

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА / OCCUPATIONAL PSYCHOLOGY

Научная статья / Research Article

<https://doi.org/10.11621/npj.2025.0417>

УДК/UDC 159.9.07; 67-05

■ Личностные качества кандидатов на службу в ОВД с различным сочетанием выраженности мотивов и волевых качеств

М.С. Венцкунте¹ , Я.А. Корнеева¹, Н.В. Мартиросова^{1,2}

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

² Отделение психологической работы морально-психологического отдела Управления по работе с личным составом УМВД России по Архангельской области, Архангельск, Российская Федерация

 m.arefina@narfu.ru

РЕЗЮМЕ

Актуальность. Анализ профессиональной психологической пригодности кандидатов на службу в ОВД с различным сочетанием мотивов и выраженности волевых качеств позволит разработать рекомендации по их профессиональному отбору и успешной адаптации к служебной деятельности.

Цель. Выявить и описать особенности личностных качеств у кандидатов на службу в ОВД с различным сочетанием выраженности факторов мотивации и волевых качеств.

Выборка. В исследовании приняли участие 634 кандидата на службу в ОВД г. Архангельска в возрасте от 18 до 46 лет.

Методы. Мотивационные характеристики, волевые, интеллектуальные, гражданские, индивидуально-личностные качества кандидатов оценивались с помощью тестовых методик. Математическая обработка данных осуществлена с использованием IBM SPSS Statistics 26.00: описательные статистики, таблицы сопряженности χ^2 Пирсона, двухэтапный кластерный и многомерный дисперсионный анализ.

Результаты. Кандидаты на службу в ОВД распределены на шесть групп относительно выраженности факторов мотивации и волевых качеств. Установлено, что 47% рекомендованных на службу в ОВД кандидатов имели внутреннюю мотивацию и высоко развитые волевые качества; большую часть категории «рекомендован условно» составили кандидаты групп с внутренней мотивацией и средним уровнем волевых качеств (25,8%), а также с внешней мотивацией и уровнем развития ниже среднего волевых качеств (22,3%). Большая выраженность интеллектуальных свойств и гражданских качеств характерна для кандидатов с высокими волевыми качествами и внутренней мотивацией; с высокими волевыми качествами и внешней мотивацией, а наименьшая — для кандидатов с низкими волевыми качествами и внешней мотивацией, а также с низкими волевыми качествами и внутренней мотивацией.

Выводы. При проведении профессионального психологического отбора важно учитывать особенности сочетаний выраженности мотивов и волевых качеств кандидатов в ОВД для разработки мероприятий по их успешной адаптации к службе.

Ключевые слова: личностные качества, профессиональная психологическая пригодность, внутренняя мотивация, волевые качества, внешняя мотивация, 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: Венцкунте, М.С., Корнеева, Я.А., Мартиросова, Н.В. (2025). Личностные качества кандидатов на службу в ОВД с различным сочетанием выраженности мотивов и волевых качеств. *Национальный психологический журнал*, 20(4), 223–239. <https://doi.org/10.11621/npj.2025.0417>

■ Personal Qualities of Candidates for Police Service with Different Combinations of the Expression of Motives and Volitional Qualities

Marina S. Ventskute ¹ , Yana A. Korneeva ¹, Natalya V. Martirosova ^{1,2}

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

² 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

 m.arefina@narfu.ru

ABSTRACT

Background. Analysis of the professional psychological suitability of candidates for police service with different combinations of motivation factors and expression of volitional qualities will allow developing recommendations for their professional psychological selection and successful adaptation to service.

Objectives. The aim is to identify and describe the personal qualities of candidates for police service with different combinations of motivation factors and volitional qualities.

Study Participants. The study involved 634 candidates for service in the Arkhangelsk police aged from 18 to 46 years.

Methods. Motivational characteristics, volitional, intellectual, civic, individual personal qualities of candidates were measured by psychological methods. To process quantitative data, we used the statistical package IBM SPSS Statistics 26.00: descriptive statistics, Pearson χ^2 contingency tables, two-stage cluster and multivariate dispersion analysis.

Results. Candidates for police service are divided into six groups according to the expression of motivation factors and volitional qualities. It was found that 47% of candidates recommended for police service had internal motivation and highly developed volitional qualities; the majority of the “conditionally recommended” category were candidates of groups with internal motivation and an average level of volitional qualities (25.8%), and candidates with external motivation and a below-average level of development of volitional qualities (22.3%). A greater expression of intellectual properties and civic qualities is characteristic of candidates with high volitional qualities and internal motivation, as well as a high level of volitional qualities and external motivation. The least expression of intellectual and civic qualities is characteristic of candidates with low volitional qualities and external motivation, as well as with low volitional qualities and internal motivation.

Conclusions. In order to develop service adaptation programmes, it is important to take into account the specific combinations of the expression of motives and volitional qualities of candidates for police service during professional psychological selection.

Keywords: personal qualities, professional psychological suitability, internal motivation, volitional qualities, external motivation, police service

Acknowledgements. The authors express their gratitude for assistance in organizing and conducting the study to 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.

For citation: Ventskute, M.S., Korneeva, Ya.A., Martirosova, N.V. (2025). Personal qualities of candidates for police service with different combinations of the expression of motives and volitional qualities. *National Psychological Journal*, 20(4), 223–239. <https://doi.org/10.11621/npj.2025.0417>

ВВЕДЕНИЕ

Успешное выполнение сотрудниками ОВД служебных обязанностей определяется их профессиональной компетентностью и особенностями личностных качеств. Установленные правила отбора на службу в ОВД Российской Федерации на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259¹ предъявляют высокие требования к индивидуально-психологическим качествам кандидатов, в число которых входят гражданские, мотивационные, познавательные и волевые характеристики.

Мотивация занимает ключевое место в структуре профессиональной психологической пригодности (ППП) сотрудников ОВД. В работе И.Е. Реуцкой и А.Е. Белоусова обозначена важность оптимизации методологии изучения мотивационной сферы кандидатов на службу и сотрудников ОВД (Реуцкая, Белоусов, 2022). Специфика служебной деятельности и мотивация сотрудников оказывают существенное влияние на их социально-психологическую адаптацию и психологическое здоровье, а также «текучесть кадров» (Стрельникова, Гончарова, 2023). Доказано, что мотивация адаптированных сотрудников основана на приоритетных значениях внутренней мотивации, а неадаптированных сотрудников — представлена внешними мотивирующими факторами (Гончарова, Попинако, 2020). Установлено, что чем выше показатель адаптационного потенциала, тем в большей мере сотрудник направлен на достижение успеха в профессиональной деятельности (Кожевина, 2019).

Наряду с мотивацией, эмоционально-волевая сфера личности сотрудников требует особого внимания. Сотрудники выполняют свои профессиональные задачи в условиях психического и физического напряжения, что обуславливает необходимость изучения волевых качеств кандидатов на службу и сотрудников ОВД. Регуляция поведения с позиций норм морали и гражданственности связана с высоким уровнем волевых качеств сотрудников ОВД (Жаданова, 2010). При условии оптимального их уровня, риск деструктивных тенденций личности профессионала снижается (Васильева, Чумаков, 2023). Развитые волевые качества позволяют испытывать меньшее психологическое напряжение и быстрее возвращаться в оптимальное состояние сотрудникам ОВД (Бычков и др., 2020). Необходимость развития волевых качеств сотрудников ОВД на этапе подготовки обоснована в работах ряда авторов (Гричанов и др., 2019; Аникеева, Паршутин, 2018; Васькина, 2023). В ранее проведенных нами исследованиях установлено, что кандидаты на службу в ОВД, уволившиеся на первом году службы, характеризовались сниженным уровнем волевых, интеллектуальных, гражданских качеств и преобладанием внутренней мотивацией (Мартиросова и др., 2023). Сотрудники ОВД с высокой эффективностью деятельности отличались более высоким уровнем волевых качеств и внутренней мотивацией (Корнеева и др., 2024; Федотова и др., 2023).

