

Научная статья

УДК 159.9

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК КАНДИДАТОВ,
РЕКОМЕНДОВАННЫХ И УСЛОВНО РЕКОМЕНДОВАННЫХ ПСИХОЛОГАМИ К СЛУЖБЕ В ВОЙСКАХ
НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ВНЕВЕДОМСТВЕННОЙ
ОХРАНЫ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ-КУЗБАССА)**

Татьяна Николаевна Громова¹, Ольга Артуровна Браун²

¹ Управление Росгвардии по Кемеровской области – Кузбассу, Кемерово, Россия

² Кемеровский государственный университет, Кемерово, Россия

¹ gromtata@mail.ru

² oabraun09@rambler.ru

Аннотация. В статье представлены результаты сравнительного анализа личностных характеристик кандидатов, рекомендованных и условно рекомендованных психологами к службе в войсках национальной гвардии Российской Федерации. Актуальность исследования обусловлена необходимостью повышения эффективности профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения сотрудников на испытательном сроке в условиях возросшей потребности в комплектовании подразделений Росгвардии. Целью исследования явилось выявление различий по ряду личностных характеристик, определяющих успешность профессиональной адаптации и дальнейшей служебной деятельности. В исследовании приняли участие 130 кандидатов, принятых во вневедомственную охрану Кемеровской области-Кузбасса в 2025 году. Диагностика осуществлялась при помощи методик: «Правосознание», ММИЛ, ВСК, тест локуса контроля и М-профиль. Установлено, что кандидаты, условно рекомендованные к службе, характеризуются более выраженной тревожностью, эмоциональной напряженностью, сниженным волевым самоконтролем и менее выраженным внутренним локусом контроля, недостаточной сформированностью отдельных компонентов правового сознания. Полученные результаты позволяют сформировать психологический профиль кандидатов группы риска и разработать рекомендации для их психологического сопровождения в период адаптации к службе.

Ключевые слова: психологическое сопровождение, Росгвардия, профессионально-психологический отбор, личностные особенности, адаптация

Для цитирования: Громова Т.Н., Браун О.А. Сравнительный анализ личностных характеристик кандидатов, рекомендованных и условно рекомендованных психологами к службе в войсках национальной гвардии Российской Федерации (на примере вневедомственной охраны Кемеровской области-Кузбасса) // Вестник Военной академии войск национальной гвардии. 2026. № 3 (36). С. 131–141. URL: <http://vestnik-academrg.ru/2026/09/014.pdf>.

PEDAGOGICAL PSYCHOLOGY, PSYCHODIAGNOSTICS OF DIGITAL EDUCATIONAL ENVIRONMENTS

Original article

**A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE PERSONALITY CHARACTERISTICS OF CANDIDATES RECOMMENDED
AND CONDITIONALLY RECOMMENDED BY PSYCHOLOGISTS FOR SERVICE IN THE TROOPS OF THE
ROSGVARD OF THE RUSSIAN FEDERATION (USING THE EXAMPLE OF THE NON-DEPARTMENTAL SECURITY
OF THE KEMEROVO REGION-KUZBASS)**

Tatiana N. Gromova¹, Olga A. Braun²

¹ Rosgvard Administration for the Kemerovo Region – Kuzbass, Kemerovo, Russia

² Kemerovo State University, Kemerovo, Russia

¹ gromtata@mail.ru

² oabraun09@rambler.ru

Abstract. This article presents the results of a comparative analysis of the personal characteristics of candidates recommended and conditionally recommended by psychologists for service in the Rosgvard. The relevance of the study stems from the need to improve the effectiveness of professional and psychological selection and psychological support for recruits in the context of the increased need to staff Rosgvard units. The aim of the study was to identify differences in a number of personal characteristics that determine the success of professional adaptation and subsequent career performance. The study involved 130 candidates accepted into the non-departmental security service of the Kemerovo Region-Kuzbass in 2025. The assessment was carried out using the following methods: "Legal Awareness," MMIL, VSK, the Locus of Control Test, and the M-Profile. It was found that candidates conditionally recommended for service are characterized by higher levels of anxiety, emotional tension, reduced volitional self-control, a less pronounced internal locus of control, and insufficient development of individual components of legal awareness. The obtained results make it possible to form a psychological profile of at-risk candidates and develop recommendations for their psychological support during the adaptation period to service.

Keywords: psychological support, professional psychological selection, Rosgvard, personal characteristics, adaptation

For citation: Gromova T.N., Braun O.A. A comparative analysis of the personality characteristics of candidates recommended and conditionally recommended by psychologists for service in the troops of the Rosgvard of the Russian Federation (using the example of the non-departmental security of the Kemerovo region-Kuzbass). Vestnik Voennoj akademii vojsk nacional'noj gvardii. 2026;3(36): 131–141. (In Russ.). Available from: <http://vestnik-academrg.ru/2026/09/014.pdf>.

