



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ»

---

**А. В. Кравченко**

**ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ  
КУРСАНТОВ ФАКУЛЬТЕТА ПОДГОТОВКИ  
СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ  
ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

Научно-методическое пособие

Московский университет МВД России  
имени В.Я. Кикотя, 2019

**ISBN 978-5-9694-0652-0**

Москва  
2019

**ББК 439.9  
К78**

***Рецензенты:***

*заместитель начальника ОМПО – начальник ОПР Главного управления МВД России по Московской области А. В. Пономарев;  
начальник кафедры психологии служебной деятельности и педагогики Уральского юридического института МВД России,  
кандидат психологических наук М. Г. Рябова*

**Кравченко А. В.**

***Личностно-профессиональная модель курсантов факультета подготовки специалистов в области информационной безопасности*** : научно-методическое пособие (1620 Кб). – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2019. – 50 с. – 1 электронный опт. диск (CD-R). – Систем. требования : СUP 1,5 ГЦ ; RAM 512 Мб ; Windows XP SP3 ; 1 Гб свободного места на жестком диске.

В научно-методическом пособии в логико-смысловой последовательности раскрывается содержание построения личностно-профессиональной модели пригодности курсантов факультета подготовки специалистов в области информационной безопасности. В научно-методическое пособие включены материалы научно-исследовательской работы «Личностно-профессиональная модель курсантов факультета подготовки специалистов в области информационной безопасности». Даны рекомендации по использованию личностно-профессиональной модели при проведении мероприятий профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение в образовательные организации Министерства внутренних дел Российской Федерации по специальности «информационная безопасность в ОВД».

Предназначено для курсантов, слушателей, обучающихся по специальности 37.05.02 – «Психология служебной деятельности», психологов отделов (отделений) психологической работы подразделений морально-психологического обеспечения образовательных организаций Министерства внутренних дел Российской Федерации.

ББК 439.9

**ISBN 978-5-9694-0652-0**

**Научное электронное издание**

Усл. печ. 2,91 л.

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя  
117997, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12  
[http: //www.mosu.mvd.ru](http://www.mosu.mvd.ru), e-mail: [support\\_mosu@mvd.ru](mailto:support_mosu@mvd.ru)

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ .....	7
1.1. Теоретический анализ оперативно-служебной деятельности сотрудников информационно-аналитических подразделений органов внутренних дел.....	7
1.2. Методы изучения личностно-профессионального моделирования оперативно-служебной деятельности.....	9
1.3. Основные этапы и принципы профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации .....	11
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ КУРСАНТОВ ФПС В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.....	16
2.1. Замысел исследования. Характеристика выборки и методик исследования.....	16
2.2. Анализ результатов. Личностно-профессиональное моделирование и определение «внешнего критерия» .....	19
2.3. Интерпретационная модель личностно-профессиональной диагностики курсантов, определение критериев пригодности.....	29
2.4. Методические рекомендации для психологов работы подразделений по работе с личным составом.....	31
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	34
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	35
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	37

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в МВД России повсеместно признано, что успешность оперативно-служебной деятельности в значительной мере зависит от человеческих ресурсов – знаний, сформированных и развитых компетенций [26]. С учетом этого в системе профессионального психологического отбора (ППО) были внесены значительные изменения в нормативные правовые акты, регулирующие все этапы отбора гражданина на службу в органы внутренних дел.

Однако те требования и критерии отбора, которые устанавливают новые правила профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, соответствуют профессии «полицейский» в целом, за скобками остались профессионально важные качества и специфика требований, предъявляемых профессиональной деятельностью к основным и вспомогательным специальностям в ОВД.

Проблемной также остается ориентация мероприятий ППО на выявление признаков деструкций и девиаций, а не на оценку необходимых профессионально важных качеств личности, наличие которых предполагает успешное выполнение служебной и профессиональной деятельности сотрудником определенной специальности. К причинам сложившейся ситуации относится отсутствие регламентированных критериев психологического отбора по различным специальностям в ОВД.

Все это затрудняет мероприятия профессионального отбора в целом, и работу психологов по дальнейшему сопровождению и развитию профессионально-важных качеств личности сотрудников в частности, а также снижает вероятность прогноза успешности выполнения ими профессиональных и служебных обязанностей по узкой специальности.

Актуальность проблемы обуславливалась тем, что в настоящее время формируется новый взгляд на определение основных направлений кадровой политики в полиции России, ориентированный на подготовку и развитие сотрудников по специальностям с высокой эффективностью профессиональной и служебной деятельности. Для этого очень важно знать априорную информацию о профессионально важных качествах кандидатов. Эту задачу решает профессиограция и на ее основе проведенные мероприятия ППО. Для успешного решения про-

фессиографии необходимо знание и понимание перечня профессионально важных качеств в профессии «полицейский» и различных специальностях в службах и подразделениях ОВД. Разработка моделей личностно-профессиональной пригодности сотрудников является основой в проведении мероприятий ППО.

Основываясь на актуальности вышеописанной проблемы, было проведено исследование, в ходе которого создана модель личностно-профессиональной пригодности курсантов факультета подготовки специалистов в области информационной безопасности (ФПС в ИБ).

Основной целью являлась разработка модели личностно-профессиональной пригодности курсантов ФПС в ИБ.

Объектом исследования выступала профессиональная деятельность курсантов ФПС в ИБ.

Предметом стал сам процесс моделирования оперативно-служебной деятельности курсантов ФПС в ИБ.

Разработанная модель оценки личностно-профессиональной пригодности будет способствовать качественному профессиональному психологическому отбору курсантов из числа абитуриентов и позволит сформировать учебные группы для успешного освоения учебной программы по специальности «информационная безопасность в ОВД».

Чтобы достичь цели исследования, был сформулирован ряд задач:

- 1) изучить и проанализировать литературу по проблеме личностно-профессионального моделирования;
- 2) провести теоретический анализ учебной деятельности курсантов ФПС в ИБ;
- 3) проанализировать методы изучения деятельности курсантов ФПС в ИБ;
- 4) провести эмпирическое исследование профессионально-важных качеств личности курсантов ФПС в ИБ;
- 5) разработать модель личностно-профессиональной пригодности; подготовить рекомендации для психологов отдела психологической работы для оптимизации профессионального психологического отбора кандидатов ФПС в ИБ.

#### **Методы исследования:**

- 1) теоретический анализ научной литературы по методологическим и методическим проблемам профессионального психологического отбора;
- 2) методы анализа учебной деятельности курсантов (профессиография и экспертные оценки «внешнего критерия»);

3) методы математической статистики, а именно: методы описательной статистики и корреляционный анализ.

Научной новизной данного исследования является разработка модели личностно-профессиональной пригодности курсантов факультета подготовки специалистов в области информационной безопасности.

Выборочную совокупность составили курсанты 2–5-х курсов, окончившие сессию на «хорошо» и «отлично» ( $n = 74$ ).

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

## *1.1. Теоретический анализ оперативно-служебной деятельности сотрудников информационно-аналитических подразделений органов внутренних дел*

Как отмечалось выше, профессиональный психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел основывается на психодиагностических мероприятиях. При этом необходимо диагностировать не просто качества кандидата с учетом требований к сотруднику полиции в целом, но и его особенности относительно необходимых профессионально важных качеств для освоения специальности.

В профессиональной деятельности сотрудников информационно-аналитических подразделений органов внутренних дел имеется ряд особенностей.

Профессиональная деятельность сотрудников информационно-аналитических подразделений органов внутренних дел – это постоянная исследовательская деятельность, охватывающая широкий комплекс организационных мероприятий и методических приемов для изучения и оценки информации о состоянии оперативной обстановки, специфики, характера и особенностей информационного потока, приводящих к совершению преступлений в общественной, экономической и политической сферах.

Основные задачи, которые решают информационно-аналитические подразделения органов внутренних дел:

1. Информационное обеспечение подразделений МВД России различными научно-техническими сведениями.
2. Ведение централизованных учетов, баз данных оперативно-справочной, розыскной, криминалистической, статистической и иной информации.
3. Формирование архивных фондов, осуществление учета, хранения, обработки архивных документов.
4. Непрерывное слежение за оперативной обстановкой и реагирование на ее изменение.
5. Комплексный анализ и прогнозирование криминогенной обстановки.

6. Координация работы подразделений и служб органов внутренних дел при решении комплексных правоохранительных задач по обеспечению общественного порядка и безопасности.

7. Разработка и реализация оперативных планов использования сил и средств в условиях чрезвычайных ситуаций.

8. Организационно-методическое обеспечение органов внутренних дел.

9. Контроль над выполнением подразделениями и службами поставленных перед ними задач, а также приказов и распоряжений.

10. Изучение, обобщение и распространение положительного опыта оперативно-служебной деятельности.

11. Вышеуказанные особенности профессиональной деятельности сотрудников информационно-аналитических подразделений оказывают влияние на возникновение различных негативных психических состояний самих сотрудников полиции, в связи с чем к профессионально важным качествам кандидатов предъявляются высокие требования.

Под профессионально важными качествами (ПВК) принято понимать любые качества субъекта, включенные в процесс деятельности и обеспечивающие эффективность ее исполнения по параметрам производительности, качества труда и надежности.

Согласно В. Д. Шадрикову, профессионально важными качествами могут выступать свойства нервной системы, особенности психических процессов, личностные особенности, характеристики направленности, знания и убеждения, а также другие качества личности [23].

Таким образом, сотрудник информационно-аналитического подразделения должен иметь аналитический склад ума, высокий уровень интеллекта, быть любознательным, высокоинтеллектуальным, эрудированным и одновременно уверенным в себе, методичным и рациональным. Ему обязательно надо иметь хорошую память, быть склонным к анализу и уметь в течение долгого времени концентрироваться на одной деятельности. Он должен знать нормативную правовую базу, в совершенстве владеть компьютером, уметь быстро выделять главное из представленной информации.

Немаловажным ПВК является и высокий уровень правосознания, так как сотрудник имеет доступ к персональным данным граждан.

## ***1.2. Методы изучения личностно-профессионального моделирования оперативно-служебной деятельности***

Система профессионального психологического отбора включает комплекс специальных диагностических методик, технических средств и стандартизованных процедур. Используются приемы обобщения, интерпретации полученной диагностической информации и составления прогнозов успешности деятельности.

В настоящее время накоплено множество различных методов и методик, а также технологий изучения профессий [8]. К ним относятся: опросные методы, метод экспертных оценок, трудовой метод, метод анализа технической документации, наблюдение, «фотография» рабочего дня, метод коллективной дискуссии, метод составления индивидуальной характеристики, метод анализа ошибок и рекордов в труде, экспериментальный метод, характерологический метод, метод критических инцидентов, метод анализа биографий и автобиографий, системно-ситуативный анализ.

