников ОВД и типа их профессиональной эффективности***

Для проверки второй гипотезы о взаимосвязи возраста, стажа служебной деятельности сотрудников ОВД и типа их профессиональной эффективности проведены три одномерных дисперсионных анализа. Статистически значимых различий не выявлено. Можно выделить лишь некоторые различия на уровне статистических тенденций ( $p=0,09$ ) по стажу в должности представителей различных типов профессиональной эффективности. Наиболее эффективные сотрудники имеют меньший стаж в должности (3,7 лет), чем сотрудники со сниженной эффективностью деятельности (5,9 лет). Это может быть обусловлено мотивацией к работе, высоким внутренним потенциалом, который со временем может снижаться. При увеличении объема выборки можно ожидать статистическое подтверждение выявленных закономерностей по связи типов эффективности со стажем в должности.

### **Обсуждение результатов**

В настоящей статье изложены результаты исследования, представляющие уточнение подхода к типологии профессиональной эффективности и определению специфики выраженности ПВК у сотрудников ОВД с различными типами профессиональной эффективности (Korneeva, 2022). Типология профессиональной эффективности, представленная четырьмя типами, впервые разработана для выборки сотрудников ФССП (Корнеева и др., 2022). При этом распределения сотрудников относительно типов профессиональной эффективности для обеих выборок (ФССП и ОВД) имеют схожие черты: 60,3% сотрудников ОВД и 56,2% сотрудников ФССП отличаются высокой результативностью служебной деятельности. В то же время в выборке ОВД меньше сотрудников со сниженной эффективностью (15,4%) по сравнению с выборкой ФССП (24,6%), что может быть обусловлено тем, что выборку ОВД составили сотрудники,

рекомендованные на вышестоящую должность и составляющие кадровый резерв, в то время как выборку ФССП — сотрудники всех уровней и должностей.

Гипотеза о том, что сотрудники ОВД с различными типами профессиональной эффективности отличаются выраженной ПВК (в частности, большие различия отмечаются в социально-психологических, эмоционально-волевых качествах и мотивационных характеристиках), в нашем исследовании подтвердилась частично. В результате исследования установлено, что сотрудники ОВД с различными типами эффективности отличаются выраженной параметров отношения к труду, познавательными и интеллектуальными, социально-психологическими, эмоционально-волевыми и лидерскими качествами, что также соотносится с результатами по выборке ФССП (Корнеева и др., 2022), для которых различия установлены в выраженности гражданских качеств, отношения к труду, в интеллектуальных, волевых, эмоциональных, коммуникативных и лидерских качествах и свойствах. В исследовании Ю.Х. Юнг с соавторами показано, что эмоциональный интеллект и эмоциональные качества играют роль модератора взаимосвязи между стрессом и психологическим здоровьем, поскольку способствуют принятию упреждающих и эффективных стратегий преодоления стресса (Jung et al., 2019).

Следует отметить, что развитые организаторские и лидерские способности позволяют сотрудникам достигать результатов при оптимальной «цене» деятельности в случае их развития на среднем уровне. При высоком уровне развития эти качества приводят к возрастанию «цены» деятельности при высокой мотивации достижения цели деятельности. Подтверждение этому можно увидеть в работах других исследователей, указывающих на большее развитие стресса, напряжения и выгорания у персонала с высокими лидерскими качествами (Harms et al., 2017). В работе М.Д. Баэр с соавторами установлено, что необходимость поддерживать образцовую репутацию как основу доверия сотрудников предлагаемым решениям может привести к значительному истощению психологических ресурсов и со временем — к эмоциональному истощению и снижению производительности (Baer et al., 2015).

В исследовании Л.Ю. Нежкиной, И.В. Ярославцевой делается вывод о высокой значимости интеллектуальных, познавательных и эмоционально-волевых качеств сотрудников ОВД для обеспечения высокой эффективности деятельности (Нежкина, Ярославцева, 2018). В то же время высокий уровень выраженности интеллектуальных

и познавательных способностей наряду с обеспечением высокой результативности служебной деятельности также может стимулировать большее расходование внутренних ресурсов и увеличение «цены» деятельности (как показали результаты настоящего исследования). В работе А.Г. Бадаева с соавторами определены значимые положительные взаимосвязи общих умственных способностей и некоторых видов агрессивных реакций (Бадаев и др., 2017).