© Громова Т.Н, Браун О. А., 2026

Введение

Одной из приоритетных задач психологической службы Росгвардии является психологическое сопровождение сотрудников, при этом особое внимание уделяется периоду адаптации к служебной деятельности [6; 7]. Эффективная организация психологического сопровождения невозможна без выделения «фокусных точек» воздействия и групп риска, которое происходит в момент приёма на службу, на основе данных полученных еще на этапе отбора кандидатов.

Служебная деятельность сотрудников вневедомственной охраны характеризуется повышенной ответственностью, необходимостью оперативного принятия решений, высоким уровнем эмоционального напряжения и готовностью к действиям в экстремальных ситуациях. В связи с этим личностные особенности кандидатов становятся одним из ключевых критериев их профессиональной пригодности.

В отечественной психологии профессиональная пригодность рассматривается как интегральная характеристика личности, отражающая степень соответствия индивидуально-психологических, психофизиологических и личностных качеств требованиям конкретной профессиональной деятельности. Она формируется в результате взаимодействия врожденных особенностей человека, уровня его развития, професси-

ональной подготовки и способности эффективно выполнять служебные задачи в различных условиях. В силовых структурах профессиональная пригодность имеет особое значение, поскольку ошибки, обусловленные недостаточным уровнем психологической готовности, могут привести не только к снижению эффективности выполнения служебных обязанностей, но и создать угрозу жизни и здоровью сотрудников и граждан [4; 6; 8].

Специфика профессиональной деятельности сотрудников вневедомственной охраны обусловлена необходимостью круглосуточного несения службы, высокой вероятностью возникновения нестандартных и потенциально опасных ситуаций, требующих быстрого анализа обстановки и принятия правомерных решений в условиях дефицита времени. Выполнение служебных задач сопровождается значительными психоэмоциональными нагрузками, регулярным взаимодействием с правонарушителями, необходимостью применения мер государственного принуждения, а также высокой ответственностью за сохранность охраняемых объектов и общественную безопасность. Подобные условия предъявляют повышенные требования к эмоциональной устойчивости, самоконтролю, способности к адаптации, коммуникативным навыкам и уровню развития волевой сферы личности [2].

В связи с этим профессионально-психологический отбор является важнейшим элементом системы кадрового обеспечения войск национальной гвардии Российской Федерации. Его цель заключается не только в выявлении лиц, способных успешно выполнять служебные обязанности, но и в прогнозировании вероятности возникновения профессиональной дезадаптации, нарушений дисциплины, конфликтного поведения, эмоционального выгорания и иных факторов, способных негативно повлиять на эффективность служебной деятельности, в соответствии с чем и формируются индивидуальные направления психологической поддержки и сопровождения сотрудников. Результаты психологического обследования позволяют оценить потенциальные ресурсы личности кандидата, степень выраженности факторов риска и составить прогноз успешности дальнейшего прохождения службы.

Основные положения

Трудовая деятельность специалистов экстремальных профессий предъявляет высокие требования к личности, так как сопряжена с необходимостью принятия решений в трудных и неопределенных условиях, в которых даже небольшая оплошность может провоцировать серьезные последствия. Выделение качеств личности, которые могут стать ресурсами её функционирования в сложных условиях профессиональной деятельности, а тем более тех качеств, которые напротив эту деятельность затрудняют необходимо еще на этапе отбора. Это позволит не только подобрать людей максимально соответствующих требованиям профессии, но и даст возможность психологам правильно организовать поддерживающую и коррекционную работу, для минимизации профессиональных ошибок и деструкций. Профессиональная деятельность в условиях стресса приводит к постоянному напряжению и как следствие истощению защитных механизмов, что существенно повышает риск выгорания, соматических и психических нарушений и других нежелательных последствий. Поэтому сотрудники экстремальных профессий нуждаются в дополнительной помощи и специальной программе по развитию необходимых навыков стрессоустойчивости, а также коррекции негативных эффектов, вызванных психическими нагрузками в процессе профессиональной деятельности [1; 17; 18].

Из-за глобализации и технологических инноваций деловая среда стала более

сложной и неопределенной. Чтобы эффективно справляться с такой меняющейся средой, сотрудники должны проявлять инициативу, эффективно реагировать на изменения и справляться с ними, вместо того чтобы ждать, пока их руководители или организации проинструктируют их, что делать. Быть проактивным – значит взять под контроль ситуацию, а не наблюдать за ней [17; 20].

Исследователи выделяют целый комплекс качеств, необходимы представителям профессий экстремального профиля. Эти качества отражают высокий адаптационный потенциал, нервно-психологическую устойчивость и выносливость, активность, готовность к принятию нестандартных решений, самоконтроль, стрессоустойчивость, умение взаимодействовать с другими людьми, способность к прогнозированию и т. д. [1].

