

DOI: <http://dx.doi.org/10.31089/1026-9428-2020-60-7-443-449>

УДК 616–056.11

© Коллектив авторов, 2020

Носс И.Н., Булыгина В.Г., Лысенко Н.Е.

Профильные акцентуации характера в личностно-профессиональной диагностике сотрудников правоохранительных органов

ФГБУ «Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и наркологии им. В.П. Сербского» Минздрава России, Кропоткинский пер., 23, Москва, Россия, 119034

Введение. Для повышения эффективности работы персонала государственных органов актуальной задачей является оптимизация методов донаемной оценки кандидатов. В практике профессиональной диагностики кадров акцентуации характера обычно становятся противопоказаниями к приему на работу. Однако имеются научные данные о том, что акцентуации характера могут, напротив, способствовать позитивному развитию личности. В исследовании была принята научная гипотеза о том, что определенные характерологические особенности являются необходимыми для эффективного осуществления разных видов профессиональной деятельности.

Цель исследования — выделение «профильных акцентуаций характера» у эффективных сотрудников различных подразделений правоохранительных органов, позитивно влияющих на выполнение той или иной профессиональной деятельности.

Материалы и методы. В выборку вошли 5237 сотрудников правоохранительных органов из 24-х регионов России. Из них были отобраны 1653 эффективных сотрудника, которые имели акцентуации характера. Респонденты относились к различным подразделениям по виду выполняемой ими деятельности: аналитико-юридическая, коммуникативно-информационная, инспекторско-коммуникативная, транспортно-инспекторская и экспертно-аналитическая деятельность. Для выявления акцентуаций применялся Миннесотский многопрофильный личностный опросник (Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д., 2011).

Результаты. Установлено, что профиль акцентуаций характера различается в зависимости от уровня эффективности сотрудника и его профессиональных обязанностей. Личностный профиль эффективных сотрудников, выполняющих аналитико-юридическую деятельность, характеризуется повышением по шкалам мужских или женских черт, гипомании и социальной интроверсии ($p \leq 0,05$). В личностном профиле эффективных сотрудников, выполняющих коммуникативно-информационную деятельность, значимыми являются переменные ипохондрии, истерии, психастении и интроверсии ($p \leq 0,05$). Личностный профиль эффективных сотрудников, выполняющих инспекторско-коммуникативную деятельность, отличается снижением по шкалам ипохондрии, психопатии, психастении и шизоидности ($p \leq 0,05$). Личностный профиль эффективных сотрудников, выполняющих транспортно-инспекторскую деятельность, характеризуется снижением по шкалам депрессии, психастении и гипомании ($p \leq 0,05$). Личностный профиль эффективных сотрудников, осуществляющих экспертно-аналитическую деятельность, характеризуется снижением переменных ипохондрии, психопатии, психастении, шизоидности, интроверсии ($p \leq 0,05$).

Выводы. Результаты исследования подтверждают, что с помощью применения технологии прогноза профессиональной эффективности на основе учета личностного профиля соискателя можно оптимизировать профессиональную деятельность людей, повысить качество их самореализации и вовлеченности.

Ключевые слова: профессиональный отбор; акцентуация характера; клинический подход; личностно-профессиональная спецификация; профильная акцентуация характера

Для цитирования: Носс И.Н., Булыгина В.Г., Лысенко Н.Е. Профильные акцентуации характера в личностно-профессиональной диагностике сотрудников правоохранительных органов. *Мед. труда и пром. экол.* 2020; 60(7). <http://dx.doi.org/10.31089/1026-9428-2020-60-7-443-449>

Для корреспонденции: Лысенко Надежда Евгеньевна, науч. сотр. лаб. психогигиены и психопрофилактики ФГБУ «Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и наркологии им. В.П. Сербского» Минздрава России, канд. псих. наук. E-mail: nlisenko@yandex.ru

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Дата поступления: 24.04.2020 / Дата принятия к печати: 02.06.2020 / Дата публикации: 22.07.2020

Igor N. Noss, Vera G. Bulygina, Nadezhda E. Lysenko

Profile character accentuations in personal and professional diagnostics of law enforcement officers

V. Serbsky National Medical Research Centre for Psychiatry and Narcology, 23, Kropotkinsky lane, Moscow, Russia, 119034

Introduction. In order to improve the efficiency of the staff of state bodies, an urgent task is to optimize the methods of pre-hire evaluation of candidates. In the practice of professional diagnostics of personnel, character accentuations usually become contraindications to employment. However, there is scientific evidence that character accentuations can, on the contrary, contribute to positive personal development. The study adopted a scientific hypothesis that certain characterological features are necessary for the effective implementation of various types of professional activities.

The aim of the study is to identify "profile character accentuations" in effective employees of various law enforcement agencies that have a positive impact on the performance of a particular professional activity.

Materials and methods. The sample included 5,237 law enforcement officers from 24 regions of Russia. Among them, 1,653 effective employees were selected, which had character accentuations. The respondents belonged to different divisions according to the type of activity they perform: analytical and legal, communication and information, inspection and communication, transport and inspection, and expert and analytical activities. The MMPI method was used to identify accentuations (Berezin F.B., Miroshnikov M.P., Sokolova E.D., 2011).