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ

В настоящее время существуют исследования, посвященные успешности профессиональной адаптации сотрудников ОВД, взаимосвязи выраженности мотивационных качеств и эффективности деятельности, анализу отдельных ПВК, а также профессиональной деформации сотрудников (Мальцева, 2023; Метелев, Шустова, 2022; Родин, Лысова, 2022; Songze et al., 2024; Wendell et al., 2022). Изучены отдельные аспекты и проблемы оптимизации профессионального психологического отбора, процесса обучения сотрудников и формирования их профессиональной готовности к экстремальным условиям деятельности (Бугров, 2020; Тихонова, 2020; Demou et al., 2020; Kohlström, 2022; Mastracci, Adams, 2019; Nela, 2024). Проведенный анализ научных источников свидетельствует о недостаточности комплексных исследований, посвященных изучению взаимосвязи мотивационных характеристик и волевых качеств кандидатов на службу ОВД в контексте их ППП, что обуславливает актуальность настоящей работы.

Цель исследования — выявить и описать особенности личностных качеств у кандидатов на службу в ОВД с различным сочетанием выраженности факторов мотивации и волевых качеств.

Гипотезы:

- 1) Кандидаты на службу в ОВД с различным сочетанием выраженности мотивационных и волевых качеств отличаются выраженностью интеллектуальных, гражданских и индивидуально-личностных качеств и свойств;
- 2) Большая часть кандидатов на службу в ОВД, которым присвоена группа профессиональной психологической пригодности «рекомендован», имеют высокий уровень волевых качеств и внутреннюю мотивацию.

¹ Постановление Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации». Российская газета от 12 декабря 2012 г. № 286.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Мотивационные характеристики, волевые, интеллектуальные, гражданские, индивидуально-личностные качества кандидатов на службу в ОВД (которые соответствуют личным и деловым качествам, предъявляемым к кандидатам на службу, согласно Постановлению Правительства РФ от 06.12.2012 № 1259) диагностировались с помощью методик психологического тестирования. На рисунке 1 соотнесены методики исследования и изучаемые ими сферы личности.



Рисунок 1
Методики психологической диагностики кандидатов на службу в ОВД, использованные в исследовании

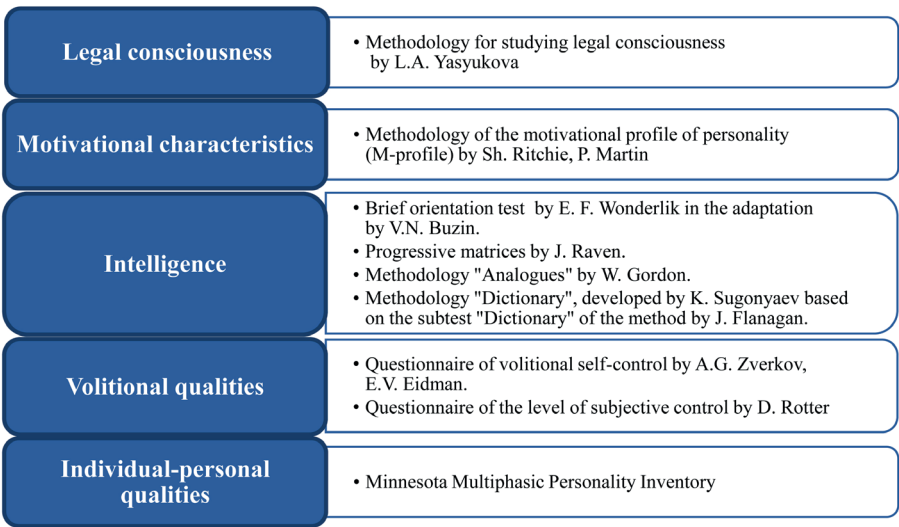


Figure 1
Methods for psychological diagnostics of candidates for police service, used in the study

С помощью статистического пакета IBM SPSS Statistics 26.00 была проведена математическая обработка данных. Были использованы следующие методы: описательные статистики, двухэтапный кластерный анализ (метод алгоритмизации ВИС), критерий χ^2 Пирсона для таблиц сопряженности, угловое преобразование Фишера для попарных сравнений, многомерный дисперсионный анализ (MANOVA). Дисперсионный анализ применялся с учетом следующих допущений: об однородности дисперсий (критерий Ливиня — вероятность ошибки меньше 5%); многомерной нормальности данных (критерий М-Вох — вероятность ошибки меньше 5%); нормальность распределений остатков.

Для уточнения попарных различий применялся апостериорный критерий Шеффе. Статистически значимые различия между сравниваемыми группами также были проранжированы в возрастающем порядке.

ВЫБОРКА

Исследование проведено с соблюдением этических норм на базе отделения морально-психологического обеспечения отдела по работе с личным составом УМВД России по г. Архангельску. В нем приняли участие 634 кандидата на службу в ОВД г. Архангельска, из которых 393 мужчины и 241 женщина в возрасте от 18 до 46 лет ($27,22 \pm 12,635$). В результате прохождения профессионального психологического отбора (ППО) в ОВД, включающего диагностику личных и деловых качеств, беседы и прохождения психофизиологического обследования на полиграфе с целью выявления факторов риска, каждому кандидату присваивалась одна из четырех категорий ППП, их содержательное описание, а также количество респондентов представлено на Рисунке 2.

I категория «рекомендован в первую очередь» (0 чел.) - отсутствуют факторы риска - высокий уровень развития личных и деловых качеств	II категория «рекомендован» (177 чел.) - отсутствуют факторы риска - средний уровень развития личных и деловых качеств	III категория «рекомендован условно» (275 чел.) - отсутствуют факторы риска - имеется уровень развития личных и деловых качеств ниже среднего - при высоком или среднем уровне развития личных и деловых качеств выявлен один фактор риска	IV категория «не рекомендован» (182 чел.) - низкий уровень развития личных и деловых качеств - выявлены фактор риска
--	--	---	--

Рисунок 2

Распределение кандидатов на службу в ОВД
по категориям ППП

Category I “recommended first” (0 people) - no risk factors - high level of development of personal and business qualities	Category II “recommended” (177 people) - no risk factor - saverage level of development of personal and business qualities	Category III “conditionally recommended” (275 people) - the level of development of personal and professional qualities is below average - high and average level of development of personal and business qualities, but one risk factor was identified	IV category “not recommended” (182 people) - low level of development of personal and professional qualities - risk factor identified
--	--	---	---

Figure 2

Categories of candidates for police service as distributed
according to their professional psychological suitability

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

На первом этапе исследования применялся двухэтапный кластерный анализ, который распределил выборку на два кластера относительно факторов мотивации, измеренных с помощью «М-профиль». Для уточнения центроидов полученных кластеров и дифференциации различий групп применялся MANOVA. Результат применения теста След Пиллаи для оценки всей многомерной модели: 0,660; $F = 100,403$ при $p < 0,001$.

