

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯМИ ОБРАЗОВАНИЯ


Отечественный и зарубежный опыт применения методик и технологий отбора на службу в полицию

Иван Васильевич Краснов

начальник отделения профессионального психологического отбора (для ГУРЛС Росгвардии) Главного центра обеспечения деятельности войск национальной гвардии Российской Федерации

Москва, Россия


krasnov_i.v@mail.ru

 0000-0002-6368-3289

Поступила в редакцию 16.05.2021

Принята 25.07.2021

Опубликована 15.08.2021

 10.25726/p2764-7527-9951-t

Аннотация

В статье рассмотрена проблема качественного подбора и отбора кандидатов на службу в территориальные органы (подразделения) Росгвардии. Психологический отбор, вместе с его психофизиологической составляющей, представляет собой часть профессионального отбора, направленный на выявление таких сотрудников, которые по своим моральным, психофизиологическим и психологическим качествам, наиболее соответствуют конкретным требованиям будущей деятельности. В то же время высокоэффективный психологический отбор должен иметь комплексный подход, который соответствует двум принципам, первый – это принцип дифференцированности и динамичности, второй – надежность и прогностичность применяемых методик. Рассмотрен опыт применения полиграфа в полиции в ходе кадровой работы. Представлены результаты изучения кандидатов на работу в частные организации и на службу в Росгвардию. Профессиональный психологический отбор также рассматривается как комплекс мероприятий, направленных на обеспечение качественного отбора персонала организации на основе оценки соответствия уровня развития необходимых психофизиологических (индивидуальных) качеств и свойств личности требованиям профессиональной деятельности. Обобщены социально-психологические и личностные характеристики кандидатов, выявляемые в процессе психодиагностических исследований и негативно влияющие на прохождение ими дальнейшей службы.

Ключевые слова

прием на службу, отбор, психофизиологическое исследование, опрос с использованием полиграфа, кандидаты, девиантное поведение.

Введение

Проблема повышения качества подбора и отбора граждан на службу является одной из ключевых во всех силовых структурах без исключения. На сегодняшний день Главным военно-политическим управлением Росгвардии создана система мероприятий профессионального психологического отбора (далее – ППО), обеспечивающая качественное изучение кандидатов в территориальные органы (подразделения) Росгвардии (далее – территориальные органы). Так с 2016 г. при отборе кандидатов используется аппаратно-программный комплекс «Мультипсихометр», а так же различные модификации профессионально-компьютерных полиграфов «Диана», что в свою очередь

даёт возможность комплексного подхода при диагностировании и оценки личности кандидатов. (Кубышко, 2010).

Психологический отбор, вместе с его психофизиологической составляющей, представляет собой часть профессионального отбора, направленный на выявление таких сотрудников, которые по своим моральным, психофизиологическим и психологическим качествам, наиболее соответствуют конкретным требованиям будущей деятельности. В то же время высокоэффективный психологический отбор должен иметь комплексный подход, который соответствует двум принципам, первый – это принцип дифференцированности и динамичности, второй – надежность и прогностичность применяемых методик (Рыжов, 2010).

Материалы и методы исследования

Как известно, профессионально-психологический отбор направлен на распределение кандидатов по специальностям и заполнение практических правоохранительных органов кадрами с надлежащими профессиональными качествами которые соответствуют требованиям профессиональной деятельности.

Профессионально-психологическим отбором является процесс выяснения степени пригодности человека для определенного вида деятельности на основании сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессий, а также возможность решения задач распределения специалистов, комплектования учебных и профессиональных групп, отбор специалиста для группы, которая уже функционирует (Carlan, 2011).

Отбором является конкурсная процедура, направленная на всестороннее и объективное изучение индивидуальных качеств каждого претендента на должность и отбор лучших из них (Miller, 2014).

Профессиональный психологический отбор также рассматривается как комплекс мероприятий, направленных на обеспечение качественного отбора персонала организации на основе оценки соответствия уровня развития необходимых психофизиологических (индивидуальных) качеств и свойств личности требованиям профессиональной деятельности (Taylor, 2011).

Профессиональный психологический отбор в подразделения полиции России является следующей, после профессиональной ориентации, звеном профессионального отбора, который определяется как комплексная, научно обоснованная система форм, методов и средств воздействия на кандидата к службе с целью формирования и оптимизации профессионального самоопределения. Профориентация базируется на учете профессионально важных личностных характеристик человека, потребностей кадрового обеспечения органов и подразделений полиции и направлена на достижение сбалансированности между профессиональными интересами и возможностями человека и потребностями системы РФ в специалистах по основным видам деятельности (Рыжов, 2010).