Results. It is established that the profile of character accentuations differs depending on the level of efficiency of the employee and his professional duties. The personal profile of effective employees performing analytical and legal activities is characterized by an increase in the scales of male or female traits, hypomania and social introversion ($p < 0.05$). In the personal profile of effective employees who perform communication and information activities, the variables of hypochondria, hysteria, psychasthenia and introversion are significant ($p < 0.05$). The personal profile of effective employees performing inspection and communication activities is characterized by a decrease in the scales of hypochondria, psychopathy, psychasthenia and schizoidy ($p < 0.05$). The personal profile of effective employees performing transport inspection activities is characterized by a decrease in the scales of depression, psychasthenia and hypomania ($p < 0.05$). The personal profile of effective employees engaged in expert and analytical activities is characterized by a decrease in the variables of hypochondria, psychopathy, psychasthenia, schizoidism, and introversion ($p < 0.05$).

Conclusions. The results of the study confirm that using the technology of forecasting professional performance based on the personal profile of the applicant, it is possible to optimize the professional activities of people, improve the quality of their self-realization and involvement.

Keywords: professional selection; character accentuation; clinical approach; personal and professional specification; profile character accentuation

For citation: Noss I.N., Bulygina V.G., Lysenko N.E. Profile character accentuations in personal and professional diagnostics of law enforcement officers. *Med. truda i prom. ekol.* 2020; 60(7). <http://dx.doi.org/10.31089/1026-9428-2020-60-7-443-449>

For correspondence: Nadezhda E. Lysenko, scientific researcher of mental hygiene and psychoprophylaxis laboratory of V. Serbsky National Medical Research Centre for Psychiatry and Narcology, Cand. of Sci. (Psych.). E-mail: nlisenko@yandex.ru

Funding. The study had no funding.

Conflict of interests. The authors declare no conflict of interests.

ORCIDs: Noss I.N. 0000-0003-4474-7053, Bulygina V.G. 0000-0001-5584-1251, Lysenko N.E. 0000-0002-6081-0043

Received: 24.04.2020 / Accepted: 02.06.2020 / Published: 22.07.2020

Введение. Кадровая политика в настоящий период приобретает статус важнейшей области государственного строительства, так как «люди, занимающие положения, которым они не соответствуют, могут «успешно» разрушить общество, но не могут создать ничего ценного» [1]. Поэтому поиск путей комплектования эффективного персонала государственных органов становится приоритетной стратегической задачей. Государство ищет пути ее решения, прежде всего, посредством активации обучающихся и конкурсno-развивающих мероприятий и программ («Лидеры России», «Учитель будущего» и пр.), которые, однако, многими критикуются [2]. Одним из способов повышения кадрового потенциала государственных органов является оптимизация системы профотбора кандидатов на конкретные специальности [3–6].

Профессиональная диагностика персонала направлена на выделение конститутивных психологических факторов предрасположенности к выполнению определенной деятельности. Для оценки индивидуальных особенностей, соотносящихся с требованиями профессиональной деятельности, эффективно совмещать типологическую и клиническую парадигмы исследования. Их объединение позволяет группировать людей на основе специфических, профессионально значимых и чрезмерно усиленных личностных особенностей, представляющих собой крайние варианты психической нормы, т. е. выделить так называемые «профильные акцентуации характера», позитивно или негативно влияющие на выполнение той или иной профессиональной деятельности [7].

Актуальность исследований акцентуаций характера в оценке личностно-профессиональной спецификации определяется не только необходимостью создания алгоритмов оценки соответствия соискателя требованиям профессио-

нальной деятельности, но и важностью повышения точности диагностики психической патологии у соискателя [8,9].

В современных исследованиях отмечается неоднозначность понятия «акцентуация характера». В трудах психиатров она рассматривается, с одной стороны, как пограничное нервное расстройство («латентная психопатия»), при котором характерологическая черта выходит за границу нормы и проявляется в редких патологических реакциях, с другой — в качестве предпатологического, крайнего пункта личностной нормы, обладающего тенденцией к переходу в патологическое состояние [10,11].

В психологии акцентуация характера понимается, во-первых, как predisposition — выраженная, «генерализованная черта характера», личностная «предрасположенность»; во-вторых, как «стилевая особенность репрезентации личности»; в-третьих, как выраженная особенность личности, значимая для достижения высоких результатов деятельности^{1,2} [12–13].

Результаты исследований свидетельствуют о том, что акцентуацию характера составляют не только наследственные, конституционально-психотипологические, но и средовые факторы. В психологической литературе преимущественно делается акцент на негативном влиянии акцентуаций характера на поведение и профессиональную реализацию человека. Считается, что акцентуация характер способствует профессиональному выгоранию, личностным деструкциям, аддиктивным и отклоняющимся формам

¹ Бородин Т.И. Предрасположенность как психологическое условие личностно-профессиональной диагностики государственных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Московский государственный областной университет. М.; 2019.

