



Выраженность профессионально важных качеств сотрудников федеральной службы судебных приставов с разными типами эффективности профессиональной деятельности¹

КОРНЕЕВА Яна Александровна

ORCID: 0000-0001-9118-9539

ШАХОВА Людмила Ивановна

КОРНЕЕВА Анастасия Валерьевна

Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова, Архангельск, Россия

Аннотация. Цель. Исследование посвящено выявлению и описанию особенностей выраженности профессионально важных качеств сотрудников Федеральной службы судебных приставов (ФССП) при различной эффективности профессиональной деятельности. *Дизайн исследования.* Всего в исследовании приняло участие 277 сотрудников ФССП. Методы исследования: параметры результативности деятельности определялись методом экспертной оценки руководителями подразделений, а также самооценкой сотрудников; психофизиологическая «цена» деятельности — анкетированием и психологическим тестированием; профессионально важные качества исследовались с помощью тестовых методик, оценивающих гражданские, мотивационные, интеллектуальные, коммуникативные, организаторские, эмоциональные и волевые характеристики личности. Статистические методы: описательные статистики, двухэтапный кластерный и многомерный дисперсионный анализы. *Результаты.* При соотнесении различных вариантов результативности и психофизиологической «цены» деятельности мы выделили четыре типа профессиональной эффективности судебных приставов: 1) высокая эффективность (результативность высокая и оптимальная «цена» деятельности); 2) результативность за счёт «цены» деятельности (высокая результативность при высокой «цене» деятельности); 3) средняя результативность при сохранении ресурсов (средняя результативность при оптимальной «цене» деятельности); 4) сниженная эффективность (средняя результативность при высокой «цене» деятельности). *Выводы.* В результате исследования установлено, что сотрудники ФССП с разными типами профессиональной эффективности имеют разные профессионально важные качества, при этом больше всего различий, наблюдается в группах интеллектуальных, коммуникативных, волевых, эмоциональных и организаторских качествах. *Практическая ценность.* Анализ методов и методик диагностики, используемых при периодической оценке персонала, позволили установить необходимость включения дополнительных методик для диагностики профессиональной мотивации, которая может выступать причиной снижения эффективности деятельности, а также методов, позволяющих определить способ выполнения профессиональной деятельности сотрудников.

Ключевые слова: профессиональная эффективность, судебный пристав, результативность деятельности, психофизиологическая «цена» деятельности, профессионально важные качества, профессиональная пригодность.

¹ Статья опубликована при поддержке Программы НИУ ВШЭ «Университетское партнёрство».

Введение

Федеральная служба судебных приставов (ФССП) является федеральным органом исполнительной власти и с начала 2020 г. приравнена по статусу к правоохранительным органам. К правоохранительным органам относятся специальные организации, занимающиеся защитой прав и свобод человека и гражданина, а также самого государства, которые образованы для осуществления конкретных целей, а именно защиты гражданина от преступных посягательств, охраны законности, правопорядка и общественной безопасности (Опарин, 1998). Согласно Положению о Федеральной службе судебных приставов в РФ судебные приставы производят дознание по ряду категорий уголовных дел (пп. 2.1 введён Указом Президента РФ от 23.09.2011 N 1240), ищут должников (в ред. Указа Президента РФ от 23.09.2011 N 1240), обеспечивают порядок в судах (в ред. Указа Президента РФ от 05.09.2011 N 1145).

Специфика деятельности сотрудников ФССП сопряжена с рядом организационных и психологических факторов. Прежде всего, это психоэмоциональное напряжение, возникающее в связи с многозадачностью и разнообразием служебной деятельности, большим объёмом поступающей информации, высоким уровнем ответственности (в том числе юридической) за принимаемые решения, а также возможными проявлениями негативного отношения физических и юридических лиц, к которым применяются меры принудительного исполнения. Согласно данным О. Б. Шевелёвой, на одного судебного пристава-исполнителя в течение года в среднем приходится до трёх тысяч исполнительных производств, что в расчёте на один рабочий день может составлять около тринадцати производств (Шевелева, 2019). При этом 70,4% судебных приставов-исполнителей, участвующих в исследовании (при выборке — 150 человек), отмечают, что испытывают напряжение на рабочем месте (Назаров, 2008).

Вышеперечисленное указывает на необходимость осуществления психологического обеспечения деятельности сотрудников ФССП. При этом особую важность в таком обеспечении (на методологическом и практическом уровнях) занимают вопросы влияния индивидуально-личностных характеристик на эффективность и результативность профессиональной деятельности, с одной стороны, и влияния служебной деятельности на личность сотрудника, с другой стороны. Традиционным решением становится личностно-профессиональная диагностика граждан, претендующих на замещение вакантных должностей при отборе на службу, и гражданских служащих, работающих в службе судебных приставов. Общие требования к личным и деловым качествам, предъявляемые к гражданам, поступающим на государственную гражданскую службу в ФССП были регламентированы до 2020 г. в Методических рекомендациях ФССП от 18 января 2011 года N 09-1, 2011, а с 2020 г. Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2019 № 1909 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы принудительного исполнения Российской Федерации».

На современном этапе проводятся единичные психологические исследования профессиональной деятельности и личности сотрудников ФССП, посвящённые анализу гражданских качеств, и в частности, толерантности (Лапшина, Винарчик, 2019), психологических требований к кандидатам на службу (Волков, 2011), профессиональных деформаций сотрудников (Захарова, Устаев, 2017; Иваев, Ахметова, 2017), профессиональной успешности приставов (Тупикова, Алонцева, 2011). В работе Е. С. Пяткиной с соавторами проведён анализ структурных компонентов личности приставов, необходимых для успешного осуществления служебной деятельности в условиях дефицита времени, а также выделены риски профессиональной деформации сотрудников (Пяткина и др., 2020).

Как указано выше, профессионально важные качества (ПВК) судебных приставов строго регламентированы нормативными документами, однако и их список достаточно обширен (36 характеристик). Очевиден их неравномерный вклад в прогнозирование эффективности деятельности. Высокая эффективность может быть обеспечена и разными стилевыми особенностями их выраженности, то есть различными наборами ПВК. Традиционно в психологии труда содержание и уровень выраженности профессиональной пригодности профессионала, включая необходимую и достаточную степень выраженности профессионально важных качеств, определяют относительно комплексной характеристики деятельности — профессиональной эффективности.

В своем исследовании Ю. Е. Якунина, обобщив работы, посвященные определению профессиональной эффективности, выделяет два подхода к данному феномену — объективный подход и объективно-субъективный подход (Якунина, 2004; Родина, 1996). В зарубежных исследованиях большую популярность получил подход, в рамках которого профессиональную эффективность можно определить по трём параметрам: выполнение задачи, контекстной эффективности и контрпродуктивному поведению (Pradhan, Jena, 2017; Koopmans, Berhnaards, Hildebrandt, Vet, Berk, 2014; Motowidlo, Schmit, 1999; Penney, David, Witt, 2011).

Теоретико-методологической основой настоящего исследования является подход к эффективности труда через соотношение результативности (качества и количества выпускаемой продукции) и психологической и физиологической «цены» трудовых усилий (Зинченко, Мунипов, Рубахин, 1984). Данный подход развивается в научных исследованиях А. Б. Леоновой и А.С. Кузнецовой, в частности, включением «способа выполнения деятельности» в компоненты эффективности профессиональной деятельности (Леонова, Кузнецова, 2019). Этот подход был разработан и реализован Я. А. Корнеевой для вахтовых работников промышленных предприятий, в котором определены шесть типов профессиональной эффективности, согласно трёхкомпонентной модели (результативности деятельности, «цены деятельности» и способа выполнения задач) (Korneeva, 2021).

В настоящем исследовании не учитывался способ решения задач, а следовательно, анализировались лишь четыре типа профессиональной эффективности по двум основаниям: результативность и психофизиологическая «цена деятельности». Причинами модификации подхода являются следующие: во-первых, у автора дополнительно был определён способ решения задач применительно к работникам промышленных предприятий с вахтовой организацией труда как составляющая профессиональной эффективности, который имеет свою специфику в зависимости от вида профессиональной деятельности (параметры результативности и «цены деятельности» являются схожими для представителей различных профессий); во-вторых, настоящее исследование выполнено в рамках периодической оценки служащих по регламентированным процедурам, которые не включали параметры способа решения задач, в связи с чем эта составляющая не учитывалась при определении типов.

В настоящем исследовании мы эмпирически определили вариативность каждой составляющей профессиональной эффективности: результативности деятельности и психофизиологической «цены деятельности» у судебных приставов. С помощью статистических методов выделены четыре типа сотрудников с максимально отличающимися оценками параметров результативности и психофизиологической «цены» деятельности. Далее был определён перечень профессионально важных качеств судебных приставов с разными типами профессиональной эффективности. Полученные результаты позволяют определить ключевые профессионально важные качества и блоки этих качеств, которые отличают сотрудников с разной эффективностью, а также определить направления психологического сопровождения сотрудников ФССП для поддержания их результативности при сохранении физического и психического здоровья, профессионального долголетия и благополучия.

В соответствии с этим, цель настоящего исследования — выявить и описать особенности выраженности профессионально важных качеств сотрудников ФССП с разными типами эффективности (по соотношению результативности и психофизиологической «цены») профессиональной деятельности. *Гипотезы*: 1) профессиональная эффективность сотрудников ФССП проявляется различными типами по соотношению результативности и психофизиологической «цены» деятельности; 2) выраженность ПВК сотрудников ФССП, регламентированных нормативными документами, отличается для разных типов профессиональной эффективности. Наши предположения базируются на результатах научных исследований, которые выделяют следующие профессионально важные качества сотрудников, влияющие на эффективное выполнение деятельности: *мотивационные характеристики* (Kanfer, Heggestad, Bhatti, 1996). Мотивация включает в себя способ выполнения, уровень усилий и постоянство усилий (Judge, Simon, Hurst, Kelley, 2014), а мотивационные навыки включают эмоциональный контроль и контроль мотивации (Vinchur, O'Reilly, Chatman, 1991); *волевые характеристики*: уступчивость, добросовестность и готовность к новому (Hashim, Rashid, Othman, Hamzah, Sunai, 2012; Shah, Wahid, 2013; Barrick, Mount, 1998), а также сознательность (Токар, Subich L.M., 1997), интуиция и вера в себя (Lee, 2006); *когнитивные способности* (Bobko, Roth, Potosky, 1999; Hunter, Hunter, 1984). Эти способности помогают приобретать профессиональные знания и навыки (Schmidt, 1998).