По определению Е. А. Климова, профессиография есть технология изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям, психолого-физическим возможностям человека. Она используется в целях разработки информационных, диагностических, коррекционных и формирующих методических пособий и практических рекомендаций по обеспечению взаимосоответствия человека и профессии [11], обеспечивает постановку практической задачи и организацию ее решения для оптимизации и повышения эффективности профессионального труда.

Профессиография охватывает различные характеристики конкретной профессиональной деятельности – социальные, социально-экономические, исторические, технические, технологические, правовые, гигиенические, психологические, психофизиологические и социально-психологические. Объем, глубина и детальность их изучения зависят от социального заказа. Так, информационная профессиография, нацеленная на обеспечение профориентационной работы, включает все названные характеристики, однако дает их обобщенно, кратко, описательно. Коррекционная профессиография, направленная на повышение безопасности профессионального труда, детально и аналитически описывает только те характеристики, которые являются основными источниками опасного поведения человека в данной сфере. Диагности-

ческая профессиография, обеспечивающая организацию профессиональной психодиагностики, ориентирована на изучение технических, правовых, технологических, гигиенических, психологических, психофизиологических и социально-психологических характеристик труда только на тех этапах работы, от которых в большей степени зависит конечный результат и на которых требуются наиболее высокие показатели скорости, точности деятельности и ответственности за выполнение задания.

П. К. Анохин утверждает, что формирующая профессиография, используемая в процессе профессионального обучения, охватывает социально-экономические, исторические, правовые характеристики профессии в общих чертах с детальной аналитической проработкой технических и технологических сторон конкретной профессиональной деятельности [6].

Профессиография включает комплекс методов изучения профессиональной деятельности, в том числе методы сбора эмпирических данных (изучение документации, наблюдение, опрос, изучение продуктов деятельности, биографический и трудовой методы, метод эксперимента) и их анализа (метод экспертной оценки, метод качественного анализа эмпирических данных, методы статического анализа), а также методы психологической интерпретации (структурно-системный анализ и функционально-структурный анализ).

Основной частью профессиографии является профессиограмма, которая, в свою очередь, составляется из психограммы. Психограмма представляет собой полное описание собственно психологических характеристик деятельности, совокупность психофизиологических и личностных качеств, являющихся для нее профессионально важными. Ее составление начинается с анализа технической документации специальности.

М. А. Дмитриева и Г. В. Суходольский подчеркивают, что в методе анализа технической документации речь идет об использовании специальной технической литературы как источника информации о профессиональных задачах, применяемых материалах, технологиях, инструментах труда, нормативных требованиях к результату труда (продукт, услуга, процесс), видах ответственности. В специальных документах психолог находит особые обозначения, профессиональные термины, знание которых поможет установить контакт с респондентами, минимизировать количество вопросов к ним [8].

К технической документации, полезной для профессиографии, также относятся технологические карты; технические характеристики оборудования; инструкции по технике безопасности; сведения о составе работников по полу, возрасту, квалификации; информация о показателях производительности труда, авариях, травмах, заболеваемости, количестве брака, материалы, посвященные профессиональному обучению.

По мнению Е. М. Иванова, сведения об обстановке, условиях работы, используемом оборудовании, процессах и продуктах труда, применяемых технологиях психолог получает, используя метод наблюдения. Наблюдение служит методом для проверки гипотез (например, о том, как часто работник обращается к отдельным зонам рабочего места, как часто использует в работе то или иное оборудование и пр.) [10]. Одним из вариантов метода наблюдения является «фотография» рабочего дня [19].

Ограничения метода объективного наблюдения состоят в том, что психика другого человека не дана исследователю непосредственно, а поведенческие признаки могут многозначно отображать внутренний мир профессионала либо вообще никак не отражать.

Поэтому полученные с помощью наблюдения данные требуют психологической интерпретации. В этом состоит самая большая сложность данного метода.

Разнообразие методов позволяет диагностировать при профессиональном психологическом отборе не просто качества человека по отношению к норме, а его способности относительно профессиональной нормы, которая задается исходя из определенных профессиональных и психологических требований к определенной должности. При диагностике необходимо проводить анализ, прежде всего, профессиональной деятельности.

### ***1.3. Основные этапы и принципы профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации***

Под профессиональным психологическим отбором в органы внутренних дел следует понимать комплекс мероприятий, включая диагностические, позволяющих на основе анализа полученных данных сделать заключение о пригодности кандидата к осуществлению служебной деятельности в органах внутренних дел Российской Федерации.

Профессиональный отбор – процедура вероятностной оценки профессиональной пригодности кандидата, изучение возможности овладения им определенной специальностью, достижения требуемого уровня мастерства и эффективного выполнения профессиональных обязанностей.

В профессиональном отборе выделяют четыре компонента: медицинский, физиологический, педагогический и психологический. По своей сути и критериям профотбор является социально-экономическим мероприятием, по методам – медико-биологическим и психологическим [17].

Основная цель отбора – привлечение кандидатов с нужной квалификацией и необходимыми профессионально важными качествами личности, способных решать поставленные перед ними задачи максимально эффективно.

При профессиональном психологическом отборе определяется соответствие возможностей и взглядов кандидатов условиям и особенностям работы по конкретной специальности.

По мнению Е. М. Иванова, результатом профессионального отбора должен стать выбор наиболее профпригодного кандидата (т. е. не самого наилучшего, а наиболее профессионально соответствующего данной деятельности). При нормальном (без специальных протекций) отборе предпочтение отдается соискателю, который более других кандидатов соответствует предъявляемым требованиям [24].

Следует отметить, что в широком смысле под эффективностью деятельности сотрудника понимается мера достижения не только оперативно-служебных целей, но и социально-личностных, включая сохранение здоровья сотрудника и его развития как личности.

Главным показателем эффективности профессионального психологического отбора служит точность прогноза в отношении успешности предстоящей профессиональной деятельности конкретного кандидата.

Профессиональный отбор включает несколько последовательных этапов, отражающих перечень общих и частных задач по комплектованию органов внутренних дел.

Реализация общих задач связана с выявлением ряда качеств, способствующих либо препятствующих приему на службы с учетом требований, регламентированных Правительством Российской Федерации [2].

Частные задачи профессионального отбора преимущественно связаны с профессиональной ориентацией кандидата на должность и отражают выявление признаков соответствия (несоответствия) испытуемого выбранной специальности на основе установления ряда свойств, позволяющих оптимальным образом реализовывать профессиональную деятельность.

Основные этапы профессионального психологического отбора:

1) этап разработки системы профессионального психологического отбора;

2) этап практического осуществления мероприятий профессионального психологического отбора;

3) этап оценки эффективности мероприятий профессионального психологического отбора.

Первый этап – исследовательский или этап разработки системы профессионального психологического отбора.

Основные направления данного этапа:

– выявление требований профессии к уровню развития определенных качеств и свойств личности (определение профессионально важных качеств);

– определение критериев успешности профессиональной деятельности;

– подбор психологических методик, позволяющих оценить уровень развития профессионально важных качеств;

– апробация психологических методик и определение критериев уровня развития профессионально важных качеств (критериев профессиональной пригодности);

– разработка структуры непосредственной процедуры профессионального психологического отбора кандидатов.

Второй этап профессионального психологического отбора – практический, или этап практического осуществления мероприятий профессионального психологического отбора.

На этом этапе осуществляется отбор кандидатов с учетом развития их профессионально важных качеств. Данный этап включает:

– психологическое обследование кандидатов;

– обработку результатов обследования;

– проведение дополнительного (углубленного) обследования и индивидуальной беседы (в случае необходимости);

– вынесение итогового заключения о профессиональной психологической пригодности на основе сформулированного ранее алгоритма.

Немаловажную роль при проведении второго этапа имеют организационные мероприятия профессионального психологического отбора. Как считает И. Н. Носс, чтобы квалифицированно провести психологическое обследование, особое внимание необходимо уделить опыту, практическим навыкам и личностным качествам психолога, проводящего обследование. Например, при проведении массового обследования психолог должен уметь одновременно контролировать работу большого количества людей, а также проявлять свои волевые характеристики, задавая обследуемым определенный темп работы и мотивируя их на необходимость выполнения соответствующих тестов [19].

По завершении этапа практического осуществления мероприятий профессионального психологического отбора подготавливается окончательное заключение о профессиональной психологической пригодности. При вынесении заключения о профессиональной пригодности используются следующие формулировки: «рекомендуется в первую очередь», «рекомендуется», «рекомендуется условно», «не рекомендуется».

Третий этап профессионального психологического отбора – оценочный, или этап оценки эффективности мероприятий профессионального психологического отбора. На этом этапе осуществляется анализ эффективности профессионального психологического отбора. Данный этап предполагает:

- сбор информации об успешности деятельности лиц, прошедших профессиональный отбор, и ее сопоставление с результатами отбора;
- уточнение критериев профессионально-психологической пригодности;
- уточнение структурных компонентов процедуры профессионального психологического отбора;
- оценку эффективности мероприятий профессионального психологического отбора;
- выявление путей дальнейшего совершенствования системы профессионального психологического отбора.

Важность этапа оценки эффективности мероприятий профессионального психологического отбора заключается в том, что наиболее надежным критерием эффективности разработанной системы профессионального психологического отбора служит практика. Только на практике можно с наибольшей точностью определить сильные и сла-

бые стороны существующей системы профессионального психологического отбора и задачи по ее совершенствованию. Также не стоит забывать о том, что со временем могут измениться условия осуществления профессионального психологического отбора [19].

Условием, определяющим практическую целесообразность профессионального психологического отбора, является доказанность его социально-экономической оправданности, наличие обоснованной и апробированной системы отбора опытных специалистов-диагностов.

Таким образом, анализ научной литературы показал, что ученые выделяют три основных этапа реализации основных принципов профессионального психологического отбора в органы внутренних дел.

## **ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ КУРСАНТОВ ФПС В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

### ***2.1. Замысел исследования. Характеристика выборки и методик исследования***

Было спланировано и проведено эмпирическое обследование 74 курсантов ФПС в ИБ.

В исследовании приняли участие 74 курсанта 2–4-х курсов, обучающихся на «хорошо» и «отлично», 6 сотрудников курсового звена, сотрудник инспекции и психолог ОПР УРЛЛ.

В исследовании применялись следующие методики:

1. Анкета экспертной оценки профессиональных знаний, умений и навыков сотрудника.

Методика предназначена для количественного определения уровня развития деловых качеств сотрудника, его эффективности функционирования. Метод заданной балльной оценки заключается в присвоении заранее установленных баллов за каждое достижение сотрудника с последующим определением его общего делового уровня в виде выбранных баллов.