Одной из ведущих личностных характеристик для эффективности деятельности сотрудников и военнослужащих силовых структур, по нашему мнению, является эмоциональная устойчивость. Это – ключевое качество, без которого невозможно эффективное выполнение обязанностей в условиях постоянного воздействия стрессогенных факторов [8].

Безусловно, понятие эмоциональной устойчивости включает широкий спектр разнообразных интерпретаций. В настоящее время не существует единого подхода к определению понятия «эмоциональная устойчивость». Это связано как с комплексным характером самого явления, так и с разнообразием методических и методологических подходов к его изучению. Эмоциональная устойчивость изучается в рамках психологии экстремальных ситуаций, спортивной и военной психологии, педагогической психологии, и многих других. Соответственно авторы рассматривают эту характеристику с психологических, медицинских, социальных, педагогических и прочих аспектов. Выделяют как минимум четыре разных точки зрения на понятие эмоциональной устойчивости: первые определяют ее с позиции волевых проявлений, вторые как интегральное образование, третьи со стороны темперамента, и наконец, четвертые как стабильность эмоциональных реакций. В структуру эмоциональной устойчивости исследователи включают мотивационный, эмоциональный, волевой, интеллектуальный и поведенческий компоненты [16].

Мы рассматриваем эмоциональную устойчивость с позиции Л. И. Аболина, которая определяет ее как устойчивость эмоций, а не функциональную устойчивость человека к эмоциогенным условиям. Это эмоциональная стабильность, устойчивость эмоциональных состояний, отсутствие склонностей к частой смене эмоций [1].

Помимо эмоциональной устойчивости важной характеристикой для эффективного функционирования в условиях стресса является волевая регуляция. Уровень развития волевой регуляции, проявляющийся в готовности к преодолению препятствий в достижении цели, саморегуляции, способности к эффективному функционированию, несмотря на эмоциональное состояние, целеустремленности и т. д. может оказывать существенное влияние на процесс и результаты служебной деятельности.

Таким образом, развитие эмоциональной устойчивости и волевых качеств может рассматриваться как обязательный элемент программы адаптации молодых сотрудников.

В настоящее время психологическая диагностика кандидатов на службу осуществляется при помощи автоматизированной психодиагностической программы, по результатам прохождения которой система выдает интегрированную оценку уровня сформированности личностных качеств кандидата, на основании которой комиссией по профессиональному психологическому отбору выносится заключение: «рекомендован в первую очередь» «рекомендован», «рекомендован условно» и «не рекомендован» [10]. С одной стороны, такой подход значительно снижает нагрузку на психологов и вероятность ошибок. С другой стороны, понимание личностных особенностей кандидатов, имеющих различные категории профессионально-психологического заключения, представляет, как теоретический, так и практический интерес. Выявление психологических различий между лицами, рекомендованными к службе без ограничений и рекомендованными условно, позволит дополнить описанные критерии профессиональной пригодности, повысить качество профессионально-психологического отбора, и что самое важное – даст возможность разработать план сопровождения в период адаптации к службе, для nivelирования личностных особенностей препятствующих эффективному выполне-

нию профессиональных задач, что в итоге приведет к росту эффективности кадрового обеспечения подразделений вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации.

Исходя из всего вышеизложенного, была сформулирована цель исследования – выявить различия в личностных характеристиках кандидатов, рекомендованных и условно рекомендованных к службе.

Задачи исследования:

- провести анализ профессионально важных качеств сотрудников вневедомственной охраны;

- выявить различия в личностных характеристиках кандидатов, рекомендованных к службе и рекомендованных условно;

- сформулировать основные направления работы по психолого-педагогическому сопровождению кандидатов, рекомендованных условно, в период адаптации к службе.

Методы исследования

В исследовании приняли участие 130 кандидатов, принятых на службу во вневедомственную охрану Кемеровской области – Кузбасса в 2025 году. Выборка была разделена на две равные группы: 65 кандидатов, рекомендованных к службе; 65 кандидатов, рекомендованных к службе условно. Для изучения личностных и деловых качеств использовалась батарея психодиагностических методик, применяемая для проведения профессионального психологического отбора на службу:

1. М-профиль – Модифицированный вариант методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина. Методика позволяет оценить структуру профессионально-значимых мотивов. В основу теста положено сопоставление значимости 12 мотивационных факторов (потребностей), включающих материальные, социальные, творческие потребности, потребности в самореализации, власти, креативности и т. д. Опросник состоит из 33 утверждений, с 4 вариантами ответов на каждое. Испытуемому необходимо распределить 11 баллов между этими 4 вариантами. Чем выше уровень согласия, тем больше присваиваемый балл. В результате выявляются факторы мотивации, которые высоко оцениваются работником, а также те факторы, которые он придает мало значения [15].

