

Научная статья

УДК 159.923.5 ББК 88.8

<https://doi.org/10.24412/2658-638X-2025-4-31-36>

EDN: <https://elibrary.ru/toygf>

NION: 2018-0077-4/25-656

MOSURED: 77/27-024-2025-04-855

Область науки: 5. Социальные и гуманитарные науки

Группа научных специальностей: 5.3. Психология

Шифр научной специальности: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Психологическая модель успешности сотрудников органов внутренних дел, действующих в особых условиях

Владимир Николаевич Батищев¹, Вадим Арнольдович Кочнев²

^{1,2} Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, Москва, Россия

¹ batishevvladimir@mail.ru

² kvadar@mail.ru

Аннотация. Исследуется успешность служебной деятельности сотрудников уголовного розыска органов внутренних дел в особых условиях. Представлены результаты эмпирического исследования изучаемой проблемы, в рамках которого посредством методов математического моделирования разработаны структурная модель «успешного» сотрудника, математические модели успешности реализации сотрудниками профессионально важных качеств и оперативно-служебных функций.

Ключевые слова: сотрудник органов внутренних дел; особые условия деятельности; успешность профессиональной деятельности; профессионально важные качества; профессиональные функции; психологическая модель; математическое моделирование; факторный анализ; регрессионный анализ; прогноз профессиональной пригодности

Для цитирования: Батищев В. Н., Кочнев В. А. Психологическая модель успешности сотрудников органов внутренних дел, действующих в особых условиях // Психология и педагогика служебной деятельности. 2025. № 4. С. 31–36. <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2025-4-31-36>. EDN: TOYGFU.

Original article

A psychological model of the success of internal affairs officers working in special conditions

Vladimir N. Batishchev¹, Vadim A. Kochnev²

^{1,2} Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot', Moscow, Russia

¹ batishevvladimir@mail.ru

² kvadar@mail.ru

Abstract. The success of the official activities of criminal investigation officers of internal affairs agencies under special conditions is studied. The results of the empirical study of the problem under study are presented, in which, through the methods of mathematical modeling, a structural model of a «successful» employee, mathematical models of the success of the implementation of professionally important qualities and operational and service functions by employees are developed.

Keywords: employee of the internal affairs bodies; special working conditions; success in professional activity; professionally important qualities; professional functions; psychological model; mathematical modeling; factor analysis; regression analysis; prediction of professional suitability

For citation: Batishchev V. N., Kochnev V. A. A psychological model of the success of internal affairs officers working in special conditions. Psychology and pedagogy of service activity. 2025;(4):31–36. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2025-4-31-36>. EDN: TOYGFU.

Введение. В современных условиях, когда Вооруженные Силы Российской Федерации и подразделения других силовых структур проводят специальную военную операцию (далее – СВО), крайне необходимо больше уделять внимание не только тщательному анализу

служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД) в особых условиях, но и их все-сторонней и в частности – психологической подготовке к действиям в этих условиях. Психологический отбор и последующая подготовка сотрудников уголовного

розыска предполагает проведение комплекса мероприятий, методов и форм их обучения, нацеленных на формирование профессионально-личностных качеств у сотрудников к действиям в особых условиях. Проблема профессионально-психологического отбора сотрудников в целом и последующей подготовки их к работе в особых условиях всегда была актуальна, но с началом СВО эта проблема обострилась.

Для обывателя с помощью средств массовой информации создается образ физически подготовленного, умного и благородного полицейского. На телевизионных каналах идет прокат как минимум восьми художественных фильмов и сериалов о профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов: сотрудников полиции, работников прокуратуры и следственного комитета. До конца 2025 года готовится к выпуску еще как минимум пять подобных сериалов, например, «Спасатель», «Ронин», «Два капитана», «Разящий луч», «Свободный брак», в которых раскрываются профессионально-личностные качества главных героев. Попробуем при помощи психологической науки разобраться: какими в действительности профессионально-личностными качествами должен обладать сотрудник уголовного розыска, действующий в особых условиях.

Очевидно, что психолог, осуществляя психологическую работу, не может повлиять на объективно действующие факторы и параметры ситуации, но он может способствовать формированию высокоэффективной профессиональной подготовленности и надежности, оптимальной социально-психологической адаптации сотрудника к деятельности в особых условиях, успешному преодолению возможных отрицательных психологических последствий. Для этого психологу необходимо уметь четко определять типы личности сотрудников ОВД с целью оптимизации их профессиональной деятельности с учетом сохранения психического здоровья.