2. Профессиографический опросник В. П. Петрова.

Опросник позволяет с помощью экспертной оценки различных аспектов деятельности и определения на этой основе количественной оценки определить значимость для указанной профессии основных индивидуально-психологических качеств. Эксперты оценивают каждый из вопросов, относящихся к познавательной, эмоциональной и волевой сферам. Каждое качество эксперт оценивает по 5-балльной шкале, где 5 баллов – качество, крайне необходимое для успешной деятельности по данной специальности; 1 балл – крайне вредное качество. Затем вычисляется рейтинг каждого качества.

3. Методика «Аналогии».

Методика используется для выявления того, насколько испытуемому доступно понимание сложных логических отношений и выделение абстрактных связей. Состоит из 30 пар слов – логических задач, которые предлагается решить испытуемому. Испытуемый должен определить отношение между словами в паре, затем найти «аналог»,

т. е. выбрать в таблице «шифр» пару слов с такой же логической связью. Время выполнения задания ограничено тремя минутами.

#### 4. Методика «Словарь».

Методика предназначена для оценки кристаллизованного интеллекта – словарного запаса как одной из составляющих общего развития, а также для оценки общей эрудиции.

#### 5. Методика «Краткий отборочный тест».

Тест КОТ предназначен для диагностики общего уровня интеллектуальных способностей, относится к категории тестов умственных способностей (IQ), свидетельствующих об общем уровне интеллектуального развития индивида. В тестах на определение IQ индивиду предъявляется серия заданий, подобранных таким образом, чтобы была обеспечена адекватная выборка всех важнейших интеллектуальных функций для проникновения в «критические точки интеллекта». КОТ предусматривает психодиагностику следующих параметров интеллекта: способность к обобщению и анализу, гибкость мышления, скорость и точность восприятия материала, грамотность, выбор оптимальной стратегии и т. д.

#### 6. Прогрессивные матрицы Равена.

Методика предназначена для изучения логического мышления, диагностики уровня интеллектуального развития и оценивает способность к систематизированной, планомерной, методичной интеллектуальной деятельности (логичность мышления). Матрицы Равена могут применяться на выборках испытуемых с любым языковым составом и социокультурным фоном, с любым уровнем речевого развития. Испытуемому предъявляются рисунки с фигурами, связанными между собой определенной зависимостью. Одной фигуры не хватает, а внизу она дается среди 6–8 других фигур. Задача испытуемого – установить закономерность, связывающую между собой фигуры на рисунке.

#### 7. Методика «Мотивационный профиль».

В основу теста заложена модель поведения, исследованная специалистами по изучению потребностей человека на рабочем месте, в результате которой авторы описали 12 факторов, мотивирующих человека на работу: потребность в четком структурировании работы, потребность в хороших условиях работы, потребность в социальных контактах, потребность в долгосрочных и стабильных взаимоотношениях, потребность в завоевании притязаний со стороны других людей, потребность в высокой заработной плате, потребность ставить для себя сложные цели, потребность во влиятельности и власти, потребность в

разнообразии и переменах, потребность быть креативным, потребность в совершенствовании и личностном росте, потребность в ощущении востребованности.

Мотивационный профиль позволяет получить представление о типах сотрудников, что существенно увеличивает рациональность использования кадрового ресурса на местах. Опросник включает 33 утверждения. В инструкции испытуемому предлагается распределить баллы между четырьмя предложенными вариантами ответов.

#### 8. Методика «Многомерный метод исследования личности».

Методика ММИЛ позволяет как можно более полно исследовать различные аспекты личности и актуальное психическое состояние. Предназначена для диагностики личностных особенностей, а также возможных психопатологических расстройств.

#### 9. Опросник «Оценка уровня развития волевой саморегуляции».

Опросник ВСК предназначен для изучения волевого самоконтроля обследуемого, направлен на обобщенную оценку индивидуального уровня развития волевой регуляции, под которым понимается (в самом общем виде) мера овладения собственным поведением в различных ситуациях – способность сознательно управлять собственными действиями, состояниями и побуждениями. Указанные особенности во многом определяют индивидуальный стиль и конкретные проявления активности человека. Опросник ориентирован на индивидуальное психологическое консультирование и коррекцию, позволяет получить информацию об осознаваемых особенностях саморегуляции.

10. Методика «Оценка субъективной локализации контроля над значимыми событиями».

Методика предназначена для оценки уровня субъективного контроля над разнообразными ситуациями, другими словами, позволяет определить степень ответственности человека за свои поступки и свою жизнь. Люди различаются по тому, как они объясняют причины значимых для себя событий и где локализуют контроль над ними. Возможны два полярных типа такой локализации: экстернальный (внешний локус) и интернальный (внутренний локус). Первый тип проявляется, когда человек полагает, что происходящее с ним не зависит от него, а является результатом действия внешних причин. Во втором случае человек интерпретирует значимые события как результат своих собственных усилий.

#### 11. Методика «Правосознание» Л. А. Ясюковой.

Методика позволяет оценить сформированность правового самосознания и готовность человека придерживаться правовых норм в профессиональной деятельности и межличностных отношениях. В методике выделяются четыре уровня правосознания: правовой нигилизм; противоречивое и неполноценное правовое сознание; правосознание в основном сформировано, несмотря на то, что у человека может сохраняться отрицательное отношение к правовому регулированию в целом, и к существующим законам в частности; правосознание сформировано полностью.

12. Методы статистической обработки: описательные статистики, коэффициент ранговой корреляции.

## ***2.2. Анализ результатов. Личностно-профессиональное моделирование и определение «внешнего критерия»***

С целью изучения уровня личностно-профессиональной пригодности, построения предметно-содержательной модели и проведения качественного анализа учебной деятельности курсантов был адаптирован типовой бланк профессиографической анкеты для проведения профессиографической экспертизы (прил. 1).

В профессиографии приняли участие 7 экспертов из числа начальников курсов и группы обеспечения учебного процесса. Все указанные руководители имеют большой стаж работы в занимаемых должностях и знают специфику профессии.

С целью выявления личностных качеств, необходимых для успешного выполнения курсантами учебных обязанностей, было предложено заполнить профессиографический опросник В. П. Петрова и оценить по 5-балльной шкале (от 1 – минимум до 5 – максимум) значимость каждого из представленных в вопроснике качества.

В ходе интерпретации полученных результатов были выявлены 20 наиболее важных качеств, на основании чего был составлен ориентировочный перечень профессионально важных качеств курсантов ФПС в ИБ и составлена профессиограмма специальности, включающая общую часть и психограмму.

### **2.2.1. ПРОФЕССИОГРАММА**

Основная профессиональная задача курсантов ФПС в ИБ: формирование компетенций по совершенствованию управленческой деятельности, составлению комплексных анализов, планированию, координации и организации контроля за исполнением управленческих решений, основополагающих ведомственных нормативных документов,

определяющих основные задачи ОВД в сфере информационной безопасности.

Курсант ФПС в ИБ должен знать нормативную правовую базу, уметь анализировать создавшуюся оперативную обстановку, в совершенстве владеть компьютером, уметь быстро выделять главное из представленной информации, иметь среднее или среднее специальное образование.

Как необходимые для успешной учебной деятельности курсантов качества, экспертами были указаны самосовершенствование, увлеченность работой и высокий уровень правосознания.

### 2.2.2. ПСИХОГРАММА

Речемыслительные качества:

- 1) длительное сохранение информации в памяти;
- 2) умение выделить в информации главное, существенное;
- 3) способность четко, лаконично формулировать сообщения, распоряжения;
- 4) способность находить разнообразные решения, в том числе неожиданные, оригинальные в стандартных ситуациях;
- 5) умение оперировать представлениями с целью предвидения возможных изменений обстановки и ожидаемых результатов деятельности;
- 6) быстрое восприятие и понимание устной речи;
- 7) быстрое запоминание слуховой информации.

Эмоционально-волевые качества:

- 1) умение принять решение в очень короткий срок;
- 2) выносливость в напряженной и длительной умственной деятельности;
- 3) умение настоять на своем, противостоять влиянию со стороны.

Деловые качества:

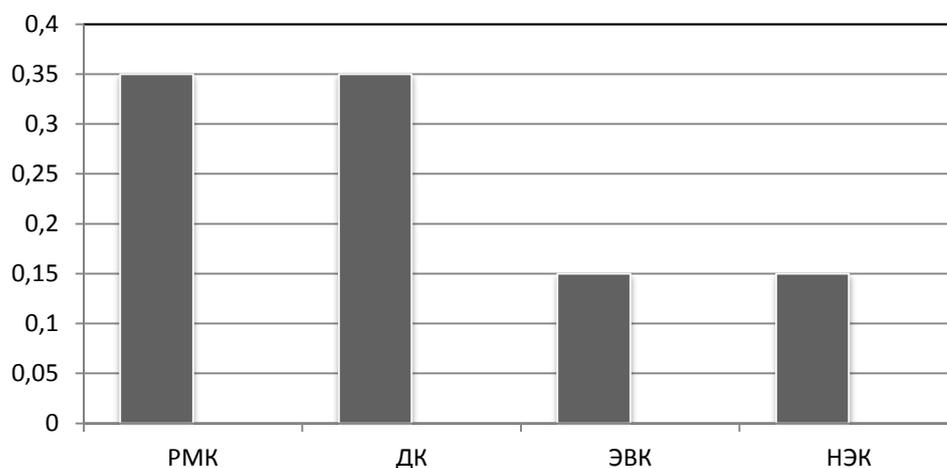
- 1) дисциплинированность;
- 2) высокий уровень ответственности;
- 3) трудолюбие;
- 4) аккуратность в учебе;
- 5) принципиальность;
- 6) настойчивость;
- 7) умение брать на себя ответственность за принятие решений и действия.

Нравственно-этические качества:

- 1) честность и искренность;

- 2) порядочность;
- 3) выполнение обязанностей независимо от личных политических симпатий.

Проведенное анкетирование показывает, что основными профессионально важными качествами личности, или личностно-профессиональными [20], являются речемыслительные и деловые. Как наиболее важные были отмечены эмоционально-волевые и нравственно-этические качества. Выявленные личностно-профессиональные качества предполагают успешное выполнение учебной деятельности курсантами ФПС в ИБ. Перечень профессионально важных качеств курсантов составил наполнение предметно-содержательной модели личностно-профессиональной пригодности (рис. 1).