Поэтому под профессиональным психологическим отбором в полицию мы понимаем применение совокупности мер психофизической и индивидуально-психологической диагностики, направленное на оценивание психофизиологических и психологических свойств личности (особенности мотивационной сферы, характера, интеллектуальной и сенсорной организации, психомоторики, темперамента) как соответствующих или, наоборот, несоответствующих требованиям полицейской деятельности (Battaglia, 2004).

Результаты и обсуждение

Мотивация патрульного представлена сочетанием внутренних и внешних мотивов, потребностей и интересов, которые прямо влияют на эффективность осуществления служебных задач и достижения поставленных им целей. Именно совокупность мотивов детерминирует поведение полицейского и стимулирует его трудовую активность.

Мотивом стала есть личностное свойство субъекта деятельности, изнутри побуждающим к совершению профессионально направленных действий, путем соотношения предмета с потребностью (стремление, желание, заинтересованность, обязанность и тому подобное) (Кубышко, 2010).

Согласно другому видению, под мотивом понимают совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих лицо к активным действиям. К этим факторам относят установки, потребности, интересы и побуждения человека. Установка показывает, насколько человек психологически готов к деятельности и его внутреннюю позицию относительно выполняемой работы. Все остальные факторы являются определенными мотивационными состояниями, которые базируются на желании познать определенное явление или Объект (Адаев, 2010).

Мотивы, которыми руководствуется человек при избрании профессии и которые способствуют ее приспособлению к условиям труда и качеству исполнения служебных обязанностей, составляют профессиональную мотивацию. Они представлены:

Мотивами, которыми руководствуется человек при избрании профессии и которые способствуют ее приспособлению к условиям труда и качеству исполнения служебных обязанностей, составляют профессиональную мотивацию. Они представлены:

1) мотивами по выбору той деятельности, которая бы отвечала интересам лица. Такие мотивы возникают, когда у лица развивается заинтересованность особенностями той или иной деятельности. Кроме этого, осознание ею своих личностно-типовых особенностей и индивидуальных качеств, указывает на склонности и формирует устойчивый мотив к определенному виду трудовой деятельности;

2) мотивами по выбору трудовой деятельности, которая бы удовлетворяла своими результатами:

– престижность профессии (материальное вознаграждение, общественное признание, надежность, социальный статус в обществе и тому подобное);

– возможность реализовать свои альтруистические намерения (быть полезным для окружающих, карьерное продвижение, возможность проявить свои лучшие профессиональные качества и т. п.);

– наличие соответствующих профессиональных умений и навыков (склонность выполнять длительное время напряженную работу, лидерские задатки и способности организовывать групповую работу, профессиональное образование и намерение ее постоянно совершенствовать).

3) мотивами выбора профессии, которая бы удовлетворила внутренние и внешние призывы лица. Внешние и внутренние зовы лица представлены экстринсивными и интринсивными мотивами.

Экстринсивный мотив – это внешняя установка на получение материальных благ, на престиж профессии, на рост своей социальной роли в обществе после избрания определенного вида трудовой деятельности. Такая мотивация, в большинстве случаев, сопровождается побуждением внешних факторов, которые направляют поведение человека. Как следствие, человек вынужден с косвенным желанием приступать к выполнению поставленных профессией задач.

Интринсивная (внутренняя) мотивация вызвана стремлением получать моральное удовлетворение от труда и не связана с влиянием внешних факторов.

Сущность внутренней мотивации – своими альтруистическими намерениями повлиять на что-то и получить от этого удовольствие и радость. Альтруистические намерения выражаются в установке приносить общественную пользу человечеству, а именно: защищать права и свободы граждан, лечить, проводить психологическую реабилитацию, защищать страну от противоправных посягательств, помогать обездоленным и тому подобное.

Иногда, под внутренней мотивацией видят постоянное требование испытывать себя, то есть ставить перед собой сложные цели и пытаться их достичь. При такой мотивации человек заинтересован лучше выполнить рабочие задачи и применить новаторский подход и свою креативность. Если человек внутримотивирован, то он старается быть самоопределенным, а не инспектируемым внешними арбитрами.