2. Правосознание – оценка сформированности правового сознания и готовно-

сти придерживаться правовых норм в профессиональной деятельности и межличностных отношениях, гражданской зрелости (Л. А. Ясюкова). Методика представляет собой 13 вопросов, на которые предлагается 3 варианта ответа, каждый из вариантов отражает ориентацию на разные типы норм: правовые, групповые и абстрактно-гуманистические и промежуточный вариант. В итоге сумма полученных баллов говорит об уровне развития правосознания.

3. ММИЛ – методика многостороннего исследования личности (адаптация Ф. Березина, М. Мирошникова). Многофакторный личностный опросник, состоящий из 377 вопросов. Обработка результатов заключается в подсчете баллов по 3 оценочным и 9 клиническим (базовым) шкалам. Методика позволяет оценить личностные особенности кандидата, описать его основные паттерны поведения и спрогнозировать модель поведения в различных жизненных ситуациях, в том числе экстремальных [5].

4. Волевой самоконтроль (ВСК) – оценка уровня развития волевой саморегуляции (А. Зверкова, Е. Эйдемман). Опросник направлен на обобщенную оценку индивидуального уровня развития волевой саморегуляции, под которым понимается мера овладения собственным поведением в различных ситуациях, т.е. способность сознательно управлять своими действиями, состояниями и побуждениями. Помимо общего индекса самоконтроля методика позволяет оценить уровень развития настойчивости и самообладания. В целом, чем выше полученный по результатам диагностики балл, тем более выражена изучаемая характеристика. Согласно многочисленным экспериментальным данным, особенности личностной саморегуляции во многом определяют индивидуальный стиль и конкретные проявления активности человека [19].

5. Локус контроля – оценка субъективной локализации контроля над значимыми событиями (модификация Е. Ксенофонтовой) [3; 4; 11; 12]. Методика разработана на основе опросника «УСК»

Е. Ф. Бажина, Е. А. Голынкиной, А. М. Эткинда, состоит из 40 утверждений, на которые испытуемый отвечает «да» или «нет», результаты подсчитываются по 17 шкалам (8 основных и 9 вспомогательных). Наиболее общий показатель, который позволяет оценить методика – уровень интернальности личности. Несколько серий исследований показали, что люди, уверенные в своей компетенции и эффективности, с внутренним локусом контроля, лучше справляются с трудностями, а группы, со знающие свою коллективную эффективность, чаще предпринимают активные действия [12; 13; 14].

Статистическая обработка данных проводилась с использованием программного пакета Statistica 13.0. Для оценки значимости различий применялся t-критерий Стьюдента [9].

Результаты и их обсуждение

Особое практическое значение имеет разграничение категорий кандидатов, получивших заключение психологов «рекомендован к службе» и «рекомендован к службе условно». Несмотря на то, что обе категории допускаются к прохождению службы, условно рекомендованные кандидаты потенциально характеризуются более высоким риском возникновения затруднений в адаптации, сниженной стрессоустойчивостью и большей вероятностью внутриличностных и межличностных конфликтов, и не позволяют эффективно принимать адекватные решения в экстремальных ситуациях. В связи с этим, ранее таких кандидатов старались не принимать на службу или сводить их прием до 5–10 % в год, однако современные реалии вносят свои коррективы. В этих условиях возрастает актуальность поиска дополнительных показателей, позволяющих более точно фокусировать психологическое сопровождение, прогнозировать успешность профессиональной адаптации и надежность служебной деятельности сотрудников данной категории.

Анализ мотивационно-потребностной сферы.

На первом этапе исследования был проведен сравнительный анализ мотивационно-потребностной сферы кандидатов по методике М-профиль, позволяющей оценить ведущие мотивы поступления на службу. Анализ результатов показал, что статистически значимых различий между группами по основным мотивационным

показателям выявлено не было. Это свидетельствует о том, что как рекомендованные, так и условно рекомендованные кандидаты примерно в одинаковых пропорциях демонстрируют ориентацию на сходные основания профессионального выбора, включая материальную заинтересованность, стремление к социальной значимости службы и профессиональной самореализации.

Анализ правосознания.

Таблица 1 – Результаты сравнительного анализа личностных и деловых качеств кандидатов по методике «Правосознание» (средние баллы)

Table 1 – Results of a comparative analysis of personal and business qualities of candidates using the «Legal Awareness» methodology (average scores)

Характеристика	Рекомендованные (n=65)	Условно рекомендованные (n=65)	t-критерий	p
Правосознание (общий показатель)	4,040	3,953	1,774	0,078
<i>Бытовая сфера*</i>	<i>7,046</i>	<i>5,861</i>	<i>4,146</i>	<i>< 0,001</i>
Деловая сфера	5,171	5,276	-0,361	0,718
<i>Гражданская сфера*</i>	<i>6,562</i>	<i>5,784</i>	<i>2,129</i>	<i>0,035</i>
Правовые знания	6,015	5,461	1,892	0,060

Примечание: курсивом и знаком (*) выделены статистически значимые различия

Так, кандидаты, рекомендованные к службе, продемонстрировали более высокие показатели по бытовой сфере правосознания ($p < 0,001$), что свидетельствует о более высоком уровне понимания правовых норм и способности применять их в повседневной жизни.