Профессиональный психологический отбор, экстремальная профессионально-психологическая подготовка и психологическое сопровождение служебной деятельности сотрудников ОВД – важнейшие направления поддержания качественного уровня и профессиональной компетентности личного состава. При глубинном изучении личности сотрудников, которые должны выполнять оперативно-служебные функции в особых условиях, выясняется, что все они обладают совершенно разными качествами и уровнем их развития, а это предполагает необходимость дифференцированного использования сотрудников руководством в процессе их служебной деятельности в особых условиях.

Профессиональная деятельность в экстремальных условиях предполагает многоуровневую систему психологических и физиологических требований к сотрудникам. В связи с этим при отборе сотрудников к действиям в особых условиях можно выделить следующие основные профессионально важные группы качеств сотрудников: физиологические особенности (состояние сердечно-сосудистой системы, особенности высшей нервной деятельности и др.); особенности высших

психических функций (внимание, память, восприятие, мышление); характерологические черты; мотивационно-ценностные особенности [1]. По мнению авторов, это обобщенные характеристики, не достаточно исчерпывающие, и поэтому не могут быть использованы психологами и руководителями подразделений МВД в отборе сотрудников ОВД. А это обуславливает необходимость выделить набор конкретных требований к личности сотрудников.

В связи с вышесказанным, по нашему мнению, необходимо дополнительное исследование с последующим анализом личности сотрудников уголовного розыска, действующих в особых условиях. Было проведено «...анкетирование психологов органов внутренних дел Российской Федерации по вопросам психологической работы с сотрудниками ОВД, выполнявшими (и выполняющими) служебные обязанности в особых условиях, а также с членами их семей. По результатам опроса выявлено, что... лишь 5 % опрошенных психологов имеют опыт оказания экстренной психологической помощи сотрудникам в ходе выполнения ими оперативно-служебных задач в особых условиях» [6].

Теоретические основы исследования. По мнению М. Р. Сулейманова, в широком смысле понятие «эффективность» характеризует «приспособленность системы к достижению поставленной перед ней задачи» [5]. В процессе выполнения психодиагностических методик моделируются элементы мыслительной деятельности сотрудника ОВД. Причем кандидат на службу испытывает эмоциональное напряжение во время решения заданий теста, что можно условно сравнить с деятельностью в особых условиях. Как отмечает автор, эффективность деятельности сотрудника включает в себя ряд характеристик [5]:

- 1) *продуктивность* – выражается в количественных и качественных результатах деятельности;
- 2) *скорость* – отражает быстроту, четкость и организованность действий;
- 3) *темп деятельности* – определяет соотношение «энергичных» участков и спадов в деятельности сотрудников в течение фиксируемого периода времени;
- 4) *полнота* – зависит от объема реализованных действий, необходимых для успешного выполнения деятельности;
- 5) *стабильность* – отражает успешность выполнения деятельности сотрудников в течение длительного периода времени.

Анализ результатов, полученных с помощью психодиагностических методик, позволяющих диагностировать познавательные способности, свидетельствуют, что некоторые показатели идентичны, такие, как: продуктивность, скорость, точность, эффективность. Таким образом, в процессе экспериментального исследования можно допустить, что параметры прохождения психодиагностического исследования (эмоциональное напряжение, дефицит времени, эффект новизны, сложные задания и т. д.) позволяют моделировать и прогнозировать служебную деятельность сотрудников в особых условиях.

Организация исследования и методы исследования

Цель исследования: посредством эмпирического исследования, основанного на методе логико-математического моделирования, разработать модель личности успешного сотрудника уголовного розыска, действующего в особых условиях, и определить индивидуально-личностные характеристики и ПВК сотрудников, обуславливающие их успешность.

Гипотезы исследования: 1) предполагается, что в особых условиях могут успешно функционировать сотрудники уголовного розыска только соответствующих типов личности, обладающих определенным сочетанием познавательных способностей, компонентами мотивационной сферы и эмоционально-волевыми качествами; 2) прогноз успешности служебной деятельности сотрудника уголовного розыска в особых условиях зависит от выбранных психологом критериев: индивидуально-личностных характеристик сотрудников и их ПВК.