*Рис. 1. Весовые коэффициенты содержательной модели личностно-профессиональной пригодности*

Полученные результаты позволили распределить весовые коэффициенты основных групп профессионально важных качеств и создать модель личностно-профессиональной пригодности курсантов ФПС в ИБ:

$$\text{ЛПП} = 0,35(\text{РМК}) + 0,15(\text{ЭВК}) + 0,35(\text{ДК}) + 0,15(\text{НЭК}).$$

В соответствии с выявленными качествами подобраны психологические методики для оценки личностно-профессиональной пригодности курсанта ФПС в ИБ (табл. 1).

**Профессионально значимые качества и набор тестов  
для их оценки**

<b>Перечень профессионально важных качеств</b>	<b>Психодиагностические методики</b>
Речемыслительные качества	«Матрицы Равена», «Аналогии», «Словарь», КОТ
Эмоционально-волевые качества	Методика «Локус контроль», ММИЛ, ВСК, «М-Профиль»
Деловые качества	«Правосознание», «М-Профиль», «Локус контроль»
Нравственно-этические качества	ММИЛ, ВСК, «Правосознание»

При помощи выбранных методик было проведено психологическое тестирование 76 курсантов.

В ходе тестирования получены следующие результаты:

1. Результаты тестирования по методике «Аналогии» по шкалам распределились следующим образом (рис. 2).

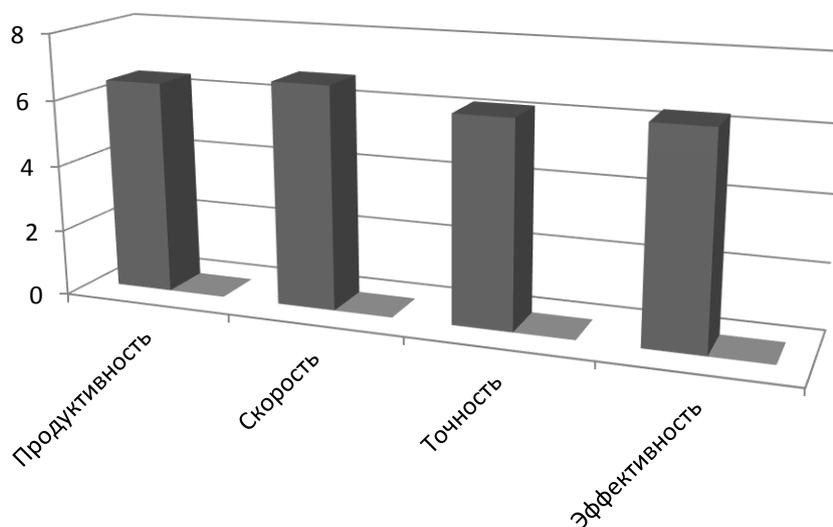
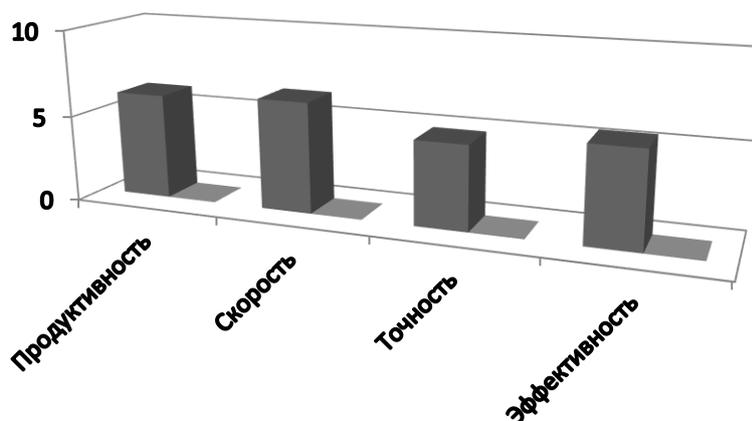


Рис. 2. Результаты методики «Аналогии»

Полученные результаты свидетельствуют о высоком уровне развития понятийного логического мышления в речевом плане. Обследуемым курсантам присуще осмысленное восприятие текстов, понимание логики изложения, способность расставлять смысловые акценты, понимать отношения. У курсантов ФПС в ИБ выше среднего развиты общие аналитические способности, а также умение находить причинно-следственные и другие связи между явлениями.

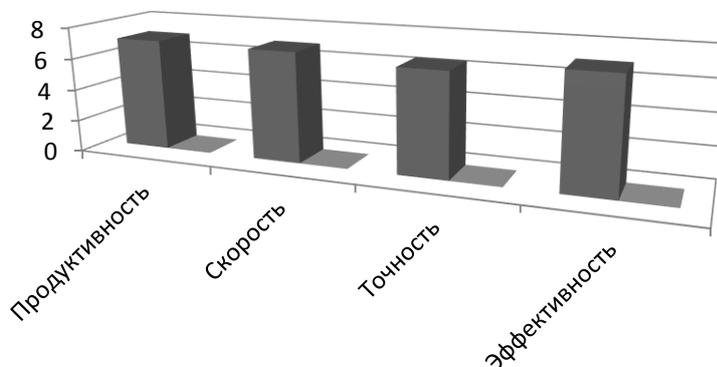
2. Результаты тестирования по методике «Словарь» по шкалам распределены следующим образом (рис. 3).



*Рис. 3. Результаты методики «Словарь»*

Полученные результаты показывают средний уровень эрудированности, познавательных интенций испытуемых, а также их образовательного и общекультурного статуса.

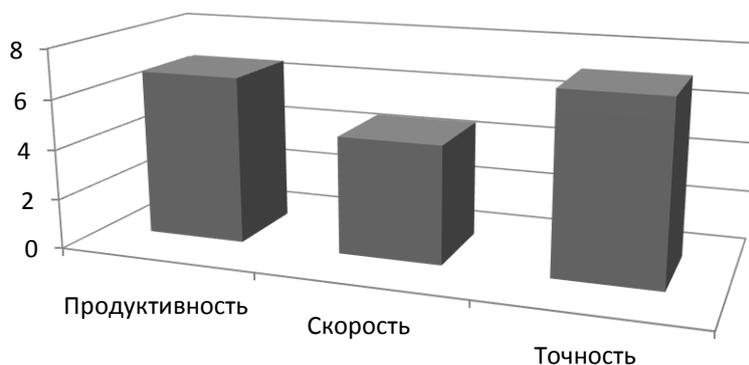
3. Результаты тестирования по методике КОТ по шкалам распределены следующим образом (рис. 4).



*Рис. 4. Результаты методики КОТ*

Результаты тестирования показывают высокий уровень развития общих умственных способностей курсантов ФПС в ИБ. Обследуемые курсанты имеют высокую способность к обучению, ярко выраженную познавательную активность.

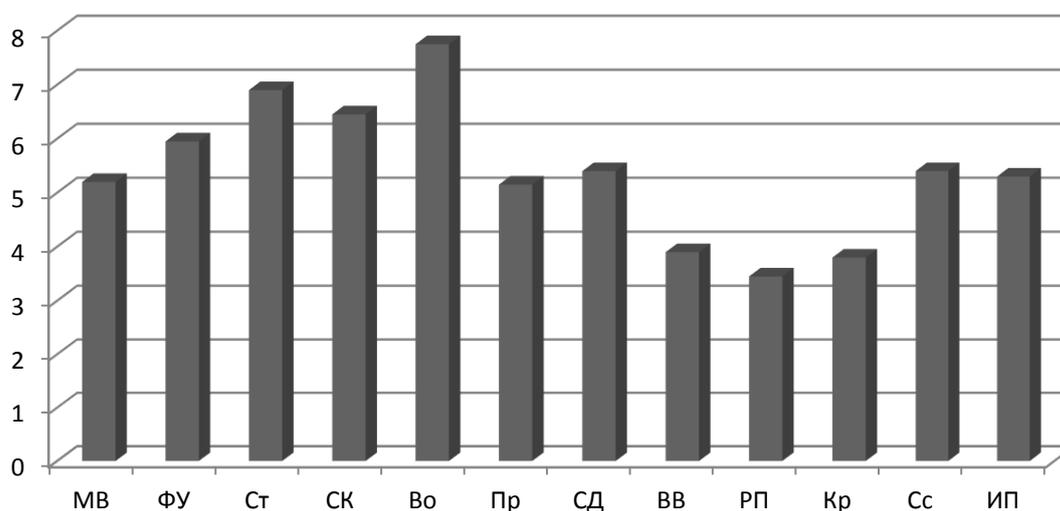
4. Результаты тестирования по методике «Матрицы Равена» по шкалам распределились следующим образом (рис. 5).



*Рис. 5. Результаты методики «Матрицы Равена»*

Результаты тестирования свидетельствуют о достаточном для успешной профессиональной деятельности уровне развития общего и невербального интеллекта обследуемых курсантов.

5. Результаты тестирования по методике «Мотивационный профиль» по шкалам распределились следующим образом (рис. 6).

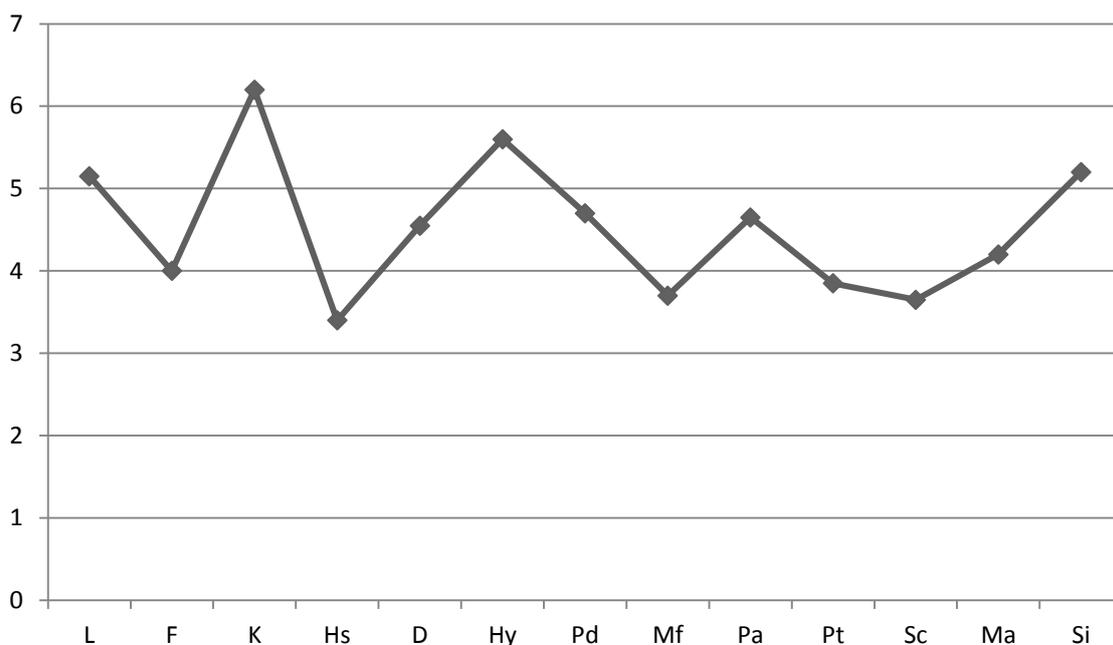


*Рис. 6. Результаты методики «Мотивационный профиль»*

Анализ мотивационной сферы показал, что курсанты ФПС в ИБ ориентированы, прежде всего, на структурирование учебы, а также на необходимость в социальных контактах и доброжелательных взаимоотношений в ходе выполнения своих учебных обязанностей. В то же

время у обследуемых курсантов слабо выражена потребность во власти и влиятельности, стремление к разнообразию, переменам и креативности в учебе.