Кроме того, значимые различия выявлены по гражданской сфере ($p = 0,035$), что указывает на более выраженную правовую зрелость и гражданскую ответственность у рекомендованных кандидатов.

Полученные результаты дают возможность предположить необходимость до-

полнительного правового сопровождения условно рекомендованных кандидатов в период их адаптации к службе, а также включения в программу адаптации мероприятий, направленных на расширение правовых знаний и развитие правового самосознания.

Анализ личностного профиля по методике ММИЛ

Сравнительный анализ личностного профиля по методике ММИЛ, позволил оценить эмоционально-личностные особенности кандидатов (таблица 2).

Таблица 2 – Результаты сравнительного анализа личностных и деловых качеств кандидатов по методике «ММИЛ» (средние баллы)

Table 2 – Results of a comparative analysis of personal and business qualities of candidates using the MMIL methodology (average scores)

Шкалы	Рекомендованные	Условно рекомендованные	t- критерий	p
-------	-----------------	-------------------------	-------------	---

L	4,923	4,800	0,469	0,640
F*	4,415	5,092	-2,213	0,029
K	5,308	5,185	0,350	0,727
1 шкала	4,062	4,492	-1,448	0,150
2 шкала*	4,708	5,877	-3,545	<0,001
3 шкала	5,000	5,046	-0,123	0,902
4 шкала*	3,600	4,723	-3,825	<0,001
5 шкала*	4,231	5,369	-3,011	0,003
6 шкала	4,600	4,723	-0,353	0,725
7 шкала*	4,369	5,723	-4,062	<0,001
8 шкала*	4,215	5,415	-4,587	<0,001
9 шкала	5,108	5,400	-0,881	0,380
0 шкала*	5,323	6,754	-4,159	<0,001

Примечание: курсивом и знаком (*) выделены статистически значимые различия

В группе кандидатов, рекомендованных к службе, профиль в целом характеризуется относительной эмоциональной устойчивостью и отсутствием выраженных пиков по клиническим шкалам.

В группе условно рекомендованных кандидатов выявлен более напряженный и внутренне конфликтный профиль. Статистически значимые различия установлены по шкалам:

- 1) F ($p = 0,029$),
- 2) 2 шкала (депрессивность, $p < 0,001$),
- 3) 4 шкала (импульсивность / конфликтность, $p < 0,001$),
- 4) 5 шкала (личностная дисгармония, $p = 0,003$),
- 5) 7 шкала (тревожность, $p < 0,001$),
- 6) 8 шкала (аутизация, $p < 0,001$),
- 7) 0 шкала (социальная интроверсия, $p < 0,001$).

Полученные результаты свидетельствуют о том, что для условно рекомендованных кандидатов более характерны: повышенная тревожность, эмоциональная напря-

женность, склонность к депрессивным переживаниям, снижение социальной адаптивности; тенденция к внутренней конфликтности. Все это свидетельствует о необходимости уже на этапе адаптации к службе проводить психолого-педагогическую работу, направленную на три важных направления:

- умение осознавать, понимать, анализировать свои собственные эмоции (рефлексия);
- научиться контролировать и регулировать свои эмоции (самоконтроль и саморегуляция);
- научиться понимать, прогнозировать эмоции других людей в различных жизненных ситуациях, в том числе при взаимодействии с другими людьми (эмоциональный интеллект).

Анализ волевой сферы

Оценка уровня развития волевой саморегуляции по методике А. Зверкова, Е. Эйдеман, подтвердила существенные различия между группами (таблица 3)

Таблица 3 – Результаты сравнительного анализа личностных и деловых качеств кандидатов по методике «ВСК» (средние баллы)

Table 3 – Results of a comparative analysis of personal and business qualities of candidates using the VSK methodology (average scores)

Шкалы	Рекомендованные	Условно рекомендованные	t-критерий	p
Волевой	7,062	6,169	2,957	0,004

самоконтроль*				
Настойчивость*	6,985	6,031	3,372	< 0,001
Самообладание*	6,323	5,585	2,989	0,003

Примечание: курсивом и знаком (*) выделены статистически значимые различия

Кандидаты, рекомендованные к службе условно, демонстрируют более низкий уровень самоконтроля, меньшую способность к регуляции поведения и недостаточную устойчивость в стрессовых ситуациях. Выявленные различия логически подтверждают результаты, полученные по методике ММИЛ.

