Научная статья

УДК 159.9.07

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПОНИМАНИЕ, ПОКАЗАТЕЛИ, ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ

Наталья Александровна Семенова
Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, Краснодар, Россия
natalya_deeva@bk.ru

Аннотация. В статье рассмотрена проблема понимания и оценки профессиональной успешности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Дано описание методологических оснований ее исследования, представлены и обоснованы основные показатели внешней и внутренней сторон. Приведены результаты эмпирического исследования, полученные на выборке сотрудников в количестве 176 человек, свидетельствующие о взаимосвязи основных показателей и системности профессиональной успешности.

Ключевые слова: профессиональная успешность, сотрудник органов внутренних дел, показатели профессиональной успешности

Для цитирования: Семенова Н.А. Профессиональная успешность сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: понимание, показатели, проблема оценки // Вестник Военной академии войск национальной гвардии. 2025. № 1 (30).С. 91–104. URL: https://vestnik-spvi.ru/2025/03/012.pdf.

Original article

PROFESSIONAL SUCCESS OF EMPLOYEES OF THE INTERNAL AFFAIRS BODIES OF THE RUSSIAN FEDERATION: UNDERSTANDING, INDICATORS, PROBLEM OF ASSESSMENT

Natalia A. Semenova
Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Krasnodar, Russia
natalya_deeva@bk.ru

Abstract. The article examines the problem of understanding and assessing the professional success of employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation. It describes the methodological foundations of its study, presents and substantiates the main indicators of the external and internal sides. The results of an empirical study obtained on a sample of 176 employees are presented, indicating the relationship between the main indicators and the systematic nature of professional success.

Keywords: professional success, employee of the internal affairs bodies, indicators of professional success

For citation: Semenova N.A. Professional success of employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation: understanding, indicators, problem of assessment. 2025;1(30): 91–104. (In Russ.). Available from: https://vestnik-spvi.ru/2025/03/012.pdf.

© Семенова Н.А., 2025

Введение

Проблема изучения профессиональной успешности сотрудников органов внутренних дел связана со спецификой их профессиональной служебной деятельности, определяющейся основным назначением полиции. Основное назначение полиции обусловливает сложность профессиональной служебной деятельности в совокупности ярко выраженного социономического характера и жесткой регламентированности, экстремальности и напряженности, где должны выполняться законодательно установленные принципы [16; 18; 21]. Такое непростое сочетание еще более актуализируется в связи с современными вызовами, когда с новой силой осознается важная роль полиции во всех основных направлениях жизни страны. Это с особой яркостью высвечивает экзистенциальные смыслы и духовные основания их профессиональной служебной деятельности, связанные с защитой жизни и сохранением безопасности, готовностью к изменениям и чрезвычайным ситуациям, важностью человечного подхода к гражданам, участие в

сбережении отечественной культуры, перманентной напряженностью работы. Все эти моменты отмечены в выступлении В. В. Путина на расширенном заседании коллегии МВД Российской Федерации по итогам 2023 года, где затронуты комплексные проблемы, такие как экстремизм, идеологическая накачка, информпреступления и другие. По словам Президента, в настоящее время сотрудники «…должны обеспечить нормальную жизнь для рядового гражданина России, но сами должны работать в условиях, близких к условиям военного времени»[1]. Все это определяет пристальное внимание к проблематике профессиональной успешности сотрудников с позиций не только личностной, но и общественной значимости.

Большинство современных психологических исследований, касающихся личности сотрудника, прямо или косвенно затрагивают проблематику профессиональной успешности в пересекающихся контекстах, определяющих особенности ее понимания. Данные контексты задаются принципами ресурсного и компетентностного подходов в широких рамках субъектно-деятельностной парадигмы. Ресурсный подход раскрывает смысловое значение исследования определенных психологических феноменов как конструктивного начала личности в профессиональной служебной деятельности [2; 11; 19; 13]. По сути, почти каждый из исследуемых феноменов несет в себе ресурсный потенциал, который может оказывать влияние на профессиональную успешность. Еще одним значимым направлением для понимания профессиональной успешности является профессиографический подход. Профессиографические исследования выявляют наиболее важные качества и компетенции [4; 5; 8; 12; 17; 20].

Методологически проблематика исследования успешности профессиональной деятельности осложняется тем, что ресурсный и компетентностный подходы в отечественной психологии труда реализуются в контексте субъектно-деятельностной парадигмы. Данная парадигма предполагает не только оценку наличия определенных параметров личностных качеств и компетенций, но мотивационную и эмоциональную составляющие, как неотъемлемые элементы деятельности субъекта, которые выражаются в самоэффективности, удовлетворенности собственной профессиональной служебной деятельностью и вовлеченности в трудовой процесс. Схематично это можно выразить следующим образом (рисунок 1).