По нашему мнению, между интринсивными и экстринсивными мотивами существует постоянная связь. Внутренняя мотивация, при изменении условий, может ослабляться и переходить во внешнюю. Это происходит тогда, когда цели достигнуты, потребность теряет свою актуальность или же человек разочаровывается в профессии. Стоит отметить, что проживая определенные этапы своей жизни,

человек руководствуется различными ценностями, и иерархия потребностей со временем меняется. Например, в более младшем возрасте работник руководствуется амбициями по устройству своей карьеры, реализации своего «я», выражению своего таланта, получению признания и привязанности окружающих, а в старшем возрасте – руководствуются потребностью в материальном обеспечении, возможности проводить свое время с семьей, и тому подобное. Некоторые ученые склоняются к мысли, что четкого разграничения внешние и внутренние мотивы не имеют, и человек сам может переформировать задача, которая была поставлена извне, к внутренней мотивации; человек впоследствии может полюбить то, что раньше она выполняла под влиянием контроля или риска получить штраф.

Для более глубокого анализа каждого кандидата рекомендовано использование полиграфа.

Основной целью использования полиграфа является оценка достоверности информации, сообщенной кандидатом о себе, выявление скрываемой кандидатом негативной информации, которая может препятствовать его поступлению на службу. Следует отметить, что высокую степень достоверности информации возможно получить только при методически грамотном проведении специального психофизиологического исследования.

На сегодняшний день в территориальных органах изучение кандидатов организует и проводит 989 психологов, профессиональная подготовка которых обеспечивает качественное проведение ППО.

В 2020 году проходить службу в территориальных органах изъявили желание 12 134 кандидата, которым по результатам психологического отбора определены следующие категории психологической пригодности: I – 2%, II – 47%, III – 35%, IV – 16%.

Принять на службу в территориальные органы было рекомендовано 83% кандидатов (1% кандидатов, заключать контракт отказались по причине устройства на более оплачиваемую работу). Не рекомендовано – 16%, которым определена IV категория профессиональной пригодности.

По результатам психологического отбора у 13% кандидатов выявлены факторы риска, основные из них:

- употребление наркотических, психотропных веществ – 25%;
- незаконный оборот наркотических веществ – 17%;
- злоупотребление алкоголем, токсическими веществами – 12% ;
- совершение уголовно наказуемых деяний – 10%;
- сокрытие, искажение анкетных данных – 9%;
- склонность к совершению суицидальных действий – 8%;
- злоупотребление должностными полномочиями – 8%.

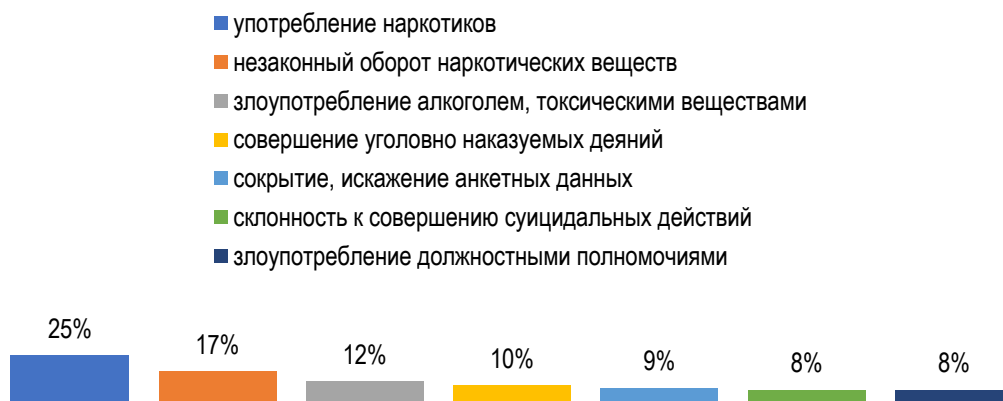


Рисунок 1. Факторы риска, выявленные у кандидатов в ходе ППО

Сотрудники полиции, у которых выявлено при тестировании различные формы отклоняющегося поведения, принятые на службу с третьей категорией профпригодности из-за не укомплектованности, как правило, приносят дисциплинарные проступки. Данная категория профпригодности в зарубежной

практике носит название «маргинальная» (пограничная). Кандидаты, отнесённые к этой группе по результатам психодиагностического тестирования, имеют проблемы с отклоняющимся поведением в три раза больше, чем кандидаты со второй группой профпригодности (рекомендован). Индивиды, имеющие пограничную категорию пригодности, могут быть приняты на службу лишь в условиях острого кадрового дефицита.