Гипотеза о том, что отнесенность к типу профессиональной эффективности сотрудников ОВД обусловлена их возрастом и стажем службы, не подтвердилась. Полагаем, что при увеличении объема выборки может подтвердиться тенденция о связи стажа в должности и отнесенности к определенному типу профессиональной эффективности, так как в предыдущем исследовании на выборке вахтовых работников промышленных предприятий получены статистически значимые связи, указывающие на накопительный эффект неблагоприятного воздействия среды: при увеличении стажа работы вахтовым методом увеличивается процент сотрудников с высокой «ценой» деятельности (Korneeva, 2022).

Проведенный анализ ПВК сотрудников ОВД с различными типами профессиональной эффективности позволил подобрать направления для их психологического сопровождения:

- для сотрудников с высокой эффективностью необходимы поддерживающие и профилактические мероприятия (мониторинг состояний сотрудника, удовлетворенности трудом, условий труда);
- для сотрудников со средней результативностью при сохранении ресурсов — корректировка мотивации к деятельности, психологические мероприятия по работе с профессиональным самосознанием, мероприятия по сплочению коллектива параллельно с мероприятиями на повышение эмоционального интеллекта и навыков установления раппорта;
- для сотрудников с результативностью за счет «цены» деятельности (являются группой риска) — реабилитационные, рекреационные мероприятия, мониторинг функциональных состояний, работа с профессиональной мотивацией, просвещение в области функциональных резервов организма, обучение способам саморегуляции;
- для сотрудников со сниженной эффективностью (являются группой риска) — реабилитационные, рекреационные мероприятия, корректировка профессиональной мотивации, диагностика профессиональных деформаций (далее — работа по тем сферам,

в которых они будут выявлены, например, в сфере межличностных коммуникаций).

Настоящее исследование имеет ряд ограничений, связанных с относительно небольшим объемом выборки, а также ее содержательным наполнением из числа сотрудников, рекомендованных к перемещению на вышестоящую должность и в кадровый резерв, что позволяет проводить интерпретацию полученных результатов только в этой части. Использование для оценки ПВК регламентированных методик, с одной стороны, позволяет внедрять полученные результаты в деятельность ведомственных психологов, а с другой стороны, имеет ограничение относительно диагностируемых параметров. Использование дополнительного инструментария для оценки ПВК сотрудников ОВД позволит уточнить полученные результаты.

Перспективными направлениями продолжения исследования является изучение особенностей ПВК сотрудников ОВД с различными типами профессиональной эффективности, осуществляющих различные направления деятельности в различных регионах страны.

## **Выводы**

Профессиональная эффективность сотрудников ОВД представлена четырьмя типами: 1) высокая эффективность, 2) средняя результативность при сохранении ресурсов, 3) результативность за счет «цены» деятельности, 4) сниженная эффективность.

Сотрудники ОВД с различными типами профессиональной эффективности различаются в выраженности отношения к труду, познавательных и интеллектуальных способностей, социально-психологических, эмоционально-волевых и лидерских качеств.

Установлено отсутствие статистически значимых различий сотрудников ОВД с различными типами профессиональной эффективности относительно возраста и стажа службы.

## **Список литературы**

Аминев, Г.А. (1982). Математические методы в инженерной психологии. Уфа: Изд-во БГУ.

Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр». (2013). Методическое руководство. В 2 частях. Москва: Научно-производственный центр «ДИП».

Артюхов, А.В. (2019). Проблемы ведомственной оценки результатов деятельности подразделений уголовного розыска территориальных органов

внутренних дел Российской Федерации. *Вестник Волгоградской академии МВД России*, 48(1), 86–91.

Бадаев, А.Г., Усачева, И.В., Хугорская, С.В. (2017). Взаимосвязь между интеллектуальным уровнем развития и типом агрессивного поведения сотрудника полиции. *Вестник Московского университета МВД России*, (6), 281–284.