² Акмеология: Учебное пособие. Деркач А., Зазыкин В. ред. СПб: Питер; 2003.

поведения. Поэтому в практике донормальной диагностики кадров акцентуации характера обычно становятся противопоказаниями к приему на работу, особенно на государственную службу [14,15]. Однако в небольшом количестве исследований было показано, что при высоком самоконтроле акцентуации характера могут, напротив, способствовать позитивному развитию личности. В определенных условиях деятельности выраженность черт может явиться профессионально важным качеством (системой качеств, профилем), способствующим профессиональным достижениям специалиста [16].

Цель исследования — выделение «профильных акцентуаций характера» у эффективных сотрудников различных подразделений правоохранительных органов, позитивно влияющих на выполнение той или иной профессиональной деятельности.

Материалы и методы. Обследованы 5237 сотрудников правоохранительных органов из 24-х регионов России, проходившие службу в аналитико-юридических (АЮД), коммуникативно-информационных (КИД), инспекторско-коммуникативных (ИКД), транспортно-инспекторских (ТИД) и экспертно-аналитических (ЭАД) подразделениях. Обследуемые относились к группе эффективных или неэффективных сотрудников на основании применения руководителями отделов метода полярных оценок, который включал среди прочих анализ участия в экстремальных служебных ситуациях. У 1653 человек, включенных в исследование, имелись акцентуации характера. Все обследованные лица осматривались лично авторами статьи. Данные профессиональных групп по половозрастным характеристикам и количеству лиц с акцентуациями характера представлены в таблице 1.

Основной методологией исследования является клинический подход [17], предполагающий посредством из-

учения поведения и результативности деятельности акцентуированных личностей выявить профиль черт профессионально эффективного персонала. В исследовании была принята научная гипотеза о том, что определенные характерологические особенности являются необходимыми для эффективного осуществления разных видов профессиональной деятельности.

Применялся «лоскутный план» квазиэкспериментального исследования (по Д. Кэмпбеллу), позволяющий сравнивать данные, полученные в разное время на различных выборках [18]. Для выявления акцентуированных черт использовался Миннесотский многопрофильный личностный опросник (ММИЛ) [19], который включает клинические шкалы: ипохондрии (ИП), депрессии (ДЕ), истерии (ИС), психопатии (ПП), выраженности мужских или женских черт (МЖ), параноидности (ПЯ), психастении (ПА), шизоидности (ШИ), гипомании (МА) и социальной интроверсии (ИН). Для статистической обработки применялись методы одномерной описательной и многомерной статистики пакета SPSS 20.0: параметрическая оценка различия средних (t-критерий Стьюдента для независимых групп), кластерный анализ, дисперсионный анализ, сравнительный графический анализ.

Результаты и обсуждение. Анализ количественно-содержательной характеристики выраженных личностных черт показал, что по доли акцентуаций характера в общем количестве обследованных сотрудников профессиональные группы (подразделения правоохранительных органов) сопоставимы между собой. Количество лиц с акцентуацией характера в объеме эффективных и неэффективных сотрудников достоверно не отличается.

Сравнение результатов опросника ММИЛ, полученных на выборках акцентуированных личностей и нормативных сотрудников, привело к выводу об идентичности их профи-

Таблица 1 / Table 1

Распределение обследуемых по количеству, половозрастным характеристикам и наличию акцентуаций характера в разных профессиональных группах по виду деятельности

Distribution of subjects by number, gender and age characteristics and presence of character accentuations in different professional groups by type of activity

Группа	Показатель										
	Общее количество обследованных сотрудников	Средний возраст обследованных сотрудников	Доля мужчин в общей выборке, %	Количество обследованных сотрудников с акцентуацией характера	Средний возраст обследованных сотрудников с акцентуацией характера	Доля лиц с акцентуацией характера в общей выборке обследованных сотрудников, %	Доля мужчин с акцентуацией характера в общей выборке, %	Доля мужчин с акцентуацией характера среди эффективных акцентуантов, %	Доля мужчин с акцентуацией характера среди неэффективных акцентуантов, %	Доля лиц с акцентуацией характера в общей выборке эффективных сотрудников, %	Доля лиц с акцентуацией характера в общей выборке неэффективных сотрудников, %
АЮД	811	28,8	31	307	28,6	37,9	8,4	21,4	23,1	38,4	37,1
КИД	587	28,7	89,1	215	28,4	36,6	29,8	78,6	84,5	33,2	41,2
ИКД	2244	28,7	87,5	661	28,6	29,5	23,3	78,4	79,6	27,4	32,2
ТИД	1227	28,7	86	377	28,5	30,7	24,9	89,8	88,8	29,2	32,2
ЭАД	368	29,4	79	93	29,4	25,3	17,1	62,1	77,1	24,7	25,7
Обобщенные данные	5237	28,9	74,5	1653	28,7	32	20,7	66,1	70,6	30,6	33,7

Примечание (здесь и в рис. 1, табл. 2): АЮД — аналитико-юридическая деятельность, КИД — коммуникативно-информационная, ИКД — инспекторско-коммуникативная, ТИД — транспортно-инспекторская, ЭАД — экспертно-аналитическая.

