

УДК 343.95

Г.В. Лагонда**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОТБОРА В ОРГАНЫ МВД**

В представленной статье поднимается проблема распространения профессиональной деформации среди сотрудников Министерства внутренних дел. Авторы акцентируют внимание на мерах профилактики этого явления. Одной из наиболее действенных мер подобного рода они считают создание научно обоснованной системы психологического профессионального отбора. При этом критике за чрезмерную ориентацию на социальную привлекательность подвергаются существующие психogramмы юридических профессий. Основываясь на эмпирических данных, авторы предлагают собственную модель профессионального отбора для четырех родственных юридических специальностей. В статье также впервые описывается феномен деформирующих профессионально важных качеств.

Введение

Профессиональная трудовая деятельность имеет огромное значение для жизни взрослого человека. Как известно, труд способствует освоению новых знаний, умений и навыков, а также развитию социальных и межличностных контактов. Профессиональная деятельность за счет вознаграждения обеспечивает человеку дополнительные степени свободы. Да и сам по себе труд обладает терапевтическим потенциалом, что позволило создать такое направление лечения, как трудотерапия. Эти и многие другие факты позволяют рассматривать труд в качестве ведущего вида деятельности взрослого человека. Не удивительно, что одна из хрестоматий по психологии труда получила название «Труд есть жизнь» [1].

Однако все перечисленные потенции могут и не реализоваться. При определенных условиях труд может превратиться в фактор, сдерживающий развитие. И не просто в сдерживающий, а в калечащий личность и организм. Всем известно психотравмирующее состояние когнитивного диссонанса, которое испытывает взрослый человек, делая выбор между высокооплачиваемой и интересной работой. Гораздо более серьезными являются такие проблемы, как производственные травмы, профессиональные заболевания, эмоциональное выгорание и профессиональная деформация. К сожалению, в современном мире данные явления настолько распространены, что приобретают размах социального бедствия.

Проблема состоит не только в том, что человек, чья профессиональная деятельность не приносит морального удовлетворения, не позволяет развиваться, со временем начинает работать некачественно и неэффективно. Отсутствие общественной пользы – это полбеды. Находясь в состоянии профессиональной деформации, индивид способен нанести непоправимый вред людям, с которыми ему приходится взаимодействовать по долгу службы. Понятно, что в первую очередь это касается людей, выбравших профессию из категории «человек – человек».

И даже среди этих профессий есть такие, которые чреватые наиболее пагубными последствиями для окружающих в случаях профессиональной деформации должностного лица. В первую очередь мы имеем в виду представителей многих юридических профессий, служащих в структурах МВД. Будучи наделенными высокими властными полномочиями и правом использовать табельное оружие в мирное время, эти люди призваны защищать законность и законопослушных граждан. И делаться это должно законными методами. Во что превращается деятельность сотрудника МВД в состоянии профессиональной деформации, всем хорошо известно. Поэтому профилактика данно-

го состояния у данной категории профессионалов является важной научной и практической задачей.

Профессиональная деформация сотрудников МВД

В первую очередь следует отметить, что под профессиональной деформацией мы понимаем постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности [2]. Во-вторых, хотим оговориться, что из всего многообразия юридических профессий нас интересовали те, которые непосредственно связаны с оперативно-розыскной и следственной деятельностью. Речь идет о профессиях следователя, сотрудника ОБЭП, инспектора уголовного розыска и участкового инспектора. Именно в их работе наиболее ярко проявляется специфика труда сотрудников МВД. С одной стороны, следственная и оперативно-розыскная деятельность способствует развитию и закреплению определенных профессионально важных качеств специалиста. С другой – она имеет такие психологические особенности, которые могут привести к нежелательным изменениям в личности специалиста, отрицательно влияющим на его работу, то есть к профессиональной деформации.

Для изучения распространенности и глубины профессиональной деформации среди указанных категорий сотрудников мы использовали две методики. Одна из них – опросник В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания». Использовать ее нам позволил тот факт, что В.В. Бойко и И.Е. Водопьянова рассматривают эмоциональное выгорание в качестве компонента профессиональной деформации. Вторая методика «Исследование профессиональной деформации у сотрудников МВД» – была специально сконструирована и валидизирована для проведения исследования. Она создавалась на основе признаков проявления профессиональной деформации у работников правоохранительных органов.