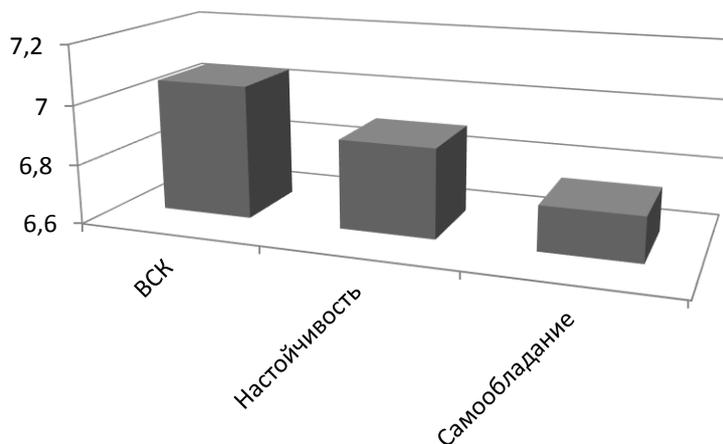
6. Результаты тестирования по методике «Многомерный метод исследования личности» по шкалам распределились следующим образом (рис. 7).



*Рис. 7. Результаты методики ММИЛ*

Характерологический анализ по методике ММИЛ показал, что обследуемые курсанты обладают высокими показателями по шкале «самооценка (коррекция)», «истерия» и «социальная интроверсия». Данные показатели свидетельствуют о затруднении при осуществлении межличностных контактов, что обуславливает определенную замкнутость и отчужденность; склонности к эгоцентризму, раздражительности, вспыльчивости; стремлению к соблюдению общепринятых норм. Низкие показатели по шкалам «сверконтроль», «мужественность» и «индивидуальность» свидетельствуют о выраженности у курсантов ФПС в ИБ таких качеств, как расчетливость и практичность. В решении вопросов они полагаются на накопленный опыт, нежели на интуицию. Отмечается некая шаблонность мышления, консерватизм, решительность и тщательность обдумывания своих действий.

7. Результаты тестирования по методике «Оценка уровня развития волевой саморегуляции» по шкалам распределились следующим образом (рис. 8).



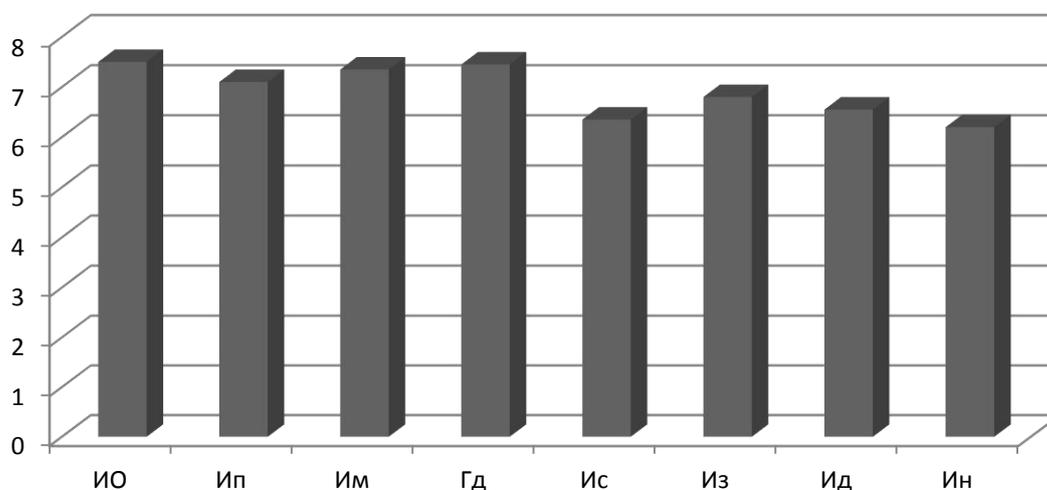
*Рис. 8. Результаты методики ВСК*

Результаты тестирования курсантов ФПС в ИБ показывают их эмоциональную зрелость, активность, независимость, самостоятельность, спокойствие, уверенность в себе, ответственность, устойчивость намерений, реалистичность взглядов, развитое чувство долга.

Обследуемые курсанты хорошо осознают собственные мотивы, планомерно реализуют свои намерения, умеют распределять собственные усилия, способны контролировать свои поступки, обладают выраженной социально-позитивной направленностью.

У 85 % курсантов отмечаются высокая работоспособность, активное стремление к выполнению поставленных перед ними задач.

8. Результаты тестирования по методике «Оценка субъективной локализации контроля над значимыми событиями» по шкалам распределились следующим образом (рис. 9).



*Рис. 9. Результаты методики «Лocus контроля»*

Полученные результаты тестирования свидетельствуют о среднем (нормальном) уровне общей интернальности, проявляющемся как в описании личного опыта, так и в суждениях о жизни вообще. В ситуациях оперативно-служебной деятельности, в области межличностных отношений, семейной жизни, ответственности за свое здоровье испытуемые имеют средний (нормальный) уровень интернальности. Испытуемые готовы преодолевать трудности, планировать, осуществлять оперативно-служебную деятельность и нести ответственность за результат.

9. Результаты тестирования по методике «Правосознание» Л. А. Ясюковой по шкалам распределились следующим образом (рис. 10).

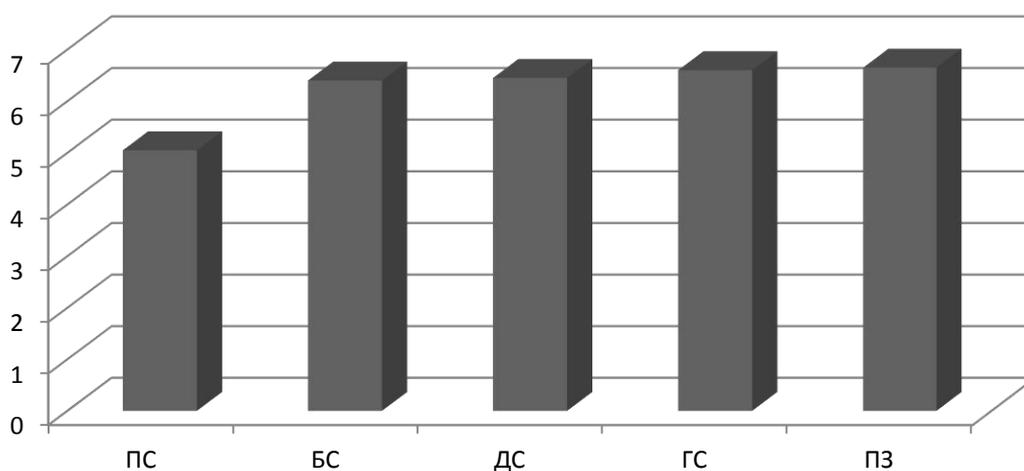


Рис. 10. Результаты методики «Правосознание»

Результаты, которые показали курсанты ФПС в ИБ, свидетельствуют о том, что у обследуемых курсантов правосознание сформировано. Характерны развитая надежность в деловых отношениях, буквальное выполнение договорных и прочих обязательств даже вопреки собственным отношениям и пониманию ситуации, если такая договоренность уже существует и таким образом составлена.

Следующим этапом исследования было вычисление системного показателя успешности и эффективности функционирования курсанта.

Экспертам предлагалось оценить каждого сотрудника, принявшего участие в исследовании, по 5-балльной шкале успешности выполнения ими обязанностей учебной деятельности (прил. 2).

«Внешний критерий» личностно-профессиональной пригодности определен в результате экспертной оценки деятельности и составил от 18,4 до 24,6 баллов.

Обобщим все полученные данные в сводную таблицу для проведения математического расчета (прил. 3). Чтобы подобрать информативные показатели, проведен анализ распределения полученных данных (данные должны соответствовать нормальному распределению Гаусса–Лапласа). Оценка приближенности кривой распределения эмпирических данных к параметрам нормали осуществляется при помощи расчета асимметрии ( $A_s$ ) и эксцесса ( $E_x$ ), показывающих каково положение вершины реальной кривой соответственно по горизонтали и вертикали по отношению к теоретической нормали.

Для этого рассчитываются ошибки асимметрии и эксцесса:

$$S_a = 6 \cdot (n - 1) / (n + 1) \cdot (n + 3) = 0,24.$$

$$A_s \leq 3S_a, A_s \leq 0,71.$$

$$(n+1)^2.$$

$$S_e = 24n \cdot (n - 2) \cdot (n - 3) / (n + 1)^2 \cdot (n + 5) = 0,58.$$

$$E_x \leq 3S_e, E_x \leq 1,74.$$

Те шкалы, показатели которых превышают три ошибки асимметрии и эксцесса, были исключены.

Далее произведена корреляция показателей методик с показателями «внешнего критерия». С помощью таблицы критических значений коэффициента корреляции Пирсона получаем критические значения коэффициентов корреляции по величине экспериментальной выборки и уровню доверительного интервала –  $R_p \geq 0,444$ .

Показатели методик, величина коэффициента корреляции которых составляет меньшую величину, чем величина значимого критического значения коэффициента корреляции, для объема исследуемой выборки исключаются.

Произведен расчет интеркорреляционных взаимозависимостей показателей методик с целью отказа от включения в формально-математическую модель неинформативных и дублирующих друг друга показателей (прил. 4).

Анализ валидности примененных психологических методов путем определения статистического распределения данных t-критерия Стьюдента и расчета корреляции между показателями методик и внешним критерием выявил, что шесть показателей имеют значимую корреляцию с результативностью учебной деятельности при  $p < 0,05$ .

Наличие внешнего критерия (сопоставление эффективного и неэффективного курсанта по результатам учебной деятельности) позволило

создать общую формально-математическую модель личностно-профессиональной пригодности курсанта ФПС в ИБ.