Note (here and in fig. 1, table 2): ALA — analytical and legal activities, CI — communication and information, IC — inspection and communication, TI — transport and inspection, EA — expert and analytical.

лей ($R_{xy}=0,64-0,75$; $p\leq 0,01$) при некотором преобладании амплитуд показателей обследуемых с акцентуациями.

Выявлено, что показатели ММИЛ эффективных и неэффективных сотрудников разных профессиональных групп статистически достоверно различаются. Причем эти отличия имеют дифференцирующий признак, то есть по сочетанию типов акцентуаций характера эффективные и неэффективные сотрудники составляют разные кластеры (рис. 1, 2).

В качестве основного объекта исследования были отобраны эффективные сотрудники. Показатели шкал ММИЛ практически у всех групп профессиональной деятельности статистически значимо различаются. Особенно это наблюдается у сотрудников, выполняющих коммуникативно-информационную деятельность (КИД) (табл. 2).

Анализ специфически выраженных показателей шкал ММИЛ на выборках лиц с акцентуациями характера в разных профессиональных группах позволил выявить «профильные акцентуации», и, соответственно «специфические личностные профили» сотрудников. В основу анализа было положено: 1) описание общего личностного профиля эффективных сотрудников и 2) исследование позиций «профиля», отличающих эффективных и неэффективных специалистов:

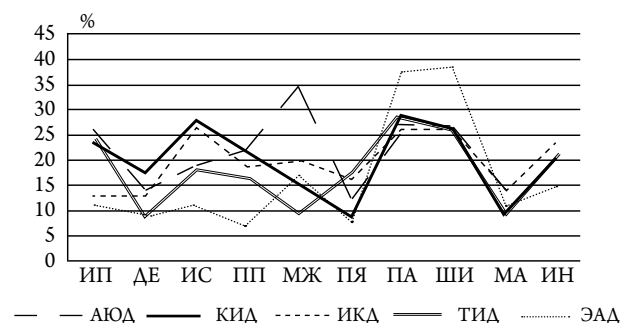


Рис. 1. Соотношение показателей ММИЛ эффективных сотрудников разных профессиональных групп, %

Fig. 1. The Ratio of MMPI indicators of effective employees of different professional groups, %

Примечание (здесь и в рис. 2–7, табл. 2): ось абсцисс: шкалы опросника ММИЛ — ипохондрии (ИП), депрессии (ДЕ), истерии (ИС), психопатии (ПП), мужских или женских черт (МЖ), параноидности (ПЯ), психастении (ПА), шизоидности (ШИ), гипомании (МА), интроверсии (ИН); ось ординат: % обследуемых, имеющих акцентуации характера.

Note: (here and in fig. 2–7, table 2): Abscissus axis: scales of the MMPI questionnaire — hypochondria (H), depression (D), hysteria (H), psychopathy (PP), male or female traits (MF), paranoia (P), psychasthenia (P), schizoidness (SCH), hypomania (HM), introversion (IV); ordinate axis: % of subjects with character accentuations.

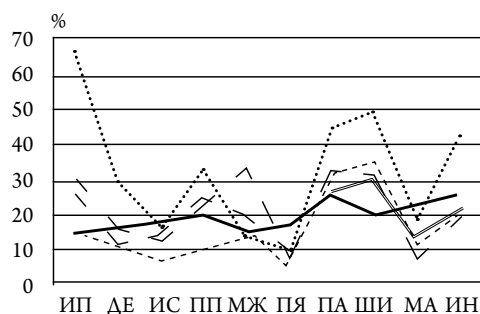


Рис. 2. Соотношение показателей ММИЛ неэффективных сотрудников разных профессиональных групп, %

Fig. 2. The ratio of MMPI indicators of inefficient employees of different professional groups, %

1. Личностный профиль эффективных сотрудников, выполняющих аналитико-юридическую деятельность (группа АЮД), отличается от профиля неэффективных сотрудников группы АЮД повышением по переменным мужских или женских черт (+МЖ), гипомании (+МА) и социальной интроверсии (+ИН) ($p\leq 0,05$) (рис. 3).

Несмотря на преобладание женщин (69%) в профессиональной группе обследуемых, выполняющих аналитико-юридическую деятельность (АЮД), отмечается высокое среднее значение по шкале выраженности мужских и женских черт (МЖ). Личность с таким профилем характеризуется качествами доминантности, независимости и самостоятельности. Эффективным сотрудникам этой профессиональной группы свойственны высокий самоконтроль, ориентация на установление приемлемых взаимоотношений, стремление к стабильности своего положения, структурирование деятельности, а также избегание изменений ситуации. Повышенное значение шкалы гипомании (МА) в этой группе свидетельствует о несколько завышенной самооценке, легкости в принятии решений, преобладании беспечности, высокой мотивации достижения, поверхностности общения, недостаточной