Белецкая, Я.А. (2019). Квалификационные требования к сотрудникам органов внутренних дел, нормативные критерии их установления. *Полицейская деятельность*, (3), 35–40.

Блажевич, Н.В. (2017). Проблема систематизации нравственных качеств полицейского. *Юридическая наука и правоохранительная практика*, (3), 8–12.

Бунов, Е.Г. (2014). Социальная эффективность деятельности органов внутренних дел в условиях реформирования системы управления МВД России: автореф. дисс. канд. социол. наук. Москва.

Вахнина, В.В. (2019). Требования профессиональной деятельности в современных условиях к профессионально важным качествам следователя. *Вестник Московского университета МВД России*, (7), 326–332.

Зинченко, В.П., Мунипов, С.Н., Рубахин, В.Ф. (1984). Психологические вопросы эффективности и качества труда. *Психологический журнал*, 5(2), 25–34.

Климов, Е.А. (1998). Введение в психологию труда. Москва: Культура и спорт, ЮНИТИ.

Корнеева, Я.А., Шахова, Л.И., Корнеева, А.В. (2022). Профессионально важные качества сотрудников федеральной службы судебных приставов с различной эффективностью профессиональной деятельности. *Организационная психология*, (2), 12–37.

Кудин, В.А. (2017). Профессионально-нравственное самосовершенствование сотрудника органов внутренних дел. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*, 76(4), 8–12.

Леонова, А.Б., Кузнецова, А.С. (2019). Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 42(1), 13–33.

Маркина, С.А., Афанасьева, Л.В., Пияльцев, А.И. (2020). Оценка эффективности деятельности органов внутренних дел в обеспечении экономической безопасности. *Вестник Академии знаний*, 5(40), 254–267.

Метелев, А.В., Шустова, Ю.Д. (2022). Профессионально важные качества сотрудников органов предварительного расследования МВД России и их влияние на успешность профессиональной деятельности. *Прикладная психология и педагогика*, 7(4), 261–268.

Моисеев, А.В. (2021). Актуальные проблемы психологического обеспечения служебной деятельности в ОВД. *Психология и педагогика служебной деятельности*, (4), 126–129.

Нежкина, Л.Ю., Ярославцева, И.В. (2018). Диагностика личностных и деловых качеств сотрудника органов внутренних дел: технологии, содержание, результаты. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*, 77(1), 214–220.

Платонов, Д.А., Дементьев, В.Л. (2020). Специализированные волевые качества сотрудников органов внутренних дел. *Вестник Московского университета МВД России*, (8), 237–242.

Поршуков, А.С. (2020). Личностные особенности сотрудников органов внутренних дел, назначаемых на должность руководителя. *Национальный психологический журнал*, 37(1), 107–114.

Постановление Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. №1259 «Об утверждении правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации». URL: <https://docs.cntd.ru/document/902384797?ysclid=lwtcfjh02u177975119> (дата обращения: 10.10.2023).

Приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. №660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации». URL: <https://docs.cntd.ru/document/456097996?ysclid=lwtcetj57328271060> (дата обращения: 10.10.2023).

Тихонова, Е.А. (2020). Факторы профессиональной деятельности, обуславливающие снижение психологических ресурсов сотрудников органов внутренних дел. *Прикладная психология и педагогика*, 5(2), 155–164.

Труфанов, Н.И. (2022). К вопросу о профилактике стрессовых состояний у сотрудников органов внутренних дел. *Прикладная юридическая психология*, 59(2), 54–60.

Якимова, З.В. (2023). Профессиональный стресс в правоохранительной деятельности: зарубежный и отечественный опыт исследования. *Психолог*, (1), 32–50.