Параметры общей модели личностно-профессиональной пригодности курсанта ФПС в ИБ представлены в уравнении множественной регрессии:

$$Y = 0,42x_1 + 0,7x_2 + 0,27x_3 + 0,23x_4 + 0,49x_5 - 0,26x_6 + 12,08,$$

где  $x_1$  – «Аналогии» (Пр);  $x_2$  – «Словарь» (Пр);  $x_3$  – КОТ (Тч);  $x_4$  – Матрицы Равена (Тч);  $x_5$  – ММИЛ (Валидность);  $x_6$  – ММИЛ (Коррекция).

Исходя из полученных данных, для эффективного выполнения своих учебных обязанностей курсанту необходимы следующие качества: высокий уровень развития понятийного логического мышления в речевом плане, умение находить причинно-следственные и другие связи между явлениями, высокий уровень эрудированности, познавательных интенций испытуемых, а также их образовательного и общекультурного статуса.

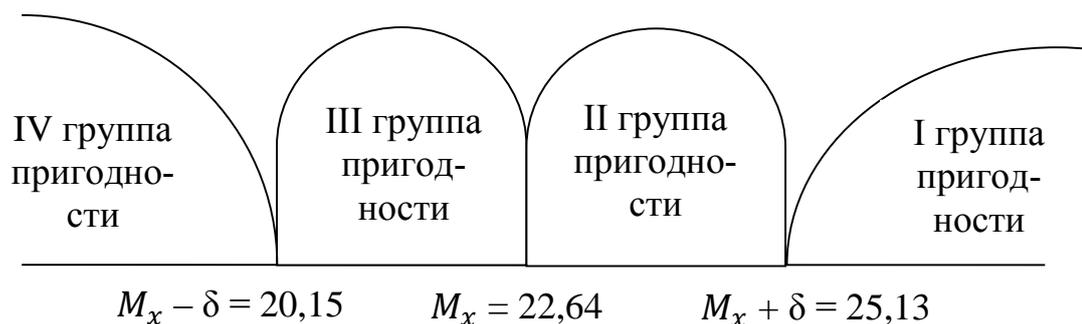
### ***2.3. Интерпретационная модель личностно-профессиональной диагностики курсантов, определение критериев пригодности***

Следующим этапом подготовки методики профессионального психологического отбора является разработка интерпретационной модели, на базе которой осуществляется формирование вывода о личностно-профессиональной пригодности кандидата.

Определяется основной критерий пригодности, по которому делается предварительный вывод.

Общий вывод о личностно-профессиональной пригодности кандидатов осуществляется на основе представления полученных экспериментальных оценок в виде нормального распределения данных.

Производится формирование групп (категорий) пригодности кандидатов (рис. 11).



*Рис. 11. Интерпретационная модель личностно-профессиональной пригодности курсантов ФПС в ИБ*

Курсантов, набравших суммарный балл больше значения соответствующего показателя в точке  $M_x + \delta$ , относят к первой группе личностно-профессиональной пригодности и рекомендуют, в первую очередь, для рассмотрения кандидата на поступление на ФПС в ИБ. Их характеризует высокий уровень развития вербального интеллекта, эрудированности, развития понятийного логического мышления в речевом плане; для них характерны: осмысленное восприятие текстов, понимание логики изложения, способность расставлять смысловые акценты, понимать отношения; высокий уровень развития общих аналитических способностей, а также умение находить причинно-следственные и другие связи между явлениями. Необходимо обратить внимание на шкалу валидности и коррекции методики ММИЛ. Испытуемый не должен скрывать или приуменьшать некоторые негативные особенности характера.

Если суммарный балл тестовых испытаний кандидатов находится в пределах от  $M_x + \delta$  до  $M_x$  (вторая группа пригодности), то они рекомендуются для приема на ФПС и ИБ. Для них характерен высокий или средний уровень развития профессионально важных качеств, при наличии одного или двух качеств на уровне развития, ниже среднего.

Если суммарный балл тестовых испытаний кандидатов находится в пределах от  $M_x$  до  $M_x - \delta$  (третья группа пригодности), то они «условно рекомендуются» для приема на ФПС и ИБ при отсутствии конкурса. Для них характерен средний уровень развития профессионально-важных качеств, при наличии одного или двух качеств, на низком уровне и ниже среднего.

Испытуемые, попавшие по результатам тестирования в группу «низких» показателей (четвертая группа – отрезок от  $M_x - \delta$ ), т. е. значение общих показателей меньше соответствующего значения  $M_x - \delta$ , «не рекомендуются» к приему на ФПС в ИБ. Для них характерен низкий уровень развития вербального интеллекта, значительные проблемы в информированности, узость кругозора, низкий уровень развития понятийного логического мышления в речевом плане, низкий уровень развития общих аналитических способностей. У испытуемых наблюдается тенденция давать социально одобряемые ответы, что свидетельствует об их неискренности.

#### ***2.4. Методические рекомендации для психологов работы подразделений по работе с личным составом***

Цель методических рекомендаций: совершенствование профессионального психологического отбора по специальности «информационная безопасность в ОВД».

Задачи:

1. Оказание методической помощи психологам отделов (отделений) психологической работы подразделений морально-психологического обеспечения.

2. Развитие у психологов знаний и умений в организации и проведении профессионального психологического отбора по специальности «информационная безопасность в ОВД».

3. Ознакомление психологов с перспективными направлениями и технологиями психологического отбора по специальности «информационная безопасность в ОВД».

Этапы проведения профессионального психологического отбора:

1. Проведение психодиагностического обследования с помощью методик: «Аналогии», КОТ, «Словарь», «Матрицы Равена», многомерный метод исследования личности (в адаптации Ф. Березина, М. Мирошникова).

2. Использование стандартизированных оценок показателей шкал по вышеперечисленным методикам: шкала продуктивности методик «Словарь» и «Аналогии»; шкала точности методик КОТ и «Матрицы Равена»; шкалы валидности и коррекции методики ММИЛ.

3. Выставление стандартизированных оценок показателей шкал методики в уравнение множественной регрессии:

$$Y = 0,42x_1 + 0,7x_2 + 0,27x_3 + 0,23x_4 + 0,49x_5 - 0,26x_6 + 12,08,$$

где:  $x_1$  – «Аналогии» (Пр);  $x_2$  – «Словарь» (Пр);  $x_3$  – КОТ (Тч);  $x_4$  – «Матрицы Равена» (Тч);  $x_5$  – ММИЛ (Валидность);  $x_6$  – ММИЛ (Коррекция).

4. Сверка полученного результата по уравнению множественной регрессии с интерпретационной моделью оценки личностно-профессиональной пригодности курсантов ФПС в ИБ.

К первой группе личностно-профессиональной пригодности относятся кандидаты, получившие значения по уравнению 25,13 и более – «рекомендуют в первую очередь».

Ко второй группе личностно-профессиональной пригодности относятся кандидаты, получившие значения по уравнению от 22,64 до 25,13.

Если суммарный балл тестовых испытаний кандидатов находится в пределах от 20,15 до 22,64 (третья группа пригодности), то они «условно рекомендуются» при отсутствии конкурса.

Кандидаты, попавшие по результатам тестирования в группу «низких» показателей (четвертая группа – 20,15 и менее), «не рекомендуются» к приему на обучение по специальности «информационная безопасность в ОВД».

5. Качественное описание групп личностно-профессиональной пригодности:

– первая группа пригодности – высокий уровень развития вербального интеллекта, эрудированности, развития понятийного логического мышления в речевом плане, осмысленное восприятие текстов, понимание логики изложения, способность расставлять смысловые акценты, понимать отношения, высокий уровень развития общих аналитических способностей, а также умение находить причинно-следственные и другие связи между явлениями. Необходимо обратить внимание на шкалу валидности и коррекции методики ММИЛ: испытуемый не должен скрывать или приуменьшать некоторые негативные особенности характера;

– вторая группа пригодности – высокий или средний уровень развития профессионально важных качеств, при наличии одного или двух из них на уровне развития ниже среднего;

– третья группа пригодности – средний уровень развития профессионально важных качеств, при наличии одного или двух из них на низком уровне и ниже среднего;

– четвертая группа пригодности – низкий уровень развития вербального интеллекта, значительные проблемы в информированности, узость кругозора; низкий уровень развития понятийного логического мышления в речевом плане, общих аналитических способностей. У испытуемых наблюдается тенденция давать социально одобряемые ответы, что свидетельствует об их неискренности.

Таким образом, профессиографическое исследование учебной деятельности курсантов ФПС в ИБ позволило выявить ряд профессионально важных качеств, необходимых для успешного выполнения учебных обязанностей. В структуре содержательной модели оценки личностно-профессиональной пригодности курсантов на первое место выходят речемышлительные и деловые качества, за ними следуют эмоционально-волевые и нравственно-этические качества.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время к кандидатам, проходящим профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, предъявляются одинаковые требования без учета специфики профессиональной деятельности сотрудников различных служб и подразделений.

При профессиональном психологическом отборе диагностируются не просто качества человека по отношению к норме, а его способности относительно профессиональной нормы, которая задается исходя из определенных профессиональных и психологических требований к определенной специальности. Прежде всего, при диагностике необходимо производить анализ профессиональной деятельности. Качественный профотбор может способствовать снижению материальных затрат, а также минимизировать моральный ущерб. Поэтому мероприятия профотбора должны осуществляться с использованием надежных и валидных методик, строиться на эмпирически обоснованных концепциях.

Профессиональный отбор тесно связан с проблемой профессиональной пригодности, под которой понимают наличие у кандидата соответствия профессионально важных качеств личности, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, требованиям к ее эффективности, т. е. личностная и профессиональная надежность.

Сложившаяся ситуация способствует разработке и внедрению личностно-профессионального моделирования в систему профессионального психологического отбора в органы внутренних дел.

Исходя из этого, в данном исследовании была выдвинута гипотеза, что разработанная модель оценки личностно-профессиональной пригодности будет способствовать качественному профессиональному психологическому отбору кандидатов на обучение по специальности «информационная безопасность в ОВД».

В результате проведенного исследования был выявлен ряд профессионально важных качеств, необходимых для успешного выполнения учебных обязанностей курсантами ФПС в ИБ.

По результатам экспертной оценки составлена модель личностно-профессиональной пригодности по основным направлениям учебной деятельности.

Дальнейшее развитие личностно-профессионального моделирования возможно с использованием системно-ситуативного анализа деятельности [27].