В исследовании участвовали 50 сотрудников МВД. 33 человека имеют высшее образование, а 17 человек – среднее. 28 человек не старше 30 лет, а 22 человека – старше 30 лет. 20 человек имеют стаж работы более 10 лет, а 30 человек – менее 10 лет.

В результате были получены данные о том, что 60% исследованных сотрудников МВД находятся на стадиях формирования и сформированности профессиональной деформации. Причем распространенность этого состояния нарастает по мере увеличения стажа работы в силовом ведомстве. Существенной связи между уровнем образования сотрудников МВД и появлением профессиональной деформации выявлено не было.

Интересен тот факт, что чаще всего встречаются такие симптомы, как: симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования» (94%), симптом «эмоционально-нравственной дезориентации» (60%), симптом «редукции профессиональных обязанностей» (76%), симптом «эмоциональной отстраненности» (68%). Выявленные симптомы представляют собой черты профессиональной деформации, которые выделяют психологи-теоретики при изучении проявлений профессиональной деформации у сотрудников МВД [3].

Однако главный, на наш взгляд, итог этого микроисследования состоит в другом. К сожалению, можно сказать: профдеформация распространена среди сотрудников МВД крайне широко.

Такое положение вещей заставляет обратить внимание на поиск причин. Эти причины наиболее полно обобщены А.В. Будановым [4]. Он выделяет три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера.

К факторам, обусловленным спецификой деятельности правоохранительных органов, следует отнести:

- детальную правовую регламентацию деятельности;
- наличие властных полномочий по отношению к гражданам;
- корпоративность деятельности;
- повышенная ответственность за результаты своей деятельности;
- психические и физические перегрузки, связанные с нестабильным графиком работы, отсутствием достаточного времени для отдыха и восстановления затраченных сил;
- экстремальность деятельности (необходимость выполнения профессиональных задач в опасных для жизни и здоровья ситуациях, риск, непредсказуемость развития событий, неопределенность информации о деятельности криминальных элементов, угрозы со стороны преступников и др.);
- необходимость в процессе выполнения служебных задач вступать в контакт с правонарушителями, что может приводить к усвоению элементов криминальной субкультуры;

К факторам, отражающим особенности сотрудников органов правопорядка, относятся:

- неадекватный возможностям сотрудника уровень притязаний и завышенные личностные ожидания;
- недостаточная профессиональная подготовленность;
- специфическая связь между некоторыми профессионально значимыми качествами личности сотрудника;
- профессиональный опыт;
- профессиональные установки;
- особенности социально-психологической дезадаптации личности органов правопорядка, приводящие к проявлению агрессивности, склонности к насилию, жесткости в обращении с гражданами;
- изменению мотивации деятельности (потеря интереса к деятельности, разочарование в профессии);

К факторам социально-психологического характера относятся:

- неадекватный и грубый стиль руководства подчиненными;
- неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы;
- низкая общественная оценка деятельности органов правопорядка, что порой ведет к безысходности в деятельности сотрудников МВД, возникновению профессионального бессилия и неуверенности в необходимости своей профессии.

Представленный перечень причин, способствующих возникновению профессиональной деформации у сотрудников МВД, весьма внушителен. Однако в нем отсутствует одна из наиболее значимых позиций. Отсутствует она и в работах других авторов (в том числе и посвященных мерам профилактики данного явления). Речь идет о неэффективности системы профессионального отбора. Как известно, профдеформацию правомерно рассматривать как социальную болезнь [5], а любое заболевание легче предотвратить, чем лечить.

Замечание по поводу несостоятельности существующей процедуры профотбора не является голословным. Опыт руководства преддипломной практикой студентов-психологов в подразделениях МВД позволяет выделить несколько причин этой неэффективности.

1. В настоящее время отсутствует единая процедура профессионального отбора сотрудников в рассматриваемое силовое ведомство. Связи между психологами различных его структур пока еще призрачны. Да и сам штат психологов в органах МВД

крайне малочислен. В отсутствие четкой научной основы, процедура профессионального отбора обычно строится на основе личного опыта психологов.

2. Проведение психологического профотбора осуществляется в условиях дефицита времени. Одновременно поступает очень большой поток кандидатов, и психологи не успевают провести всестороннюю психологическую диагностику претендентов.

3. Своей задачей психологи при профотборе кандидатов в органы МВД ставят написание психологического портрета претендента, а не оценку его профпригодности.