В контексте такой интеграции металогических подходов успешность профессиональной служебной деятельности сотрудников не приравнивается только лишь к ее эффективности и результативности, а также не приравнивается только лишь к профессиональной карьере [1; 7; 10; 14; 15]. Профессиональную успешность исследователи понимают гораздо шире, выделяя в ней внешнюю и внутреннюю стороны. Внешняя сторона связана с фиксацией и оценкой результативности профессиональной деятельности, ее качественных и количественных показателей в соответствии с требованиями функционала. Внутренняя сторона, как правила, называется субъективной и является самооценочной: профессионал оценивает собственную удовлетворенность трудом, собственный профессионализм, эффективность и т. п. При этом именно второй стороне отводится базовое значение, потому что от того, насколько правильно выбрана профессия, насколько человек может в ней развиваться и реализовываться, напрямую будут зависеть и объективные результаты.

Основные положения

Профессиональная успешность сотрудников в рамках субъектно-деятельностной парадигмы, принципов компетентностного и ресурсного подходов представлена взаимосвязью внутренней и внешней сторон. Внутренняя сторона предполагает самооценку сотрудником собственной профессиональной успешности с позиции мотивационной и эмоциональной составляющих в таких параметрах, как праксеологический, социальный и индивидуально-личностный. Внешняя же сторона в большей степени формализована и предполагает оценку профессиональной успешности сотрудника, связанную с проявлением определенных компетенций и формальных показателей деятельности (рисунок 2).

Внутренняя сторона предполагает самопрезентацию собственной профессиональной успешности субъектом труда посредством комплексной всесторонней самооценки профессиональной успешности.

.

[1]http://www.kremlin.ru/events/president/news/73770.

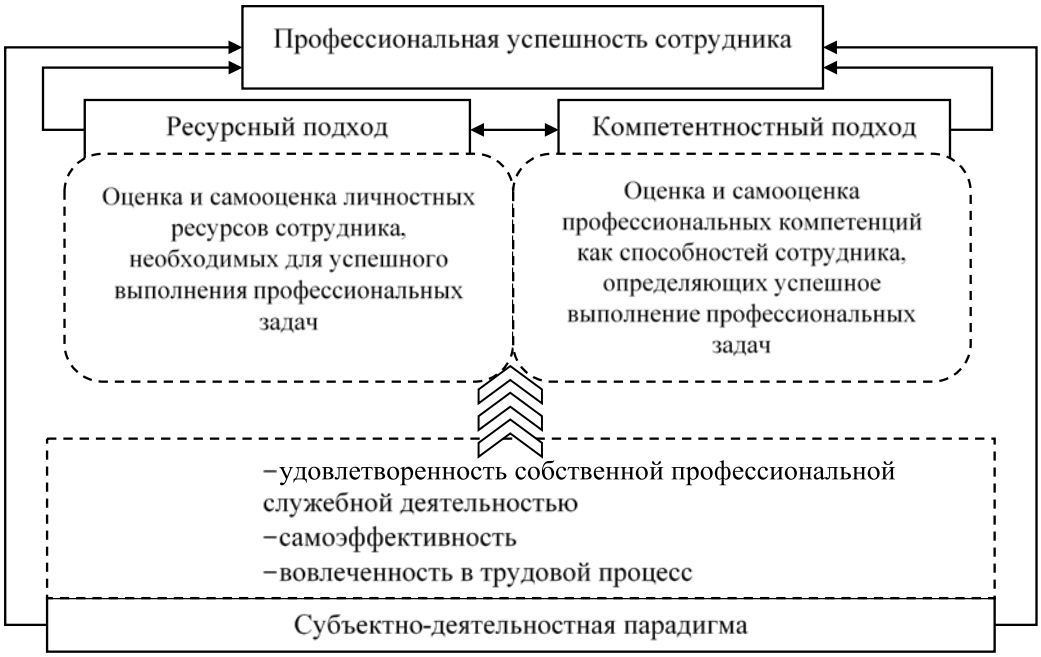

Рисунок 1 – Интеграция методологических подходов к пониманию профессиональной успешности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

Figure 1 – Integration of methodological approaches to understanding the professional success of an employee of the internal affairs bodies of the Russian Federation

Праксеологический параметр заключается в самооценке сотрудником того, насколько он компетентен, устраивает ли его собственная карьера и доход от деятельности. Профессиональная компетентность проявляется в реализации тех или иных профессиональных компетенций и мотивационной готовности к решению профессиональных задач, с использованием личностных ресурсов в соответствии с требованиями профессии. Наиболее полное раскрытие профессиональной компетентности сотрудника возможно в том случае, если он удовлетворен складывающей профессиональной карьерой, где немаловажное значение имеет адекватный подход к имеющемуся материальному доходу. Важным показателем профессиональной успешности является вовлеченность в работу, которая выражается в позитивном состоянии, энергичности, энтузиазме в работе и поглощенности процессом деятельности [23; 24], что связано с профессиональным здоровьем и психологическим благополучием

Индивидуально-личностный параметр профессиональной успешности предполагает оценку самореализации в профессии и проявляется в том, как сотрудник оценивает реализацию своих профессиональных возможностей, планов и интересов в том смысловом поле, которое задается основным предназначением полиции. При этом позитивное отношение к собственном труду создает общий настрой для наиболее эффективной самореализации. Показатель самоэффективности предполагает веру в эффективность собственных действий и во многом оказывает влияние на образ мыслей, чувств и действий человека в различных сферах жизни, в том числе и профессиональной. Высокая оценка самоэффективности способствует тому, что личность может ставить наиболее масштабные цели, браться за решение более сложных задач, активно оптимистично их добиваться, где собственно успех в их решении и является источником самоэффективности [22].