Методы исследования. В рамках психодиагностического обследования респондентов применялись: метод экспертной оценки, психодиагностическое тестирование (были использованы психодиагностические методики, рекомендованные Главным управлением МВД России по работе с личным составом). В ходе математической обработки данных применялся метод логико-математического моделирования [2], посредством использования кластерного, факторного и множественного регрессионного видов математического анализа. *Кластерный анализ* позволил с высокой степенью достоверности ($p \leq 0,000$) разделить респондентов на 3 группы и выделить среди них группу сотрудников, успешно выполняющих служебные обязанности в особых условиях. *Факторный анализ* применялся с целью создания математической модели личности успешного сотрудника уголовного розыска, действующего в особых условиях (факторы образованы индивидуально-личностными характеристиками и ПВК сотрудников). С помощью *регрессионного анализа* была получена модель индивидуально-личностных характеристик и ПВК сотрудников, обуславливающих успешность их профессиональной деятельности в особых условиях.

Математико-статистический анализ данных осуществлялся с помощью статистического пакета SPSS-21. Выбранный уровень значимости при расчетах $p \leq 0,05$.

Выборка. В исследовании приняли участие сотрудники отряда особого назначения¹ ($n = 55$). По аналогии с другими подразделениями силовых структур можно утверждать, что в подобные подразделения существует жесткий отбор и попасть служить в них не просто, а служить не просто «...трудно, а очень трудно» [4]. Кандидаты на службу проходят серьезный профессиональный психологический и конкурсный отбор, по результатам которого в подразделение зачисляют 1-2 сотрудников из 30 кандидатов. Прежде всего, отбор производится

из спортсменов, отслуживших в армии и имеющих высшее образование. Как установлено в системе МВД России, кандидаты на службу проходят профессиональный психологический отбор, включающий исследование их личностных и деловых качеств при помощи психодиагностических методик [3].

Этапы исследования. На первом этапе сотрудники заполнили батарею психодиагностических методик. Каждый из респондентов был оценен его непосредственным руководителем по успешности профессиональной деятельности. Авторами были использованы два блока показателей успешности оперативно-служебной деятельности (в качестве внешнего критерия): профессионально-важные качества (далее – ПВК); профессиональные функции. С одной стороны, при помощи анкеты «профессиональные качества личности», оценивались ПВК сотрудников: познавательные способности на основе знаний документов, регламентирующих деятельность; способности к накоплению и обновлению профессионального опыта; степень реализации опыта на занимаемой должности и его творческому применению.

Для оценки экспертами с помощью анкеты «профессиональные функции» авторами были конкретизированы функции оперативно-служебной деятельности сотрудника уголовного розыска: знание особенностей организации розыска различных категорий подозреваемых (обвиняемых) в совершении преступлений; соблюдение порядка оформления и использования полученных в процессе проведения оперативно-розыскных мероприятий, сведений и соблюдение сроков и порядка исполнения документов; владение правовыми основами, тактикой и методикой применения специальных сил, средств и методов добывания информации, тактикой выявления и раскрытия преступлений, опроса свидетелей и подозреваемых; способность располагать к себе людей, вызывать у них чувство доверия, находить целесообразную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника (доверительные отношения); следование внутренним коллективным нормам и правилам, внутригрупповой культуре; неподкупность и преданность служебному долгу, антикоррупционная устойчивость, строгое соблюдение законности.

Экспертная оценка ПВК сотрудников является самой ответственной и трудной для психолога. Предполагается, что у руководителя существует отличное, зачастую субъективное, отношение к сотруднику, например, «хороший специалист», но «плохой человек» и наоборот. Такое биполярное отношение в системе начальник-подчиненный очень тяжело отметить в координатах какой-либо измерительной шкалы. Кроме того, реальные оценки руководителя могут вообще не зависеть от личности сотрудника, так как оценка выполняется формально, «для галочки».

Результаты исследования и их обсуждение. С помощью кластерного анализа все сотрудники исследуемого подразделения были разделены на 3 группы, среди которых была выделена группа «успешных» со-

¹ Данные о сотруднике, кандидатах и наименовании подразделения не разглашаются по этическим соображениям и предъявляются в обобщенном виде.

трудников ($n = 55$). Далее в математической обработке использовались только данные группы «успешных» сотрудников.

С помощью факторного анализа была получена математическая (факторная) модель, содержащая факторы, образованные индивидуально-личностными характеристиками и ПВК «успешных» сотрудников. Дисперсия вращения при создании факторной модели составила 98 %, что показывает высокую степень соответствия рассчитанной модели теоретической [2]. Факторная модель после вращения переменных (метод вращения «Варимакс») включает в себя 8 факторов, заслуживающих тщательного анализа. При описании ниже факторных матриц после названия каждой переменной через запятую указаны их факторные веса.