По данным многочисленных исследований, все виды «неподходящего» поведения и действий сотрудников полиции преимущественно связаны с совершенно определенными социально-психологическими и личностными характеристиками, которые вполне реально выявить в процессе психодиагностических исследований во время профессионально отбора либо аттестации сотрудников. Так определённые проблемы по службе, в общении с окружающими в личной жизни могут проявляться у полицейских, которые:

- импульсивны, вспыльчивы, быстро и необдуманно принимают решения;
- испытывающие сильное душевное волнение, сужающее сознание и ограничивающие волю;
- обладающие своеобразным мышлением, не имеющее логической основы и опоры на реальность;
- подозрительные, циничные и обладающие повышенной тревожностью;
- имеют заниженную самооценку;
- обладающие «раздутым» эго, самовлюблённых, с завышенной самооценкой, не соответствующей действительности;
- враждебны и нетерпеливы к другим людям, пренебрегающие нормами морали;
- обладающие низкой профессиональной направленностью;
- систематически нарушающие правила дорожного движения до службы в полиции;
- имеющие проблемы в семейных отношениях;
- злоупотребляющие алкоголем;
- имеющие низкий уровень интеллекта;
- регулярно меняющие работу или место службы;
- часто меняли место службы или работы, которые «не держится» на одном месте.

Рассмотрим опыт в США

Набор, отбор и обучение, безусловно, не являются новыми проблемами, но, к сожалению, в США и многих других странах до недавнего времени этим вопросам уделялось мало внимания. Например, хотя профессиональной полиции в США более 150 лет, большинство департаментов не предлагали формализованного обучения в академии до 1960 – х годов, что привело Рейта⁴ к его довольно удручающему утверждению выше.

То же самое верно и в других странах. В Англии полиция Лондонского метрополитена была создана в 1829 году, но только в 1960 году Закон о Королевской комиссии повысил стандарты набора и подготовки кадров.⁵ Аналогичные процессы имели место в странах Латинской Америки, где профессиональная полиция была учреждена в конце девятнадцатого века с помощью правительств США и Европы. Например, в Колумбии Национальная полиция была основана в 1890 году при содействии французского правительства, но первая колумбийская полицейская академия открыла свои двери только в 1950 году.

Тем не менее, набор, отбор и обучение стали "приоритетными" вопросами для полицейских департаментов по всему миру во многом из-за значительных изменений в философии и характере полицейской деятельности, более высоких ожиданий со стороны их избирателей и из-за продолжающихся усилий по профессионализации. В этом документе рассматриваются возникающие проблемы при наборе, отборе и обучении персонала, и основное внимание уделяется тому, что, по нашему мнению, наиболее важно для полиции, если она хочет найти, нанять и обучить тех, кто лучше всего подходит для этой работы. Важно отметить, что эти возникающие проблемы не являются уникальными для США, и во многих случаях другие полицейские управления по всему миру уже некоторое время борются с этими проблемами. Следовательно, существует значительная ценность в

изучении набора, отбора и обучения через международную призму, поскольку эта более широкая перспектива одновременно подчеркивает важные различия между США и другими странами и дает критическое представление об уроках, извлеченных в других странах. Каждый выпуск подробно описан с точки зрения США, за которым следуют разделы, в которых используется международная направленность. Статья завершается заключительными мыслями о последствиях для будущего полицейской деятельности.

Возникающие проблемы при наборе и отборе сотрудников полиции

В этом разделе описываются две возникающие проблемы, которые, по нашему мнению, определяют будущее набора и отбора сотрудников полиции: активный набор для достижения разнообразия и требований к образованию в колледже.

Активный набор персонала для обеспечения разнообразия

Цель набора состоит в том, чтобы найти или привлечь лучших кандидатов на должность сотрудника полиции. Однако большинству полицейских управлений в США приходится нелегко с заполнением имеющихся должностей, и, к сожалению, нехватка квалифицированных кандидатов, похоже, не уменьшается. В результате департаментам полиции придется проявлять инициативу в своих усилиях по набору персонала, "продавая себя" потенциальным кандидатам различными способами. Департаменты могут использовать различные стратегии для найма соискателей на работу, такие как размещение листовок по всему сообществу, посещение семинаров по трудоустройству в средних школах и местных колледжах и университетах, а также размещение объявлений в газетах, на радио и телевидении. В последнее время департаменты полагаются на размещение вакансий на своем веб-сайте, в некоторых случаях позволяя потенциальным кандидатам загружать формы заявлений.