Социальный параметр профессиональной успешности проявляется в самооценке профессионального признания со стороны коллег и значимости профессии для общества. Это создает благоприятный контекст для профессионального развития, возможности получения моральной поддержки от коллег, ощущения себя востребованным профессионалом.

Рисунок 2 – Параметры профессиональной успешности сотрудников органов внутренних дел

Figure 2 – Parameters of professional success of employees of internal affairs bodies

Внешняя сторона профессиональной успешности может быть понята через экспертную оценку профессиональных компетенций и показатели профессиональной служебной и физической подготовки[1]. При отсутствии единого подхода к оценке профессиональной успешности сотрудников органов внутренних дел показатели ее внешней стороны целесообразно выделять на основании анализа нормативно-правовых актов, регламентирующих службу в органах внутренних дел Российской Федерации, а также имеющихся данных профессиографического анализа деятельности и компетенций с учетом особенностей функционала. Экспертная оценка выступает важнейшим внешним критерием при оценке и прогнозировании профессиональной успешности сотрудников [3; 6; 9]. Она может быть осуществлена по выраженности показателей ведущих профессиональных компетенций, выделенных на основании нормативных документов, содержащих требования к функционалу сотрудника, а также в результате профессиографического анализа деятельности сотрудников различных подразделений. Как у одного, так и у другого способа есть свои плюсы и минусы. Так, если пойти по пути профессиографирования, который является более содержательным, то можно углубиться в личностные компетенции, которые будет достаточно сложно оценить методом экспертной оценки по их внешнему проявлению. Если идти по пути анализа функционала, прописанного в нормативных документах, то это будет более формализованный путь, но наличие компетенций можно будет от-

[1] Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 2 февраля 2024 г. N 44 // Официальный сайт Министерства внутренних дел Российской Федерации. URL:https://mvd.consultant.ru/documents/1058340.

селить по результатам выполнения сотрудников своего функционала.

Наконец, формальные представлены уровнем профессиональной служебной и физической подготовки, наличием и соотношением дисциплинарных взысканий и поощрений, а также продвижением по службе.

Таким образом, профессиональная успешность сотрудников проявляется в ряде внешних и внутренних показателей, которые в совокупности определяют ее особенности. Целью данного эмпирического исследования явилось обнаружение выраженности и взаимосвязей показателей внешней и внутренней сторон профессиональной успешности у сотрудников.

Методы

В исследовании приняли участие 176 респондентов из числа сотрудников органов внутренних дел, имеющих офицерские звания из разных регионов Российской Федерации (преподаватели образовательных организаций высшего образования МВД России, инспекторы по делам несовершеннолетних, психологи подразделений по работе с личным составом), слушатели пятого курса Краснодарского университета МВД России.

В исследовании применены эмпирические методы и методы статистической обработки данных. Эмпирические методы представлены анкетированием («Шкала общей самоэффективности» (GSES) R. Schwarzer, M. Jerusalem в адаптации В. Г. Ромека [22]; «Утрехская шкала вовлеченности в работу» (UWES) W. Schaufeli, A. Bakker [23; 24]; авторская анкета «Самооценка профессиональной успешности») и экспертной оценкой внешних параметров профессиональной успешности. Метод статистической обработки выбраны в соответствии с целью, поставленной в исследовании: методы описательной статистики (подсчет среднего арифметического, стандартной отклонения и дисперсии); линейный корреляционный анализ; коэффициент α-Кронбаха. Обработка осуществлена в программе IBM SPSS Statistics 26.

Авторская анкета разработана на основе выявленной структуры параметров внешней и внутренней сторон профессиональной успешности (рисунок 3). Надежность авторской анкеты проверена по типу внутренней согласованности с использованием коэффициента α-Кронбаха (таблица 1), конвергентная валидность анкеты отчасти подтверждена наличием значимых взаимосвязей с надежными методиками, используемыми в исследовании.

Таблица 1 – Значений α-Кронбаха для исследуемых параметров профессиональной успешности (n=176)

Table 1 – Cronbach's alpha values for the studied parameters of professional success (n=176)

Параметры	Статистика надежности		
	Альфа Кронбаха	Альфа Кронбаха на основе стандартизованных пунктов	N элементов
профессиональная компетентность	,896	,896	4
удовлетворённость карьерой	,736	,733	3
адекватность дохода	,918	,919	3
самореализация в профессии	,924	,925	3
позитивное отношение к работе	,949	,950	3
профессиональное признание и значимость профессии	,886	,895	4

Анкета «Самооценка профессиональной успешности»

Уважаемый Респондент!

Перед Вами анкета, направленная на исследование вашего отношения к собственной профессиональной деятельности. Будем благодарны Вам за участие в исследовании.

Инструкция. Оцените каждое из утверждений по семибалльной шкале по степени Вашего согласия с ним: от 1 – совершенно не согласен до 7–полностью согласен, где остальные значения (от 2 до 6) занимают промежуточные степени согласия. Чем выше балл, тем больше согласия.