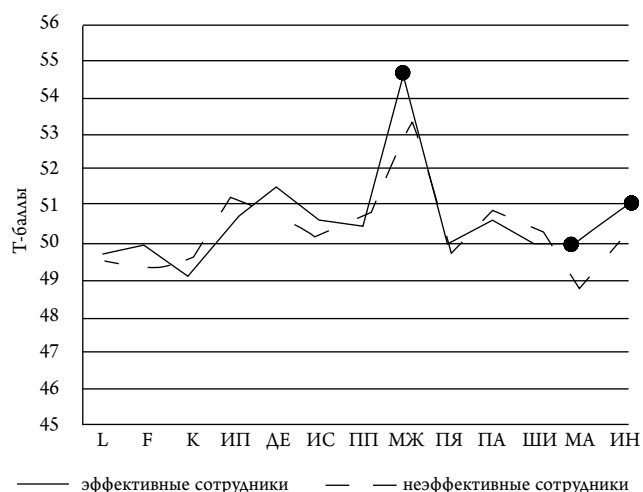


Рис. 3. Соотношение показателей ММИЛ эффективных и неэффективных сотрудников АЮД.

Fig. 3. The ratio of MMPI indicators of effective and ineffective employees of ALA.

Примечание (здесь и в рис. 4–7): ось ординат — показатели ММИЛ в Т-баллах

Note (here and in fin 4–7): ordinate axis — MMPI indicators in t-points.

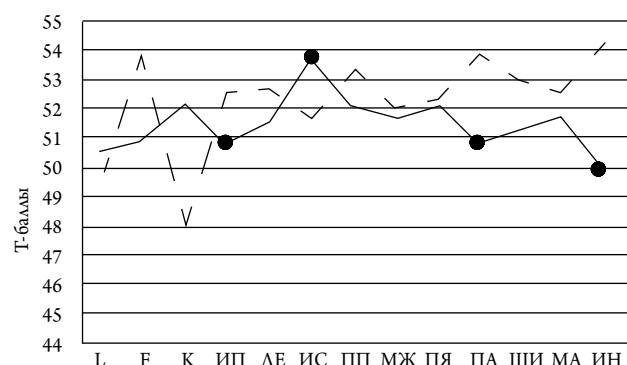


Рис. 4. Соотношение показателей ММИЛ эффективных и неэффективных сотрудников КИД

Fig. 4. The ratio of MMPI indicators of effective and ineffective CIA employees

настойчивости при профессиональном законопослушании в деловой сфере.

Сочетание стеничности и некоторой беспечности, обнаруженные при анализе пиков МЖ и МА, уравновешиваются интроверсивными тенденциями (ИН): обращенностью в собственные переживания, аналитичностью, желанием уйти от тесных социальных контактов и от проблем, появлением креативных решений на фоне стремления к материальному благополучию.

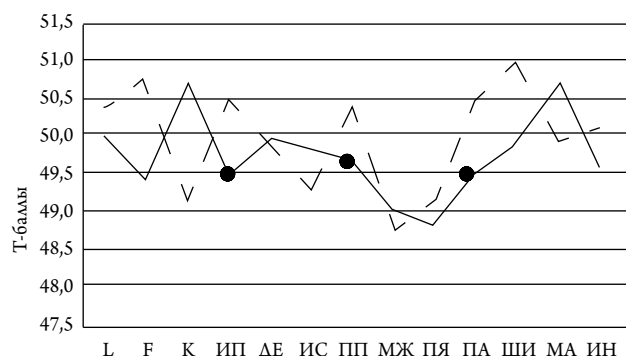


Рис. 5. Соотношение показателей ММИА эффективных и неэффективных сотрудников ИКД

Fig. 5. The ratio of MMPI indicators of effective and ineffective inspector-communicative activity employees.

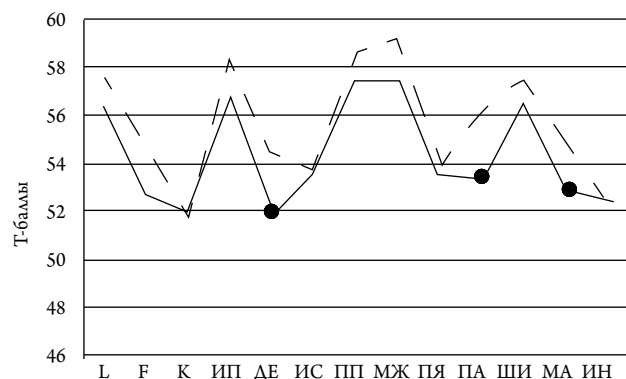


Рис. 6. Соотношение показателей ММИА эффективных и неэффективных сотрудников ТИД

Fig. 6. The ratio of MMPI indicators of effective and ineffective transport and inspection activities employees