На основании анализа истории вопроса можно сделать вывод о том, что причины недостаточной эффективности действующей системы психологического отбора имеют давние корни.

1. Психологический отбор строился и строится преимущественно на подражательной, эклектической основе. В нем есть что-то от отбора операторов, что-то от отбора военнослужащих, что-то от отбора космонавтов и т. д., но нет своей основы – учета специфики и понимания психологии правоохранительной деятельности.

2. При создании системы отбора в МВД в конце 70-х годов были допущены серьезные методолого-теоретические организационные ошибки, которые сохраняются в своей основе до сих пор. Профессиональный отбор был построен как психофизиологический. Психологические лаборатории комплектовались почти исключительно психиатрами, врачами, но не психологами.

3. Применяемый банк психодиагностических методик не ориентирован на изучение и оценку психологии личности и психологии профессионала-юриста, а построен по образцу понимания личности в медицине и в интересах определения психического здоровья.

Таким образом, создание научно обоснованной процедуры профотбора сотрудников Министерства внутренних дел по-прежнему остается актуальной задачей психологии юридического труда.

Научные психологические основания для профессионального отбора сотрудников МВД

Одно из краеугольных положений психологии труда заключается в том, что психологическая профессиональная пригодность специалиста определяется на основе профессиограммы и психограммы соответствующей профессии. В основе последней лежит перечень профессионально важных качеств (ПВК). Юридические профессии в этом плане исключением не являются. К ним, как и к любым другим (в смысле создания психологической процедуры профотбора), применим алгоритм, предложенный А.В. Карповым [7], который включает в себя ряд последовательно проведенных мероприятий.

1. Психологическое изучение деятельности. Оно необходимо для выявления требований конкретной деятельности к психологическим особенностям человека. В результате подобного исследования психологи составляют психограмму – систему психологических качеств и свойств, дифференцирующих людей по эффективности их труда.

2. Разработка критериев эффективности деятельности, подбор показателей успешности выполнения профессиональных обязанностей. Критерии необходимы для доказательства правильности выделенных профессионально важных качеств.

3. Подбор методик для диагностики выбранных профессионально важных качеств у кандидатов. Перевод выделенных качеств на язык диагностических методик, поиск психологических тестов, конструкторы которых наиболее близки выделенным качествам. В результате формируется батарея тестовых заданий, которые будут выполнять претенденты.

4. Предварительное измерение выделенных профессионально важных качеств у работающих лиц. Сравнительный анализ результатов тестирования у полярных по эффективности деятельности групп, вычисление корреляций между показателями деятельности и показателями выполнения тестовых заданий.

5. Собственно процедура профотбора.

Реализация первого пункта представленного алгоритма, то есть изучение психogramм юридических профессий, привела нас в некоторое замешательство. Психологический портрет успешного специалиста, по мнению теоретиков, всегда представляет собой ансамбль исключительно позитивных, социально одобряемых качеств.

Возьмем, к примеру, психogramму следователя, представленную одним из корифеев юридической психологии В.Л. Васильевым. Она имеет следующий вид.

Социальная деятельность: патриотизм, гуманность, принципиальность, честность, стремление к истине, стремление к торжествующей справедливости, профессиональная гордость, профессиональная этика.

Реконструктивная деятельность: память, воображение, мышление, общий и социальный интеллект, интуиция.

Организационная деятельность: самоорганизованность, воля, собранность, настойчивость, целеустремленность, организаторские способности в общении с людьми.

Удостоверительная деятельность: аккуратность, пунктуальность, развитая письменная речь.

Коммуникативная деятельность: общительность, эмоциональная устойчивость, чуткость, умение слушать человека, умение говорить с человеком.

Поисковая деятельность: наблюдательность, любознательность, объем внимания, устойчивость внимания, концентрация внимания, высокая ориентация [6].

Это описание выглядит очень привлекательным, однако жизненный опыт свидетельствует о несколько ином положении вещей.

Для прояснения интересующего нас вопроса было осуществлено соответствующее исследование, состоявшее из двух частей. Сперва мы провели контент-анализ нескольких современных детективных романов, авторы которых в прошлом занимались оперативно-розыскной и следственной работой. В ходе этого исследования был выделен ряд характерологических качеств оперативных работников, о которых не говорят в специальной литературе, но на которых акцентируют внимание читателя авторы детективной литературы. Далее на основе этих качеств была создана методика в виде семантического дифференциала. Она проводилась в два этапа: сначала оперуполномоченные оценивали по этой методике свои личностные качества, а затем – своих успешных в профессиональной карьере сослуживцев. Попутно использовалась методика «Самооценка характера», представляющая собой список из 168 черт характера, из которых оперативные работники выделяли по 16 черт, непосредственно присущих им.