Высокие значения шкал теста ВСК характерны для лиц эмоционально зрелых, активных, независимых, самостоятельных. Их отличает спокойствие, уверенность в себе, ответственность, устойчивость намерений, реалистичность взглядов, развитое чувство долга. Как правило, они хорошо осознают собственные мотивы, планомерно реализуют свои намерения, умеют распределять собственные усилия, способны контролировать свои поступки, обладают выраженной социально-позитивной направленностью. В предельных случаях возможно нарастание внутренней напряженности, связанной со стремлением проконтролировать каждый нюанс соб-

ственного поведения и тревогой по поводу малейшей его возможной спонтанности.

Низкий балл по шкалам методики наблюдается у людей чувствительных, ранимых, неуверенных в себе. Рефлексивность у таких людей невысока. Общий фон активности, как правило, снижен. Им свойственна импульсивность и неустойчивость намерений. Это может быть связано как с незрелостью, так и с выраженной утонченностью натуры, не подкрепленной способностью к рефлексии и самоконтролю. Таким образом, психологическое сопровождение в данном случае также может быть направлено на обучение навыкам саморегуляции, с разбором основных жизненных ситуаций, вызывающих эмоциональную неустойчивость и напряжение.

Анализ локуса контроля.

Сходные тенденции подтверждаются и результатами методики «Локус контроля» (таблица 4).

Таблица 4 – Результаты сравнительного анализа личностных и деловых качеств кандидатов по методике «Локус контроля» (средние баллы)

Table 4 – Results of a comparative analysis of personal and business qualities of candidates using the «Locus of Control» method (average scores)

Шкалы	Рекомендованные	Условно рекомендованные	t-критерий	p
Интернальность общая*	6,385	5,277	4,178	<0.001
Интернальность в профессиональной деятельности*	6,092	5,200	3,478	<0.001
Интернальность в межличностном общении*	6,031	4,892	3,508	<0.001
Готовность к деятельности*	6,138	5,323	3,514	<0.001
Интернальность в семейных взаимоотношениях*	5,415	4,323	3,271	0,001
Интернальность здоровья*	5,708	4,954	3,098	0,002
Интернальность достижений*	6,554	5,400	4,566	<0.001
Интернальность неудач	5,754	5,323	1,620	0,108

Примечание: курсивом и знаком (*) выделены статистически значимые различия

По большинству шкал выявлены статистически значимые различия в пользу кандидатов, рекомендованных к службе: общая интернальность; интернальность в профессиональной деятельности; интернальность достижений; интернальность в

межличностном общении; готовность к деятельности; интернальность здоровья.

Это свидетельствует о большей личностной зрелости кандидатов, рекомендованных к службе, чем рекомендованных условно, о готовности брать ответственность за свои действия и более высоким

уровне субъектности. Высокие показатели по шкале характеризуют человека с внутренним локусом контроля, проявляющимся в разнообразных жизненных ситуациях. Такие люди отличаются уверенностью в том, что силы, влияющие на судьбу человека, находятся внутри его самого. То, что происходит с человеком, в значительной степени является результатом его активности, и, следовательно, ответственность за собственную жизнь лежит на самом человеке, а не на каких-либо других, внешних по отношению к нему, силах.

В свою очередь кандидаты, рекомендованные условно, характеризуются относительно большей убежденностью, что все события их жизни зависят от внешних обстоятельств, все предопределено кем-то и у них совершенно нет возможности что-то изменить, а, следовательно, нет смысла прилагать какие-либо личные усилия. В плане психолого-педагогического сопровождения это говорит о необходимости проведения обсуждения различных жизненных ситуаций, с целью развития навыков анализа и рефлексии своего поведения и эмоций.

Проведенное исследование позволило сформировать психологический профиль кандидата, рекомендованного к службе: развитая эмоциональная устойчивость, самоконтроль, высокий уровень настойчивости в достижении целей, развитая внутренняя ответственность, зрелый интернальный локус контроля.

Напротив, для условно рекомендованных кандидатов характерны: повышенная тревожность, эмоциональная нестабильность, выраженная невротизация, снижение волевого контроля; избегание ответственности, и как следствие трудности социальной адаптации. Эти особенности могут выступать факторами риска в процессе профессиональной адаптации к служебной деятельности, а значит должны являться предметом наблюдения и коррекции со стороны непосредственных руководителей, наставников и психологов подразделений, в которых служат сотрудники.

Выводы

Основная цель данного исследования состояла в выявлении различий в личностных характеристиках кандидатов рекомендованных и условно рекомендованных к службе.

Анализ результатов диагностики позволил установить, что выявленные отличия в

первую очередь относятся к эмоционально-волевой сфере и особенностям саморегуляции, что соответствует существующим представлениям о профессионально важных качествах в профессиях экстремального профиля.