В исследованиях сотрудников правоохранительных органов установлено, что большое значение для профессиональной пригодности имеют:

- *ценностные ориентации*: интерес к работе, честность, ответственность, самоконтроль, трудолюбие позитивное, отношение к человеку;
- *базисные убеждения*: справедливость, доброжелательность, открытость к окружающему миру, способность контролировать ситуацию, самооценку;
- *адекватную самооценку*: способность осознавать свои положительные и отрицательные качества; умение воспринимать критику, делать выводы и воспитывать в себе положительные качества;
- *мотивацию*: ответственность за выполнение работы, достижение высоких результатов в деятельности; самообразование;
- *коммуникативные качества*: умение и способность работать с людьми; деликатность, выдержка; вежливость; организаторские способности; умение разрешать конфликтные ситуации;
- *адаптивность*: способность регулировать свое поведение, реально воспринимать действительность, оценивать свою роль в коллективе, ориентироваться на соблюдение общепринятых норм поведения (Нежкина, Ярославцева, Капустюк, 2014).

В структуре профессионально важных качеств личности сотрудника правоохранительной деятельности отмечаются такие, как гражданская зрелость, патриотизм, высокая общественная активность, глубокое уважение к закону, социальные ценности правового государства, честь и достоинство граждан, высокое нравственное сознание, твердость моральных убеждений, чувство долга (Мальцева, Петров, Сафронов, Марьин, 2014). Эти работы послужили основой для формулирования гипотезы настоящего исследования.

Профессионально важные качества и эффективность служебной деятельности

Общие требования к личным и деловым качествам, предъявляемые к гражданам, поступающим на государственную гражданскую службу в ФССП были регламентированы до 2020 г.

в Методических рекомендациях ФССП от 18.01.2011 N 09-1, 2011, а с 2020 г. Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2019 № 1909 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы принудительного исполнения Российской Федерации». Для целей систематизации этих качеств проведён их анализ и распределение со субъектными компонентами профессиональной пригодности (Климов, 1998). Данные представлены в Таблице 1.

В своём подходе Е. А. Климов понимал профессиональную пригодность как системную характеристику степени соответствия человека требованиям профессии. По мнению автора, при конкретном анализе профессиональной пригодности человека необходимо помнить, что профессионально ценные (важные) качества в каждом случае не рядоположены, а образуют систему, которая состоит из пяти основных составляющих: гражданских качеств, отношения к труду, общей дееспособности, единичных, частных, специальных способностей и навыков, знаний, опыта (Климов, 1996). Он определял профессионально важные качества как «такие качества личности, которые помогают человеку быстро обучаться выбранной профессии, быстро адаптироваться к рабочему месту и эффективно выполнять профессиональные функции» (Климов, 1996; с. 65).

Таблица 1. Профессионально важные качества сотрудников ФССП в соответствии с субъектными компонентами профессиональной пригодности Е. А. Климова

Компонент профпригодности, по Е. А. Климову	Группа ПВК	Личные и деловые качества для службы в органах принудительного исполнения РФ согласно постановлению Правительства РФ № 1909 от 27.12.2019
Гражданские качества	Нравственные качества	Нравственные убеждения, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали
	Правосознание	Уровень правосознания
Отношение к труду, к профессии, интересы, склонности	Самоотношение	Самооценка
	Мотивационная сфера личности	Отношение к служебной деятельности, мотивация к профессиональной и служебной деятельности
Дееспособность общая	Характеристика состояния	Психофизиологические характеристики
	Требования к здоровью	Отсутствие медицинских противопоказаний к службе
Единичные, частные, специальные способности и ПВК	Интеллектуальная сфера личности	Способность к логическим суждениям и умозаключениям, к четкому изложению информации в устной и письменной форме
	Волевая сфера личности	Уровень волевой регуляции поведения, выдержка, смелость, решительность, настойчивость, целеустремленность, работоспособность
	Эмоциональная сфера личности	Внутренняя организованность, исполнительность, ответственность, ответственность за порученное дело, дисциплинированность Личностная зрелость, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах, уровень самокритичности
Навыки, умения, знания, профессиональная квалификация	Образование, опыт	Не ниже среднего-профессионального образования, соответствующего направлению деятельности

Значимость каждого компонента в успешности деятельности в разных профессиях может варьироваться. Есть виды труда, где центральным качеством профессиональной успешности яв-

ляются личностные регуляторы, гражданские качества (смыслообразующие мотивы, ценности), как, например, в деятельности оперуполномоченных МВД (Носкова, 2004, с. 192). Наиболее общими признаками (критериями) соответствия человека работе, по мнению Е. А. Климова, являются: «ее успешность и его удовлетворенность избранным трудовым путем, преобладание благоприятных функциональных состояний в ходе трудовой деятельности (таких, как внутренняя мобилизованность, бодрость, хорошее самочувствие, приятные эмоциональные переживания от контактов с предметной и общественной средой)» (Климов, 1998, с. 102).

Представленное в Таблице 1 распределение ПВК сотрудников ФССП в соответствии с субъектными компонентами профессиональной пригодности и структурирование на подгруппы позволяет определить важность оценки всех компонентов профессиональной пригодности для судебных приставов, а также установить, что большая часть ПВК относится к компоненту единичных, частных, специальных способностей. Эта схема также позволяет системно проанализировать результаты исследования и определить ПВК какого блока и компонента профессиональной пригодности в большей степени отличают судебных приставов с различной профессиональной эффективностью.

Компоненты эффективности служебной деятельности оценивались с помощью экспертной оценки руководителями своих подчинённых, субъективной оценки сотрудниками своей деятельности и методик психологического тестирования. Критерии и способы их оценки представлены в таблице 2.

Таблица 2. Критерии результативности и «цены деятельности» сотрудников ФССП

Компонент эффективности	Группа параметров	Параметры экспертной оценки и субъективной оценки	Метод диагностики
Результативность	Внешние (объективные) параметры	Нарекания по качеству исполнения должностных обязанностей и их причины; результаты служебных проверок; отношением к своим обязанностям; профессиональные успехи; профессиональные знания; профессиональные умения; умение преодолевать трудности в работе	Экспертная оценка руководителем
	Внутренние параметры результативности (отношение руководства к сотруднику и отношение сотрудника к руководству)	Выговоры и замечания; мотивация к службе; стремление к профессиональному совершенствованию; качество и эффективность деятельности в нормальных и в экстремальных условиях; отношение к коллегам по службе	Экспертная оценка руководителем
	Внутренние параметры результативности	Снижение эффективности деятельности, в том числе, выговоры и замечания руководства, отношение с руководством; конфликты с коллегами; конфликты с гражданами	Субъективная оценка сотрудником результатов деятельности (анкетирование)
Психофизиологическая «цена» деятельности	Проективная оценка состояния сотрудника	Работоспособность; стресс; отклонение от аутогенной нормы; вегетативный баланс	Тест цветовых предпочтений М. Люшера (в адаптации Г. А. Аминова)
	Субъективная оценка состояния	Физиологический дискомфорт; ощущение бессилия после работы; отсутствие желания идти на работу; нахождение на работе во внеурочное время; эмоции, которые вызывает работы	Субъективная оценка сотрудником (анкетирование)
	Объективные параметры «цены деятельности»	Употребление алкоголя; наличие нервно-психических заболеваний; суицидальные попытки; наличие факторов риска; хобби; занятие спортом; жизненные планы и цели	Беседа с сотрудником

Как указывалось ранее, в рамках настоящего исследования мы опираемся на подход к определению профессиональной эффективности через систему двух составляющих: результативность деятельности (факты достижения результатов; объективные данные об их количественных и качественных характеристиках) и психофизиологическая «цена деятельности» (величина усилий, прикладываемых человеком для выполнения задач) (Зинченко, Мунипов, Рубахин, 1984; Леонова, Кузнецова, 2019).

Организация исследования

Методы исследования

Экспертная оценка

В качестве экспертов выступали непосредственные руководители сотрудников, которые составляли характеристику и отзыв по более 50 параметрам. Ключевые из них, которые принимались для анализа результативности деятельности представлены в таблице 2.

Анкетирование

С помощью анкеты проводилась субъективная оценка сотрудником профессиональной эффективности (по 7-балльной шкале) по десяти параметрам: физиологический дискомфорт, конфликты с коллегами по работе, непонимания с руководством, выговоры и замечания руководства, конфликты и непонимание во взаимоотношениях с гражданами, снижение эффективности деятельности и другие, которые представлены в Таблице 2 (Корнеева, Кузнецова, Тункина, 2021).

Психологическое тестирование

Психологическое тестирование осуществлено с применением методик, которые входят в базу основной батареи методик, используемых при периодической оценке сотрудников, согласно ведомственным нормативным документам:

- *Калифорнийский психологический опросник, КПО (California Psychological Inventory, CPI)* в адаптации Н. В. Тарабриной и Н. А. Графиной (Gough, 1987; Тарабрина, Графинина, 1992);
- методика «*Правовое и гражданское сознание*» Л. А. Ясюковой (Ясюкова, Самойлова, 2005);
- *Краткий ориентировочный тест, КОТ (Wonderlic Contemporary Cognitive Ability Test, ранее Wonderlic Personnel Test)* Э. Ф. Вандерлика, адаптированный В. Н. Бузиным (Бузин, 1992);
- методика «*Акцентуации характера*» Г. Шмишека, К. Леонгарда (Леонгард, 1989), адаптированная А. Е. Личко (Личко, 1983);
- *Тест цветовых предпочтений* М. Люшера (*The Luscher Color Test*) (Luscher, Scott, 1969; Claude, James, 1979) в адаптации Л. Н. Собчик (Собчик, 2001) с расчётом интерпретационных коэффициентов Г. А. Аминова (Аминев, 1982).

Статистический анализ данных

Статистический анализ данных проводился с помощью пакета программ IBM SPSS Statistics 23.00 (лицензионное соглашение № Z125-3301-14) с использованием методов описательных статистик, двухэтапного кластерного и многомерного дисперсионного (MANOVA) анализов.