Baer, M.D., Dhensa-Kahlon, R.K., Colquitt, J.A., Rodell, J.B., Outlaw, R., Long, D.M. (2015). Uneasy Lies the Head that Bears the Trust: The Effects of Feeling Trusted on Emotional Exhaustion. *Academy of Management Journal*, 58(6), 1637–1657. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2014.0246>

Baldwin, S., Bennell, C., Andersen, J.P., Semple, T., Jenkins, B. (2019). Stress-activity mapping: Physiological responses during general duty police encounters. *Frontiers in Psychology*, (10), 2216. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02216>

Bertilsson, J., Niehorster, D., Fredriksson, P., Dahl, M., Granér, S., Fredriksson, O., Martensson, J., Magnusson, M., Fransson, P., Nyström, M.D.C. (2019). Towards systematic and objective evaluation of police officer performance in stressful situations. *Police Practice and Research*, 21(11), 1–15. <https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1666006>

Carleton, R.N., Afifi, T.O., Taillieu, T., Turner, S., Mason, J.E., Ricciardelli, R., McCreary, D.R., Vaughan, A.D., Anderson, G.S., Krakauer, R.L., Donnelly, E.A., Camp, R.D., Groll, D., Cramm, H.A., MacPhee, R.S., Griffiths, C.T. (2020). Assessing the relative impact of diverse stressors among public safety personnel. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, (17), 1234. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041234>

Demou, E., Hale, H., Hunt, K. (2020). Understanding the mental health and wellbeing needs of police officers and staff in Scotland. *Police Practice and Research*, 24(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1772782>

Foley, J., Massey, K.L.D. (2020). The “cost” of caring in policing: From burnout to PTSD in police officers in England and Wales. *Police Journal Theory Practice and Principles*, 94(2), 1–18. <https://doi.org/10.1177/0032258X20917442>

Garicano, L., Heaton, P. (2010). Information Technology, Organization, and Productivity in the Public Sector: Evidence from Police Departments. *Journal of Labor Economics*, (1), 167–201.

Griffin, J.D., Sun, I.Y. (2018). Do work-family conflict and resiliency mediate police stress and burnout: A study of state police officers. *American Journal of Criminal Justice*, (43), 354–370. <https://doi.org/10.1007/s12103-017-9401-y>

Harms, P.D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M., Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 178–194. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.006>

Jung, Y.H., Shin, N.Y., Jang, J.H., Lee, W.J., Lee, D., Choi, Y., Choi, S.H., Kang, D.H. (2019). Relationships among stress, emotional intelligence, cognitive intelligence, and cytokines. *Medicine (Baltimore)*, 98(18), e15345. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000015345>

Kelley, D.C., Siegel, E.H., Wormwood, J.B. (2019). Understanding police performance under stress: insights from the biopsychosocial model of challenge and threat. *Frontiers in Psychology*, (10), 1800. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01800>

Korneeva, Ya. (2022). The Job Performance of Fly-In-Fly-Out Workers in Industrial Enterprises (on the Example of Oil and Gas Production, Diamond Mining Production, and Construction). *Safety*, (8), 76. <https://doi.org/10.3390/safety8040076>

Lersch, K.M. (2002). Are Citizen Complaints Just Another Measure of Officer Productivity? An Analysis of Citizen Complaints and Officer Activity Measures. *Police Practice and Research*, (2), 135–147.

Mastracci, S.H., Adams, I.T. (2019). It’s not depersonalization, It’s emotional labor: examining surface acting and use-of-force with evidence from the US. *International Journal of Law Crime and Justice*, 61(1), 100358. <https://doi.org/10.1016/J.IJLCJ.2019.100358>

McCreary, D.R., Thompson, M.M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police stress questionnaires. *International Journal of Stress Management*, (13), 494–518. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.494>

Nunn, S., Quinet, K. (2002). Evaluating the Effects of Information Technology on Problem-Oriented Policing. *Evaluation Review*, 26(1), 81–108.

Purba, A., Demou, E. (2019). The relationship between organizational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. *BMC Public Health*, (19), 1286. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0>

Smoktunowicz, E., Baka, L., Cieslak, R., Nichols, C.F., Benight, C.C., Luszczynska, A. (2015). Explaining counterproductive work behaviors among police officers: the indirect effects of job demands are mediated by job burnout and moderated by job control and social support. *Human Performance*, (28), 332–350. <https://doi.org/10.1080/08959285.2015.1021045>

Violanti, J.M., Owens, S.L., McCanlies, E., Fekedulegn, D., Andrew, M.E. (2019). Law enforcement suicide: a review. *Policing: An International Journal*, (42), 141–164. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2017-0061>

## References

Aminev, G.A. (1982). Mathematical methods in engineering psychology. Ufa: Publishing house BGU.