Фактор 1. *«Интеллектуальность»*. Сотрудники данной группы имеют быстроту мыслительной деятельности (0,947), хорошие базовые школьные и университетские знания (0,686), достаточные вербальные умственные способности (0,645). Возможно, с точки зрения руководителей, наличие академического интеллекта «мешает» беспрекословно подчиняться, потому что сотрудники данного типа личности рационализируют отданные им распоряжения и обсуждают логичность полученных приказов. Несмотря на эффективность их работы в особых условиях, у руководителей они могут вызывать негативные оценки.

Фактор 2. *«Оптимистичность»*. Для «успешных» сотрудников характерны следующие черты: выраженность маскулинных черт личности (0,873), излишняя откровенность и эмоциональность (-0,674), открытость и контактность, принятие групповых норм и оптимизм (0,512), низкий уровень тревожности и отсутствие угрозы опасности, стремление к преодолению трудностей. Для сохранения положительного отношения к себе эти сотрудники могут лгать (0,395). У своих руководителей сотрудники данной группы получили невысокие оценки, по всей видимости, потому, что они отдают приоритет взаимоотношениям в коллективе, что иногда мешает делу. Однако они готовы ради товарищей идти на риск и отдать свою жизнь.

Фактор 3. *«Коммуникабельность»* объясняет то, что «успешные» сотрудники способны лучше других правильно интерпретировать приказы от командиров и передавать их смысл другим членам группы (0,946). Причем, скорость их мыслительной деятельности имеет неприятие с позиции руководства (-0,593), так как в особых условиях нужно выполнять приказы, а не критиковать их адекватность. Эти сотрудники негативно относятся к «поверхностным» знакомствам (-0,440) и нацелены на длительные и глубокие дружеские отношения. За успехи и неудачи, действия и поступки возлагают ответственность на себя (0,457).

Фактор 4. *«Альтруистичность»*. Сотрудники отдают предпочтение точности (0,935) и эффективности (0,882) переработки информации с опорой на полученный багаж знаний из различных источников и природный интеллект (0,524). Данный тип личности негативно

относится к работе в необычных условиях при отсутствии бытового комфорта (-0,574), но на службе его удерживает осознание собственной полезности, значимости и интересная работа (0,869). В данной группе выделяется подтип, характеризующийся быстротой переработкой информации (0,634), предпочтением в службе разнообразия и перемен (0,867), так как не может работать по строгим правилам и алгоритмам (-0,700). Также следует выделить безразличие к признанию своих заслуг и наград (-0,719), поэтому не зависят от мнения старшего начальника.

Фактор 5. *«Ответственность»* свидетельствует о наличии у сотрудников таких черт характера, как волевой самоконтроль (0,951), самообладание (0,872), настойчивость (0,812). Сотрудник берет на себя ответственность в поддержании межличностных отношений с коллегами (0,719) и со своими близкими людьми (0,774). Приоритетные семейные ценности у сотрудников данной группы иногда воспринимаются руководством негативно.

Фактор 6. *«Стремление к карьерному росту»*. Одним из приоритетов для «успешных» сотрудников выступает стремление к власти (0,712), личным достижениям (0,708), самосовершенствованию (0,544). Для получения вышестоящих должностей сотрудники проявляют нестандартность поведения и креативность (0,560). Ради профессиональных достижений они готовы отказаться от получения высокого денежного вознаграждения (-0,672).

Фактор 7. *«Скрытность-одиночество»*. Для данных сотрудников характерно избегание налаживания доверительных отношений с коллегами (-0,691), отсутствие желания делиться своими личными переживаниями (0,829), так как не желают или опасаются показать свою «слабость» (0,565). По сравнению с другими коллегами «успешные» сотрудники адекватно заботятся о сохранении своего здоровья и жизни (0,527).

Фактор 8. *«Влюбленность в свою профессию»*. Сотрудники исследуемой группы раз и навсегда выбрали опасную профессию, так как не могут себя реализовать в гражданской жизни (-0,835). Такие «фанаты» своего дела не склонны к глубинному самокопанию и самоанализу (0,646). Однако удовлетворение они получают от осознания того, что их достижения зависят только от них (0,732), поэтому работа в особых условиях им нравится и становится успешной.

Как мы отмечали ранее, психологу ОВД необходимы надежные критерии, при помощи которых он смог бы прогнозировать степень успешности кандидата на службу или действующего сотрудника (в случае перевода с другой должности на службу в подразделение). С этой целью был проведен множественный регрессионный анализ и рассчитаны две математические модели, позволяющие прогнозировать успешность сотрудника, обусловленную двумя факторами, которые выступают в нашем исследовании как внешние критерии: фактором «индивидуально-личностные характеристики» и фактором «качество выполнения служебных функций».