Процедура сбора первичных эмпирических данных

Материалы исследования получены в процессе психологического обследования приставов Архангельской области в рамках осуществления их периодической оценки в период с января по март 2020 г. Обследовано 277 сотрудников в возрасте от 21 до 60 лет (средний возраст $37,9 \pm 7,398$ лет; средний стаж работы в федеральной службе судебных

приставов $10,48 \pm 6.194$ лет). Из них 49,7% мужчин и 50,3% женщин. Обследованные специалисты имели общее среднее образование (2,5%), среднее специальное (11,7%), высшее образование (85,8%). Исследуемые приставы занимали следующие должности: руководители (9%), судебный пристав-исполнитель (52%), судебный пристав по обеспечению установленного порядка деятельности суда (22%), а также другие должности (17%).

Мероприятия психологических исследований в подразделениях правоохранительной деятельности проведены на основании совместно заключенных договоров между САФУ им. М. В. Ломоносова и руководством подразделений с соблюдением норм Российского законодательства, в том числе Федерального Закона от 27 июля 2006 г. №152 — ФЗ «О персональных данных». Сотрудники ФССП принимали участие в исследовании на добровольной основе в рамках периодической психологической диагностики кадрового состава соответствующих подразделений. Проведение исследования согласовано с руководством соответствующих ведомств.

Результаты

Распределение сотрудников ФССП на кластеры относительно параметров результативности деятельности

На основе двухэтапного кластерного анализа выборка была разделена на два кластера по параметрам результативности деятельности, представленным в таблице 2. Включение сотрудников в один из двух кластеров с помощью χ^2 Пирсона для таблиц сопряженности соотнесено с параметрами оценивания результативности в характеристике и отзыве сотрудника от руководителя. Данная процедура позволяет выявить параметры, значимые для распределения обследованных специалистов по результативности, соотнести номер кластера с уровнем результативности и дать ему содержательную интерпретацию.

Установлено, что в первый кластер включены сотрудники, у которых не было нареканий по качеству исполнения должностных обязанностей (68%) или нарекания были единичными (31%). Во втором кластере у 22% приставов отмечены частые нарекания по службе ($p < 0,001$). Причины нареканий преимущественно указаны для представителей второго кластера и связаны с упущениями сотрудниками при выполнении обязанностей (82%), недостатком опыта (14%), низкой профессиональной подготовкой (21%), сложностью текущей обстановки (30%) ($p < 0,01$). Приставы, отнесенные к первому кластеру, добросовестно (31%) и увлеченно (65%) относятся к своим обязанностям, в то же время, сотрудникам во втором кластере свойственно терпимое (17%) и безразличное (10%) отношение ($p < 0,001$). В отличие от первого кластера, в котором профессионалы высоко мотивированы к службе (84%) и профессиональному совершенствованию (72%), во втором кластере люди чаще имеют средний и низкий уровень профессиональной мотивации (90%), и стремления к профессиональному совершенствованию (91%) ($p < 0,001$). Примечательно, что в первом кластере оказались сотрудники, которые эффективно действуют в условиях нормальной (85%) и экстремальной (41%) деятельности ($p < 0,001$).

Сотрудники службы судебных приставов первого кластера по оценкам руководителей обладают хорошо сформированными коммуникативными, организаторскими умениями и качествами личности, у них средний или низкий уровни конфликтности (93%), высокий уровень общительности (79%), доброжелательности (88%), готовности к взаимовыручке (91%). Они пользуются высоким авторитетом среди коллег (71%). Во втором кластере перечисленные характеристики выражены преимущественно на среднем и низком уровнях ($p < 0,001$).

Обобщая данные характеристики, считаем, что сотрудники ФССП первого кластера проявляют высокую результативность служебной деятельности, второго — среднюю результативность. Для подтверждения разделения приставов на высоко и средне результативных, с помощью χ^2 Пирсона значения данных кластеров соотнесены с общей оценкой руководителя о соответствии занимаемой должности и получены статистически значимое соответствие ($p < 0,001$).

Распределение сотрудников ФССП на кластеры относительно параметров психофизиологической «цены» деятельности

Далее проанализирован второй компонент эффективности деятельности — психофизиологическая «цена» деятельности. С помощью кластерного анализа выборка разделена на два кластера по параметрам психофизиологической «цены» деятельности, представленным в Таблице 2. 49,6% сотрудников вошли в первый кластер, 50,4% — во второй кластер. Содержательный анализ кластеров позволил определить статистически значимые различия по отдельным параметрам между выделенными группами относительно характеристик психофизиологической «цены деятельности» (с применением χ^2 Пирсона). При описании кластеров в скобках указан процент сотрудников, для которых свойственна выделенная характеристика.

Установлено, что в первый кластер вошли сотрудники, которые, как правило, не испытывают физиологического дискомфорта (33%) или он отмечается очень редко (63%); большинство из них с желанием ходят на работу (97%); никогда (52%) или очень редко (34%) чувствуют бессилие на работе; не часто задерживаются сверх положенного времени для выполнения профессиональных обязанностей (68,7%); удовлетворены своей работой (89,8%). В целом, работа у сотрудников первого кластера не вызывает отрицательных эмоций (злости, возмущения, чувства слабости, раздражения). У данных сотрудников чаще отмечается состояние комфорта (61%) и спокойствия (38,1%) в профессиональной деятельности. Считаем, что сотрудники ФССП, включённые в первый кластер, сохраняют и своевременно восполняют свои ресурсы и характеризуются оптимальной психофизиологической «ценой» деятельности.

Во втором кластере сотрудники иногда или время от времени чувствуют бессилие и отсутствие желания идти на работу, вынуждены часто или постоянно (65%) работать после окончания трудового дня. Выполнение профессиональных обязанностей у сотрудников в данном кластере вызывает отрицательные эмоции: злость (3%), беспомощность (6%), возмущение (32%), чувство слабости (3%), раздражение (14%), разочарование (12%), усталость (73%), апатию (5%), тревогу (20%), самодовольство (20%), страх (4%), стресс (19%), упадок сил (11%), вину (4%), удивление (40%). У данных сотрудников реже отмечается состояние комфорта (39%) и спокойствия (20%) на работе. Обобщая данные о состоянии сотрудников, можно заключить о том, что они неэффективно используют свои ресурсы и характеризуются высокой психофизиологической «ценой» деятельности, которую они осуществляют. Такие люди находятся в группе риска по эмоциональному выгоранию, развитию профессиональных деформаций и психосоматических заболеваний, соответственно нуждаются в целенаправленном психологическом сопровождении.

Типы профессиональной эффективности сотрудников ФССП

Соотношение кластеров относительно результативности и психофизиологической «цены» деятельности позволило определить четыре типа эффективности сотрудника в служебной деятельности, которые представлены в Таблице 3. При соотнесении различных вариантов результативности и психофизиологической «цены» деятельности мы определили четыре типа профессиональной эффективности сотрудников ФССП. Первый тип соот-

ветствует высокоэффективным сотрудникам, они демонстрируют высокие результаты и характеризуются оптимальной психофизиологической «ценой» деятельности, эффективно расходуют собственные ресурсы и своевременно восполняют их.

Таблица 3. Типы профессиональной эффективности судебных приставов (% сотрудников от общей выборки)

Психофизиологическая «цена» деятельности	Результативность	
	Высокая	Средняя
Оптимальная	Высокая эффективность (результативность высокая и оптимальная психофизиологическая «цена» деятельности) 28,1%	Средняя результативность при сохранении ресурсов (средняя результативность при оптимальной психофизиологической «цене» деятельности) 19,3%
Высокая	Результативность за счёт «цены» деятельности (высокая результативность при высокой психофизиологической «цене» деятельности) 28,1%	Сниженная эффективность (средняя результативность при высокой психофизиологической «цене» деятельности) 24,6%

Сотрудники во второй группе демонстрируют среднюю результативность при этом сохраняют свои ресурсы. Возможно, эти сотрудники имеют сниженную мотивацию и значимость профессиональной деятельности. Это нуждается в дополнительном изучении и обуславливает включение в диагностический комплекс методик на определение мотивации профессиональной деятельности сотрудников. Кроме того, это даёт возможность спланировать программу психологического сопровождения служащих.

Третья группа объединила сотрудников, демонстрирующих высокие результаты деятельности, при этом их ресурсы истощаются, и они характеризуются высокой психофизиологической «ценой» деятельности. Вероятно, это связано с личностными особенностями, со сформированными профессионально значимыми качествами, а также с неэффективным способом деятельности данных специалистов. Что также даёт возможность для планирования психологического сопровождения данной категории служащих.

Четвёртая группа демонстрирует сниженную эффективность, у них средние результаты и высокая психофизиологическая «цена» деятельности, быстрое расходование ресурсов. Этим сотрудников можно отнести к группе риска, возможно, у них можно наблюдать признаки профессиональной деформации, недостаточную сформированность профессионально важных качеств или способов выполнения деятельности.

Распределение сотрудников ФССП различных профессиональных групп по типам профессиональной эффективности

Отнесённость к типам профессиональной эффективности может быть обусловлена спецификой профессиональных задач, в связи с чем мы определили, как распределяются сотрудники ФССП различных профессиональных групп по типам профессиональной эффективности и с помощью таблиц сопряжённости с применением χ^2 Пирсона установили статистически достоверные их различия у судебных приставов разных должностей ($p = 0,004$) (табл. 4).

Деятельность судебного пристава-исполнителя (СПИ) сопряжена с высокой интенсивностью и напряжённостью труда. Специалист данной должности в соответствии с должностными обязанностями осуществляет исполнительное производство, в том числе в установленные сроки рассматривает заявления и ходатайства сторон, выносит соответствующее постановления, планирует и реализует розыск должника и (или) его имущества по исполнительному документу. Помимо высокой информационной перегрузки и необходимости выдерживать регламентированные сроки производства, судебный пристав-исполнитель в профессиональной деятельности сталкивается с негативными эмоциями граждан в свой адрес, а также конфликтными ситуациями. Эти факторы требуют эффективных способов

восстановления ресурсов сотрудников, что не всегда возможно. При этом результативность пристава снижается, если нарушены сроки или имеются жалобы от граждан. В связи с этим среди СПИ больше двух третей сотрудников, характеризующиеся высокой психофизиологической «ценой» деятельности при высокой (30,0%) и средней (36,3%) результативности. По сравнению с другими обследованными сотрудниками, у СПИ чаще установлена сниженная эффективность и большая необходимость в восстановительных мероприятиях.