Artyukhov, A.V. (2019). Problems of departmental assessment of the results of the activities of criminal investigation units of territorial internal affairs bodies of the Russian Federation. *Vestnik Volgogradskoj Akademii MVD Rossii (Bulletin of the Volgograd Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia)*, 48(1), 86–91. (In Russ.).

Badaev, A.G., Usacheva, I.V., Hutorskaja, S.V. (2017). The relationship between the intellectual level of development and the type of aggressive behavior of a police officer. *Vestnik Moskovskogo Universiteta MVD Rossii (Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia)*, (6), 281–284. (In Russ.).

Baer, M.D., Dhensa-Kahlon, R.K., Colquitt, J.A., Rodell, J.B., Outlaw, R., Long, D.M. (2015). Uneasy Lies the Head that Bears the Trust: The Effects of Feeling Trusted on Emotional Exhaustion. *Academy of Management Journal*, 58(6), 1637–1657. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2014.0246>

Baldwin, S., Bennell, C., Andersen, J.P., Semple, T., Jenkins, B. (2019). Stress-activity mapping: Physiological responses during general duty police encounters. *Frontiers in Psychology*, (10), 2216. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02216>

Beletskaya, Ya.A. (2019). Qualification requirements for employees of internal affairs bodies, regulatory criteria for their establishment. *Policejskaja dejatel'nost' (Police Activity)*, (3), 35–40. (In Russ.).

Bertilsson, J., Niehorster, D., Fredriksson, P., Dahl, M., Granér, S., Fredriksson, O., Martensson, J., Magnusson, M., Fransson, P., Nyström, M.D.C. (2019). Towards systematic and objective evaluation of police officer performance in stressful situations. *Police Practice and Research*, 21(11), 1–15. <https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1666006>

Blazhevich, N.V. (2017). The problem of systematizing the moral qualities of a police officer. *Juridicheskaja Nauka i Pravoohranitel'naja Praktika (Legal Science and Law Enforcement Practice)*, (3), 8–12. (In Russ.).

Bunov, E.G. (2014). Social efficiency of the activities of internal affairs bodies in the conditions of reforming the management system of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Cand. Sci. (Psychology). Moscow. (In Russ.).

Carleton, R.N., Afifi, T.O., Taillieu, T., Turner, S., Mason, J.E., Ricciardelli, R., McCreary, D.R., Vaughan, A.D., Anderson, G.S., Krakauer, R.L., Donnelly, E.A., Camp, R.D., Groll, D., Cramm, H.A., MacPhee, R.S., Griffiths, C.T. (2020). Assessing the relative impact of diverse stressors among public safety personnel. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, (17), 1234. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041234>

Decree of the Government of the Russian Federation dated December 6, 2012 №1259 "On approval of the Rules for professional psychological selection for service

in the internal affairs bodies of the Russian Federation". URL: <https://docs.ctnd.ru/document/902384797?ysclid=lwtcfjh02u177975119> (access date: 10.10.2023). (In Russ.).

Demou, E., Hale, H., Hunt, K. (2020). Understanding the mental health and wellbeing needs of police officers and staff in Scotland. *Police Practice and Research*, 24(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1772782>.

Foley, J., Massey, K.L.D. (2020). The "cost" of caring in policing: From burnout to PTSD in police officers in England and Wales. *Police Journal Theory Practice and Principles*, 94(2), 1–18. <https://doi.org/10.1177/0032258X20917442>

Garicano, L., Heaton, P. (2010). Information Technology, Organization, and Productivity in the Public Sector: Evidence from Police Departments. *Journal of Labor Economics*, (1), 167–201.

Griffin, J.D., Sun, I.Y. (2018). Do work-family conflict and resiliency mediate police stress and burnout: A study of state police officers. *American Journal of Criminal Justice*, (43), 354–370. <https://doi.org/10.1007/s12103-017-9401-y>

Hardware-software psychodiagnostic complex "Multipsychometer". (2013). Methodical manual. In 2 Parts. Moscow: Nauchno-proizvodstvennyj centr "DIP". (In Russ.).