Имя_____
Пол_____
Возраст_____
Семейное положение_____
Образование_____
Профессиональная деятельность_____
Профессиональный стаж_____

№	Утверждение	балл
1	Я хорошо знаю свою профессию, слежу за новыми тенденциями в ней	
2	Начальство ценит мой труд	
3	Мой заработок хороший	
4	Моих знаний и умений достаточно, чтобы справиться с любой задачей в рамках профессии	
5	Я пользуюсь уважением со стороны коллег, они часто обращаются ко мне за советом	
6	Я могу достичь более высокой должности	
7	Рабочие задачи способствуют моему профессиональному росту и развитию	
8	Я легко решаю нестандартные задачи на работе	
9	В организации, где я работаю меня уважают	
10	Я люблю свою работу	
11	Оплата моего труда достойна	
12	Как специалист я востребован	
13	На работе я самореализуюсь	
14	Я работаю в интересной мне сфере	
15	На настоящей работе мне удается полностью реализовывать свои умения и навыки.	
16	Мой заработок достаточен для моих нужных и важных потребностей	
17	У меня быстрый карьерный рост	
18	Окружающие оценивают меня как хорошего специалиста	
19	Моя работа приносит мне удовольствие	
20	Занимая должность меня устраивает	

Оцените свою профессиональную успешность на данный момент исходя из объективных и субъективных показателей по представленной шкале и отметьте в любой точке шкалы.

0__1__2__3__4__5__6__7__8__9__10

Ключ для обработки результатов

Подсчёт баллов производится по ключу путем вычисления среднего по каждому показателю.

Праксеологический параметр:

профессиональная компетентность (1+4+8+12)/4;

удовлетворённость карьерой (6+17+20)/3

адекватность дохода (3+11+16)/3

Индивидуально-личностный параметр:

самореализация в профессии (7+13+15)/3

позитивное отношение к работе (10+14+19)/3

Социальный параметр:

профессиональное признание и значимость профессии (2+5+9+18)/4

Рисунок 3 – Бланк анкеты «Самооценка профессиональной успешности»

Figure 3 – Questionnaire form “Self-assessment of professional success”

Экспертная оценка профессиональных компетенций и формальных показателей профессиональной служебной деятельности проводилась непосредственными руководителями и ведущими преподавателями в рамках повышения квалификации сотрудников общей численностью 15 человек.

Ниже приведен шаблон экспертного листа (рисунок 4).

Шаблон листа для экспертной оценки профессиональной успешности сотрудников органов внутренних дел

Экспертная оценка производится посредством оценивания выраженности показателей ведущих профессиональных компетенций, уровня правовой служебной, физической и огневой подготовки от 1 до 3 баллов, где 1 – низкий, 2 – средний, 3 – высокий уровень.

Соотношение взысканий и поощрений оценивается следующим образом: 1- наличие только взысканий, 2 – примерно равное соотношение взысканий и поощрений (либо полное их отсутствие), 3 – наличие только поощрений.

Продвижение по службе: 1 – отсутствие повышений за последние 7 лет, 2 – планомерное повышение, 3 – стремительная карьера.

№	Показатели внешней стороны профессиональной успешности	ФИО оценка
1	Выраженность общих и специальных профессиональных компетенций (названия компетенций в зависимости от функционала сотрудника) Компетенция 1 Компетенция 2 Компетенция 4 ……	
2	Уровень правовой подготовки	
3	Уровень служебной, физической и огневой подготовки	
4	Соотношение дисциплинарных взысканий и поощрений	
5	Продвижение по службе	

Рисунок 4 – Шаблон листа экспертной оценки

Figure 4 – Template of the expert assessment sheet

Результаты

Эмпирические данные, полученные на исследуемой выборке, были подвергнуты обработке при помощи методов описательной статистики (подсчет среднего значения, стандартной отклонения и дисперсии) и корреляционному анализу (таблицы 2–7).

Таблица 2 – Средние значения результатов самооценки внутренней стороны профессиональной успешности (N=176)

Table 2 – Average values of the internal side of professional success (N=176)

Показатели профессиональной успешности	Среднее	Станд. ошибка	Станд. отклонения	Дисперсия
самоэффективность	29,38	0,34	4,57	20,91
энергичность (VI)	4,17	0,09	1,22	1,49
энтузиазм (DE)	4,63	0,09	1,22	1,48
поглощенность (AB)	4,15	0,10	1,30	1,68
профессиональная компетентность	5,62	0,09	1,26	1,58
удовлетворенность карьерой	5,42	0,10	1,28	1,63
адекватность дохода	4,45	0,13	1,68	2,81
самореализация в профессии	5,66	0,11	1,41	2,00
позитивное отношение к работе	5,87	0,10	1,37	1,87
профессиональное признание и значимость профессии	5,76	0,09	1,17	1,36

Таблица 3 – Взаимосвязь показателей внутренней стороны профессиональной успешности (N=176)

Table 3 – Relationship between indicators of the internal aspects of professional success (N=176)