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 49 (ч. 1), ст. 702.
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 (ред. от 12 декабря 2012 г.) «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 4, ст. 445.
3. Приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».
4. Абульханова К. А. Психология индивидуальности: новые модели и концепции. – М. : НОУ ВПО «Московский психолого-социальный институт», 2009.
5. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. – СПб. : Питер, 2001.
6. Анохин П. К. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем. Принципы системной организации функций. – М. : Наука, 1977.
7. Василейский С. М. Основной комплекс тестов для испытаний технической одаренности. – М. : Наука, 1998.
8. Дмитриева М. А., Суходольский Г. В. Методы описания, анализа и оценки деятельности. Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда. – М. : Наука, 1999.
9. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М., 1987.
10. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. – М., 1992.
11. Климов Е. А. Введение в психологию труда. – М. : Культура и спорт ; ЮНИТИ, 1998.
12. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. – М. : МГУ, 1995.
13. Климов Е. А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. – М. : Знание, 1986.
14. Климов Е. А. Психология профессионала. Психологи Отечества. – М. ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996.

15. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д : Феникс, 1996.

16. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М., 1984.

17. Маклаков А. Г. Профессиональный профотбор персонала: теория и практика. – М. : Дело, 2001.

18. Методы системного педагогического исследования. – М. : Народное образование, 2002.

19. Носс И. Н. Введение в технологию психодиагностики. – М. : Ин-т психотерапии, 2003.

20. Носс И. Н. Профессиональная психодиагностика: психологический отбор персонала. – М. : Психотерапия, 2009.

21. Суходольский Г. В. Основы классификации профессиографических методов. Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда. – Л. : ЛГУ, 1974. – Ч. 1.

22. Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности. – М. : Смысл, 2000.

23. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М. : Наука, 1982.

24. Иванова Е. М. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров // Вестник Московского университета. Сер. 14. – 1989. – № 3. – С. 13–20.

25. Караваев А. В., Крук В. М., Носс И. Н., Виноградов В. М. Проблемы личностно-профессиональной пригодности в профотборе кандидатов на службу в органы внутренних дел и оценки надежности сотрудника // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 3 (62). – С. 113–117.

26. Кравченко А. В. Место личностно-профессиональной модели сотрудников ОВД в системе обеспечения надежности [научное электронное издание]. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. – С. 150–153.

27. Здорова С. В., Сударик А. Н. Основные компоненты проекта программы развития коммуникативных компетенций обучающихся в образовательной среде вуза // Вестник Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Вып. 2. – 2016. – С. 149–151.

28. Ясько Б. А. Интегральная индивидуальность личности профессионала: концепция моделирования. – М. : Институт психологии РАН, 2008. С. 282–286.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Профессиографическая анкета

Опрос проводится с целью выявления профессионально-психологических критериев деятельности курсантов ФПС в ИБ.

Необходимо внимательно прочитать вопросы и подробно ответить на них.

1. Курсантом какой специальности Вы являетесь? \_\_\_\_\_

2. Назовите сроки учебы: \_\_\_\_\_

3. Занимались ли Вы до поступления на службу аналогичной профессиональной деятельностью? \_\_\_\_\_

4. Если «да», то сколько лет Вы ей занимались? \_\_\_\_\_

5. Назовите основные профессиональные задачи, которые Вы выполняете: \_\_\_\_\_

6. Что, на Ваш взгляд, должен знать и уметь курсант ФПС в ИБ? \_\_\_\_\_

7. Какой уровень образования и специальной подготовки должен иметь курсант? \_\_\_\_\_

8. Назовите основные критерии оценки эффективности деятельности курсанта: \_\_\_\_\_

9. Существуют ли профессиональные ограничения по росту, весу, внешности и др.? Если «да», то какие? \_\_\_\_\_

10. Какие профессиональные трудности Вы испытываете в учебе? \_\_\_\_\_

11. Какой процент курсантов Вашей группы увольняется или собирается уволиться из-за учебных или иных трудностей? \_\_\_\_\_

12. Считаете ли Вы, что не все курсанты в состоянии на высоком профессиональном уровне выполнять функциональные обязанности из-за (нужное подчеркнуть):

- недостаточного образования и подготовки;
- слабого развития некоторых индивидуальных качеств;
- особенностей физического развития;
- могут овладеть все, если ими правильно руководить?

13. Как влияет эмоциональная неустойчивость на качество выполнения учебных обязанностей курсанта Вашей группы? (нужное подчеркнуть):

- значительно;
- влияет не более, чем другие качества;
- незначительно (не влияет).

14. Оцените в 5-балльной шкале (от 1 – минимум до 5 – максимум) значимость нижеперечисленных личностных качеств, необходимых для успешного выполнения курсантом Вашей группы своих учебных обязанностей:

- 1) длительное сохранение информации в памяти;
- 2) умение выделить в информации главное, существенное;
- 3) умение принять решение в очень короткий срок;
- 4) умение четко, лаконично формулировать сообщения, распоряжения;
- 5) способность правильно и быстро формулировать свои мысли письменно;
- 6) самообладание и выдержка;
- 7) дисциплинированность;
- 8) общительность, способность легко вступать в контакт с другими людьми;
- 9) способность находить компромиссные решения в конфликтных ситуациях;
- 10) гибкость во взаимоотношениях с людьми;
- 11) доброжелательность и отзывчивость;
- 12) высокий уровень ответственности;
- 13) трудолюбие;
- 14) аккуратность в учебе;
- 15) инициатива и находчивость;
- 16) выносливость (малая утомляемость) зрительного анализатора;

- 17) переносимость длительно действующего светового раздражителя;
- 18) быстрое восприятие и понимание письменной речи;
- 19) длительное сохранение интенсивного (концентрированного) внимания;
- 20) хорошее запоминание материала, имеющего внутреннюю логическую связь;
- 21) выносливость в напряженной и длительной умственной деятельности;
- 22) способность находить разнообразные решения, в том числе и неожиданные, оригинальные в стандартных ситуациях;
- 23) умение оперировать представлениями с целью предвидения возможных изменений обстановки и ожидаемых результатов деятельности;
- 24) умение действовать нешаблонно, быстро принимать новые решения в изменяющейся обстановке;
- 25) способность в рассуждениях и умозаключениях быстро переходить от одного класса явлений и понятий к другому;
- 26) словарный запас;
- 27) умение сохранять работоспособность в условиях развивающегося утомления;
- 28) целеустремленность;
- 29) интерес к технике, управлению механизмами;
- 30) интерес к деятельности, приносящей видимые, осязаемые результаты;
- 31) коллективизм;
- 32) проницательность;
- 33) бережное отношение к вещам;
- 34) предприимчивость, инициативность;
- 35) независимость и самостоятельность в суждениях;
- 36) умение правильно оценить окружающих людей, выявить сильные и слабые стороны;
- 37) интерес к деловым контактам и общению с другими людьми;
- 38) чувство собственного достоинства;
- 39) способность анализировать складывающуюся в ходе деятельности ситуацию путем практического взаимодействия с объектом;
- 40) склонность к риску;
- 41) настойчивость;
- 42) умение настоять на своем, противостоять влиянию со стороны;

- 43) малая внушаемость;
- 44) критическое отношение к работе других людей;
- 45) способность побуждать людей к активной деятельности;
- 46) быстрое восприятие и понимание устной речи;
- 47) быстрый переход от одной деятельности к другой;
- 48) способность не ослаблять внимание под воздействием испуга или неожиданных внешних воздействий;
- 49) оценивающее мышление, повышенная чувствительность к проблемам, которых люди обычно не замечают;
- 50) умение сохранять работоспособность в условиях экстремальной, аварийной ситуации, дефицита времени;
- 51) напористость в общении с людьми;
- 52) умение и стремление соблюдать общепринятые в коллективе правила и нормы поведения;
- 53) честность и искренность;
- 54) порядочность;
- 55) выполнение обязанностей независимо от личных политических симпатий;
- 56) быстрое запоминание зрительной информации;
- 57) быстрое запоминание слуховой информации;
- 58) высокий самоконтроль поведения;
- 59) умение убеждать собеседника, привлекать его на свою сторону;
- 60) узнавание и различение тихих и недостаточно четких звуков;
- 61) быстрое определение направления, откуда исходит звук;
- 62) выносливость (малая утомляемость) слухового анализатора;
- 63) переносимость длительно действующего звукового раздражителя;
- 64) точное различение звуковых раздражителей по громкости;
- 65) одновременное выполнение нескольких видов деятельности или нескольких действий в процессе одной деятельности (распределение внимания);
- 66) скромность;
- 67) быстрое восстановление зрительных функций после воздействия внезапного и сильного светового раздражителя;
- 68) выносливость к длительным физическим нагрузкам;
- 69) обнаружение и различение пространственного расположения предметов;
- 70) оценка различий в форме фигур;
- 71) координация и точность движений;

- 72) быстрая двигательная реакция на раздражитель;
- 73) распределение внимания;
- 74) зрительная память;
- 75) оперирование представлениями;
- 76) интерес к физическому совершенствованию;
- 77) хороший глазомер;
- 78) целостность восприятия образа;
- 79) длительность сохранения внимания;
- 80) переключение внимания;
- 81) слуховая память;
- 82) интерес к волевому совершенствованию;
- 83) различение мелких и отдельных предметов;
- 84) склонность к работе исполнительского типа;
- 85) точное воспроизведение материала сразу после его краткого слухового предъявления;
- 86) эмоционально-психологическая устойчивость;
- 87) быстрая адаптация к свету в темноте;
- 88) узнавание и различение звуковых ритмов;
- 89) вибрационная чувствительность;
- 90) устойчивость к укачиванию;
- 91) оценка и сравнение временных промежутков;
- 92) различение основных цветов;
- 93) правильная глазомерная оценка размеров (расстояний);
- 94) узнавание и различение высоты звука;
- 95) чувство тембра;
- 96) ощущение звукового движения;
- 97) быстрое восстановление слуховой функции после внезапного и сильного звукового раздражителя;
- 98) точное различение звуковых раздражителей по тону;
- 99) обнаружение и различение запахов;
- 100) узнавание вкусовых ощущений;
- 101) температурная чувствительность;
- 102) чувствительность к колебаниям атмосферного давления;
- 103) различение с помощью осязания степени гладкости, толщины и твердости предметов;
- 104) точная оценка состояний равновесия и ускорения;
- 105) оценка и сравнение весовых характеристик предмета;
- 106) запоминание, сохранение и воспроизведение различных движений и их систем;

- 107) способность создавать правильное представление о реальных процессах на основе закодированной информации;
- 108) склонность к работе в одиночестве;
- 109) способность речевого аппарата к интенсивной работе без срывов;
- 110) одновременное выполнение руками и ногами координированных и точных движений;
- 111) быстрая двигательная реакция на зрительные раздражители;
- 112) быстрая двигательная реакция на слуховые раздражители;
- 113) большая физическая сила;
- 114) способность длительно переносить голод и жажду, сохраняя при этом работоспособность;
- 115) умение сохранять работоспособность при малой загруженности информацией;
- 116) умение брать на себя ответственность за принятие решения и действия;
- 117) оригинальность;
- 118) активность в общественной работе;
- 119) способность к непредвзятому общению с представителями «социального дна»;
- 120) легкость оперирования числами и математическими абстракциями;
- 121) быстрое и точное выполнение арифметических действий.