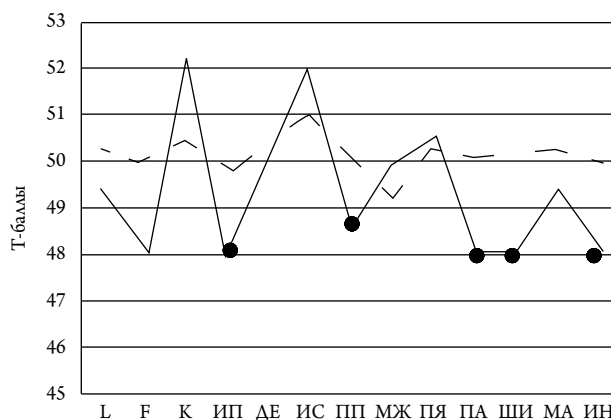


Рис. 7. Соотношение показателей ММИА эффективных и неэффективных сотрудников ЭАД

Fig. 7. The ratio of MMPI indicators of effective and ineffective expert and analytical employees

2. Личностный профиль эффективных сотрудников, выполняющих коммуникативно-информационную деятельность (КИД), достоверно отличается от профиля неэффективных сотрудников этой же группы по переменным ипохондрии (-ИП), истерии (+ИС), психастении (-ПА), интроверсии (-ИН) ($p \leq 0,05$) (рис. 4).

Профиль характеризует в целом противоречивый активно-ненормативный тип личности с повышенной демонстративностью, эмоциональностью и импульсивностью поступков. Понижение невротического сверхконтроля (-ИП) определяет проблемы с нормативным поведением и общением, проявляются активная самореализация и некоторая контролируемая агрессивность, спонтанное принятие на себя ответственности, демонстративность и импульсивность, наблюдаются пессимистические тенденции на фоне сниженных тревожности (-ПА) и самоаналитичности (-ИН), а также стремление к понятности, простоте и стандартности заданий, действий и поступков.

Профиль дополнен повышением по шкале истерии, который связан с желанием показать себя (+ИС), демонстрацией яркости своих эмоциональных проявлений, некоторой их поверхностностью, неустойчивостью самооценки под влиянием группы, импульсивностью действий на фоне переживаний за результаты дела, рациональности

Таблица 2 / Table 2

Показатели уровня значимости различий значений шкал ММИА у эффективных сотрудников (по t-критерию Стьюдента; $p \leq 0,05$)

Indicators of the significance level of differences in MMPI scale values in effective employees (according to the student's t-criterion; $p < 0.05$)

Шкала	ИП ¹	ДЕ	ИС	ПП	МЖ	ПЯ	ПА	ШИ	МА	ИН
АЮД-КИД	0,00	0,00	0,00	0,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
АЮД-ИКД	0,04	0,89	0,75	0,01	0,00	0,95	0,03	0,00	0,03	0,37
АЮД-ТИД	0,82	0,32	0,46	0,15	0,00	0,10	0,67	0,24	0,25	0,19
АЮД-ЭАД	0,31	0,51	0,21	0,34	0,00	0,88	0,47	0,66	0,01	0,96
КИД-ИКД	0,00	0,00	0,00	0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
КИД-ТИД	0,00	0,00	0,00	0,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
КИД-ЭАД	0,00	0,00	0,00	0,29	0,00	0,00	0,00	0,06	0,00	0,00
ИКД-ТИД	0,07	0,21	0,58	0,23	0,14	0,06	0,08	0,11	0,43	0,60
ИКД-ЭАД	0,02	0,44	0,24	0,00	0,89	0,90	0,03	0,02	0,00	0,51
ТИД-ЭАД	0,25	0,99	0,45	0,05	0,26	0,28	0,33	0,22	0,00	0,31

своих поступков, снижением волевого контроля и логики в рассуждениях.

Лица с выделенным личностным профилем стремятся к маскировке и удержанию личностной тревоги за счет не-принужденности поведения и поверхностности общения (-ПА), им свойственно снижение ответственности при принятии решений, желание доминировать в социальных контактах (-ИН), стремление к спокойной стандартизированной работе в комфортной обстановке при достойном материальном вознаграждении.

3. Личностный профиль эффективных сотрудников, выполняющих инспекторско-коммуникативную деятельность (ИКД), достоверно отличается от профиля неэффективных сотрудников по переменным ипохондрии, психопатии, психастении и шизоидности (-ИП, -ПП, -ПА, -ШИ) ($p \leq 0,05$) (рис. 5).

Характерологический портрет эффективных сотрудников, выполняющих инспекторско-коммуникативную деятельность (ИКД), проявляется как снижение невротического сверхконтроля (-ИП) и пунктуальности (-ПЯ). Им свойственны оптимизм (+МА), волевая депривация, снижение настойчивости и уровня готовности к действию, мотивации к самосовершенствованию, интереса к труду, стремление к материальному вознаграждению. Наблюдается понижение импульсивности поведения (-ПП) по сравнению с неэффективными сотрудниками, проявление депрессивных тенденций в сочетании с понижением педантичности, аналитичности и оригинальности поступков. Представителям этой группы свойственны подавляемая личностная тревожность (-ПА), снижение уровня самоконтроля и настойчивости, особенно в ситуациях неопределенности. Стандартность, нормативность поступков (-ШИ), поиск оптимальных, стабильных и комфортных условий работы сочетаются со снижением общего интереса к труду.