№	Показатели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	самоэффективность	1									
2	энергичность (VI)	,37**	1								
3	энтузиазм (DE)	,37**	,87**	1							
4	поглощенность (AB)	,32**	,89**	,83**	1						
5	профессиональная компетентность	,50**	,55**	,54**	,47**	1					
6	удовлетворенность карьерой	,33**	,44**	,40**	,37**	,59**	1				
7	адекватность дохода	,44**	,47**	,50**	,41**	,86**	,52**	1			
8	самореализация в профессии	,36**	,64**	,71**	,59**	,75**	,60**	,74**	1		
9	позитивное отношение к работе	,38**	,51**	,54**	,46**	,75**	,63**	,74**	,77**	1	
10	профессиональное признание и значимость профессии	,36**	,61**	,73**	,56**	,71**	,49**	,71**	,89**	,73**	1

*** - корреляция значима на уровне 0,01.*

Таблица 4 – Средние результаты экспертной оценки внешней стороны профессиональной успешности респондентов

Table 4 – Average results of expert assessment of the external aspects of professional success of respondents

	Среднее	Стандартная отклонения	Дисперсия
Обобщенная экспертная оценка профессиональных компетенций	2,50	0,52	0,27
Соотношение дисциплинарных взысканий и поощрений	2,65	0,56	0,32
Продвижение по службе	1,94	0,57	0,33
Уровень правовой подготовки	2,33	0,52	0,27
Уровень служебной, физической и огневой подготовки	2,35	0,61	0,38

Таблица 5 – Процентное соотношение уровней выраженности показателей внешней стороны профессиональной успешности респондентов при экспертной оценке (%)

Table 5 – Percentage ratio of the levels of expression of indicators of the external side of professional success of respondents during expert assessment (%)

Показатели внешней стороны профессиональной успешности	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Экспертная оценка профессиональных компетенций	51,4	47,7	0,9
Соотношение дисциплинарных взысканий и поощрений	69,7	25,7	4,6
Продвижение по службе	13,7	67,0	19,3
Уровень правовой подготовки	35,8	61,5	2,8
Уровень служебной, физической и огневой подготовки	43,1	49,5	7,4

Таблица 6 – Взаимосвязь показателей внешней стороны профессиональной успешности (N=176)

Table 6 – Interrelation of indicators of the external side of professional success (N=176)

№	Показатели	1	2	3	4	5
1	Экспертная оценка профессиональных компетенций	1				
2	Соотношение дисциплинарных взысканий и поощрений	,13	1			
3	Продвижение по службе	,03	,11	1,		
4	Уровень правовой подготовки	,46**	,17*	,12	1	
5	Уровень служебной, физической и огневой подготовки	,50**	0,06	,00	,25**	1

** - корреляция значима на уровне 0,05;*
*** - корреляция значима на уровне 0,01.*

Таблица 7 – Взаимосвязь показателей профессиональной успешности сотрудников органов внутренних дел (N=176)

Table 7 – Relationship between indicators of professional success of employees of internal affairs bodies (N=176)

	СЭ	VI	DE	AB	ПК	АД	ПРИЗ	СР	УК	ПО
ПКЭ	,27**	,22*	,24*	0,18	,38**	,22*	,32**	,19*	0,15	,23*
В/П	,12	,09	,06	,01	0,15	0,08	,21*	0,08	0,12	0,07
ПП	-,13	,02	-,00	-,01	-0,01	0,03	0,07	0,07	,21*	0,16
УП	,27**	,37**	,34**	,31**	,27**	0,15	0,17	0,18	0,08	,30**
УС	,32**	,10	,18	,13	,40**	,19*	,33**	,19*	,20*	,23*

Примечание:
ПКЭ – экспертная оценка профессиональных компетенций;
В/П – соотношение дисциплинарных взысканий и поощрений;
ПП – продвижение по службе;
УП – уровень правовой подготовки федерального и локального уровней;
УС – уровень служебной, физической и огневой подготовки
СЭ – самоэффективность; вовлеченность в профессиональную деятельность: VI (Vigor) – энергичность, DE (Dedication) – энтузиазм, AB (Absorption) – поглощенность; самооценка профессиональной успешности: ПК – профессиональная компетентность, УК – удовлетворенность карьерой, АД – адекватность дохода, СР – самореализация в профессии, ПО – позитивное отношение к работе, ПРИЗ – профессиональное признание и значимость профессии.

Обсуждение

Анализ результатов описательной статистики показал, что параметры внутренней стороны профессиональной успешности, полученные при помощи авторской анкеты «Самооценка профессиональной успешности» и представленные в таблице 2, свидетельствуют о том, что в целом по выборке показатель самоэффективности имеет средний уровень, что свидетельствует о наличии веры в эффективность и результативность собственных действий, в том числе, в профессиональной служебной деятельности. Показатели вовлеченности в работу также имеют средний уровень выраженности, приближающийся к высокому, что свидетельствует о достаточном уровне физической и психической устойчивости и энергии во время работы, присутствии чувства значимости своего труда, погруженности в деятельность. Показатели самооценочной анкеты также имеют средний уровень выраженности, при этом показатель «адекватность дохода» наиболее низок по сравнению с остальными. Корреляционный анализ позволил выявить значимые взаимосвязей между всеми показателями внутренней стороны профессиональной успешности (таблица 3). Это свидетельствует в пользу того, что внутренняя сторона профессиональной успешности является целостным образованием, а ее самооценка носит интегративный характер.