Таким образом эмпирической проверке была подвергнута гипотеза о том, что описанные в специальной литературе психogramмы интересующих нас юридических профессий не всегда носят обоснованный характер.

В исследовании участвовали 30 оперативных работников в возрасте 25–32 лет (все – лица мужского пола) нескольких РОВД.

В результате проведенного исследования был получен список из 28 черт характера, присущих оперативным работникам. Далее этот список сравнивался с характерологическими качествами психogramм, составленных психологами-теоретиками. В результате было выделено 12 черт характера, присущих оперуполномоченным, о которых не говорится в специальной литературе. Это такие качества, как вспыльчивость, карьеризм, упрямство, хитрость, грубость, самоуверенность, подозрительность, конформизм, рискованность, вежливость, исполнительность.

Хотелось бы заметить, что большая часть вышеупомянутых ПВК носят далеко не положительный характер, однако их наличие в определенной мере помогает сотруднику МВД стать профессионалом. При этом необходимо обратить внимание, что эти ПВК одновременно являются и свойствами, предрасполагающими к профессиональной деформации. Поэтому мы назвали их *«деформирующими профессионально важными качествами»*. Еще раз подчеркнем, что существование такого рода ПВК в научной литературе не отражено.

Нельзя не согласиться, что наличие подобного списка черт, одновременно и формирующих, и деформирующих профессионала, существенно осложняет жизнь сотрудников силовых ведомств. Эта парадоксальная ситуация – еще один аргумент в пользу необходимости развития психологической службы в составе Министерства внутренних дел. Ведь именно психологи являются той категорией специалистов, которые способны действительно решать подобного рода проблемы.

В своих исследованиях мы не ограничились констатацией негативных фактов и их критикой. Мы попытались наметить контуры научно обоснованного профессионального отбора некоторых категорий сотрудников МВД. В первую очередь нас интересовали психogramмы следователя, сотрудника ОБЭП, участкового инспектора, инспектора уголовного розыска. Выбор этих юридических профессий обусловлен двумя основными причинами. Первая состоит в том, что они, как никакие другие, «вобрали в себя» специфику труда в силовом ведомстве. Вторая причина – сходство соответствующих психogramм по основным параметрам. Это позволило нам создать единую психogramму и общий алгоритм профессионального отбора для четырех категорий специалистов. По нашему мнению, в сводную психogramму должны войти шесть разделов:

- 1) социальная деятельность: патриотизм, гуманность, принципиальность, честность, справедливость, чувство профессионального долга;
- 2) реконструктивная деятельность: хорошая память, логическое мышление, социальный интеллект;
- 3) организационная деятельность: настойчивость, целеустремленность, решительность, самообладание, выдержка;
- 4) удостоверительная деятельность: аккуратность, принципиальность;
- 5) коммуникативная деятельность: общительность, эмоциональная устойчивость;
- 6) поисковая деятельность: наблюдательность, объем внимания, устойчивость внимания.

Ближайшее рассмотрение выделенных качеств позволяет сгруппировать их в 4 психодиагностические категории (сферы):

1. Интеллектуальная сфера. Включает в себя диагностику уровня развития памяти, внимания, логического мышления, наблюдательности, ригидности. Все эти качества характеризуют когнитивную сферу специалиста.

2. Мотивационная сфера. Включает в себя изучение причин и целей выбора данной профессии.

3. Нравственная сфера. Включает в себя диагностику морально-волевых качеств личности.

4. Коммуникативная сфера. Включает в себя определение коммуникативных и организационных способностей.

Для диагностики ПВК мы предлагаем использовать ряд диагностических методик. Для исследования мотивационной сферы целесообразно применять «ЦОЛ» (ценностные ориентации личности) и «Ценностные ориентации» (М. Рокича). Для изучения интеллектуальной сферы аппликанта – «10 слов», «Корректирную пробу», «Методики Мюнстенберга», «Сложные аналогии», «Тест на измерение ригидности» и «Тест на выявление наблюдательности». Нравственная сфера может быть исследована с помощью

«Опросника мини-мульти», «Методики диагностики межличностных отношений Т. Лири», «Индивидуально-типологического теста Л.Н. Собчик», а также методик «УСК», «3-ФЛО». Для диагностики коммуникативной сферы хорошо зарекомендовала себя методика «КОС-1».