4. Личностный профиль эффективных сотрудников, выполняющих транспортно-инспекторскую деятельность (ТИД), отличается снижением по шкалам депрессии, психастении и гипомании (-ДЕ, -ПА, -МА) ($p \leq 0,05$) (рис. 6).

Профиль характеризуется в целом как невротический, импульсивно-оригинальный тип. С одной стороны, проявляются тенденции невротического сверхконтроля и особенности поступков, с другой — психопатическая, импульсивная картина поведения.

В группе эффективных сотрудников в меньшей степени проявляются пессимистические тенденции (-ДЕ), чем в группе неэффективных. Отмечаются маскируемые признаки личностной тревоги (-ПА), снижение волевых контролирующих факторов, точности мыслительных операций, а также — блокировка стремления к достижениям на фоне импульсивности и оригинальности поступков. Наблюдается недостаток оптимизма (-МА), контроль межличностных связей и отношений.

5. Личностный профиль эффективных сотрудников, осуществляющих экспертно-аналитическую деятельность (ЭАД), характеризуется снижением переменных ипохондрии, психопатии, психастении, шизоидности, интроверсии (-ИП, -ПП, -ПА, -ШИ, -ИН) ($p \leq 0,05$) (рис. 7).

Данный профиль характеризуется в целом как маскируемый (+К) истероидно-педантичный тип с понижением невротизации, импульсивности, тревожности, оригинальности и интроверсии.

У эффективных сотрудников этой группы наблюдается снижение невротического сверхконтроля (-ИП), которое приводит к демонстрации своих обособленных статусных достоинств, снижение волевого контро-

ля, нормативности поступков и демонстративный уход от признания и материального вознаграждения. Также отмечается стремление к позитивной коммуникации, тревожность, оригинальность поступков, эгоцентризм, личностная независимость и нешаблонный стиль поведения на фоне стремления к стабильности при демонстрируемой (защитной) неудовлетворенности работой и циничности взглядов на жизнь.

Заключение. Анализ полученных эмпирических данных, отражающих реальное соотношение типов личности в виде «личностных профилей», позволит прогнозировать наличие личностно-профессиональной и поведенческой спецификации, т. е. появляется возможность путем сопоставления индивидуальной типологии личности с некими эталонными «профилями», разработать технологию прогноза профессиональной эффективности людей.

Для выявления эталонного профессионального «профиля» личности был применен клинический метод анализа акцентуаций характера, который позволил выделить «профильные акцентуации», способствующие более яркому проявлению личности профессионала.

Анализ типологии акцентуаций по видам трудовой активности показал, что эффективные и неэффективные сотрудники с признаками акцентуированных черт характера имеют отличия. У всех эффективных сотрудников с акцентуациями заметны признаки оригинально-тревожного типа. Практически то же наблюдается у неэффективных работников. Картина типологии акцентуированных личностей, выполняющих АЮД и ИКД, полностью идентична. Однако у представителей других профессиональных групп наблюдаются различия. У эффективных сотрудников, осуществляющих КИ, доминируют признаки демонстративности, а у неэффективных — интроверсии, рефлексии. У неэффективных сотрудников, которые выполняют ТИД и ЭАД, проявляются черты невротического самоконтроля. У эффективных сотрудников, осуществляющих ЭАД, доминирует демонстративность.

Таким образом, на репрезентативной выборке испытуемых получены модели «личностных профилей» специалистов пяти видов деятельности сотрудников правоохранительных органов. Показано, что «профильные акцентуации», имеющие специфическую конфигурацию, могут обеспечивать эффективность труда в границах того или иного вида деятельности у сотрудников правоохранительных органов. В исследовании экспериментально подтверждено, что клинический метод эффективен в оценке личностно-профессиональной предрасположенности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сорокин П.А. Социальная и культурная мобильность. В кн.: Согомонов А.Ю. ред. Человек. Цивилизация, Общество. М.: Политиздат; 1992.
2. Морозова В. «Плюсов ноль, минусов — вагон». Что думают предприниматели о конкурсе «Лидеры России». <https://ekb.dk.ru/news/plyusov-nol-minusov-vagon-chto-dumayut-predprinimateli-o-konkurse-lidery-rossii-237099380>.
3. Актуальные проблемы совершенствования деятельности подразделений психологической работы органов внутренних дел Российской Федерации. Х.М. Алиев и др.: Кубышко В.А. ред. До-модедово: ВИПК МВД России; 2015.
4. Крук В.М. Психодиагностическая оценка надежности сотрудника. М.: ЮНИТИ-ДАНА; 2017.
5. Глушко А.Н., Елбаев Ю.А., Тренин В.Г.. Современный профессиональный психологический отбор на военную службу по контракту. М.: ВАГШ ВС РФ; 2019.