Таблица 1

Факторы мотивации кандидатов на службу в ОВД двух кластеров (по результатам MANOVA, согласно одномерным критериям, N = 634)

Наименование показателя	Кластер 1 M; SD (44,6%*)	Кластер 2 M; SD (55,4%*)	p уровень значимости
Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении	6,7; 0,11	5,5; 0,11	<0,001
Потребность в хороших условиях работы	7,9; 0,08	5,9; 0,11	<0,001
Потребность в четком структурировании работы	7,1; 0,11	7,0; 0,10	0,464
Потребность в социальных контактах	6,1; 0,10	4,9; 0,10	<0,001
Потребность в формировании и поддержке долгосрочных стабильных отношений	7,8; 0,08	5,5; 0,10	<0,001
Потребность в завоевании признания	5,0; 0,09	5,3; 0,10	0,023
Стремление к достижениям	3,6; 0,09	6,1; 0,09	<0,001
Потребность во влиятельности и власти	3,5; 0,10	4,0; 0,10	0,001
Потребность в разнообразии	4,0; 0,11	4,6; 0,11	<0,001
Креативность	3,5; 0,10	3,9; 0,10	0,004
Самосовершенствование	3,5; 0,09	5,8; 0,10	<0,001
Интересная и полезная работа	3,9; 0,11	5,4; 0,09	<0,001

Примечание: * указан % сотрудников от всей выборки

Table 1

Motivation factors in candidates for service in the Internal Affairs Directorate of two clusters (based on the results of MANOVA, according to univariate criteria, N = 634)

Indicator	Cluster 1 M; SD (44.6%*)	Cluster 2 M; SD (55.4%*)	p significance level
Need for high wages and material rewards	6.7; 0.11	5.5; 0.11	<0.001
Need for good working conditions	7.9; 0.08	5.9; 0.11	<0.001
Need for clearly structured work	7.1; 0.11	7.0; 0.10	0.464
Need for social contacts	6.1; 0.10	4.9; 0.10	<0.001
Need for forming and maintaining long-term stable relationships	7.8; 0.08	5.5; 0.10	<0.001
Need for gaining recognition	5.0; 0.09	5.3; 0.10	0.023
Striving for achievements	3.6; 0.09	6.1; 0.09	<0.001
Need for influence and power	3.5; 0.10	4.0; 0.10	0.001
Need for variety	4.0; 0.11	4.6; 0.11	<0.001
Creativity	3.5; 0.10	3.9; 0.10	0.004
Self-improvement	3.5; 0.09	5.8; 0.10	<0.001
Interesting and useful work	3.9; 0.11	5.4; 0.09	<0.001

Note: * % of employees from the entire sample

Согласно данным Таблицы 1, кандидатов первого кластера можно отнести к группе с преобладанием внешней мотивации, а второго — группе с преобладанием внутренней мотивации.

Таблица 2

**Волевые качества кандидатов на службу в ОВД трех кластеров
 (по результатам MANOVA, согласно одномерным критериям, N = 634)**

Наименование показателя (методика)	Кластер 1 М; SD (30,9%*)	Кластер 2 М; SD (43,7%*)	Кластер 3 М; SD (25,4%*)	р уровень значимости
Волевой самоконтроль (ВСК)	7,8; 0,10	6,6; 0,08	5,6; 0,13	<0,001
Настойчивость (ВСК)	7,4; 0,09	6,3; 0,08	5,4; 0,13	<0,001
Самообладание (ВСК)	7,1; 0,09	6,2; 0,07	5,3; 0,12	<0,001
Интернальность в профессиональной деятельности (УСК)	8,0; 0,08	6,2; 0,07	4,5; 0,07	<0,001
Интернальность в межличностных отношениях (УСК)	7,9; 0,09	6,0; 0,07	3,9; 0,09	<0,001
Готовность к деятельности (УСК)	7,8; 0,09	6,2; 0,06	4,5; 0,08	<0,001
Интернальность в семейных отношениях (УСК)	6,8; 0,12	5,3; 0,09	3,6; 0,12	<0,001
Интернальность в области здоровья и болезни (УСК)	6,3; 0,09	5,7; 0,07	4,7; 0,11	<0,001
Интернальность в области достижений (УСК)	7,2; 0,06	6,0; 0,07	4,6; 0,11	<0,001
Интернальность в области неудач (УСК)	6,9; 0,09	5,7; 0,07	4,6; 0,10	<0,001

Примечание: * указан % сотрудников от всей выборки

Table 2

**Volitional qualities of candidates for police service of three clusters
 (according to the results of MANOVA, according to univariate criteria, N=634)**

Name of the indicator (method)	Cluster 1 М; SD (30.9%*)	Cluster 2 М; SD (43.7%*)	Cluster 3 М; SD (25.4%*)	p significance level
Volitional self-control (VSC)	7.8; 0.10	6.6; 0.08	5.6; 0.13	<0.001
Persistence (VSC)	7.4; 0.09	6.3; 0.08	5.4; 0.13	<0.001
Self-control (VSC)	7.1; 0.09	6.2; 0.07	5.3; 0.12	<0.001
Internality in professional activity (LSC)	8.0; 0.08	6.2; 0.07	4.5; 0.07	<0.001
Internality in interpersonal relations (LSC)	7.9; 0.09	6.0; 0.07	3.9; 0.09	<0.001
Readiness for activity (LSC)	7.8; 0.09	6.2; 0.06	4.5; 0.08	<0.001
Internality in family relations (LSC)	6.8; 0.12	5.3; 0.09	3.6; 0.12	<0.001
Internality in the area of health and illness (LSC)	6.3; 0.09	5.7; 0.07	4.7; 0.11	<0.001
Internality in the area of achievements (LSC)	7.2; 0.06	6.0; 0.07	4.6; 0.11	<0.001
Internality in the area of failures (LSC)	6.9; 0.09	5.7; 0.07	4.6; 0.10	<0.001

Note: * % of employees from the entire sample

Согласно данным Таблицы 2, кандидатов первого кластера можно отнести к группе с высокоразвитыми волевыми качествами, второго кластера — группе со средним уровнем волевых качеств, а третьего — с уровнем развития ниже среднего волевых качеств.

Далее на основании результатов двух двухэтапных кластерных анализов относительно факторов мотивации и волевых качеств все кандидаты классифицированы на шесть групп (Рисунок 3). Согласно данным Рисунка 3, женщин с внутренней мотивацией больше, чем мужчин в обследованной выборке.

Факторы мотивации		
	внешняя мотивация	внутренняя мотивация
Волевые качества	1.1. Высокий уровень волевых качеств с внешней мотивацией 8,0% (27 мужского пола, 24 женского пола)	2.1. Высокий уровень волевых качеств с внутренней мотивацией 22,9% (65 мужского пола, 80 женского пола)
	1.2. Средний уровень волевых качеств с внешней мотивацией 19,4% (93 мужского пола, 30 женского пола)	2.2. Средний уровень волевых качеств с внутренней мотивацией 24,1% (82 мужского пола, 71 женского пола)
	1.3. Ниже среднего уровень волевых качеств с внешней мотивацией 17,4% (92 мужского пола, 18 женского пола)	2.3. Ниже среднего уровень волевых качеств с внутренней мотивацией 8,2% (34 мужского пола, 18 женского пола)

Примечание: Сравнение по полу: χ^2 Пирсона для таблиц сопряженности = 56,286; $p < 0,001$.

Рисунок 3

Распределение кандидатов на службу в ОВД на группы относительно выраженности факторов мотивации и волевых качеств (% от общей выборки, N = 634)

Motivation factors		
	external motivation	internal motivation
Volitional qualities	1.1. High level of volitional qualities with external motivation 8,0% (27 male, 24 female)	2.1. High level of volitional qualities with internal motivation 22,9% (65 male, 80 female)
	1.2. Average level of volitional qualities with external motivation 19,4% (93 male, 30 female)	2.2. Average level of volitional qualities with internal motivation 24,1% (82 male, 71 female)
	1.3. Below average of volitional qualities with external motivation 17,4% (92 male, 18 female)	2.3. Below average of volitional qualities with internal motivation 8,2% (34 male, 18 female)

Note: Intergender comparison: Pearson's χ^2 for contingency tables = 56.286; $p < 0.001$.