Таблица 4. Распределение сотрудников ФССП различных профессиональных групп по типам профессиональной эффективности

Группа должностей	1.1 Высокая эффективность	1.2 Результативность за счёт цены	2.1 Средняя результативность при сохранении ресурсов	2.2 Сниженная эффективность
Руководитель ведущей группы должностей	38.9%	27.8%	22.2%	11.1%
Судебный пристав-исполнитель	15.0%	30.0%	18.8%	36.3%
Судебный пристав по обеспечению установленного порядка деятельности судов	40.5%	13.5%	24.3%	21.6%
Другие	38.9%	38.9%	13.9%	8.3%

Примечание: 1.1 Высокая эффективность (результативность высокая и оптимальная психофизиологическая «цена» деятельности); 1.2 Результативность за счёт «цены» деятельности (высокая результативность при высокой психофизиологической «цене» деятельности); 2.1 Средняя результативность при сохранении ресурсов (средняя результативность при оптимальной психофизиологической «цене деятельности»); 2.2 Сниженная эффективность (средняя результативность при высокой психофизиологической «цене» деятельности).

Профессиональные обязанности судебного пристава по обеспечению установленного порядка деятельности судов (СП по ОУПДС) по сравнению с СПИ не столь разнообразны, при этом напряжение психических процессов в ходе выполнения профессиональных задач не постоянное, несмотря на необходимость быть готовым быстро и правильно реагировать (в том числе с применением оружия) на возникшие нарушения общественного порядка в суде или опасность для участников судебного заседания.

Как отмечают обследованные, в их деятельности подобного рода экстремальные ситуации встречаются не часто. Поэтому, с одной стороны, требования к возможностям и ресурсам СП по ОУПДС высоки, а с другой, — они успевают вовремя восстановиться. При этом их результативность оценивается по отсутствию нарушений в деятельности суда. Среди данных сотрудников больше всего тех, кто проявляет высокую эффективность (40,5%), то есть показывает хорошие результаты, сохраняя свои ресурсы.

Обращает на себя внимание тот факт, то большая часть руководителей (около 40%) относится к типу высокоэффективных сотрудников, которые демонстрируют с точки зрения вышестоящих руководителей хорошие результаты деятельности, при этом сохраняют свои ресурсы. Это может свидетельствовать о грамотном профессиональном отборе и соответствии занимаемой должности.

Профессионально важные качества сотрудников ФССП с разными типами профессиональной эффективности

Как мы могли увидеть выше, одним из направлений дальнейшего анализа является определение взаимосвязи профессионально важных качества судебных приставов с разной эффективностью их профессиональной деятельности. Для этой цели применены четыре многомерных дисперсионных анализов, где в качестве фиксированного фактора была отнесённость к группе профессиональной эффективности, а зависимыми параметрами методик

КОТ, КПО, методики Л. А. Ясюковой («Правовое и гражданское сознание») и Г. Шмишека («Акцентуации характера»). Результаты многомерных тестов представлены в Таблице 5.

Таблица 5. Многомерные критерии (След Пиллаи)

Наименование методики	Значение	F	Степени свободы гипотезы	Ошибка степени свободы	Уровень значимости (p)
КОТ	.088	2.354c	6	161	.033
Правовое и гражданское сознание	.078	2.512c	5	162	.032
Акцентуации характера	.280	1.605	3	468	.024
КПО	.530	1.798c	36	122	.010

Согласно данным многомерных тестов существуют статистически значимые различия у судебных приставов с разными типами профессиональной эффективности в параметрах методик КОТ, КПО, методики Л. А. Ясюковой и теста Г. Шмишека. В таблицах 6 и 7 представлены переменные, статистически достоверно различающиеся по уровню выраженности профессионально важных качеств у групп судебных приставов с разными типами эффективности деятельности согласно данным одномерных критериев. По всем представленным параметрам в таблицах 5 и 6, критерий равенства дисперсий ошибок Ливиня демонстрирует значимость $p < 0,05$.

Таблица 6. Гражданские качества и отношение к труду судебных приставов с разными типами профессиональной эффективности

Наименование показателя	Среднее значение и стандартное отклонение (M ± SD)			
	1.1 Высокая эффективность	1.2 Результативность за счёт «цены» деятельности	2.1. Средняя результативность при сохранении ресурсов	2.2. Сниженная эффективность
Гражданские качества				
Социализация (КПО)	52.7 ± 6.73*	47.09 ± 7.28	52.6 ± 7.58	46.7 ± 7.62
Терпимость (КПО)	56.2 ± 8.05**	52.0 ± 6.88	55.6 ± 5.95	49.5 ± 8.18
Нормативность (КПО)	57.3 ± 7.87***	54.6 ± 6.57	56.3 ± 9.08	52.7 ± 7.91
Дружелюбие (КПО)	59.3 ± 5.96****	55.1 ± 7.04	58.8 ± 6.62	54.5 ± 8.09
Правосознание в бытовой сфере (методика Л.А. Ясюковой)	6.6 ± 1.47	6.5 ± 1.41	7.2 ± 1.37****	7.1 ± 1.15
Отношение к труду, профессии, интересы, склонности				
Чувство благополучия (КПО)	60.9 ± 4.08	58.1 ± 6.11	61.4 ± 4.02****	58.1 ± 5.32
Самореализация (КПО)	59.7 ± 6.67***	54.9 ± 7.81	58.3 ± 6.09	54.2 ± 7.81
Уровень социальной изоляции (противопоставление себя контингенту) (КПО)	62.3 ± 5.27****	58.6 ± 6.40	61.3 ± 5.78	58.5 ± 7.77

Примечание: *p = 0,01; **p < 0,01; ***p = 0,001; ****p < 0,001.

В целом по выборке можно отметить, что у судебных приставов выше среднего развиты гражданские качества, такие как социализация, терпимость, нормативность, дружелюбие, а также правосознание в бытовой сфере, что соответствует требованиям к профессионалам на службе и позволяет обеспечить исполнение служебных обязанностей в органах исполнительной власти.

Судебные приставы демонстрируют выше среднего общий интеллектуальный уровень, маскулинность, эмотивность и низкую возбудимость. Среди специальных и единичных способностей и ПВК выделены ориентация на хорошее впечатление о себе, высокий уровень лидерства, упрямства и настойчивости, организаторский потенциал. Они ориентированы на работу в ограниченности информации и достижение через подчинение, что необходимо в служебной деятельности. Отношение к труду, профессии и себе в профессии у приставов характеризуется высокой самооценкой и чувством благополучия в деятельности, ориентацию на самореализацию, при этом высокий уровень социальной изоляции.

Согласно данным таблиц 6 и 7, отличия высокоэффективных сотрудников и сотрудников, отнесенных к группе со сниженной эффективностью установлены следующие. Высокоэффективные приставы проявляют высокую толерантность, они дипломатичны, не стремятся осуждать других людей, способны завоевывать доверие других людей, в том числе граждан. Высокие показатели по шкале «нормативность», свидетельствует о том, что приставы не воспринимают себя как необычных и уникальных, не проявляют психологической дистанции по отношению к гражданским лицам.

Следует отметить высокие показатели по шкале маскулинности, выражающееся в меньшей возбудимости и тревожности, что позволяет им сдерживать себя в конфликтных ситуациях. Единичные, частные способности и ПВК высокоэффективных приставов также связана с ориентацией на других людей, сотрудничество с ними, взаимопомощь, потребность производить хорошее впечатление. При этом они ответственны, надёжны, обладают высокой самодисциплиной, добросовестны, исполнительны, трудолюбивы и готовы к выполнению распоряжений руководства. У высокоэффективных сотрудников высокие показатели по организаторским способностям и лидерству, то есть они могут не только организовать свою деятельность, но и других людей, проявляя при этом настойчивость и упорство в достижении целей, в том числе профессиональных. Профессия для них — важная сфера самореализации.

Таблица 7. Специальные единичные способности и ПВК судебных приставов с разными типами профессиональной эффективности

Наименование показателя	Среднее значение и стандартное отклонение ($M \pm SD$)			
	1.1 Высокая эффективность	1.2 Результативность за счёт «цены» деятельности	2.1. Средняя результативность при сохранении ресурсов	2.2. Сниженная эффективность
	Интеллектуальные			
Общий показатель (КОТ)	28.04 ± 10.45***	26.30 ± 9.283	22.55 ± 6.511	23.81 ± 9.469
	Коммуникативные			
Хорошее впечатление (КПО)	64.39 ± 6.36	60.91 ± 9.12	67.41 ± 8.82***	61.03 ± 8.12
Психологический склад ума (КПО)	56.86 ± 6.89*	53.23 ± 7.63	56.44 ± 5.79	53.62 ± 7.15
	Волевые			
Ответственность (КПО)	52.73 ± 6.73**	47.09 ± 7.28	52.63 ± 7.58	46.69 ± 7.62
Достижение через подчинение (КПО)	57.48 ± 6.08***	53.77 ± 5.77	55.56 ± 5.98	52.26 ± 7.08
Упрямство (КПО)	66.36 ± 4.44****	63.43 ± 5.58	65.97 ± 4.90	62.05 ± 7.18
	Организаторские (лидерские)			
Способность к статусу (КПО)	51.98 ± 7.79	46.70 ± 8.05	54.28 ± 6.10**	48.97 ± 7.04
Организаторский потенциал (КПО)	61.27 ± 6.14**	56.86 ± 7.44	58.41 ± 4.95	54.64 ± 8.03
Ориентация на работу в условиях ограниченности информации (КПО)	58.73 ± 4.97****	54.61 ± 6.824	56.63 ± 5.04	54.54 ± 6.23
Лидерство (КПО)	61.43 ± 3.55**	57.27 ± 5.50	60.22 ± 4.20	55.87 ± 7.28
	Эмоциональные			
Маскулинность (КПО)	60.43 ± 5.86****	58.32 ± 8.01	61.13 ± 5.31	56.59 ± 7.18
Эмотивный тип (Г. Шмишек)	11.17 ± 3.63	14.59 ± 4.57	11.72 ± 4.13	13.86 ± 3.75**
Тревожный тип (Г. Шмишек)	8.49 ± 4.30	11.37 ± 4.18****	9.38 ± 4.36	11.14 ± 4.46
Циклотимический тип (Г. Шмишек)	8.04 ± 3.32	9.98 ± 3.52****	8.06 ± 3.61	9.64 ± 3.67
Возбудимый тип (Г. Шмишек)	4.53 ± 3.18	8.30 ± 5.09*	5.53 ± 4.89	6.55 ± 4.31

Примечание: * $p < 0,01$; ** $p < 0,01$; *** $p = 0,001$; **** $p < 0,001$.