Данные методики были выбраны с учетом специфики деятельности сотрудников МВД и с учетом дефицита времени. Практически все вышеуказанные методики представлены в виде тестов, что экономит время проведения процедуры профотбора.

Для оценки профессиональной пригодности кандидатов на службу в органах МВД мы предлагаем использовать четырехкритериальную систему, предложенную К.М. Гуревичем [8]. Она представлена четырьмя группами профессиональной пригодности:

I группа профессиональной пригодности – по своим психологическим особенностям полностью отвечает требованиям специальности;

II группа профессиональной пригодности – в основном отвечает требованиям специальности, рекомендуется на должность;

III группа профессиональной пригодности – по своим психологическим характеристикам частично соответствует требованиям специальности; может быть рекомендован к приему на службу лишь условно при наличии значительного числа вакантных мест и желательно с испытательным сроком;

IV группа профессиональной пригодности – не отвечает требованиям специальности и не рекомендуется на службу в ОВД.

Как известно, одной из самых сложных проблем, касающихся отбора и расстановки кадров, является проблема определения критериев, позволяющих распределять applicants по группам профессиональной пригодности. К сожалению, по настоящее время не существует способа решения данного вопроса, который был бы полностью объективен. С известной долей субъективности, обусловленной нашим опытом и нашим видением проблемы, а также основываясь на тестовых нормах использованных методик, мы предлагаем свое видение этой проблемы. Оно представлено в таблице.

Таблица – Определение группы профессиональной пригодности сотрудников МВД

Название методики	I группа профпригодности	II группа профпригодности	III группа профпригодности	IV группа профпригодности
ЦОЛ	Ф3	Ф2	Ф2	Ф1
Внимание Память Логическое мышление	Средний уровень Высокий уровень Высокий уровень	Низкий уровень Высокий уровень Средний уровень	Низкий Средний Низкий	Низкий Средний Низкий
Мини-мульти	Все шкалы ниже 40 баллов	Все шкалы до 70 баллов	1 шкала = 70 баллов, остальные ниже 70 баллов	2 и более шкал = 70 баллам.
3-ФЛО	От 6 до 0 баллов	От 10 до 7 баллов.	От 18 до 11 баллов.	От 24 до 19 баллов.
Методика Т. Лири	От 0 до 4 баллов.	От 5 до 8 баллов.	От 9 до 12 баллов	От 13 до 16 баллов

Продолжение таблицы

КОС-1 (коммуникативные способности)	$K = 0,66 - 1,00$	$K = 0,56 - 0,65$	$K = 0,46 - 0,55$	$K = 0,10 - 0,45$
КОС-2 (организаторские способности)	$K = 0,71 - 1,00$	$K = 0,66 - 0,70$	$K = 0,56 - 0,65$	$K = 0,20 - 0,55$

При оценке профпригодности сотрудника МВД приоритет традиционно отдается интеллектуальной и нравственной сферам. Если их состояние соответствует I или II группе, то общая оценка профпригодности кандидата будет не ниже II группы. Тем не менее, если по одному из этих критериев кандидат относится ко второй группе профессиональной пригодности, то заключительный вердикт (первая или вторая группа) выносится на основании результатов остальных тестов. В том случае, когда по особенностям интеллектуальной и нравственной сфер кандидат относится к III или IV группе, то общая оценка профпригодности не может быть выше III группы. Опять же, если состояние одной из этих сфер оценивается негативно (четвертая группа), то окончательное решение о профпригодности должно приниматься на основании оценки мотивационной и коммуникативной сфер. Последние, таким образом, выполняют вспомогательную роль. Естественно, что если даже кандидат по всем параметрам соответствует I группе, но по состоянию мотивационной или коммуникативной сфер относится к группам III или IV, то общая оценка профпригодности не может быть выше II группы. Если же по всем параметрам кандидат соответствует I группе, а по характеру мотивационной или коммуникативной сфер – I или II, то общая оценка профпригодности – это полное соответствие требованиям специальности.