Figure 3

Distribution of candidates for police service into groups according to the expression of motivation factors and volitional qualities (% of the total sample, N = 634)

Для проверки первой гипотезы исследования применены три MANOVA для установления различий в выраженности гражданских, познавательных, волевых и индивидуально-личностных характеристик у кандидатов с различным сочетанием выраженности факторов мотивации и волевых качеств. Результат применения теста След Пиллаи для оценки всей многомерной модели относительно интеллектуальных качеств по методикам Словарь, Аналогии, КОТ, матрицы Равена: 0,319; $F = 2,328$ при $p < 0,001$; относительно ММИЛ: 0,31; $F = 4,853$ при $p < 0,001$; относительно параметров методики правосознания: 0,142; $F = 3,75$ при $p < 0,001$. Результаты MANOVA по статистически значимо различающимся между группами параметрам представлены в Таблице 1.

Таблица 3

Индивидуально-личностные качества кандидатов на службу в ОВД с различным сочетанием факторов мотивации и волевых качеств (по результатам MANOVA, согласно одномерным критериям, N = 634)

Индивидуально-личностное качество	1.1. Высокие волевые качества с внешней мотивацией M±SD	1.2. Средние волевые качества с внешней мотивацией M±SD	1.3. Ниже среднего волевые качества с внешней мотивацией M±SD	2.1. Высокие волевые качества с внутренней мотивацией M±SD	2.2. Средние волевые качества с внутренней мотивацией M±SD	2.3. Ниже среднего волевые качества с внутренней мотивацией M±SD
Интеллектуальные свойства						
Интегральный показатель интеллекта (p < 0,001)	5,3±0,30	5,0±0,19	4,1±0,22	6,1±0,17	5,2±0,17	4,3±0,33
Различия между группами по критерию Шеффе: 0,010 (1.1 и 1.3); <0,001 (1.2 и 2.1); <0,001 (1.3 и 2.1); <0,001 (1.3 и 2.2); 0,039 (2.1 и 2.2); 0,003 (2.1 и 2.3)						
Невербальный интеллект (p < 0,001)	6,5±0,28	5,7±0,18	5,3±0,22	7,1±0,17	6,3±0,17	6,1±0,31
Различия между группами по критерию Шеффе: 0,050 (1.1 и 1.3); <0,001 (1.2 и 2.1); <0,001 (1.3 и 2.1); 0,016 (1.3 и 2.2)						
Познавательная активность (p < 0,001)	5,7±0,26	5,5±0,15	4,5±0,18	6,0±0,14	5,5±0,17	5,0±0,29
Различия между группами по критерию Шеффе: 0,007 (1.2 и 1.3); <0,001 (1.3 и 2.1); 0,002 (1.3 и 2.2)						
Вербальный интеллект (p < 0,001)	7,3±0,26	6,8±0,15	6,1±0,21	7,9±0,13	7,2±0,15	6,7±0,26
Различия между группами по критерию Шеффе: 0,019 (1.1 и 1.9); 0,010 (1.2 и 1.3); <0,001 (1.3 и 2.1); 0,005 (1.3 и 2.2); 0,039 (2.3 и 2.4)						
Гражданские качества						
Правосознание в правовой сфере (p < 0,001)	4,5±0,18	4,0±0,15	3,4±0,13	4,9±0,13	4,3±0,12	3,8±0,20
Различия между группами по критерию Шеффе: 0,002 (1.1 и 1.3); <0,001 (1.2 и 2.1); <0,001 (1.3 и 2.1); <0,001 (1.3 и 2.2); 0,025 (2.1 и 2.2); 0,001 (2.1 и 2.3)						
Правосознание в бытовой сфере (p < 0,001)	6,7±0,22	6,3±0,15	5,6±0,17	6,9±0,13	6,5±0,13	6,0±0,25
Различия между группами по критерию Шеффе: 0,016 (1.1 и 1.3); 0,053 (1.2 и 1.3); <0,001 (1.3 и 2.1); 0,031 (2.1 и 2.3)						
Правосознание в деловой сфере (p < 0,001)	5,7±0,21	5,2±0,16	4,8±0,16	6,0±0,13	5,6±0,14	5,1±0,25
Различия между группами по критерию Шеффе: 0,004 (1.2 и 2.1); <0,001 (1.3 и 2.1); 0,036 (1.3 и 2.2); 0,026 (2.1 и 2.3)						
Правосознание в гражданской сфере (p = 0,03)	6,4±0,25	5,7±0,21	5,8±0,20	6,6±0,19	6,2±0,16	6,1±0,29
Различия между группами по критерию Шеффе: 0,043 (1.2 и 2.3)						
Общий уровень правосознания (p < 0,001)	6,0±0,22	5,6±0,16	5,2±0,16	6,2±0,10	5,8±0,13	5,5±0,24
Различия между группами по критерию Шеффе: <0,001 (1.3 и 2.1)						

Индивидуально-личностные свойства						
Тревога и депрессивные тенденции (p < 0,001)	4,8±0,27	5,2±0,15	5,9±0,21	4,44±0,14	5,1±0,15	6,1±0,29
Различия между группами по критерию Шеффе: 0,039 (1.1 и 1.3); 0,040 (1.1 и 2.3); 0,020 (1.2 и 2.1); <0,001 (1.3 и 2.1); <0,001 (2.1 и 2.3)						
Шизоидность, аутизация (p < 0,001)	4,1±0,26	5,2±0,15	5,7±0,21	4,2±0,13	4,7±0,14	5,5±0,31
Различия между группами по критерию Шеффе: 0,021 (1.1 и 1.2); <0,001 (1.1 и 1.3); 0,012 (1.1 и 2.3); 0,003 (1.2 и 2.1); <0,001 (1.3 и 2.1); 0,002 (1.3 и 2.2); 0,004 (2.1 и 2.3)						
Психастения или фиксация тревоги, ограничительное поведение (p < 0,001)	4,5±0,24	4,8±0,13	5,2±0,19	4,5±0,12	4,7±0,11	5,4±0,30
Различия между группами по критерию Шеффе: 0,005 (1.3 и 2.1)						
Социальная интроверсия (p < 0,001)	5,0±0,22	5,7±0,16	6,9±0,17	4,6±0,12	5,8±0,15	7,0±0,24
Различия между группами по критерию Шеффе: <0,001 (1.1 и 1.3); <0,001 (1.1 и 2.3); <0,001 (1.2 и 1.3); <0,001 (1.2 и 2.1); <0,001 (1.2 и 2.3); <0,001 (1.3 и 2.1); <0,001 (1.3 и 2.2); <0,001 (2.1 и 2.3); <0,001 (2.2 и 2.3)						

Table 3

Individual and personal qualities of candidates for police service with different combinations of motivation factors and volitional qualities (based on the results of MANOVA, according to univariate criteria, N = 634)

[illegible]