Сотрудники со сниженной эффективностью имеют самые низкие показатели по шкалам КПО: «социализация», «терпимость», «нормативность», «дружелюбие», характеризую-

щие гражданские качества приставов, при этом, медианные значения по данным шкалам, находятся в среднем интервале референтных значений. Такие сотрудники могут проявлять нетерпимость, негативные эмоции в адрес коллег и клиентов, нарушить нормы поведения, чувствуя при этом неудовлетворённость жизнью. Уровень правосознания данной группы судебных приставов высокий, что может свидетельствовать о жёсткости правовых установок, особенно в бытовой сфере. Они эмотивны, могут поддаваться эмоциональным порывам. Специальные способности и ПВК судебных приставов характеризуются сниженной ответственностью, им сложнее подчиняться руководству, могут быть трудности в организации своей деятельности, а также в управлении деятельностью коллег. Им свойственен низкий уровень благополучия и стремления к самореализации в профессиональной сфере.

Что касается групп со средней эффективностью, то сотрудники, демонстрирующие высокие результаты за счёт высокой психофизиологической «цены деятельности», характеризуются высоким уровнем тревожности, возбудимости и циклотимности, они обеспокоены качеством своей деятельности, чрезмерно волнуются при её выполнении, перепроверяют сделанное, тратя много ресурсов. При этом они не претендуют на высокие должности, не очень хорошо разбираются в людях, наименее приспособлены к работе в ограниченности информации (вероятно, такие условия повышают их тревожность). Они также отличаются относительно невысоким уровнем внутреннего благополучия и самореализации.

Приставы со средней результативностью при сохраненных ресурсах хорошо социализированы и демонстрируют максимальный уровень правосознания в бытовой сфере. При этом им свойственен самый низкий по выборке уровень общих способностей, но характерна ориентация на статус и хорошее мнение о себе, высокая самооценка и мнение о себе как профессионале. Вероятно, они стремятся избегать ошибок и, как следствие, не берутся за сложные дела, соответственно, не могут продемонстрировать успехов.

Таким образом, в результате исследования установлено, что сотрудники ФССП с разными типами профессиональной эффективности отличаются ПВК всех субъектных компонентов профессиональной пригодности при этом больше всего различий, наблюдается на уровне единичных, частных, специальных способностей и ПВК, а именно в интеллектуальных, коммуникативных, волевых, эмоциональных и организаторских. Следует отметить, что выявленные различия в ПВК позволили определить дополнительные группы качеств — организаторские (лидерские) и коммуникативные, которые обеспечивают эффективность деятельности. Эти группы качеств отдельно не регламентированы нормативными документами, однако не требуют включения дополнительной диагностики для их выявления. Следовательно, целесообразно учитывать эти качества при периодической оценке сотрудников.

Выявленные в ходе настоящего исследования индивидуально-личностные качества и свойства сотрудников ФССП с разными типами профессиональной эффективности обусловлены особенностями служебной деятельности. Выраженность гражданских, волевых, эмоциональных качеств и отношения к труду судебных приставов необходима для выполнения основных трудовых функций сотрудников органов исполнительной власти, то есть являются общими профессионально важными качествами для представителей всех профессиональных групп.

Нормативность и характеристики правосознания сотрудников ФССП являются важными для данной деятельности в связи с её жёсткой нормативной и правовой регламентацией на уровне федерального законодательства РФ, а также необходимостью контролировать и обеспечивать соблюдение норм права РФ гражданами и служащими. Социализация и дружелюбие необходимы для выполнения одной из основных задач специалиста любой должности исполнительной власти, к числу которых относятся сотрудники ФССП, а именно взаимодействие с гражданами, коллегами, сотрудниками других ведомств (МВД, ВС и другие).

Стремление личности к самореализации, чувство собственного благополучия непосредственно связаны с эффективностью и конечными результатами деятельности сотрудников. Уровень развития волевых свойств имеет существенное значение в тех ситуациях, где затруднен внешний контроль общества за поведением сотрудника, а также в экстремальных условиях служебной деятельности. Выраженная маскулинность свойственна сотрудникам ФССП всех профессиональных групп и выражается в умении убеждать, склонности оказывать давление, ориентироваться на собственное мнение при общении, что способствует успешной коммуникации с гражданами при осуществлении розыска должников и производстве по делам об административных правонарушениях. Эмоциональная уравновешенность судебным приставам важна при работе в экстремальных условиях деятельности.

Помимо общих качеств, свойственных всем сотрудникам ФССП, можно выделить специфические для каждой группы должностей. В частности, интеллектуальные характеристики особо важны СПИ и руководителям, так как они занимаются исполнением производств, анализом и ведением дел, испытывают высокие умственные нагрузки. Для данных категорий сотрудников также важны и коммуникативные качества. Способность создавать о себе благоприятное впечатление положительно сказывается на выполнении задач СПИ при общении с гражданами. Психологический склад ума, включающий аналитический и рациональный аспект психологического мышления, склонность к концептуализации, особо важен для руководителей. Сотрудники, имеющие выраженный психологический склад ума, проницательны и восприимчивы к новым идеям, понимают чувства других людей, хорошо разбираются в людях. Лидерские и организаторские качества в большей степени важны для руководителей, в то же время мы можем наблюдать, что определённая выраженность этих черт способствует более эффективному решению задач и рядовых сотрудников.

Обсуждение результатов

Предложенная модель ПВК судебных приставов, структурированная согласно субъектным компонентам профессиональной пригодности Е. А. Климова и блоков ПВК позволила системно проанализировать и выделить ключевые качества, отличающие сотрудников с разными типами профессиональной эффективности. О необходимости данного подхода к анализу ПВК указывает наличие похожих результатов, полученных другими исследователями. Например, Д. В. Масленников в своей работе объединил профессионально важные качества в пять групп: морально-нравственные, организаторские, когнитивные, коммуникативные и эмоционально-волевые качества (Волков, Назаров, 2018).

Полученные результаты исследования о значимости волевых качеств для обеспечения высокой результативности при оптимальной психофизиологической «цене» деятельности судебных приставов соотносятся с результатами других авторов. В исследовании О. А. Тупиковой и А. И. Алонцевой при определении взаимосвязи профессионально важных качеств и объективных показателей профессиональной деятельности, выявлено, что существует положительная связь между количеством окончанных исполнительных производств и уровнем инициативности и самостоятельности, а также между окончанными исполнительными производствами и уровнем самообладания и выдержки ($p \leq 0,01$).

Полученные результаты свидетельствуют о влиянии инициативности и самоконтроля судебных приставов-исполнителей на их эффективность труда (количество окончанных исполнительных дел на момент отчётного периода). При этом авторами отмечается обратная взаимосвязь между количеством неоконченных исполнительных производств и уровнем сопротивляемости стрессу ($p \leq 0,05$). Сотрудники, характеризующиеся меньшей сопротивля-

емостью к стрессу, имеют больше неоконченных дел (Тупикова, 2011). Эти выводы подчёркивают важность оценки не только результативности, но и психофизиологической «цены» деятельности сотрудников ФССП.

К волевым качествам, обеспечивающим успешность деятельности судебных приставов, относятся средний уровень самоконтроля, инициативность, ответственность, достаточно высокий уровень профессиональной активности, пороговый уровень стрессоустойчивости (Алонцева, 2020; Пяткина и др., 2020). В исследовании Л. Д. Дёминой и А. С. Кузьминой отмечаются профессионально важные качества, обеспечивающие самореализацию личности судебных приставов, к их числу относятся позитивным самоотношением, принятием себя и своих способностей (Демина, Кузмина, 2012; Пяткина и др., 2020), представляющие собой важные характеристики профессионального самосознания и психических регуляторов труда.

Значимость коммуникативных и эмоциональных качеств сотрудников ФССП отмечается в работе А. Н. Кутейниковой и Е. Е. Мироновой, которые установили необходимость высокой личностной и низкой ситуативной тревожности для успешности служебной деятельности судебных приставов. В дополнение к данным качествам, по мнению авторов, успешные сотрудники отличаются повышенной коммуникативной направленностью, эмоциональной уравновешенностью, стремлением к соблюдению правил, критичностью оценок, а также гибкостью поведения и стремлением подстраиваться под собеседника (Кутейникова, Миронова, 2016).

Сходные выводы представлены в исследовании В. Е. Лапшина и Е. А. Винарчик, посвящённом изучению толерантности судебных приставов. Авторами доказано, что представители данной профессии чаще всего представляют собой общительных и достаточно открытых людей. Им свойственна инициативность, предприимчивость, способность демонстрировать чувство юмора. Все эти личностные качества являются залогом успешности для этой служебной деятельности (Лапшин, Винарчик, 2019; Пяткина и др., 2020). Среди выраженных коммуникационных способностей судебных приставов выделяются следующие: компетентный стиль общения, умение выражать позитивные оценки и чувства во взаимоотношениях, демонстрация адекватных реакций на поведение оппонента. Установлено противоречивое сочетание высокого уровня амбиций и неуверенности в себе у сотрудников ФССП (Карелин, 2016; Пяткина и др., 2020).