Harms, P.D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M., Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 178–194. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2016.10.006>

Jung, Y.H., Shin, N.Y., Jang, J.H., Lee, W.J., Lee, D., Choi, Y., Choi, S.H., Kang, D.H. (2019). Relationships among stress, emotional intelligence, cognitive intelligence, and cytokines. *Medicine (Baltimore)*, 98(18), e15345. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000015345>

Kelley, D.C., Siegel, E.H., Wormwood, J.B. (2019). Understanding police performance under stress: insights from the biopsychosocial model of challenge and threat. *Frontiers in Psychology*, (10), 1800. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01800>

Klimov, E.A. (1998). Introduction to occupational psychology. Moscow: Culture and sport, UNITY. (In Russ.).

Korneeva, Ya. (2022). The Job Performance of Fly-In-Fly-Out Workers in Industrial Enterprises (on the Example of Oil and Gas Production, Diamond Mining Production, and Construction). *Safety*, 8(76). <https://doi.org/10.3390/safety8040076>

Korneeva, Ya.A., Shakhova, L.I., Korneeva, A.V. (2022). Professionally important qualities of employees of the federal bailiff service with varying effectiveness of professional activity. *Organizacionnaja Psihologija (Organizational Psychology)*, (2), 12–37. (In Russ.).

Kudin, V.A. (2017). Professional and moral self-improvement of an employee of internal affairs bodies. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo Universiteta MVD Rossii (Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia)*, 4(76), 8–12. (In Russ.).

Leonova, A.B., Kuznetsova, A.S. (2019). Structural-integrative approach to the analysis of functional states: history of creation and development prospects. *Moscow University Psychology Bulletin*, 42(1), 13–33. (In Russ.).

Lersch, K.M. (2002). Are Citizen Complaints Just Another Measure of Officer Productivity? An Analysis of Citizen Complaints and Officer Activity Measures. *Police Practice and Research*, (2), 135–147.

Markina, S.A., Afanasyeva, L.V., Piyaltsev, A.I. (2020). Assessing the effectiveness of the activities of internal affairs bodies in ensuring economic security. *Vestnik Akademii Znanij (Bulletin of the Academy of Knowledge)*, 5(40), 254–267. (In Russ.).

Mastracci, S.H., Adams, I.T. (2019). It's not depersonalization, It's emotional labor: examining surface acting and use-of-force with evidence from the US. *International Journal of Law Crime and Justice*, 61(1), 100358. <https://doi.org/10.1016/J.IJLCJ.2019.100358>

McCreary, D.R., Thompson, M.M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police stress questionnaires. *International Journal of Stress Management*, (13), 494–518. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.494>

Metelev, A.V., Shustova, Yu.D. (2022). Professionally important qualities of employees of the preliminary investigation bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia and their influence on the success of professional activity. *Prikladnaja Psichologija i Pedagogika (Applied Psychology and Pedagogy)*, 7(4), 261–268. (In Russ.).

Moiseev, A.V. (2021). Current problems of psychological support for official activities in internal affairs bodies. *Psichologija i Pedagogika Sluzhebnoj Dejatel'nosti (Psychology and Pedagogy of Official Activities)*, (4), 126–129. (In Russ.).

Nezhkina, L.Yu., Yaroslavtseva, I.V. (2018). Diagnostics of personal and business qualities of an employee of internal affairs bodies: technologies, content, results. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo Universiteta MVD Rossii (Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia)*, 77(1), 214–220. (In Russ.).

Nunn, S., Quinet, K. (2002). Evaluating the Effects of Information Technology on Problem-Oriented Policing. *Evaluation Review*, 26(1), 81–108.

Order of the Ministry of Internal Affairs of Russia dated September 2, 2013 №660 “On approval of the Regulations on the fundamentals of organizing psychological work in the internal affairs bodies of the Russian Federation”. URL: <https://docs.cntd.ru/document/456097996?ysclid=lwtct7j57328271060> (access date: 10.10.2023). (In Russ.).