Legal awareness in business ($p < 0.001$)	5.7±0.21	5.2±0.16	4.8±0.16	6.0±0.13	5.6±0.14	5.1±0.25
<i>Differences between groups according to the Scheffe criterion:</i> 0.004 (1.2 and 2.1); <0.001 (1.3 and 2.1); 0.036 (1.3 and 2.2); 0.026 (2.1 and 2.3)						
Legal consciousness in the civil sphere ($p = 0.03$)	6.4±0.25	5.7±0.21	5.8±0.20	6.6±0.19	6.2±0.16	6.1±0.29
<i>Differences between groups according to the Scheffe criterion:</i> 0.043 (1.2 and 2.3)						
General level of legal awareness ($p < 0.001$)	6.0±0.22	5.6±0.16	5.2±0.16	6.2±0.10	5.8±0.13	5.5±0.24
<i>Differences between groups according to the Scheffe criterion:</i> <0.001 (1.3 and 2.1)						
Individual and personal characteristics						
Anxiety and depressive tendencies ($p < 0.001$)	4.8±0.27	5.2±0.15	5.9±0.21	4.44±0.14	5.1±0.15	6.1±0.29
<i>Differences between groups according to the Scheffe criterion:</i> 0.039 (1.1 and 1.3); 0.040 (1.1 and 2.3); 0.020 (1.2 and 2.1); <0.001 (1.3 and 2.1); <0.001 (2.1 and 2.3)						
Schizoid. autism ($p < 0.001$)	4.1±0.26	5.2±0.15	5.7±0.21	4.2±0.13	4.7±0.14	5.5±0.31
<i>Differences between groups according to the Scheffe criterion:</i> 0.021 (1.1 and 1.2); <0.001 (1.1 and 1.3); 0.012 (1.1 and 2.3); 0.003 (1.2 and 2.1); <0.001 (1.3 and 2.1); 0.002 (1.3 and 2.2); 0.004 (2.1 and 2.3)						
Psychasthenia or anxiety fixationrestrictive behavior ($p < 0.001$)	4.5±0.24	4.8±0.13	5.2±0.19	4.5±0.12	4.7±0.11	5.4±0.30
<i>Differences between groups according to the Scheffe criterion:</i> 0.005 (1.3 and 2.1)						
Social introversion ($p < 0.001$)	5.0±0.22	5.7±0.16	6.9±0.17	4.6±0.12	5.8±0.15	7.0±0.24
<i>Differences between groups according to the Scheffe criterion:</i> <0.001 (1.1 and 1.3); <0.001 (1.1 and 2.3); <0.001 (1.2 and 1.3); <0.001 (1.2 and 2.1); <0.001 (1.2 and 2.3); <0.001 (1.3 and 2.1); <0.001 (1.3 and 2.2); <0.001 (2.1 and 2.3); <0.001 (2.2 and 2.3)						

Согласно полученным результатам, для кандидатов с внутренней мотивацией и высоким уровнем волевых качеств (2.1) более развиты интеллектуальные свойства (по сравнению с другими группами). Общие умственные способности, невербальный и вербальный интеллект развиты на уровне выше среднего. Кандидаты данной группы характеризовались более выраженными эрудированностью и познавательной активностью, широким кругозором. Для них характерны меньшие тревожность, замкнутость и социальная интроверсия (среди представителей других групп). Правосознание развито на более высоком уровне (на уровне выше среднего во всех сферах).

Кандидаты с высокоразвитыми волевыми качествами и внешней мотивацией (1.1) характеризовались средним уровнем интеллектуальных способностей и вербального интеллекта, а невербальным интеллектом и познавательной активностью на уровне выше среднего, но ниже, чем у группы 2.1. Для данной группы кандидатов характерна низкая тревожность и замкнутость, умеренная способность к вытеснению факторов тревоги. Правосознание у них сформировано на среднем уровне, а в сфере правовых отношений — ниже среднего. Схожими особенностями отличались кандидаты со средним уровнем волевых качеств и внешней мотивацией (1.2), за исключением индивидуально-личностных свойств: им свойственна большая выраженность тревожности и пессимистичности, а также способности к вытеснению тревожных факторов. Относительно интеллектуальных свойств у этих кандидатов (1.2) больше выражена познавательная активность и выше невербальный интеллект, чем у представителей группы 1.1.

Кандидаты на службу в ОВД с уровнем развития волевых качеств ниже среднего и внешней мотивацией (1.3) имели самые низкие (по сравнению с другими группами) показатели интеллектуальных свойств: общее интеллектуальное развитие и вербальный интеллект выражены ниже среднего, а невербальный интеллект — на среднем уровне. Для кандидатов свойственны наиболее выраженные (но в пределах средних значений) тревожность, депрессивность и способность к вытеснению факторов тревоги по сравнению с другими группами. Правосознание кандидатов этой группы сформировано на среднем уровне (самые низкие значения среди других групп), при уровнях развития ниже среднего в правовой и деловой сферах.

Для кандидатов с внутренней мотивацией и средним уровнем волевых качеств (2.2) свойственны средняя выраженность умственных способностей, вербального интеллекта и познавательной активности, а невербального интеллекта — выше среднего. Для них характерны умеренные тревожность, замкнутость и фиксация на тревожных факторах. Правосознание кандидатов данной группы сформировано на среднем уровне (в правовой сфере — ниже среднего, в деловой сфере — на среднем уровне, в бытовой и гражданских сферах — выше среднего).

У кандидатов с уровнем развития волевых качеств ниже среднего и внутренней мотивацией (2.3) общие умственные способности развиты на уровне ниже среднего, но чуть выше, чем у представителей группы 1.3. При этом невербальный интеллект и познавательная активность представлены на уровне выше среднего, а вербальный интеллект — на среднем уровне. Им свойственна более выраженная тревожность, повышенная социальная интроверсия (самые высокие значения при сравнении с другими группами) и средняя выраженность замкнутости (вторые по уровню после группы 1.3). У кандидатов данной группы правосознание сформировано на среднем уровне (в гражданской сфере — выше среднего, в бытовой и деловой сферах — на среднем, а в правовой сфере — ниже среднего уровнях).

Полученные статистически значимые различия подтверждают нашу гипотезу о том, что кандидаты на службу в ОВД с различным сочетанием выраженности мотивационных и волевых качеств отличаются выраженностью интеллектуальных, гражданских и индивидуально-личностных качеств и свойств.

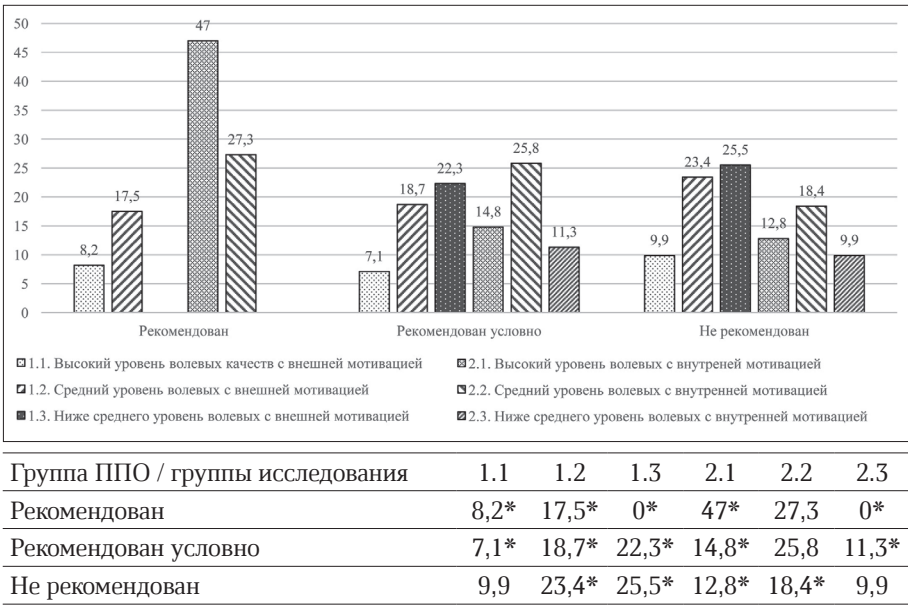
Для проверки второй гипотезы исследования с помощью χ^2 Пирсона для таблиц сопряженности установлены статистически значимые различия в распределении кандидатов на службу в ОВД шести выявленных групп по категориям ППП, которая была установлена на этапе ППО (Рисунок 4).

Установлено, что большая часть кандидатов, вошедших в категорию «рекомендован», имели внутреннюю мотивацию и высокоразвитые волевые качества (47%), а наименьшая часть рекомендованных к службе кандидатов характеризовались внешней мотивацией и высокоразвитыми волевыми качествами (8,2%). При этом в данную группу не вошли кандидаты с уровнем ниже среднего волевых качеств и внешней и внутренней мотивацией (1.3 и 2.3).