Эффективная стратегия подбора персонала позволит охватить широкую аудиторию и привлечь большое количество квалифицированных кандидатов. Чем больше число подходящих кандидатов, тем более избирательным может быть отдел при принятии решений о приеме на работу. Для достижения этой цели стратегия набора персонала должна включать в себя ряд аспектов. Во-первых, при подборе персонала следует использовать несколько методов привлечения кандидатов (описанных выше), а не только один. Хотя есть финансовые обязательства заранее – в плане оплаты рекламы, отправки сотрудников в старшие классы и колледжи на дни карьеры и т. д. – в долгосрочной перспективе департамент окупит эти деньги во много раз. Во-вторых, усилия по набору персонала должны эффективно отражать основные требования к трудоустройству. Несоблюдение этих требований приведет к напрасной трате времени и усилий, поскольку департамент получает заявки от людей, которые не подходят для этой работы.

В-третьих, усилия по набору персонала должны подчеркивать преимущества и преимущества работы в полиции и представлять новобранцам реалистичную картину того, на что похожа эта работа. Исследования последовательно показывают, что люди приходят в полицию по практическим и альтруистическим причинам: обеспечение работой, льготы и помощь другим.⁶ Эти факторы следует подчеркнуть при наборе персонала, и они должны быть представлены реалистично. Хотя существует тенденция сосредотачиваться на волнении и опасности работы, большая часть полицейской работы не является ни захватывающей, ни опасной. Кандидаты, поступающие в полицию с нереалистичными ожиданиями, часто разочаровываются и с большей вероятностью могут уволиться с работы.

Наконец, эффективная стратегия набора персонала будет включать особые усилия по привлечению кандидатов из числа меньшинств и женщин. Многие местные полицейские управления имеют планы позитивных действий, которые требуют более активного набора представителей меньшинств и женщин. Кроме того, Комиссия по аккредитации правоохранительных органов (CALEA) рекомендует, чтобы расовый состав полицейского управления отражал расовый состав сообщества. Логично, что представительное полицейское управление с большей вероятностью поймет культуру и взгляды сообщества и с большей вероятностью будет терпимо относиться к этим взглядам. Некоторые исследования связывают отсутствие разнообразия в полицейских департаментах с постоянными плохими отношениями с общинами и даже неправомерными действиями полиции.⁷ Задача полицейских управлений, конечно, состоит в том, чтобы определить способы привлечения заявителей из числа

меньшинств и женщин, учитывая и без того небольшой контингент заявителей. Позитивные действия являются руководством для полиции, но важно, чтобы полиция НЕ нанимала менее квалифицированных кандидатов из-за расы или пола. Дух позитивных действий основывается на представлении о том, что квалифицированные кандидаты из числа меньшинств и женщин доступны, департаментам, возможно, просто придется усерднее искать их, чтобы найти. Для этого их усилия по набору персонала, возможно, должны быть ориентированы на эти традиционно недопредставленные группы.

Заключение

Таким образом, опрос с использованием полиграфа при решении кадровых задач обеспечивает выявление отрицательных мотивов поступления на службу в Росгвардию. Исключает поступление на службу лиц с корыстной мотивацией, склонных к нарушению дисциплины, имеющих в анамнезе антисоциальные или антикорпоративные факты, рассматривающиеся как недопустимые в данной организации, а также способствует разрешению спорных вопросов при проведении служебных проверок.

Опыт применения опроса с использованием полиграфа в территориальных органах говорит о положительной динамике, проявляющейся в расширении области оснований для проведения опросов с использованием полиграфа, увеличение квалифицированных полиграфологов и самих скрининговых проверок. Создана нормативная база, определяющая алгоритм проведения опроса на полиграфе и вынесения заключений по результатам обследования специалистом. Возникающие спорные моменты и трудности в процессе опросов лишь только подталкивают к дальнейшему развитию технологий и методик отбора на службу в Росгвардию.