Так для кандидатов, рекомендованных условно, характерны: повышенная тревожность, эмоциональная напряженность, склонность к депрессивным переживаниям, снижение социальной адаптивности, тенденция к внутренней конфликтности. Относительно большей убежденностью, что все события их жизни зависят от внешних обстоятельств, что все предопределено кем-то и у них совершенно нет возможности что-то изменить, а, следовательно, нет смысла прилагать какие-либо личные усилия.

Кроме того, кандидаты, рекомендованные условно демонстрируют более низкий уровень сформированности правового сознания, в части понимания правовых норм и способности применять их в повседневной жизни. Это свидетельствует о необходимости дополнительной развивающей работы на этапе адаптации, включающей обучение правовым основам.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что условно рекомендованные кандидаты нуждаются в более тщательном психолого-педагогическом сопровождении в период адаптации, направленном на развитие эмоционально-волевой сферы личности, эмоционального интеллекта, расширение эмоционального кругозора, обучение навыкам продуктивной рефлексии, способам саморегуляции и самоконтроля. Все это возможно с помощью комплекса мероприятий разных форм реализации: занятия с психологом (индивидуальные и групповые), психологические тренинги, практические занятия с наставниками и непосредственными руководителями, постоянное совершенствование профессионально важных навыков и углубление правовых и знаний.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных данных психологами подразделений и непосредственными командирами для организации адресной профилактической и коррекционной работы, направленной на снижение риска дезадаптации и повышение эффективности служебной деятельности молодых сотрудников.

Список источников

1. Аболин А. М. Эмоциональные механизмы продуктивных форм соревновательного действия спортсменов // Теория и практика физической культуры. 1986. № 12. С. 19–21.

2. Алиев У. С. Психологическая технология повышения стрессоустойчивости у представителей экстремальных профессий // Психология человека в образовании. 2021. Т. 3, № 4. С. 372–384. DOI: <https://www.doi.org/10.33910/2686-9527-2021-3-4-372-384>.
3. Бажин Е. Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля /Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкин, А. М. Эткин // Психологический журнал. 1984. Т. 5, № 3. С. 152–162.
4. Белашева И. В. Психологическое обеспечение служебной деятельности: курс лекций / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, М. Л. Есаян. Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. 178 с.
5. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. СПб. : Питер Ком, 1999. 519 с.
6. Военная психология: концепты, направления и интервенции / под ред. Н. Махешвари, В. В. Кумара; пер. с англ. С. В. Герова. Харьков: Гуманитарный Центр, 2022. 394 с.
7. Головков Д. А. Юридическая психология: учебное пособие / Д. А. Головков, П. И. Пархимович. Минск: Академия МВД Республики Беларусь, 2004. 142 с.
8. Горбач Н. А. Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников к службе в ОВД / Н. А. Горбач, В. А. Матросов, В. С. Ткаченко // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1998. № 2 (8). С. 35–40.
9. Каган Е. С. Прикладной статистический анализ данных: учебное пособие. Кемерово: КемГУ, 2018. 235 с.
10. Краснов И. В. К вопросу профессионального психологического отбора граждан, подлежащих призыву на военную службу в войска национальной гвардии Российской Федерации // Современное педагогическое образование. 2021. № 6. С. 20–24.
11. Кривошёков С. Г. Психофизиология: учебное пособие / С. Г. Кривошёков, Р. И. Айзман. М.: ИНФРА-М, 2024. 249 с.
12. Ксенофонтова Е. Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики «Уровень субъективного контроля» // Психологический журнал. 1999. Т. 20, № 2. С. 103–114.
13. Майерс Д. Социальная психология. СПб. : Питер Ком, 1998. 688 с.
14. Новейший психолого-педагогический словарь / сост. Е. С. Рапацевич; под общ. ред. А. П. Астахова. Минск: Современная школа, 2010. 928 с.
15. Ричи Ш. Управление мотивацией: учебное пособие / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова. М. : ЮНИТИ, 2004. 399 с.
16. Туманов В. Д. Психологическая готовность сотрудников органов внутренних дел к действиям в экстремальных условиях. Домодедово, 1994. 39 с.
17. Чжан Сяомэн. Психологический интеллект. Главная книга для формирования эмоциональной устойчивости. М. : МИФ, 2025. 384 с.
18. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. СПб. : Питер, 2006. 256 с.
19. Эйдемман Е. В. Волевая регуляция деятельности в условиях предельных физических напряжений: дис. ... канд психол. наук: 19.00.01 / Эйдемман Евгений Владимирович. М., 1986. 275 с.
20. Emotion and Proactivity at Work: Prospects and Dialogues / ed. by K. Z. Peng, Ch.-H. Wu. Bristol: Bristol University Press Publ, 2021. 348 p.