Модель 1. «Успешности реализации профессионально важных качеств сотрудников, обусловленной их индивидуально-личностными характеристиками»:

$$\text{Успешность (пвк)} = 6,17 + 0,286(X1) - 0,182(X2) - 0,108(X3) - 0,096(X4) - 0,094(X5) - 0,055(X6) - 0,053(X7) - 0,052(X8),$$

где: 1) ПВК – профессионально важные качества (как внешний критерий); 2) факторы, обуславливающие успешность: X1 – интернальность общая; X2 – готовность к деятельности; X3 – аутизация; X4 – скорость выполнения методики на интеллект; X5 – правовое сознание; X6 – точность определения понятий; X7 – стремление к достижениям; X8 – мотивация взаимоотношений; число 6,17 – коэффициент свободного члена регрессионного уравнения (положительное значение свободного члена регрессионного уравнения, рассчитанного на высоком уровне значимости ($\alpha \leq 0,000$)). Невысокое значение числа 6,17 свидетельствует о: 1) достоверности и логичности полученной регрессионной модели; 2) том, что исследователям удалось учесть практически все основные детерминанты успешности [2].

Анализ регрессионной модели 1 позволяет сделать следующий вывод: «успешные» сотрудники, исходя из своих личностных качеств, готовы к выполнению поставленной задачи строго в соответствии с приказом руководства, безошибочно понимают приказы и команды, стремятся любыми способами способствовать или лично выполнить поставленную задачу, брать на себя ответственность за исход выполнения боевых задач, уметь работать в команде и поддерживать хорошие отношения в коллективе (команде), быстро перерабатывать поступающую информацию, но в то же время работать в рамках правового поля.

Модель 2. «Успешности реализации оперативно-служебных функций сотрудников, обусловленной их индивидуально-личностными характеристиками»:

$$\text{Успешность (пф)} = 1,81 + 0,403(X1) + 0,164(X2) - 0,127(X3) + 0,104(X4) + 0,098(X5) + 0,095(X6) - 0,088(X7) - 0,087(X8),$$

где: 1) ПФ – профессиональные функции (как внешний критерий); X1 – аутизация; 2) факторы, обуславливающие успешность: X2 – продуктивность определения понятий; X3 – интернальность неудач; X4 – отрицание тревоги; X5 – эмоциональность; X6 – деловая сфера; X7 – материальное вознаграждение; X8 – эффективность определения понятий; число 1,81 – коэффициент свободного члена регрессионного уравнения (положительное значение свободного члена регрессионного уравнения, рассчитанного на высоком уровне значимости ($\alpha \leq 0,000$)). Невысокое значение числа 6,17 свидетельствует о: 1) достоверности и логичности полученной регрессионной модели; 2) том, что исследователям удалось учесть практически все основные детерминанты успешности [2].

Анализ регрессионной модели 2 позволяет сделать следующий вывод: для выполнения задачи «успешный» сотрудник нацелен на выполнение поставленной задачи, несмотря на мнение окружающих и возникающие препятствия, при этом он четко понимает приказы или команды, хорошо понимает, что за неудачи несут ответственность все члены группы (команды), оценивает коллег не по словам, а по делам, обладает высокой двигательной активностью, оптимистическим отношением к жизни и положительным эмоциональным фоном, осознанием того, что профессиональные навыки могут быть использованы только на службе, не отдает приоритет получению материального вознаграждения.

Закключение. На основании результатов проведенного авторами эмпирического исследования можно сделать ряд выводов.

1. Результаты проведенного исследования показали, что логико-математическое моделирование, осуществляемое с помощью кластерного, факторного и регрессионного анализа, является содержательным и эффективным методом психологического исследования, что и привело к доказательству выдвинутых гипотез.

2. Факторный анализ с высокой степенью достоверности позволил получить математическую модель личности «успешного» сотрудника, выполняющего служебные обязанности в особых условиях.

3. Регрессионный анализ и включенные в исследования внешние критерии «профессионально важные качества» и «профессиональные функции» с высокой степенью достоверности позволили получить детерминанты успешности сотрудников, действующих в особых условиях, что позволит психологам ОВД, сотрудникам кадровых органов и руководителям подразделений МВД России более качественно осуществлять мероприятия профессионального психологического отбора сотрудников и прогнозировать их поведение и будущую профессиональную деятельность в особых условиях.