Проведённый анализ результатов настоящего исследования с работами других авторов позволил сделать вывод, что больше всего связей наблюдается между эффективностью служебной деятельности и компонентами профессиональной пригодности у сотрудников ФССП на уровне волевых, коммуникативных, эмоциональных качеств, а также отношения к труду и служебной деятельности. При этом в настоящем исследовании определена большая значимость гражданских, интеллектуальных и организаторских качеств. В нормативных документах не выделяется отдельной группы организаторских качеств, в связи с чем рекомендуется их учитывать при периодической оценке сотрудников для возможности прогнозирования эффективности деятельности. Анализ диагностических методов, используемых при периодической оценке персонала, позволил установить необходимость включения дополнительных методик для оценки профессиональной мотивации, которая может выступать причиной снижения эффективности деятельности.

Реализованный в настоящем исследовании подход к анализу эффективности позволяет не только оценить сотрудников, выделить их профессионально важные качества, но и спланировать психологическое сопровождение, наиболее подходящее для каждой группы, что представлено в Таблице 8. Так, например для сотрудников, которые показывают высокие результаты, но при этом быстро расходуют свои ресурсы и не восстанавливают их, рекомендовано проводить реабилитационные, рекреационные мероприятия, развивать коммуникативные и волевые качества,

а также осуществлять психологическую работу направленную на развитие профессионального самосознания сотрудника, корректировку смыслов выполняемой деятельности.

Таблица 8. Основные характеристики сотрудников ФССП с различной эффективностью деятельности и направления психологического сопровождения

Тип профессиональной эффективности	Краткое описание ПВК	Психологическое сопровождение
1.1 Высокая эффективность	Профессия — важная сфера самореализации. Высокий уровень развития гражданских и волевых коммуникативных и организаторских качеств, ориентированы на сотрудничество с людьми.	Поддерживающие и профилактические мероприятия (мониторинг условий и организации труда, функциональных состояний работников, удовлетворённости трудом).
1.2 Результативность за счёт «цены» деятельности	Ориентированы на работу в своей должности. Повышенная тревожность, чрезмерное волнение за качество выполняемой деятельности, не очень хорошо разбираются в людях, наименее приспособлены к работе в условиях ограниченной информации.	Реабилитационные, рекреационные мероприятия. Развитие коммуникативных, волевых качеств. Психологические мероприятия по работе с профессиональным самосознанием.
2.1 Средняя результативность при сохранении ресурсов	Ориентированы на статус, высокая самооценка и мнение о себе как профессионале, которая не всегда совпадает с оценкой руководителя. Максимальный уровень правосознания в бытовой сфере, хорошо социализированы. Избегают сложных, ответственных дел.	Корректировка системы мотивации с дополнительным мониторингом удовлетворённости трудом. Психологические мероприятия по работе с профессиональным самосознанием. Повышение квалификации для решения более сложных задач.
2.2 Сниженная эффективность	Мотивированы к саморазвитию, но не видят возможности в профессиональной сфере. Недостаточное развитие волевых качеств, снижение ресурсов отражается на эмоциональной сфере (несдержанность и другие) и коммуникативной сфере (нетерпимость, конфликты).	Реабилитационные и рекреационные мероприятия, корректировка система мотивирования, развитие коммуникативных, волевых (саморегуляция) качеств.

Следует отметить, что в результате настоящего исследования установлена достаточно большая доля сотрудников с высокой психофизиологической «ценой» деятельности, которая связана с недостаточной выраженностью ПВК, возможным использованием неоптимальных способов решения профессиональных задач, не соответствующих личностным особенностям сотрудников. Это делает необходимым как включение дополнительных мер при проведении отбора кадров (например, разработка индивидуальных рекомендаций по повышению психологической адаптации сотрудников), так и внедрение мероприятий по восстановлению внутренних ресурсов сотрудников и повышению их удовлетворенности трудом. Это будет способствовать повышению эффективности их служебной деятельности.

Ограничения исследования

Ограничением настоящего исследования является использование для определения ПВК перечня регламентированных и рекомендованных методик, оценка параметров психофизиологической «цены» деятельности посредством субъективных опросников и проективных методов. Мотивационным характеристикам не уделено достаточное внимание, так как в диагностический пакет при психологической характеристике кадров не включены методики, направленные на выявление особенностей мотивационной сферы сотрудников. Считаем, что необходимо дополнить этими методиками систему профессионального отбора и периодической оценки служащих, что поможет выявить проблемные аспекты, удовлетворённость и отношение к работе, различия в ключевых мотивах у представителей двух групп для последующей работы по изменению системы нематериальной мотивации и других технологий по управлению персоналом.

Заключение

Идея настоящего исследования заключается в развитии концепции индивидуального стиля деятельности Е. А. Климова и предполагает, что эффективными могут быть сотрудники с различным сочетанием выраженности ПВК. При этом задачей стояло не выявление полярных групп (с низкой и высокой эффективностью), а определение типов профессиональной эффективности, сочетающих в себе показатели результативности и психофизиологической «цены» деятельности. Сотрудники всех четырёх типов профессиональной эффективности соответствуют занимаемой должности и выполняют поставленные задачи. Отличия указанных типов заключается в стремлении показать средний или максимально высокий результат, а также в том, сколько внутренних ресурсов затрачивает сотрудник для выполнения данного результата и насколько быстро он их восстанавливает, что выражается в показателях его состояния. Это позволило определить стилевые особенности выраженности ПВК сотрудников ФССП с разными типами профессиональной эффективности и разработать под каждый из них направления психологического сопровождения служащих для обеспечения их успешности при сохранении профессионального здоровья и долголетия.

При соотнесении различных вариантов результативности и психофизиологической «цены» деятельности мы выделили четыре типа профессиональной эффективности сотрудников ФССП. Первому типу соответствуют высокоэффективные сотрудники, они демонстрируют высокие результаты и характеризуются оптимальной психофизиологической «ценой» деятельности, эффективно расходуют собственные ресурсы и своевременно восполняют их. Сотрудники второго типа демонстрируют среднюю результативность, при этом сохраняют свои ресурсы. Третий тип характеризует судебных приставов, демонстрирующих высокие результаты деятельности, при этом их ресурсы истощаются, и им свойственна высокая психофизиологическая «цена» деятельности. Представители четвёртого типа демонстрируют сниженную эффективность, при этом сниженная результативность сочетается с высокой психофизиологической «ценой» деятельности.

В результате исследования установлено, что сотрудники ФССП с разными типами профессиональной эффективности отличаются профессионально важными качествами всех субъектных компонентов профессиональной пригодности. При этом больше всего различий наблюдается на уровне единичных, частных, специальных способностей и ПВК, а именно в интеллектуальных, коммуникативных, волевых, эмоциональных и организаторских качествах. Выявленные различия в ПВК позволили определить дополнительные группы качеств — организаторские (лидерские) и коммуникативные, которые обеспечивают эффективность деятельности. Эти группы качеств отдельно не регламентированы нормативными документами ФССП, однако не требуют включения дополнительной диагностики для их выявления. Следовательно, целесообразно учитывать эти качества при периодической оценке сотрудников.

Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке проекта FSRU-2020-006 в рамках выполнения государственного задания на проведение фундаментальных научных исследований по теме «Оценка психологических рисков в профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля», 2020–2022 гг.

Литература

- Алонцева, А. И. (2020). Динамика профессиональной успешности судебных приставов-исполнителей средствами психологического тренинга. *Человеческий капитал*, 3(135), 199–207.
- Аминев, Г. А. (1982). *Математические методы в инженерной психологии*. Уфа: БГУ.
- Андрианов, А. С. (2016). Особенности развития профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. *Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология. Сборник научных трудов* (50). Ялта: РИО ГПА.
- Бодров, В. А. (2001). *Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов*. М.: ПЕР СЭ.
- Бузин, В. Н. (1992). *Краткий отборочный тест*. М.: Смысл.
- Волков, А. А., Назаров, И. Н. (2018). Психологические требования к кандидатам в федеральную службу судебных приставов. *Прикладная психология и психоанализ: электрон. науч. журн.*, 1. URL: <http://ppip.idnk.ru> (дата обращения: 15.12.2020).
- Демина, Л. Д., Кузьмина, А. С. (2012). Самоотношение судебных приставов-исполнителей в контексте профессионально важных качеств. *Известия Алтайского государственного университета*, 2/2(74), 43–47.
- Дружилов, С. А. (2010). *Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма: монография*. Воронеж: Научная книга.
- Захарова, С. Е., Устаев, З. Г. (2017). Особенности профессиональных деформаций у судебных приставов-исполнителей. *Акмеология*, 1(61), 124–127.
- Зинченко, В. П., Мунипов, С. Н., Рубахин, В. Ф. (1984). Психологические вопросы эффективности и качества труда. *Психологический журнал*, 2, 25–34.
- Иваев, Д. Р., Ахметова А. Т. (2017). Профессиональная деформация сотрудников федеральной службы судебных приставов. *E-SCIO*, 12(15). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32614510> (дата обращения: 18.12.2020)
- Карелин, Д. В., Мещерякова, Э. И., Ларионова, А. В., Трусов, П. А. (2016). Особенности взаимосвязи социопрофессиональных и личностно-коммуникативных характеристик судебных приставов. *Вестник Томского государственного университета*, 410, 172–178.
- Климов, Е. А. (1996). *Психология профессионала*. М.: Институт практической психологии; Воронеж: МОДЭК.
- Климов, Е. А. (1998). *Введение в психологию труда*. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ.
- Корнеева, Я. А. (2021). *Психологический анализ компонентов профессиональной пригодности вахтового персонала: итоги арктической экспедиции на нефтегазодобывающее предприятие*. Архангельск: ИД КИРА.
- Корнеева, Я. А., Кузнецова, О. Е., Тункина, М. А. (2021). Исследование профессиональной деформации личности во взаимосвязи с профессиональным самосознанием у сотрудников органов внутренних дел. В сб.: *Психолого-педагогические аспекты подготовки кадров к профессиональной деятельности в экстремальных условиях. Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции*. Санкт-Петербург.
- Кутейникова, А. Н., Миронова, Е. Е. (2016). Анализ профессионально важных качеств сотрудников службы судебных приставов. *Российская академия народного хозяйства и государственной службы*, 9(7), 54–58.
- Лапшин, В. Е., Винарчик, Е. А. (2019). Особенности проявления толерантности в различных сферах профессиональной деятельности сотрудников федеральных служб, подведомственных министерству юстиции Российской Федерации. *Пенитенциарная наука*, 13(4), 563–569.