References

1. Abolin L. M. Emotional mechanisms underlying productive forms of athletes' competitive action // Teoriya i praktika fizicheskoy kul'tury. 1986;12: 19–21. (In Russ).
2. Aliev U. S. Psychological technology for enhancing stress resistance in representatives of extreme professions. // Psihologiya cheloveka v obrazovanii. 2021. Vol. 3;4: 372–384. DOI: <https://www.doi.org/10.33910/2686-9527-2021-3-4-372-384>. (In Russ).
3. Bazhin E. F. Method for studying the level of subjective control /E. F. Bazhin, E. A. Golyнкиn, A. M. Etkind // Psihologicheskij zhurnal. 1984. Vol. 5;3: 152–162. (In Russ).
4. Belasheva I. V. Psihologicheskoe obespechenie sluzhebnoj deyatel'nosti: kurs lekciy / I. V. Belasheva, I. N. Pol'shakova, M. L. Esayan. Stavropol': Severo-Kavkazskij federal'nyj universitet, 2018. 178 s. (In Russ).
5. Burlachuk L. F. Slovar'-spravochnik po psihodiagnostike / L. F. Burlachuk, S. M. Morozov. SPb. : Piter Kom, 1999. 519 s. (In Russ).
6. Voennaya psihologiya: koncepty, napravleniya i intervencii / pod red. N. Maheshvari, V. V. Kumara; per. s angl. S. V. Gerova. Har'kov: Gumanitarnyj Centr, 2022. 394 s. (In Russ).
7. Golovkov D. A. Yuridicheskaya psihologiya: uchebnoe posobie / D. A. Golovkov, P. I. Parhimovich. Minsk: Akademiya MVD Respubliki Belarus', 2004. 142 s. (In Russ).
8. Gorbach N. A. Features of the professional adaptation of young employees to service in the internal affairs bodies / N. A. Gorbach, V. A. Matrosov, V. S. Tkachenko // Psihopedagogika v

pravoohranitel'nyh organah. 1998;2 (8): 35–40. (In Russ).

9. Kagan E. S. Prikladnoj statisticheskiy analiz dannyh: uchebnoe posobie. Kemerovo: KemGU, 2018. 235 s. (In Russ).

10. Krasnov I. V. Regarding the issue of professional psychological selection of citizens subject to conscription for military service in the National Guard troops of the Russian Federation. // Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie. 2021;6: 20–24.

11. Krivoshchyokov S. G. Psihofiziologiya: uchebnoe posobie / S. G. Krivoshchyokov, R. I. Ajzman. M.: INFRA-M, 2024. 249 s. (In Russ).

12. Ksenofontova E. G. A study of the localization of personal control – a new version of the "Level of Subjective Control" methodology. // Psihologicheskij zhurnal. 1999. Vol. 20;2: 103–114. (In Russ).

13. Majers D. Social'naya psihologiya. SPb. : Piter Kom, 1998. 688 s. (In Russ).

14. Novejshij psihologo-pedagogicheskij slovar' / sost. E. S. Rapacevich; pod obshch. red. A. P. Astahova. Minsk: Sovremennaya shkola, 2010. 928 s. (In Russ).

15. Richi SH. Upravlenie motivaciej: uchebnoe posobie / SH. Richi, P. Martin; per. s angl. pod red. E. A. Klimova. M. : YUNITI, 2004. 399 s. (In Russ).

16. Tumanov V. D. Psihologicheskaya gotovnost' sotrudnikov organov vnutrennih del k dejstviyam v ekstremal'nyh usloviyah. Domodedovo, 1994. 39 s. (In Russ).

17. CHzhan Syaomen. Psihologicheskij intellekt. Glavnaya kniga dlya formirovaniya emocional'noj ustojchivosti. M. : MIF, 2025. 384 s. (In Russ).

18. SHCHerbattyh YU. V. Psihologiya stressa i metody korrekcii. SPb. : Piter, 2006. 256 s. (In Russ).

19. Ejzman E. V. Volevaya regulyaciya devatel'nosti v usloviyah predel'nyh fizicheskikh napryazhenij: dis. ... kand psihol. nauk: 19.00.01 / Ejzman Evgenij Vladimirovich. M., 1986. 275 s. (In Russ).

20. Emotion and Proactivity at Work: Prospects and Dialogues / ed. by K. Z. Peng, Ch.-H. Wu. Bristol: Bristol University Press Publ, 2021. 348 p. (In Russ).

Информация об авторах

Information about the authors

О. А. Браун – кандидат психологических наук,
доцент

O. A. Braun – Candidate of Sciences (Psychology),
Docent

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

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

Статья поступила в редакцию 06.08.2026;
одобрена после рецензирования 17.08.2026;
принята к публикации 28.09.2026.

The article was submitted 06.08.2026;
approved after reviewing 17.08.2026;
accepted for publication 28.09.2026.