Назовите и оцените другие качества, не помещенные в список, но необходимые курсантам Вашей группы \_\_\_\_\_

---

Благодарим за участие!

**Бланк**  
**экспертной оценки учебных компетенций (знаний, умений**  
**и навыков) курсантов ФПС в ИБ**

Уважаемый эксперт! Просим Вас принять участие в определении качества реализации функций учебной деятельности курсантами ФПС в ИБ. В графе «Шкала оценок» обведите (подчеркните) тот вариант оценки, который соответствует Вашему мнению о тестируемом сотруднике.

**Учебная группа** \_\_\_\_\_

**Специальность** \_\_\_\_\_

**Фамилия, имя, отчество оцениваемого курсанта:** \_\_\_\_\_

Показатели	Критерии	Шкала оценок
Профессиональ- ные знания	Обладает глубокими, прочными и всесторонними знаниями, имеет целостное представление об их системе; гибкость мышления позволяет решать сложные задачи теоретического характера в профессиональной области	5
	Обладает твердыми и системными знаниями; способен к решению теоретических задач профессионального характера	4
	Обладает профессиональными знаниями для удовлетворительного решения задач профессионального характера	3
	Знания поверхностные, несистемные; профессиональные задачи самостоятельно решать затрудняется	2
Профессиональ- ные умения и навыки	Высокоразвиты и обеспечивают выполнение практических задач профессионального характера на высоком уровне	5

	Развиты и обеспечивают требуемый уровень компетентности в решении задач профессионального характера	4
	Развиты удовлетворительно, обеспечивают выполнение профессиональных задач на достаточном уровне при посторонней помощи	3
	Развиты слабо, при реализации навыков и умений в практической деятельности требуется постоянный контроль	2
Знание документов, регламентирующих деятельность	Всесторонне и глубоко знает содержание руководящих документов, обдуманно руководствуется ими в практической деятельности	5
	Хорошо знает содержание документов, стремится постоянно руководствоваться ими в деятельности	4
	С содержанием документов знакомится, однако способности к систематической работе с ними развиты удовлетворительно. Допускает случаи нарушения требований руководящих документов	3
	Знание документов поверхностное. В практической работе их требования учитывает не всегда. Допускает случаи грубого нарушения требований руководящих документов	2
Способности к накоплению и обновлению профессионального опыта	Активно, целенаправленно, систематически и результативно работает над повышением профессиональных знаний, умений и навыков. Способен реализовать и поддержать новое в профессиональной области	5

*Продолжение прил. 2*

	Работает над повышением и обновлением профессионального опыта усердно, результативно. Не лишен новаторского подхода к профессиональной деятельности	4
	Профессиональный опыт накапливает и обновляет по мере необходимости. Результатами профессиональной деятельности не выделяется из-за консервативного подхода к новому	3
	Профессиональный опыт накапливает медленно, результаты профессиональной деятельности слабые, профессиональное новаторство воспринимает с трудом	2
Степень реализации опыта на занимаемой должности	Должностные обязанности выполняет высококачественно, постоянно превосходит должностные требования	5
	Опыт соответствует требованиям должности; с должностными обязанностями справляется	4
	Требованиям должности в основном соответствует, однако должностные обязанности не всегда выполняет с требуемым качеством. Возможности накопления профессионального опыта на должности не исчерпаны	3
	Профессиональный опыт недостаточен; требуемого качества выполнения должностных обязанностей не достиг	2
Способность к творческому применению профессионального опыта	Способен адекватно оценивать сложные задачи в профессиональной области и находить конструктивные и нетрадиционные способы их решения. Способен к обоснованному риску	5

	Способен критически оценивать накопленный опыт и использовать его для квалифицированного решения задач в профессиональной области	4
	Нестандартные (неординарные) задачи в профессиональной области решать самостоятельно затрудняется. Предпочитает действовать по шаблону	3
	Профессиональные задачи решает только традиционными способами. Новое в профессиональной области не воспринимает или отвергает	2
Объективная оценка успешности учебной деятельности	Справляется в полном объеме	5
	В основном справляется	4
	Справляется частично	3
	Не справляется	2

ФИО эксперта (заполняется по желанию эксперта) \_\_\_\_\_

Дата проведения экспертизы \_\_\_\_\_

#### Оценка результатов экспертного опроса<sup>1</sup>

Количество баллов (среднее)	Категория оценки
30–25	Высокоуспешные
24–18	Среднеуспешные
17–12	Неуспешные

Итоговая оценка \_\_\_\_\_

Спасибо за участие!

<sup>1</sup> Оценка результатов экспертного опроса рассчитывается без учета последнего раздела – «Объективная оценка успешности профессиональной деятельности».

Приложение 3

Равен-Пр	Равен-Ск	Равен-Тч	Проф-МВ	Проф-ФУ	Проф-Ст	Проф-СК	Проф-Во	Проф-Пр	Проф-СД	Проф-ВВ	Проф-РП	Проф-Кр	Проф-Сс	Проф-ИП
6,7	4,7	7,15	5,2	5,95	6,9	6,45	7,75	5,15	5,4	3,9	3,45	3,8	5,4	5,3
1,56	0,86	1,31	1,58	1,96	1,89	2,14	1,65	1,84	1,47	1,41	1,43	1,91	1,39	2,27
-0,33	1,14	-0,27	-1,00	0,66	-0,06	0,75	-0,25	-0,39	-0,27	0,07	-0,86	1,25	1,16	-0,87
0,46	<b>1,21</b>	0,16	0,44	<b>-0,72</b>	-0,31	-0,51	-0,26	-0,41	0,00	<b>-0,93</b>	-0,19	<b>1,12</b>	-0,16	0,18

№ обследуемого	<b>ВК</b>	Ан-Пр	Ан-Ск	Ан-Тч	Ан-Эф	Слов-Пр	Слов-Ск	Слов-Тч	Слов-Эф	КОТ-Пр	КОТ-Ск	КОТ-Тч	КОТ-Эф
сред. значение	22,64	6,45	6,75	6,2	6,35	6,1	6,4	4,85	5,5	7,05	6,95	6,5	7,05
СКО	2,49	1,32	1,12	0,95	1,23	0,97	1,19	0,75	1,10	1,43	1,36	0,95	1,15
Эксцесс	-1,60	-0,75	-0,80	0,25	-0,51	-0,06	0,17	-1,04	-0,08	-1,48	-1,35	-0,72	-1,03
Асимметрия	-0,41	-0,34	0,30	-0,44	-0,57	-0,22	-0,05	0,26	0,66	0,26	-0,46	0,41	0,13

Продолжение прил. 3

ММИЛ- L	ММИЛ- F	ММИЛ- K	ММИЛ- Hs	ММИЛ- D	ММИЛ- Hy	ММИЛ- Pd	ММИЛ- Mf	ММИЛ- Pa	ММИЛ- Pt	ММИЛ- Sc	ММИЛ- Ma	ММИЛ- Si
5,15	4	6,2	3,4	4,55	5,6	4,7	3,7	4,65	3,85	3,65	4,2	5,2
1,93	1,30	1,15	2,16	1,36	1,39	1,81	2,27	2,35	1,42	1,39	1,77	0,95
-0,96	-0,89	0,80	-1,75	-0,76	-0,87	-0,53	0,23	-1,53	-1,24	-1,28	-0,30	1,52
-0,63	0,32	0,49	-0,02	<b>-0,75</b>	-0,62	-0,63	0,86	0,33	0,05	0,31	0,56	0,37

ВСК- В	ВСК- Н	ВСК- С	Прав- ПС	Прав- БС	Прав- ДС	Прав- ГС	Прав- ПЗ	Ло- кус- ИО	Ло- кус- Ип	Ло- кус- Им	Ло- кус- Гд	Ло- кус- Ис	Ло- кус- Из	Ло- кус- Ид	Ло- кус- Ин
7,05	6,9	6,75	5,05	6,4	6,45	6,6	6,65	7,5	7,1	7,35	7,45	6,35	6,8	6,55	6,2
1,19	1,07	1,37	0,83	1,31	1,54	1,10	0,67	1,57	1,33	1,35	1,50	1,76	0,95	1,32	1,20
0,97	-0,46	-0,53	-1,52	-1,30	-1,09	0,22	0,74	-1,15	-0,76	-0,72	-1,19	1,22	-1,86	-1,82	-0,49
-0,52	-0,07	-0,18	-0,10	-0,07	-0,57	-0,68	-0,61	0,32	-0,35	-0,58	-0,15	<b>-0,99</b>	0,44	-0,12	-0,22

Приложение 4

	ВК	Аналогии-Пр	Словарь-Пр	КОТ-Тч	Равен-Тч	ММИЛ-Ф	ММИЛ-К
ВК	<b>1,00</b>	<b>0,65</b>	<b>0,84</b>	<b>0,52</b>	<b>0,48</b>	<b>0,70</b>	<b>-0,51</b>
Аналогии-Пр	0,65	<b>1,00</b>	<b>0,62</b>	0,23	0,42	0,43	-0,44
Словарь-Пр	0,84	0,62	<b>1,00</b>	0,40	0,44	<b>0,59</b>	-0,49
КОТ-Тч	0,52	0,23	0,40	<b>1,00</b>	0,40	0,09	-0,24
Равен-Тч	0,48	0,42	0,44	0,40	<b>1,00</b>	0,12	-0,16
ММИЛ-Ф	0,70	0,43	0,59	0,09	0,12	<b>1,00</b>	-0,39
ММИЛ-К	-0,51	-0,44	-0,49	-0,24	-0,16	-0,39	<b>1,00</b>

Научно-методическое пособие

**Кравченко Александр Владимирович,**  
старший научный сотрудник

**Личностно-профессиональная модель курсантов  
факультета подготовки специалистов  
в области информационной безопасности**

**Научное электронное издание**

Систем. требования: CPU 1,5 Гц; RAM 90,4 МБ; Windows XP SP3;  
1 Гб свободного места на жестком диске.

Подписано к изданию 22.02.2019

Усл. печ. 2,91 л.

ISBN 978-5-9694-0652-0



Редактор *Васильевых Е. М.*  
Корректор *Степанова А. А.*  
Компьютерная верстка *Лосевой О. С.*

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя  
117437, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12