Естественно, использование предложенной нами процедуры профессионального отбора требует опыта практического применения. Только в ходе реальной работы с ее сложностями и тонкостями можно прочувствовать все достоинства и ограничения метода. Иногда приходится сталкиваться с ситуациями, выходящими за рамки созданной теоретической модели и требующими привлечения дополнительных источников психологической информации. Однако в целом предлагаемые нами теоретические разработки позволяют осмысленно и целенаправленно осуществлять психологическое обеспечение профессионального отбора претендентов для работы по перечисленным выше юридическим специальностям.

Заключение

К сожалению, приходится признать, что задуманное исследование воплотить в жизнь в полном объеме нам не удалось. В первую очередь имеется в виду четвертый пункт в алгоритме построения процедуры профотбора, предлагаемой А.В. Карповым. Связано это прежде всего с «труднодоступностью» испытуемых в такой относительно закрытой социальной системе, коей является Министерство внутренних дел.

Тем не менее проведенная работа дала ряд ценных, на наш взгляд, результатов.

Следствием сложности и специфичности профессиональной деятельности сотрудников МВД является широкое распространение в их среде профессиональной деформации и эмоционального выгорания. Причем распространенность этого состояния нарастает по мере увеличения стажа работы в силовом ведомстве. Этот факт не может не вызывать тревогу, поскольку представители данного силового ведомства наделены существенными властными полномочиями и имеют право ношения и применения табельного оружия.

Рассматривая причины возникновения профессиональной деформации сотрудников МВД и меры его профилактики, психологи-теоретики игнорируют необходимость создания научно обоснованной системы психологического профессионального отбора. Как следствие,

психологическая служба данного ведомства (там, где предусмотрены соответствующие штатные единицы) не располагает четкими ориентирами в проведении этого вида работы.

Нами разработана процедура психологического отбора сотрудников для таких профессий, как профессии следователя, сотрудника ОБЭП, участкового инспектора, инспектора уголовного розыска. На наш взгляд, психологическое содержание профессиональной деятельности этих специалистов похоже и может быть сведено к единой психограмме.

Нельзя не отметить, что представленные в научной литературе психограммы многих юридических профессий не соответствуют реалиям жизни, необоснованно приукрашивают психологический портрет успешного специалиста, поэтому психография по-прежнему остается актуальной задачей психологии юридического труда.

Создавая психограмму оперативного уполномоченного, мы столкнулись с феноменом, который не описан в специальной литературе. Нами был выделен ряд профессионально важных качеств, которые явно не вписываются в категорию социально одобряемых. Это такие качества, как вспыльчивость, карьеризм, упрямство, хитрость, грубость, самоуверенность, подозрительность, конформизм, рискованность. Большинство из них к тому же способствуют профессиональной деформации специалиста. Подобные психологические особенности были названы нами деформирующими профессионально важными качествами. Их наличие заставляет задуматься о создании системы мер по профилактике психологического здоровья сотрудников МВД и является весомым аргументом в пользу развития психологической службы в структуре данного ведомства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Труд есть жизнь : Хрестоматия по психологии труда / сост. А. А. Криулина. – Курск : Курскинформпечать, 1995. – 111 с. – (Серия «Познать человека»)
2. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. – СПб. : Речь, 2004. – 336 с.
3. Борисова, С. Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты / С. Е. Борисова. – М. : Академия управл. МВД России, 1998. – 172 с.
4. Буданов, А. В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД / А. В. Буданов. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 1992. – 316 с.
5. Абрамова, Г. С. Психология в медицине / Г. С. Абрамова, Ю. Н. Юдниц. – М. : ЛПА «Кафедра-М», 1998. – 272 с.
6. Васильев, В. Л. Юридическая психология / В. Л. Васильев. – СПб. : Питер-Пресс, 1997. – 656 с.
7. Карпов, А. В. Психология труда / А. В. Карпов. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
8. Гуревич, К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К. М. Гуревич. – М. : Наука, 1970. – 272 с.

Lagonda G.V. Psychological aspect of professional selection for the Ministry of Internal Affairs structures

In the article raises a problem of profession deformation of the Ministry of Internal Affairs employees. The authors accent an attention on the prophylactics of this phenomenon. They count that creating a scientific well-grounded system of professional selection is one of the most effective measures for a solution such problem. The scientists criticizes existence psycho grams of juridical professions because of they are orientated on a social attraction. On the basis of the data of empiric research the authors of the article propose own model of pro-fessional selection for the four kindred juridical professions. Also in the article at first de-scribes a phenomenon of deforming important professional characteristics.