Platonov, D.A., Dementyev, V.L. (2020). Specialized volitional qualities of employees of internal affairs bodies. *Vestnik Moskovskogo Universiteta MVD Rossii (Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia)*, (8), 237–242. (In Russ.).

Porshukov, A.S. (2020). Personal characteristics of employees of internal affairs bodies appointed to the position of manager. *National Psychological Journal*, 37(1), 107–114. (In Russ.).

Purba, A., Demou, E. (2019). The relationship between organizational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. *BMC Public Health*, (19), 1286. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0>

Smoktunowicz, E., Baka, L., Cieslak, R., Nichols, C.F., Benight, C.C., Luszczynska, A. (2015). Explaining counterproductive work behaviors among police officers: the indirect effects of job demands are mediated by job burnout and moderated by

job control and social support. *Human Performance*, (28), 332–350. <https://doi.org/10.1080/08959285.2015.1021045>

Tikhonova, E.A. (2020). Factors of professional activity that cause a decrease in the psychological resources of employees of internal affairs bodies. *Prikladnaja Psihologija i Pedagogika (Applied Psychology and Pedagogy)*, 5(2), 155–164. (In Russ.).

Trufanov, N.I. (2022). On the issue of preventing stressful conditions among employees of internal affairs bodies. *Prikladnaja Juridicheskaja Psihologija (Applied Legal Psychology)*, 59(2), 54–60. (In Russ.).

Vakhnina, V.V. (2019). Requirements of professional activity in modern conditions for the professionally important qualities of an investigator. *Vestnik Moskovskogo Universiteta MVD Rossii (Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia)*, (7), 326–332. (In Russ.).

Violanti, J.M., Owens, S.L., McCanlies, E., Fekedulegn, D., Andrew, M.E. (2019). Law enforcement suicide: *Policing: An International Journal*, (42), 141–164. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2017-0061>

Yakimova, Z.V. (2023). Professional stress in law enforcement: foreign and domestic research experience. *Psicholog (Psychologist)*, (1), 32–50. (In Russ.).

Zinchenko, V.P., Munipov, S.N., Rubakhin, V.F. (1984). Psychological issues of efficiency and quality of work. *Psichologicheskij Zhurnal (Psychological Journal)*, 5(2), 25–34. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Яна Александровна Корнеева**, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова, Архангельск, Российская Федерация, ya.korneeva@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9118-9539>

**Роман Алексеевич Рыкалов**, студент специальности «Психология служебной деятельности» высшей школы педагогики, психологии и физической культуры Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова, Архангельск, Российская Федерация, romalex79@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0001-4189-8350>

**Наталья Вениаминовна Мартиросова**, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова; старший психолог отделения психологической работы морально-психологического отдела Управления по работе с личным составом УМВД России по Архангельской области, Архангельск, Российская Федерация, martirosova2012@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5201-0209>

**Наталья Николаевна Симонова**, доктор психологических наук, профессор кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация, n23117@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5658-6811>

## ABOUT THE AUTHORS

**Yana A. Korneeva**, Cand. Sci. (Psychology), Associate Professor at the Department of Psychology, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russian Federation, ya.korneeva@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9118-9539>

**Roman A. Rykalov**, Student of the Specialty "Psychology of Professional Activity" of the Higher School of Pedagogy, Psychology and Physical Education, Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russian Federation, romalex79@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0001-4189-8350>

**Natalia V. Martirosova**, Cand. Sci. (Psychology), Associate Professor at the Department of Psychology, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov; Senior Psychologist at the Department of Psychological Work of the Moral and Psychological Department of the Office for Work with Personnel of the Ministry of Internal Affairs of Russia for the Arkhangelsk Region, Arkhangelsk, Russian Federation, martirosova2012@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5201-0209>

**Natalya N. Simonova**, Dr. Sci. (Psychology), Professor, Leading Researcher at the Laboratory of Occupational Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, n23117@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5658-6811>

Поступила: 19.11.2023; получена после доработки: 27.02.2024; принята в печать: 15.05.2024.

Received: 19.11.2023; revised: 27.02.2024; accepted: 15.05.2024.