4. Психологи ОВД, руководители подразделений МВД России и их заместители по работе с личным составом, обладая знаниями, полученными в ходе исследования, могут оптимизировать и индивидуализировать мероприятия морально-психологического обеспечения с сотрудниками.

5. На основе полученных математических моделей в ходе профессионального психологического отбора кандидатов на службу в подразделения специального назначения или сотрудников для работы в особых условиях психологи ОВД могут с высокой степенью достоверности сделать прогноз их успешности.

6. В качестве направлений дальнейших исследований можно выделить такие, как создание психологической модели «неуспешных» сотрудников уголовного розыска и математической модели, позволяющей определить коррекционные и развивающие мишени формирования и развития успешности сотрудников в рамках мероприятий психологической работы.

Список источников

1. Вахнина В. В., Мальцева Т. В., Ульянина О. А., Ложкина Н. В. Психологическая работа в правоохранительных органах: учебное пособие. М., 2019. URL: <https://yurpsy.com/files/ucheb/psysl/08.htm> (дата обращения: 12.06.2025).
2. Федотов А. Ю., Костина Л. Н., Алексеев Д. Е., Охотников Ю. М. Психологическая работа с сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации, выполняющими служебные обязанности в особых условиях // Прикладная психология и педагогика. 2024. Т. 9. № 4. С. 220–234. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/90445/view> (дата обращения: 12.06.2025).
3. Сулейманов М. Р. Пути решения проблемы повышения эффективности профессиональной служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2016. С. 72. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-resheniya-problemy-povysheniya-effektivnosti-professionalnoy-služhebnoy-deyatelnosti-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del/viewer> (дата обращения: 12.06.2025).
4. Ермолаев-Томин О. Ю. Математические методы в психологии : учебник. 5-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2014. 511 с.
5. Работа в «Громе» – для настоящих мужчин. URL: <https://petrovka-38.com/arkhiv/item/rabota-v-grome-dlya-nastoyashchikh-muzhchin> (дата обращения: 12.06.2025).
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации». URL: <https://base.garant.ru/70276070/?ysclid=mbzcg83tbg63802071> (дата обращения: 12.06.2025).

References

1. Vakhnina V. V., Maltseva T. V., Ulyanina O. A., Lozhkina N. V. Psychological work in law enforcement agencies: a textbook. Moscow, 2019. URL: <https://yurpsy.com/files/ucheb/psysl/08.htm> (Accessed 12.06.2025).
2. Fedotov A. Yu., Kostina L. N., Alekseev D. E., Okhotnikov Yu. M. Psychological work with employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation performing official duties in special conditions // Applied Psychology and Pedagogy. 2024. Vol. 9. No. 4. P. 220–234. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/90445/view> (Accessed 12.06.2025).
3. Suleymanov M. R. Ways to solve the problem of improving the efficiency of professional performance of employees of internal affairs bodies // Bulletin of the Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2016. P. 72. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-resheniya-problemy-povysheniya-effektivnosti-professionalnoy-služhebnoy-deyatelnosti-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del/viewer> (Accessed 12.06.2025).
4. Ermolaev-Tomin O. Yu. Mathematical methods in psychology : textbook. 5th ed., ispr. and add. M. : Yurayt, 2014. 511 p.
5. Working at Grom is for real men. URL: <https://petrovka-38.com/arkhiv/item/rabota-v-grome-dlya-nastoyashchikh-muzhchin> (Accessed 06.12.2025).
6. Decree of the Government of the Russian Federation dated December 6, 2012 No. 1259 «On approval of the Rules of professional psychological selection for service in the internal Affairs bodies of the Russian Federation». URL: <https://base.garant.ru/70276070/?ysclid=mbzcg83tbg63802071> (Accessed 12.06.2025).

Информация об авторах

В. Н. Батищев – доцент кафедры психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, кандидат психологических наук, доцент;

В. А. Кочнев – доцент кафедры психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, кандидат психологических наук.

Information about the authors

V. N. Batishchev – Associate Professor of the Department of Psychology of the educational and scientific complex of Psychology of professional activity of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot', Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor;

V. A. Kochnev – Associate Professor of the Department of Psychology of the educational and Scientific complex of Psychology of professional Activity of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot', Candidate of Psychological Sciences.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 29.07.2025; одобрена после рецензирования 24.11.2025; принята к публикации 01.12.2025.

The article was submitted 29.07.2025; approved after reviewing 24.11.2025; accepted for publication 01.12.2025.