При анализе данных, полученных в результате экспертной оценки внешней стороны профессиональной успешности, профессиональные компетенции были обобщены в один показатель «обобщенная экспертная оценка профессиональных компетенций» (таблица 4). Средние показатели включили в себя распределение по уровням выраженности показателей (таблица 5). Исследовательская выборка не является однородной по показателям внешней стороны профессиональной успешности и лишь приближается к кривой нормального распределения. Основное количество данных вошли в высокий и средний уровни выраженности профессиональной успешности. Значительно меньше респондентов, с точки зрения экспертов, имеют низкую степень выраженности показателей внешней стороны профессиональной успешности. В данном случае, можно говорить об адекватности самооценки и экспертной оценки показателей профессиональной успешности.

При помощи корреляционного анализа были выявлены значимые корреляции между определенными показателями внешней стороны профессиональной успешности (таблица 6). Так, можно наблюдать опре-

деленную связку показателей экспертной оценки профессиональных компетенций, уровней правовой и служебной, физической и огневой подготовки, при этом уровень правовой подготовки связан с продвижением по службе и соотношением взысканий и поощрений. Таким образом, успешный сотрудник проявляет себя практически во всех основных направлений профессиональной служебной деятельности.

Также корреляционный анализ позволил выявить взаимосвязи между показателями внешней и внутренней сторон профессиональной успешности в исследуемой выборке (таблица 7), что подтверждает адекватность самооценки и экспертной оценки профессиональной успешности. Соответственно, наиболее профессионально компетентные сотрудники, преуспевающие в служебной, физической и огневой подготовке в большей степени самоэффективны, вовлечены в деятельность, пользуются социальным признанием, удовлетворены карьерой и доходом, имеют позитивное отношение к работе.

Выводы

Комплексное исследование профессиональной успешности возможно в рамках интеграции ресурсного, компетентностного и субъектно-деятельностного подходов. Данная методологическая база позволяет изучать успешность сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации как сложное интегративное образование, включающее в себя взаимосвязь показателей внутренней и внешней сторон. Внутренняя сторона представляет собой ряд взаимосвязанных психологических самооценочных параметров: праксеологический, индивидуально-личностный, социальный. Внешняя сторона предполагает проявление профессиональной успешности в процессе и результаты выполнения деятельности, которые могут быть оценены экспертами: наличие профессиональных компетенций и необходимых формальных показателей профессиональной служебной деятельности.

Данные эмпирического исследования позволили выявить и описать взаимосвязи показателей профессиональной успешности, характеризующие ее как системное образование.

Своевременное выявление и учет особенностей профессиональной успешности может эффективно влиять на создание программ психологического сопровождения и тренингов профессионального развития, совершенствование реализации служебной, физической и огневой подготовки сотрудников.

Список источников

1. Бавжис А. А. Исследование профессионально важных качеств руководителей в системе органов внутренних дел Российской Федерации / А. А. Бавжис, Т. В. Мальцева // Прикладная психология и педагогика. 2024. № 1. С. 161–169. DOI: https://doi.org/10.12737/2500-0543-2024-9-1-161-169.

2. Бовин Б. Г. Прогнозирование профессиональной успешности сотрудников подразделений охраны Федеральной службы исполнения наказаний России / Б. Г. Бовин, П. Н. Казберов, А. В. Кокурин [и др.] // Прикладная юридическая психология. 2009. № 3. С. 72–85.

3. Бовин Б. Г. Прогнозирование профессиональной успешности специалистов опасных профессий / Б. Г. Бовин, А. В. Кокурин // Инновационное развитие. 2018. № 5(22). С. 206–210.

4. Вахнина В. В. Личностно-профессиональное моделирование оперативно-служебного функционирования сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел / В. В. Вахнина, С. Г. Наумова // Прикладная психология и педагогика. 2020. № 2. С. 141–154. DOI: https://doi.org/10.12737/2500-0543-2020-141-154.

5. Душкин А. С. Профессиографическое изучение деятельности сотрудников оперативных подразделений МВД России / А. С. Душкин, Е. А. Щелкушкина // Прикладная юридическая психология. 2014. № 4. С. 106–117.

6. Екимова В. И. Модель прогнозирования профессиональной успешности на этапе подготовки бортпроводников / Екимова В. И., Н. Е. Картофельникова, А. В. Кокурин, С. А. Цеховская [и др.] // Психология обучения. 2016. № 3. С. 47–56.

7. Иноземцев В. М. Теоретическая структурно-функциональная модель психологических факторов как субъективная причинность профессиональной успешности сотрудника ОВД // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота. 2013. № 4. С. 83–85.

8. Караваев А. Ф. Проблемы личностно-профессиональной диагностики в профотборе кандидатов на службу в органы внутренних дел и оценки надежности сотрудника / А. Ф. Караваев, В. М. Крук, И. Н. Носс [и др.] // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3 (62). С. 106–113.

9. Картофельникова Н. Е. Прогностические модели профессиональной успешности сотрудников МЧС России / Н. Е. Картофельникова, А. В. Кокурин // Экстремальная деятельность человека. 2017. № 3 (44). С. 3–6.

10. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): учебное пособие. М. : Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. 320 с.

11. Корнева Ю. Ю. Влияние личностно-средовых ресурсов на успешность адаптации к профессиональной деятельности сотрудников экспертно-криминалистических подразделений МВД России: автореф. дис. ... канд. психолог. наук: 19.00.03 / Корнева Юлия Юрьевна. М. : Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В. Я. Кикотя, 2020. 28 с.

12. Мартиросова Н. В. Психологическое обеспечение расстановки кадров в подразделениях охраны общественного порядка органов внутренних дел: дис. … канд. психол. наук: 19.00.06 / Мартиросова Наталья Вениаминовна. СПб., 2014. 185 с.

13. Попинако Е. А. Прогнозирование успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение: дис. … канд. психол. наук: 5.3.9 / Попинако Екатерина Алексеевна. Рязань, 2023. 271 с.

14. Пряхина М. В. Социально-психологические установки в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Пряхина Марина Васильевна. СПб., 2000. 250 с.

15. Реутова В. И. К вопросу о формировании профессиональной успешности руководителей ОВД // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 2 (78). С. 237–240.

16. Ульянина О. А. Психологическое сопровождение формирования личностной компетентности сотрудников органов внутренних дел в образовательных организациях МВД России: дис. … д-ра психол. наук: 19.00.06 / Ульянина Ольга Александровна. М. : Академия управления МВД России, 2019. 459 с.

17. Ульянина О. А. Компетентностный подход в процедуре оценки (самооценки) компетенций специалистов, готовых к оказанию экстренной и кризисной психологической помощи участникам образовательных отношений / О. А. Ульянина, З. Р. Хайрова, А. А. Федонкина [и др.] // Вестник практической психологии образования. 2023. № 2 (20). С. 26–34.

18. Ульянина О. А. Личностная компетентность специалистов правоохранительной сферы: психотехнологии формирования в образовательных организациях высшего образования. М. : ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2022. 220 с.

19. Федотов С. Н. Влияние психологических факторов на успешность служебной деятельности курсантов образовательных организаций МВД России / С. Н. Федотов, Т. Е. Еременко // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 1 (64). С. 3–8.

20. Човдырова Г. С. Психологическая структура профессиограммы в научных исследованиях / Г. С. Човдырова, Н. А. Митрохина // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 2 (61). С. 97–101.

21. Шаранов Ю. А. Ситуации неопределенности и слабоструктурированные проблемы как системные атрибуты правоохранительной деятельности / Ю. А. Шаранов, В. Н. Устюжанин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 4 (80). С. 223–229.

22. Шварцер Р. Русская версия шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема / Р. Шварцер, М. Ерусалем, В. Ромек // Иностранная психология. 1996. № 7. С. 71–77.

23. Schaufeli W. B. (2017). General engagement: conceptualization and measurement with the utrecht general engagement scale (UGES). J. Well Being Assess. 1, 9–24. doi: 10.1007/s41543-017-0001-x.

24. Schaufeli W. B. and Bakker A. B. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Test manual, Utrecht, The Netherlands: Department of Social and Organizational Psychology. 2003. p. 58.

References

1. Bavzhis A. A. Research of professionally important qualities of managers in the system of internal affairs bodies of the Russian Federation / A. A. Bavzhis, T. V. Mal'ceva // Prikladnaya psihologiya i pedagogika. 2024;1: 161–169. DOI: https://doi.org/10.12737/2500-0543-2024-9-1-161-169. (In Russ.).

2. Bovin B. G. Forecasting the professional success of employees of security units of the Federal Penitentiary Service of Russia / B. G. Bovin, P. N. Kazberov, A. V. Kokurin [i dr.] // Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya. 2009;3: 72–85. (In Russ.).

3. Bovin B. G. Predicting the professional success of specialists in dangerous professions / B. G. Bovin, A. V. Kokurin // Innovacionnoe razvitie. 2018;5(22): 206–210. (In Russ.).

4. Vahnina V. V. Personal and professional modeling of operational and official functioning of employees of operational departments of internal affairs bodies / V. V. Vahnina, S. G. Naumova // Prikladnaya psihologiya i pedagogika. 2020;2: 141–154. DOI: https://doi.org/10.12737/2500-0543-2020-141-154. (In Russ.).

5. Dushkin A. S. Professional study of the activities of employees of operational units of the Ministry of Internal Affairs of Russia / A. S. Dushkin, E. A. SHCHelkushkina // Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya. 2014;4: 106–117. (In Russ.).

6. Ekimova V. I. A model for predicting professional success at the stage of flight attendant training / Ekimova V. I., N. E. Kartofel'nikova, A. V. Kokurin [i dr.] // Psihologiya obucheniya. 2016;3: 47–56. (In Russ.).

7. Inozemcev V. M. Theoretical structural and functional model of psychological factors as a subjective causality of the professional success of an ATS employee // Al'manah sovremennoj nauki i obrazovaniya. Tambov: Gramota. 2013;4: 83–85. (In Russ.).