По результатам ППО в категорию «рекомендован условно» вошли кандидаты с внутренней мотивацией и средним уровнем волевых качеств (25,8%), а также с внешней мотивацией и уровнем ниже среднего волевых качеств (22,3%). Меньшая часть кандидатов категории «рекомендован условно» имели внешнюю мотивацию и высокоразвитые волевые качества (7,1%).

По результатам ППО, категорию «не рекомендован» составили кандидаты с внешней мотивацией и низким уровнем волевых качеств (25,5%), а также с внешней мотивацией и средним уровнем волевых качеств (23,4%). Меньше всего не рекомендованных для службы кандидатов имели внутреннюю мотивацию и низкий уровень волевых качеств (9,9%), а также внешнюю мотивацию и высокоразвитые волевые качества (9,9%).

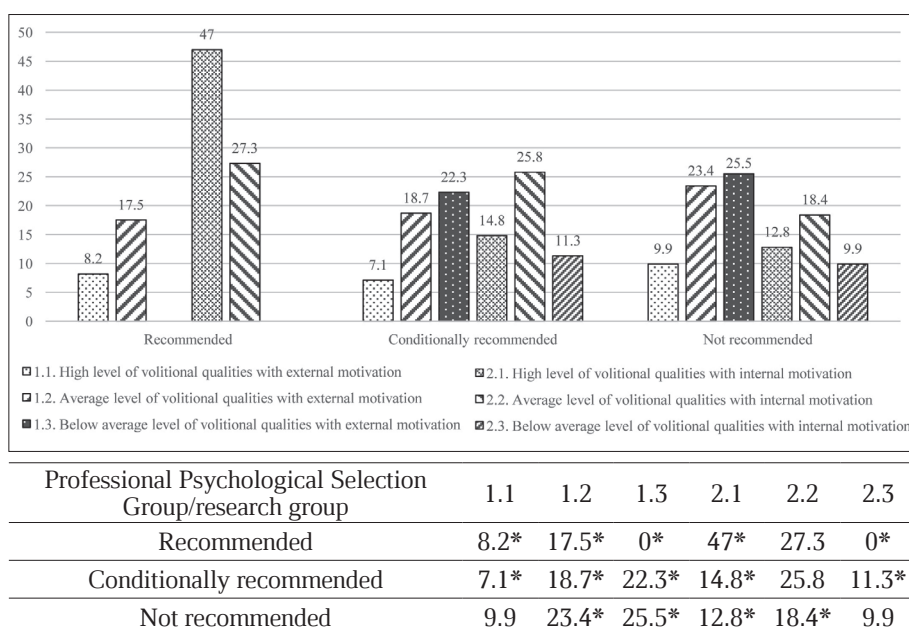
Полученные данные подтверждают гипотезу о том, что большая часть кандидатов на службу в ОВД, которым присвоена группа профессиональной психологической пригодности «рекомендован», имеют высокий уровень волевых качеств и внутреннюю мотивацию.



Примечание: $\chi^2 = 102,660$ при $p < 0,001$, * отмечены статистически значимые различия между группами, согласно угловому преобразованию Фишера.

Рисунок 4

Распределение кандидатов на службу в ОВД с различной выраженностью факторов мотивации и волевых качеств по категориям ППП (% от общей выборки, N = 634)



Note: $X^2 = 102.660$ at $p < 0.001$, statistically significant differences were noted between groups according to Fisher's angular transformation.

Figure 4

Distribution of candidates for police service with different levels of motivation factors and volitional qualities for professional psychological suitability categories (% of the total sample, N = 634)

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В результате исследования установлено, что кандидаты с выраженностью волевых качеств ниже среднего и внешней мотивацией отличались наибольшей тревожностью и наименьшей выраженностью гражданских и интеллектуальных качеств по сравнению с представителями других групп, что может усложнять их успешное выполнение служебных задач. О ключевой роли волевых качеств и мотивации сотрудников ОВД подчеркивалось также в работе Л.Ю. Нежкиной и И.В. Ярославцевой: сотрудники с высокоразвитыми личностными и деловыми качествами отличались высоким уровнями интеллектуального потенциала. Они легко адаптировались к новым условиям деятельности, обладали психологической готовностью к мобилизации в экстремальных условиях и более успешно выполняли служебные задачи (Нежкина, Ярославцева, 2018). И.И. Дубнякова определила, что группа высокомотивированных сотрудников ОВД характеризовалась более высокими адаптационными возможностями, более развитыми коммуникативными навыками, интеллектуальными качествами и меньшим проявлением симптомов эмоционального выгорания (Дубнякова, 2007). В исследовании Н.А. Гончаровой выявлен более высокий уровень волевых качеств у работающих сотрудников по сравнению с курсантами (Гончарова и др., 2023). Сотрудники с высокой и средней профессиональной успешностью отличаются более выраженными внутренними мотивами, а для сотрудников с низкой успешностью более значимы прагматические мотивы и личный престиж, преобладает внешняя мотивация (Лях, 2005).

Первая гипотеза исследования подтвердилась: кандидаты с высоким уровнем волевых качеств и внутренней мотиваций отличались более высокой выраженностью интеллектуальных и гражданских качеств при более низкой тревожности. Это также подтверждается в работе Л.Н. Никитиной: мотивация профессиональной деятельности способствует развитию необходимых ПВК и влияет на уровень развития гражданских качеств сотрудников, а также сопряжена с высокой нравственностью и законопослушностью (Никитина, 2020).

ВЫВОДЫ

На основании результатов двух двухэтапных кластерных анализов относительно факторов мотивации и волевых качеств все кандидаты на службу в ОВД классифицированы на шесть групп: 1) с высокими волевыми качествами и внешней мотивацией; 2) со средними волевыми качествами и внешней мотивацией; 3) с ниже среднего волевыми качествами и внешней мотивацией; 4) с высокими волевыми качествами и внутренней мотивацией; 5) со средними волевыми качествами и внутренней мотивацией; 6) с ниже среднего волевыми качествами и внутренней мотивацией. Установлены

статистически значимые различия в выраженности гражданских, интеллектуальных и индивидуально-личностных качеств у кандидатов шести групп.

Кандидаты на службу в ОВД с высоким уровнем волевых качеств и внутренней мотивацией характеризовались наиболее выраженными интеллектуальными и гражданскими качествами, средней выраженностью индивидуально-личностных качеств (наиболее низкими значениями тревожности и депрессивности по сравнению с другими группами).

Кандидатам на службу в ОВД с высоким уровнем волевых качеств и внешней мотивацией свойственны средний уровень интеллектуальных свойств, гражданских и индивидуально-личностных качеств. Схожие особенности выявлены у кандидатов со средним уровнем волевых качеств и внешней мотивацией, а также со средним уровнем волевых качеств и внутренней мотивацией.

Кандидаты с уровнем развития волевых качеств ниже среднего и внутренней мотивацией демонстрировали среднюю выраженность интеллектуальных свойств (более низкий показатель в сравнении с другими) и гражданских качеств, а их индивидуально-личностные черты были на уровне выше среднего, что выражалось в тревожности и депрессивности.

Кандидаты с уровнем развития волевых качеств ниже среднего и внешней мотивацией характеризовались наиболее низким уровнем интеллектуальных, гражданских качеств и наиболее выраженными депрессивностью и тревожностью по сравнению с другими группами, и требуют дополнительного психологического сопровождения на этапе адаптации к профессиональной деятельности.