6. Психологическое обеспечение профессионального отбора и личностной надежности персонала. Жириновский В.В. ред. М.: ИМИ; 2016.
7. Россолимо Г.И. Психологические профили. Метод количественного исследования психологических процессов в нормальном и патологическом состояниях. Ч. 1. Методика. СПб: тип. М.А. Александрова; 1910.
8. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. СПб: Питер; 2001.
9. Cronbach I.J., Gleser G.C. *Psychological tests and personnel decisions*. Urbana: Univer of Illinois Press; 1965.
10. Ганнушкин П.Б. Клиника психопатий. Их статистика, динамика, систематика. М.: Медицина; 1964: 116–252.
11. Леонгард К. Акцентуированные личности. Ростов н/Д.: Феникс; 1997.
12. Олпорт Г. Становление личности. В кн.: Леонтьев Д. А. ред. *Избранные труды*. М.: Смысл; 2002.
13. Анастаси А. Дифференциальная психология. Индивидуальные и групповые различия в поведении. М.: Апрель Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс; 2001.
14. Стешич Е.С. Акцентуации характера и преступное поведение (по данным исследования личности виновных в умышленном и неосторожном лишении жизни). *Психопедagogика в правоохранительных органах*. 2018; 1(72): 29–35.
15. Робинсон А. Психология в отборе персонала. СПб: Питер; 2003.
16. Климов Е.А. Психология профессионала. Психологи Отчества. М.: Воронеж: НПО «МОДЭК»; 1996.
17. Зейгарник Б.В. Патопсихология. М.: Изд-во МГУ; 1986.
18. Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социально-психологических и прикладных исследованиях. СПб: Социально-психологический центр; 1996.
19. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д. Методика многостороннего исследования личности (структура, основы интерпретации, некоторые области применения). 3-е изд. М.: «Консультант плюс — новые технологии»; 2011.
3. Actual problems of improving the activities of units of the psychological work of the internal affairs bodies of the Russian Federation. H.M. Aliyev et al.: Kubyshko V.L. ed. Domodedovo: VIPK MVD Rossii; 2015 (in Russian).
4. Kruk V.M. Psychodiagnostic assessment of employee reliability. M.: YuNITI-DANA; 2017 (in Russian).
5. Glushko A.N., Elbaev Yu.A., Trenin V.G. *Modern professional psychological selection for military service under a contract*. M.: VAGSh VS RF; 2019 (in Russian).
6. Psychological support for professional selection and personal reliability of staff. Zhirinovskiy V.V. ed. M.: IMTs; 2016 (in Russian).
7. Rossolimo G.I. *Psychological profiles. A method of quantitative research of psychological processes in normal and pathological conditions. Part 1. Methodology*. SPb.: tip. M.A. Aleksandrova; 1910 (in Russian).
8. Anastazi A., Urbina S. *Psychological testing*. SPb.: Piter; 2001 (in Russian).
9. Cronbach I.J., Gleser G.C. *Psychological tests and personnel decisions*. Urbana: Univer of Illinois Press. 1965.
10. Gannushkin P.B. *Clinic of psychopathy. Their statistics, dynamics, systematics*. M.: Meditsina; 1964 (in Russian).
11. Leongard K. *Accented personalities*. Rostov-on-Don.: Feniks; 1997 (in Russian).
12. Olport G. *Becoming a Person*. In: Leontiev D.A. Ed. *Selected Works*: Trans. from English. M.: Smysl; 2002. (in Russian).
13. Anastazi A. *Differential psychology. Individual and group differences in behavior*. M.: Aprel' Press, Izd-vo EKSMO-Press; 2001 (in Russian).
14. Steshich E.S. *Accentuation of character and criminal behavior (according to a study of the identity of perpetrators of intentional and reckless deprivation of life)*. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*. 2018; 1(72): 29–35 (in Russian).
15. Robinson A. *Psychology in the selection of personnel*. SPb.: Piter; 2003 (in Russian).
16. Klimov E.A. *The psychology of a professional. Psychologists of the Fatherland*. M.: Voronezh: NPO «MODEK»; 1996 (in Russian).
17. Zeygarnik B.V. *Pathopsychology*. M.: Izd-vo MGU; 1986 (in Russian).
18. Kempbell D. *Models of experiments in socio-psychological and applied research*. SPb.: Sotsial'no-psikhologicheskiiy tsentr; 1996 (in Russian).
19. Berezin F.B., Miroshnikov M.P., Sokolova E.D. *The methodology of multilateral personality research (structure, principles of interpretation, some areas of application)*. 3-e izd. M.: «Konsul'tant plus — novye tekhnologii»; 2011 (in Russian).

REFERENCES

1. Sorokin P.A. Social and cultural mobility. In: Sogomonov A.Yu. Ed. *Man. Civilization, Society*. M.: Politizdat; 1992 (in Russian).
2. Morozova V. "The pluses are zero, the minuses are the wagon." What do entrepreneurs think about the Leaders of Russia contest. Available at: <https://ekb.dk.ru/news/plyusov-nol-minusov-vagon-cto-dumayut-predprinimateli-o-konkurse-lidery-rossii-237099380> (Data obrashcheniya: 04.04.2020) (in Russian)