8. Karavaev A. F. Problemy lichnostno-professional'noj diagnostiki v profotbore kandidatov na sluzhbu v organy vnutrennih del i ocenki nadezhnosti sotrudnika / A. F. Karavaev, V. M. Kruk, I. N. Noss [i dr.] // Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah. 2015;3 (62): 106–113. (In Russ.).

9. Kartofel'nikova N. E. Predictive models of professional success of Russian Emergencies Ministry employees / N. E. Kartofel'nikova, A. V. Kokurin // Ekstremal'naya deyatel'nost' cheloveka. 2017;3 (44): 3–6. (In Russ.).

10. Klimov E. A. Puti v professionalizm (Psihologicheskij vzglyad): uchebnoe posobie. M. : Moskovskij psihologo-social'nyj institut: Flinta, 2003. 320 s. (In Russ.).

11. Korneva YU. YU. Vliyanie lichnostno-sredovyh resursov na uspeshnost' adaptacii k professional'noj deyatel'nosti sotrudnikov ekspertno-kriminalisticheskih podrazdelenij MVD Rossii: avtoref. dis. ... kand. psiholog. nauk: 19.00.03 / Korneva YUliya YUr'evna. M. : Moskovskij universitet Ministerstva vnutrennih del Rossijskoj Federacii imeni V. YA. Kikotya, 2020. 28 s. (In Russ.).

12. Martirosova N. V. Psihologicheskoe obespechenie rasstanovki kadrov v podrazdeleniyah ohrany obshchestvennogo poryadka organov vnutrennih del: dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.06 / Martirosova Natal'ya Veniaminovna. SPb., 2014. 185 s. (In Russ.).

13. Popinako E. A. Prognozirovanie uspeshnosti adaptacii sotrudnikov, vpervye prinimaemyh na sluzhbu v organy vnutrennih del, prohodyashchih professional'noe obuchenie: dis. ... kand. psihol. nauk: 5.3.9 / Popinako Ekaterina Alekseevna. Ryazan', 2023. 271 s. (In Russ.).

14. Pryahina M. V. Social'no-psihologicheskie ustanovki v professional'noj deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennih del: dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.06 / Pryahina Marina Vasil'evna. SPb., 2000. 250 c. (In Russ.).

15. Reutova V. I. On the issue of the formation of the professional success of the heads of the Department of Internal Affairs // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii. 2018;2 (78): 237–240. (In Russ.).

16. Ul'yanina O. A. Psihologicheskoe soprovozhdenie formirovaniya lichnostnoj kompetentnosti sotrudnikov organov vnutrennih del v obrazovatel'nyh organizaciyah MVD Rossii: dis. ... d-ra psihol. nauk: 19.00.06 / Ul'yanina Ol'ga Aleksandrovna. M. : Akademiya upravleniya MVD Rossii, 2019. 459 s. (In Russ.).

17. Ul'yanina O. A. Competence-based approach in the procedure of assessment (self-assessment) of competencies of specialists who are ready to provide emergency and crisis psychological assistance to participants in educational relations / O. A. Ul'yanina, Z. R. Hajrova, A. A. Fedonkina [i dr.] // Vestnik prakticheskoj psihologii obrazovaniya. 2023;2 (20): 26–34. (In Russ.).

18. Ul'yanina O. A. Lichnostnaya kompetentnost' specialistov pravoohranitel'noj sfery: psihotekhnologii formirovaniya v obrazovatel'nyh organizaciyah vysshego obrazovaniya. M. : OOO «Nauchno-izdatel'skij centr INFRA-M», 2022. 220 s. (In Russ.).

19. Fedotov S. N. The influence of psychological factors on the success of professional activities of cadets of educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia / S. N. Fedotov, T. E. Eremenko // Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah. 2016;1 (64): 3–8. (In Russ.).

20. Chovdyrova G. S. The psychological structure of the professionogram in scientific research / G. S. CHovdyrova, N. A. Mitrohina // Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah. 2015;2 (61): 97–101. (In Russ.).

21. Sharanov YU. A. Situations of uncertainty and poorly structured problems as systemic attributes of law enforcement / YU. A. SHaranov, V. N. Ustyuzhanin // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii. 2018;4 (80): 223–229. (In Russ.).

22. Shvarcer R. The Russian version of the scale of general self-efficacy by R. Schwarzer and M. Yerusalem / R. SHvarcer, M. Erusalem, V. Romek // Inostrannaya psihologiya. 1996;7: 71–77. (In Russ.).

23. Schaufeli W. B. (2017). General engagement: conceptualization and measurement with the utrecht general engagement scale (UGES). J. Well Being Assess. 1, 9–24. doi: 10.1007/s41543-017-0001-x.

24. Schaufeli W. B. and Bakker A. B. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Test manual, Utrecht, The Netherlands: Department of Social and Organizational Psychology. 2003. p. 58.

Информация об авторах

Н. А. Семенова *– кандидат психологических наук*

Статья поступила в редакцию 16.08.2024;
одобрена после рецензирования 09.09.2024;
принята к публикации 20.03.2025.

Information about the authors

N. A. Semenova *– Candidate of Sciences (Psychology)*

The article was submitted 16.08.2024;
approved after reviewing 09.09.2024;
accepted for publication 20.03.2025.