- Леонгард, К. (1989). *Акцентуированные личности*. Киев.
- Леонова, А. Б., Кузнецова, А. С. (2019). Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития. *Вестник Московского университета. Серия 14: Психология, 1*, 13–33.
- Личко, А. Е. (1983). *Психопатии и акцентуации характера*. Л.: Медицина.
- Никифорова, К. С. (2015). Профессионально важные качества сотрудников ГИБДД. *Международный студенческий научный вестник*, 6. URL: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=13407> (дата обращения: 15.12.2020)
- Носкова, О. Г. (2004). *Психология труда: учеб. пособие*. Е. А. Климов (ред.). М.: Академия.
- Опарин, В. Н. (1998). *Правовое регулирование применения мер непосредственного принуждения должностными лицами правоохранительных органов РФ*. Омск: Тезис.
- Правительство Российской Федерации (2019). Об утверждении правил профессионального психологического отбора на службу в органы принудительного исполнения Российской Федерации. *Постановление Правительства Российской Федерации от 27.12.2019 № 1909*.
- Президент РФ (2004). *Указ Президента РФ от 13.10.2004 N 1316 «Вопросы Федеральной службы судебных приставов» (ред. от 01.01.2020)*. <http://kremlin.ru/acts/bank/21530> (дата обращения: 15.12.2020).
- Пяткина, Е. С., Гринина, Е. С., Рудзинская, Т. Ф., Шипова, Л. В. (2020). Современное состояние исследований личностных качеств сотрудников службы судебных приставов. *Общество: социология, психология, педагогика, 12(80)*, 167–171.
- Родина, О. Н. (1996). О понятии «успешность трудовой деятельности». *Вестник Московского университета. Серия 14: Психология, 3*, 60–67.
- Сажина, Е. В., Пшеничная, В. В. (2017). Личностные качества сотрудников правоохранительных органов, влияющие на эффективность профессиональной деятельности. *Полицейская и следственная деятельность, 1*, 63–69. DOI: 10.7256/2409-7810.2017.1.19840
- Собчик, Л. Н. (2001). *Метод цветочных выборов. Модификация восьмицветового теста Люшера. Практическое руководство*. СПб.: Речь.
- Тарабрина, Н. В., Графинина, Н. А. (1992). Новый вариант калифорнийского психологического опросника. В сб.: Л. Г. Дикая, А. Н. Занковский (ред.). *Методики анализа и контроля трудовой деятельности и функциональных состояний (250–260)*. М.: Ин-т психологии РАН.
- Точилкин, Е. А. (2015). Воспитание гражданственности как качества личности и профессионального качества специалиста. *Вестник ГУУ, 10*, 308–310.
- Тупикова, О. А., Алонцева, А. И. (2011). Повышение профессиональной успешности судебных приставов-исполнителей. *Психология в России и за рубежом: материалы I Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, октябрь 2011 г.) (93–95)*. Санкт-Петербург: Реноме.
- Федеральная служба судебных приставов (2011). *Методические рекомендации по организации психологического обеспечения служебной деятельности в Федеральной службе судебных приставов от 18 января 2011 года N 09-1*. <http://docs.cntd.ru/document/902281553> (дата обращения: 15.12.2020).
- Якунина, Ю. Е. (2004). *Субъективные критерии эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек — человек»*. Автореферат дис. ... канд. психол. наук, Москва.
- Ясюкова, Л. А., Самойлова, В. А. (2005). Состояние и тенденции развития правосознания в современном российском обществе. *Человек и общество: Научный и общественный альманах. Санкт-Петербургский университет, 31*, 60–84.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology, 44(1)*, 1–26. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x

- Bobko, P., Roth, P. L., Potosky, D. (1999). Derivation and implications of a meta-analytic matrix incorporating cognitive ability, alternative predictors, and job performance. *Personnel Psychology*, 52(3), 561–589. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1999.tb00172.x
- Claude, B. M. J, James, B. L. (1979). Cross-Cultural Validity, Reliability, and Stimulus Characteristics of the Luscher Color Test. *Journal of Personality Assessment*, 43(5), 459–460.
- Gough, H. G. (1987). *California Psychological Inventory administrator's guide*. Palo Alto CA: Consulting
- Hashim, N., Rashid, W., Othman, A., Hamzah, M., Sunai F. (2012). The Effect of Personality Traits on the Relationship between organization conflict and job performance in telecommunication company. *Journal of management*, 1–6.
- Inzunza, M., Wikström, Ch. (2019). European police recruits' views on ideal personal characteristics of a police officer. *Policing and Society*, 30(1), 1–20.
- Judge, T. A., Simon, L. S., Hurst, C., Kelley, K. (2014). What I experienced yesterday is who I am today: Relationship of work motivations and behaviors to within-individual variation in the five-factor model of personality. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 199–221.
- Kanfer, R., Ackerman, P. L., Heggestad, E. D. (1996). Motivational Skills and Self-Regulation for Learning: A Trait Perspective. *Learning and Individual Differences*, 8(3), 185–209.
- Koopmans, L., Berhnaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W., Berk, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Korneeva, Ya. (2021). *Job Performance Typology of Fly-in-fly-out Workers in Industrial Enterprises. Extractive Industries and Society*.
- Luscher, M., Scott, I. (1969). *The Luscher Color Test*. New York: Random House.
- Penney, L. M., David, E., Witt, L. A. (2011). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human resource management review*, 21(4), 297–310.

Поступила 25.08.2021



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Professionally important qualities of the federal bailiff service employees with different professional performance types

Yana KORNEEVA

ORCID: 0000-0001-9118-9539

Ludmila SHAKHOVA

Anastasiya KORNEEVA

Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russia

Abstract. *Purpose.* The study is devoted to identifying and describing of the professionally important qualities severity features of bailiffs with different professional performance. *Study design.* In total, 277 bailiffs took part in the study. Research methods: performance parameters were assessed using the expert assessment method by heads of departments, as well as self-assessment of employees; the “cost” of the activity was assessed using questionnaires and psychological testing; professionally important qualities were assessed using test methods that assess the civic, motivational, intellectual, communicative, organizational, emotional and volitional characteristics of a person. Statistical methods: descriptive statistics, two-stage cluster analysis and multivariate analysis of variance. *Findings.* As the study result of efficiency parameters, all employees were divided into groups with high and medium efficiency by means of two-stage cluster analysis, and with respect to the “price” of activities — with high and optimal ones. When correlating various efficiency and the “cost” of activities options, we have developed four professional performance types of bailiffs: 1) high performance (high efficiency and optimal “cost” of activity), 2) efficiency due to the “cost” of activity (high efficiency at a high “cost” activity), 3) average performance while conserving resources (average efficiency with an optimal “cost” of activity); 4) reduced performance (average efficiency with a high “cost” of activity). As a result of the study, it was found that bailiffs with different types of professional performance have different professionally important qualities, while most of the differences are observed in the groups of intellectual, communicative, volitional, emotional and organizational qualities. *Practical implementation.* Analysis of diagnostic methods and techniques used in the periodic assessment of personnel made it possible to establish the need to include additional techniques for assessing professional motivation, which may cause a decrease in performance.

Keywords: professional performance, bailiff, efficiency, “cost of activity”, professionally important qualities, professional suitability.

References

Alontseva, A. I. (2020). Dinamika professional'noy uspezhnosti sudebnykh pristavov-ispolniteley sredstvami psikhologicheskogo treninga [Dynamics of professional success of bailiffs-executors by means of psychological training]. *Chelovecheskiy kapital*, 3(135), 199–207. (in Russian)

- Aminev, G. A. (1982). *Matematicheskiye metody v inzhenernoy psikhologii* [Mathematical methods in engineering psychology]. Ufa: BGU. (in Russian)
- Andrianov, A. S. (2016). Osobennosti razvitiya professional'nykh kachestv sotrudnikov organov vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii [Features of the development of professional qualities of employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation]. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. Ser.: Pedagogika i psikhologiya. Sbornik nauchnykh trudov* (50). Yalta: RIO GPA. (in Russian)
- Barrick, M. R., Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Bobko, P., Roth, P. L., Potosky, D. (1999). Derivation and implications of a meta-analytic matrix incorporating cognitive ability, alternative predictors, and job performance. *Personnel Psychology*, 52(3), 561–589. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1999.tb00172.x (in Russian)
- Bodrov, V. A. (2001). *Psikhologiya professional'noy prigodnosti: uchebnoye posobiye dlya vuzov* [Psychology of professional suitability: a textbook for universities]. M.: PER SE. (in Russian)
- Buzin, V. N. (1992). *Kratkiy otborochnyy test* [Brief selection test]. M.: Smysl. (in Russian)
- Claude, B. M. J., James, B. L. (1979). Cross-Cultural Validity, Reliability, and Stimulus Characteristics of the Luscher Color Test. *Journal of Personality Assessment*, 43(5), 459–460.
- Demina, L. D., Kuz'mina, A. S. (2012). Samootnosheniye sudebnykh pristavov-ispolniteley v kontekste professional'no vazhnykh kachestv [Self-attitude of bailiffs in the context of professionally important qualities]. *Izvestiya Altayskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2/2(74), 43–47. (in Russian)
- Druzhilov, S. A. (2010). *Individual'nyy resurs cheloveka kak osnova stanovleniya professionalizma: monografiya* [Individual human resource as the basis for the formation of professionalism: monograph]. Voronezh: Nauchnaya kniga. (in Russian)
- Federal'naya sluzhba sudebnykh pristavov (2011). *Metodicheskiye rekomendatsii po organizatsii psikhologicheskogo obespecheniya sluzhebnoy deyatel'nosti v Federal'noy sluzhbe sudebnykh pristavov ot 18 yanvarya 2011 goda N 09-1* [Guidelines for the organization of psychological support for official activities in the Federal Bailiff Service dated January 18, 2011 N 09-1] <http://docs.cntd.ru/document/902281553> (in Russian)
- Gough, H. G. (1987). California Psychological Inventory administrator's guide. Palo Alto CA: Consulting
- Hashim, N., Rashid, W., Othman, A., Hamzah, M., Sunai F. (2012). The Effect of Personality Traits on the Relationship between organization conflict and job performance in telecommunication company. *Journal of management*, 1–6.
- Inzunza, M., Wikström, Ch. (2019). European police recruits' views on ideal personal characteristics of a police officer. *Policing and Society*, 30(1), 1–20.
- Ivayev, D. R., Akhmetova A. T. (2017) Professional'naya deformatsiya sotrudnikov federal'noy sluzhby sudebnykh pristavov [Professional deformation of employees of the federal bailiff service]. *E-SCIO*, 12(15). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32614510> (in Russian)
- Judge, T. A., Simon, L. S., Hurst, C., Kelley, K. (2014). What I experienced yesterday is who I am today: Relationship of work motivations and behaviors to within-individual variation in the five-factor model of personality. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 199–221.
- Kanfer, R., Ackerman, P. L., Heggestad, E. D. (1996). Motivational Skills and Self-Regulation for Learning: A Trait Perspective. *Learning and Individual Differences*, 8(3), 185–209.
- Karelin, D. V., Meshcheryakova, E. I., Larionova, A. V., Trusov, P. A. (2016). Osobennosti vzaimosvyazi sotsioprofessional'nykh i lichnostno-kommunikativnykh kharakteristik sudebnykh pristavov [Features of the relationship of socio-professional and personal-communicative characteristics of bailiffs]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*, 410, 172–178. (in Russian)