Кандидаты на службу в ОВД разделены на шесть групп при соотнесении мотивационных характеристик и волевых качеств, которые статистически достоверно распределены по категориям ППП, установленной при прохождении ППО. 47% рекомендованных на службу в ОВД кандидатов имели внутреннюю мотивацию и высокоразвитые волевые качества. Большую часть категории «рекомендован условно» составили кандидаты групп с внутренней мотивацией и средним уровнем волевых качеств (25,8%), а также с внешней мотивацией и уровнем волевых качеств ниже среднего (22,3%). Категорию «не рекомендован» составили кандидаты с внешней мотивацией и низким уровнем волевых качеств (25,5%), а также с внешней мотивацией и средним уровнем волевых качеств (23,4%).

ОГРАНИЧЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Ограничением настоящего исследования является применение рекомендованных методик в ОВД тестирования для оценки личностных качеств кандидатов на службу. Материалы для исследования собраны в УМВД России по Архангельской области, в связи с чем результаты могут быть уточнены при проведении оценки в других регионах страны. Относительно гендерного состава, женщин с внутренней мотивацией было больше в обследованной выборке, чем мужчин.

В продолжение исследования планируется анализ успешности обучения в учебном центре ОВД молодых сотрудников с различным сочетанием факторов мотивации и волевых качеств, а также профессиональной эффективности работающих сотрудников ОВД выявленных групп.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ

Полученные результаты могут быть использованы ведомственными психологами в практике ППО кандидатов на службу в ОВД.

Полученные результаты исследования позволили разработать практические рекомендации по работе с вновь принятыми сотрудниками для повышения их профессиональной адаптации, разделив их на три подгруппы:

1. Для подгруппы I (кандидаты с низким уровнем волевых качеств и внешней мотивацией): мероприятия по развитию профессиональной мотивации, коррекция эмоционально-волевой сферы, обучение навыкам саморегуляции, развитие коммуникативных навыков, пропаганда гражданственности и патриотизма, а также антикоррупционное просвещение.
2. Для подгруппы II (кандидаты со средним уровнем волевых качеств и внешней мотивацией, а также с уровнем ниже среднего волевых и внутренней мотивацией): мероприятия по развитию стрессоустойчивости и обучение навыкам саморегуляции, развитие навыков делового общения.
3. Для подгруппы III (кандидатов с высоким уровнем волевых и внутренней мотивацией; высоким уровнем волевых и внешней мотивацией, а также со средним уровнем волевых и внутренней мотивацией): мониторинг удовлетворенности трудом, а также работа по профилактике профессиональных деструкций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Аникеева, Н.В., Паршутин, И.А. (2018). Исследование волевой сферы личности курсантов, обучающихся в образовательных организациях МВД России открытого и закрытого типов. *Психология и право*, 8(4), 142–154. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2018080413>

- Бугров, П.П. (2020). Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел. *Актуальные исследования*, 9(12), 111–116.
- Бычков, В.М., Калашников, К.П., Бычков, М.В. (2020). Значимость волевых качеств и их зависимость от навыков физической подготовки в профессиональной деятельности сотрудника полиции, связанной с применением физической силы для пресечения противоправных посягательств правонарушителя. *Вестник экономической безопасности*, (6), 284–287. <https://doi.org/10.24411/2414-3995-2020-10401>
- Васильева, И.В., Чумаков, М.В. (2023). Волевые качества и копинг-стратегии личности у сотрудников полиции. *Прикладная психология и педагогика*, (1), 84–95. <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2023-8-1-84-95>
- Васькина, Ю.Д. (2023). Развитие психологической устойчивости к профессиональным трудностям служебной деятельности сотрудников-выпускников образовательных организаций МВД России: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Москва.
- Гончарова, Н.А., Душкин, А.С., Коноплева, И.Н., Пряхина, М.В. (2023). Особенности эмоционально-волевой устойчивости сотрудников полиции на различных этапах профессиогенеза. *Психология и право*, 13(1), 51–63. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2023130104>
- Гончарова, Н.А., Попинако, Е.А. (2020). Анализ доминирующих состояний личности в прогнозе адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. *Прикладная юридическая психология*, (2), 41–50. [https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.2\(51\).041-050](https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.2(51).041-050)
- Гричанов, А.С., Морозов, В.А., Федулов, Б.А. (2019). Формирование нравственно-волевых качеств сотрудников полиции в образовательных организациях МВД России. *Психопедагогика в правоохранительных органах*, 24(3), 263–268. <https://doi.org/10.24411/1999-6241-2019-13003>
- Дубнякова, А.И. (2007). Современные исследования мотивации сотрудников органов внутренних дел. *Психопедагогика в правоохранительных органах*, (2), 19–21.
- Жаданова, Ж.В. (2010). Тренинг как метод коррекции волевых качеств у сотрудников органов внутренних дел: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Санкт-Петербург.
- Кожевина, А.П. (2019). Взаимосвязь трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников МВД. *Baikal Research Journal*, 10(4). [https://doi.org/10.17150/2411-6262.2019.10\(4\).4](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2019.10(4).4)
- Корнеева, 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>
- Лях, С.В. (2005). Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел МВД России: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Санкт-Петербург.
- Мальцева, Т.В. (2023). Психологические особенности удовлетворенности трудом руководителей Органов Внутренних Дел Российской Федерации. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*, (3), 250–257. <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2023-3-250-257>
- Мартиросова, Н.В., Корнеева, Я.А., Корнеева, А.В. (2023). Особенности личных и деловых качеств сотрудников ОВД, уволившихся на первом году службы. *Психология и право*, 13(2), 30–48. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2023130203>
- 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. <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2022-7-4-261-268>
- Нежкина, Л.Ю., Ярославцева, И.В. (2018). Диагностика личностных и деловых качеств сотрудника органов внутренних дел: технология, содержание, результаты. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*, 77(1), 214–220.
- Никитина, Л.Н. (2020). Мотивационно-ценностная сторона личности как основа формирования имиджа сотрудников органов внутренних дел. *Вестник Самарского юридического института*, (1(37)), 117–123.
- Реуцкая, И.Е., Белоусов, А.Д. (2022). Изучение мотивации кандидатов для поступления на службу и сотрудников, изъявивших желание на прохождение службы в конкретных подразделениях системы МВД России. *Прикладная психология и педагогика*, (2), 71–82. <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2022-7-2-71-82>
- Родин, В.Ф., Лысова, В.А. (2022). Особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел. *Вестник Московского университета МВД России*, (3), 376–379. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2022-3-376-379>
- Стрельникова, Ю.Ю., Гончарова, Н.А. (2023). Психологические особенности профессиональной востребованности и мотивации сотрудников полиции. *Психология и право*, 13(1), 27–39. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2023130102>
- Тихонова, Е.А. (2020). Факторы профессиональной деятельности, обуславливающие снижение психологических ресурсов сотрудников органов внутренних дел. *Прикладная психология и педагогика*, (2), 155–164. <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2020-155-164>
- Федотова, Е.Э., Корнеева, Я.А., Арефина, М.С., Мартиросова, Н.В. (2023). Профессионально важные качества сотрудников ОВД с различной результативностью и исполнителями разных направлений служебной деятельности. *Психология и психотехника*, (2), 56–77. <https://doi.org/10.7256/2454-0722.2023.2.40461>
- 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*, 21(6), 702–716. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1772782>
- Kohlström, K. (2022). Professional development in the Swedish police organization: Police officers' learning pathways. *Human Resource Development Quarterly*, 33(4), 339–359. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21450>
- 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, 100358. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2019.100358>
- Nela, A. (2024). Application of psychological testing in the selection of police candidates: a prospective study. In Conference: State Police on the 80th anniversary of the liberation of the homeland, achievements and challenges. (pp. 248–258). Tiranë: Akademia e Sigurisë Publ.
- Songze, Z., Mingshen, X., Yuhao, W., (2024). Influences on police self-efficacy: public service motivation, job burnout, and organizational support. *Current Psychology*, 43, 30531–30542. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06545-w>
- Wendell, C.W. (2022). An exploration of deterrent and motivating factors for entry into policing in Jamaica. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38, 426–436. <https://doi.org/10.1007/s11896-022-09530-w>

REFERENCES

- Anikeeva, N.V., Parshutin, I.A. (2018). The study of volitional sphere of the personality of cadets, students in the educational organizations of the Ministry of internal Affairs of Russia open and closed types. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 8(4), 142–154. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/psylaw.2018080413>
- Bugrov, P.P. (2020). Psychological features of professional motivation of employees of internal affairs bodies. *Aktual'nye issledovaniya = Current Research*, 9(12), 111–116. (In Russ.)
- Bychkov, V.M., Kalashnikov, K.P., Bychkov, M.V. (2020). The significance of strong will qualities and their dependence on physical training skills in the professional activity of a police officer related to the use of physical force to prevent illegal encroachments of the offender. *Vestnik ekonomicheskoi bezopasnosti = Bulletin of Economic Security*, (6), 284–287. (In Russ.). <https://doi.org/10.24411/2414-3995-2020-10401>
- 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*, 21(6), 702–716. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1772782>
- Dubnyakova, A.I. (2007). Modern research on motivation of employees of Internal Affairs Bodies. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh = Psychopedagogy in Law Enforcement*, (2), 19–21. (In Russ.)
- Fedotova, E.E., Korneeva, Ya.A., Arefina, M.S., Martirosova, N.V. (2023). Professionally important qualities of police officers with different performance levels and carrying out different areas of official activity. *Psikhologiya i psikhotehnika = Psychology and Psychotechnics*, (2), 56–77. (In Russ.). <https://doi.org/10.7256/2454-0722.2023.2.40461>
- Goncharova, N.A., Dushkin, A.S., Konopleva, I.N., Pryakhina, M.V. (2023). Features of emotional and volitional stability of police officers at various stages of occupational genesis. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 13(1), 51–63. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/psylaw.2023130104>
- Goncharova, N.A., Popinako, E.A. (2020). Analysis of dominant personality states in the forecast of adaptation to professional activities of employees of Internal Affairs Bodies. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya = Applied Legal Psychology*, (2), 41–50. (In Russ.). [https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.2\(51\).041-050](https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.2(51).041-050)
- Grichanov, A.S., Morozov, V.A., Fedulov, B.A. (2019). Formation of moral volitional qualities of police officers at the Russian Ministry of Internal Affairs' educational organizations. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh = Psychopedagogics in Law Enforcement*, 24(3), 263–268. (In Russ.). <https://doi.org/10.24411/1999-6241-2019-13003>
- Kohlström, K. (2022). Professional development in the Swedish police organization: Police officers' learning pathways. *Human Resource Development Quarterly*, 33(4), 339–359. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21450>
- 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. (In Russ.). <https://doi.org/10.11621/LPJ-24-24>
- Kozhevina, A.P. (2019). Interrelation of labor motivation and adaptation potential of Interior Ministry Members. *Baikal Research Journal*, 10(4). (In Russ.). [https://doi.org/10.17150/2411-6262.2019.10\(4\).4](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2019.10(4).4)
- Lyakh, S.V. (2005). Psychological features of professional motivation of employees of the internal affairs bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Autoref. Diss. Cand. Sci. (Psychol.). Saint Petersburg. (In Russ.)
- Maltseva, T.V. (2023). Psychological features of job satisfaction with the heads of internal affairs bodies of the Russian Federation. *Vestnik Sankt-Petersburgskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of the Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, (3(99)), 250–257. (In Russ.). <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2023-3-250-257>
- Martirosova, N.V., Korneeva, Ya.A., Korneeva, A.V. (2023). The personal and business qualities features of police officers who quit in the first year of professional activity. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 13(2), 30–48. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/psylaw.2023130203>
- Mastracci, S.H., Adams, I.T. (2019). It is not depersonalization, It is emotional labor: examining surface acting and use-of-force with evidence from the US. *International Journal of Law Crime and Justice*, 61, 100358. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2019.100358>
- Meteliev, 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. *Prikladnaya psikhologiya i pedagogika = Applied Psychology and Pedagogy*, 7(4), 261–268. (In Russ.). <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2022-7-4-261-268>
- Nela, A. (2024). Application of psychological testing in the selection of police candidates: a prospective study. In Conference: State Police on the 80th anniversary of the liberation of the homeland, achievements and challenges. (pp. 248–258). Tiranë: Akademia e Sigurisë Publ.
- 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-Petersburgskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 77(1), 214–220. (In Russ.)
- Nikitina, L.N. (2020). The motivational-value side of the personality as the basis for the image formation of employees of internal affairs. *Vestnik Samarskogo yuridicheskogo instituta = Bulletin of the Samara Law Institute*, 1(37), 117–123. (In Russ.)
- Reutskaya, I.E., Belousov, A.D. (2022). Study of motivation of candidates for admission to service and employees who expressed a desire to serve in specific units of the Ministry of Internal Affairs of Russia. *Prikladnaya psikhologiya i pedagogika = Applied Psychology and Pedagogy*, (2), 71–82. (In Russ.). <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2022-7-2-71-82>
- Rodin, V.F., Lysova, V.A. (2022). Features of professional motivation of employees of internal affairs bodies. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, (3), 376–379. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2022-3-376-379>
- Songze, Z., Mingshen, X., Yuhao, W. (2024). Influences on police self-efficacy: public service motivation, job burnout, and organizational support. *Current Psychology*, 43, 30531–30542. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06545-w>

- Strelnikova, Yu.Yu., Goncharova, N.A. (2023). Psychological features of professional demand and motivation of law-enforcement officers. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 13(1), 27–39. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/psylaw.2023130102>
- Tikhonova, E.A. (2020). Factors of professional activity that cause a decrease in the psychological resources of employees of internal affairs bodies. *Prikladnaya psikhologiya i pedagogika = Applied Psychology and Pedagogy*, (2), 155–164. (In Russ.). <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2020-155-164>
- Vasil'eva, I.V., Chumakov, M.V. (2023). Volitional qualities and coping strategies of the personality of police officers. *Prikladnaya psikhologiya i pedagogika = Applied Psychology and Pedagogy*, (1), 84–95. (In Russ.). <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2023-8-1-84-95>
- Vas'kina, Yu.D. (2023). Development of psychological resistance to professional difficulties of service activities of employees-graduates of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Autoref. Diss. Cand. Sci. (Psychol.). Moscow. (In Russ.)
- Wendell, C.W. (2022). An exploration of deterrent and motivating factors for entry into policing in Jamaica. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38, 426–436. <https://doi.org/10.1007/s11896-022-09530-w>
- Zhadanova, Zh.V. (2010). Training as a method of correcting volitional qualities in employees of internal affairs agencies. Autoref. Diss. Cand. Sci. (Psychol.). Saint Petersburg. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Марина Сергеевна
ВенцкUTE**

Marina S. Ventskute

Старший преподаватель кафедры психологии Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова, Архангельск, Российская Федерация, m.arefina@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5449-5895>

Senior Lecturer at the Department of Psychology, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russian Federation, m.arefina@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5449-5895>



**Яна Александровна
Корнеева**

Yana A. Korneeva

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

Dr. Sci. (Psychol.), Associate Professor, 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>



**Наталья Вениаминовна
Мартирoсова**

Natalia V. Martirosova

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

Cand. Sci. (Psychol.), Senior Psychologist of 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; Associate Professor at the Department of Psychology, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov University, Arkhangelsk, Russian Federation, martirosova2012@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5201-0209>

Поступила 26.11.2024. Получена после доработки
19.03.2025. Принята в печать 28.07.2025.

Received 26.11.2024. Revised
19.03.2025. Accepted 28.07.2025.