- Klimov, Ye. A. (1996). *Psikhologiya professionala* [Psychology of a professional]. M.: Institut prakticheskoy psikhologii; Voronezh: MODEK. (in Russian)
- Klimov, Ye. A. (1998). *Vvedeniye v psikhologiyu truda* [Introduction to the psychology of work]. M.: Kul'tura i sport, YUNITI. (in Russian)
- Koopmans, L., Berhnaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W., Berk, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Korneeva, Ya. (2021). Job Performance Typology of Fly-in-fly-out Workers in Industrial Enterprises. *Extractive Industries and Society*. (in Russian)
- Korneeva, YA. A. (2021). *Psikhologicheskiy analiz komponentov professional'noy prigodnosti vakhtovogo personala: itogi arkticheskoy ekspeditsii na neftegazodobyvayushcheye predpriyatiye* [Psychological analysis of the components of the professional suitability of rotational personnel: results of the Arctic expedition to an oil and gas producing enterprise]. Arkhangel'sk: ID KIRA. (in Russian)
- Korneeva, Ya. A., Kuznetsova, O. Ye., Tunkina, M. A. (2021). Issledovaniye professional'noy deformatsii lichnosti vo vzaimosvyazi s professional'nym samosoznaniyem u sotrudnikov organov vnutrennikh del [The study of professional deformation of the personality in conjunction with professional self-awareness among employees of the internal affairs bodies]. In *Psikhologo-pedagogicheskiye aspekty podgotovki kadrov k professional'noy deyatel'nosti v ekstremal'nykh usloviyakh. Sbornik nauchnykh trudov Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*. Sankt-Peterburg. (in Russian)
- Kuteynikova, A. N., Mironova, Ye. Ye. (2016). Analiz professional'no vazhnykh kachestv sotrudnikov sluzhby sudebnykh pristavov [Analysis of professionally important qualities of employees of the bailiff service]. *Rossiyskaya akademiya narodnogo khozyaystva i gosudarstvennoy sluzhby*, 9(7), 54–58. (in Russian)
- Lapshin, V. Ye., Vinarchik, Ye. A. (2019). Osobennosti proyavleniya tolerantnosti v razlichnykh sferakh professional'noy deyatel'nosti sotrudnikov federal'nykh sluzhbb, podvedomstvennykh ministerstvu yustitsii Rossiyskoy Federatsii [Features of the manifestation of tolerance in various areas of professional activity of employees of federal services subordinated to the Ministry of Justice of the Russian Federation]. *Penitentsiarnaya nauka*, 13(4), 563–569. (in Russian)
- Leongard, K. (1989). *Aktsentuirovannyye lichnosti* [Accentuated personalities]. Kiev. (in Russian)
- Leonova, A. B., Kuznetsova, A. S. (2019). Strukturno-integrativnyy podkhod k analizu funktsional'nykh sostoyaniy: istoriya sozdaniya i perspektivy razvitiya [Structural-integrative approach to the analysis of functional states: the history of creation and development prospects]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14: Psikhologiya*, 1, 13–33. (in Russian)
- Lichko, A. Ye. (1983). *Psikhopatii i aktsentuatsii kharaktera* [Psychopathy and character accentuations]. L: Meditsina. (in Russian)
- Luscher, M., Scott, I. (1969). *The Luscher Color Test*. New York: Random House.
- Nikiforova, K. S. (2015). Professional'no vazhnyye kachestva sotrudnikov GIBDD [Professionally important qualities of traffic police officers]. *Mezhdunarodnyy studencheskiy nauchnyy vestnik*, 6. URL: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=13407> (in Russian)
- Noskova, O. G. (2004). *Psikhologiya truda: ucheb. posobiye* [Psychology of work: textbook]. Ye. A. Klimov (ed.). M.: Akademiya. (in Russian)
- Oparin, V. N. (1998). *Pravovoye regulirovaniye primeneniya mer neposredstvennogo prinuzhdeniya dolzhnostnymi litsami pravookhranitel'nykh organov RF* [Legal regulation of the use of measures of direct coercion by officials of law enforcement agencies of the Russian Federation]. Omsk: Tezis. (in Russian)

- Penney, L. M., David, E., Witt, L. A. (2011). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human resource management review*, 21(4), 297–310.
- Pravitel'stvo Rossiyskoy Federatsii (2019). Ob utverzhdenii pravil professional'nogo psikhologicheskogo otbora na sluzhbu v organy prinuditel'nogo ispolneniya Rossiyskoy Federatsii [On approval of the rules of professional psychological selection for service in the enforcement agencies of the Russian Federation]. *Postanovleniyem Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 27.12.2019 № 1909*. (in Russian)
- Prezident RF (2004). Ukaz Prezidenta RF ot 13.10.2004 N 1316 «Voprosy Federal'noy sluzhby sudebnykh pristavov» [Issues of the Federal Bailiff Service] (red. ot 01.01.2020). <http://kremlin.ru/acts/bank/21530> (in Russian)
- Pyatkina, Ye. S., Grinina, Ye. S., Rudzinskaya, T. F., Shipova, L. V. (2020). Sovremennoye sostoyaniye is-sledovaniy lichnostnykh kachestv sotrudnikov sluzhby sudebnykh pristavov [The current state of research on the personal qualities of employees of the bailiff service]. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika*, 12(80), 167–171. (in Russian)
- Rodina, O. N. (1996). O ponyatii «uspehnost' trudovoy deyatel'nosti» [On the concept of “success of labor activity”]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14: Psikhologiya*, 3, 60–67. (in Russian)
- Sazhinova, Ye. V., Pshenichnaya, V. V. (2017). Lichnostnyye kachestva sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov, vliyayushchiye na effektivnost' professional'noy deyatel'nosti [Personal qualities of law enforcement officers that affect the effectiveness of their professional activities]. *Politseyskaya i sledstvennaya deyatel'nost'*, 1, 63–69. DOI: 10.7256/2409-7810.2017.1.19840 (in Russian)
- Sobchik, L. N. (2001). *Metod tsvetovykh vyborov. Modifikatsiya vos'mitsvetovogo testa Lyushera. Prakticheskoye rukovodstvo* [Color selection method. Modification of the eight-color Luscher test. Practical guide.]. SPb.: Rech. (in Russian)
- Tarabrina, N. V., Grafina, N. A. (1992). Novyy variant kaliforniyskogo psikhologicheskogo oprosnika [A new version of the California psychological questionnaire]. In L. G. Dikaya, A. N. Zankovskiy (red.). *Metodiki analiza i kontrolya trudovoy deyatel'nosti i funktsional'nykh sostoyaniy* (250–260). M.: In-t psikhologii RAN. (in Russian)
- Tochilkin, Ye. A. (2015). Vospitaniye grazhdanstvennosti kak kachestva lichnosti i professio-nal'nogo kachestva spetsialista [Education of citizenship as a quality of personality and professional quality of a specialist]. *Vestnik GUU*, 10, 308–310. (in Russian)
- Tupikova, O. A., Alontseva, A. I. (2011). *Povysheniye professional'noy uspehnosti sudebnykh pristavov-ispolniteley. Psikhologiya v Rossii i za rubezhom: materialy I Mezhdunar. nauch. konf. (g. Sankt-Peterburg, oktyabr' 2011 g.)* [Increasing the professional success of bailiffs. Psychology in Russian and abroad: materials of the I Intern. scientific conf. (St. Petersburg, October 2011)] (93–95). Sankt-Peterburg: Renome. (in Russian)
- Volkov, A. A., Nazarov, I. N. (2018). Psikhologicheskiye trebovaniya k kandidatam v federal'nuyu sluzhbu sudebnykh pristavov [Psychological requirements for candidates for the federal bailiff service]. *Prikladnaya psikhologiya i psikhoanaliz: elektron. nauch. zhurn.*, 1. URL: <http://ppip.idnk.ru>
- Yakunina, Yu. Ye. (2004). *Sub'yektivnyye kriterii effektivnosti professional'noy deyatel'nosti v professiyakh tipa «chelovek — chelovek»* [Subjective criteria for the effectiveness of professional activity in professions such as “man — man”]. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk, Moskva. (in Russian)
- Yasyukova, L. A., Samoylova, V. A. (2005). Sostoyaniye i tendentsii razvitiya pravosoznaniya v sovremennom rossiyskom obshchestve [Status and trends in the development of legal

- consciousness in modern Russian society]. *Chelovek i obshchestvo: Nauchnyy i obshchestvennyy al'manakh. Sankt-Peterburgskiy universitet*, 31, 60–84. (in Russian)
- Zakharova, S. Ye., Ustayev, Z. G. (2017). Osobennosti professional'nykh deformatsiy u sudebnykh pristavov-ispolniteley [Features of professional deformations of bailiffs]. *Akmeologiya*, 1(61), 124–127. (in Russian)
- Zinchenko, V. P., Munipov, S. N., Rubakhin, V. F. (1984). Psikhologicheskiye voprosy effektivnosti i kachestva truda [Psychological issues of efficiency and quality of work]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 2, 25–34. (in Russian)

Received 25.08.2021