Список литературы

1. Адаев А.И., Ефимкин С.В., Марьин М.И. Сборник нормативных правовых актов и документов, регламентирующих деятельность психологов органов и подразделений внутренних дел. М.: 2010. С. 109-112.
2. Варламов В.А. Детектор лжи // Когито-Центр. М.: 2004.
3. Дмитриева Т.Б., Дроздов А.З., Коган Б.М. Основные неспецифические системы, адаптирующие организм к острому и хроническому стрессу // Психиатрия чрезвычайных ситуаций. М.: 2004.
4. Кубышко В.Л. О ходе реализации системы мер по модернизации и совершенствованию работы с личным составом // Вестник кадровой политики МВД России, 2010. № 3. С. 4 – 13.
5. Рыжов Б.Н. Системные основания психологии // Системная психология и социология. 2010. № 1. С. 6 – 43.
6. Barak, A., Farrar, F., & Sutherland, A. (2014). The effect of police body-worn cameras on use of force and citizens' complaints against the police: A randomized controlled trial. *Journal of Quantitative Criminology*, 31, 509–535.
7. Battaglia, M., Izrael, D. P., Hoaglin, D. C., & Frankel, M. R. (2004, May). Tips and tricks for raking survey data (a.k.a. sample balancing). Paper presented at the annual meeting of the American Association for Public Opinion Research, Phoenix, Arizona.
8. Caplan, J. M., Kennedy, L. W., & Miller, J. (2011). Risk terrain modeling: Brokering criminological theory and GIS methods for crime forecasting. *Justice Quarterly*, 28(2), 360–381. doi:10.1080/07418825.2010.486037
9. Goodison, S., Davis, R. C., & Jackson, B. A. (2015). Digital evidence and the U.S. criminal justice system: Identifying technology and other needs to more effectively acquire and utilize digital evidence. Santa Monica, CA: RAND.
10. Hsu, J. (2014). 70 percent of U.S. police departments use license plate readers. Retrieved from <http://spectrum.ieee.org/cars-that-think/transportation/sensors/privacyconcerns-grow-as-us-police-departments-turn-to-license-plate-readers>

11. Lum, C. (2010). Gadgets for gathering evidence are not evidence of better policing: Technology and the mythology of progress in American law enforcement. Retrieved from <http://www.scienceprogress.org/2010/02/police-technology/>
12. Miller, L., Toliver, J., & the Police Executive Research Forum. (2014). Implementing a bodyworn camera program: Recommendations and lessons learned. Washington, DC: U.S. Department of Justice, Office of Community Oriented Policing Services; Retrieved from http://www.policeforum.org/assets/docs/Free_Online_Documents/Technology/implementing%20a%20body-worn%20camera%20program.pdf
13. Reaves, B. A. (2015, July). Local police departments, 2013: Equipment and technology (NCJ 248767). Washington, DC: U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs, Bureau of Justice Statistics. Retrieved from <http://www.bjs.gov/content/pub/pdf/lpd13et.pdf>
14. Skogan, W., & Frydl, K. (Eds.). (2004). Fairness and effectiveness in policing: The evidence. Washington, DC: National Academies Press.
15. Taylor, B., Koper, C., & Woods, D. (2011). Combating auto theft in Arizona: A randomized experiment with license plate recognition technology. Washington, DC: Police Executive Research Forum.


Domestic and foreign experience in the application of methods and technologies of selection for police service

Ivan V. Krasnov

Head of the Department of professional psychological selection (for the GURLS of the Rosgvardiya) of the Main Center for Ensuring the Activities of the National Guard Troops of the Russian Federation

Moscow, Russia


krasnov_i.v@mail.ru

 0000-0002-6368-3289

Received 16.05.2021

Accepted 25.07.2021

Published 15.08.2021

 10.25726/p2764-7527-9951-t

Abstract

The article considers the problem of qualitative selection and selection of candidates for service in the territorial bodies (divisions) of the Rosgvardiya. Psychological selection, together with its psychophysiological component, is a part of professional selection aimed at identifying such employees who, according to their moral, psychophysiological and psychological qualities, most correspond to the specific requirements of future activity. At the same time, highly effective psychological selection should have an integrated approach that corresponds to two principles, the first is the principle of differentiation and dynamism, the second is the reliability and prognosticality of the methods used. The experience of using a polygraph in the police in the course of personnel work is considered. The results of the study of candidates for work in private organizations and for service in the Rosgvardiya are presented. Professional psychological selection is also considered as a set of measures aimed at ensuring a high-quality selection of the organization's personnel based on an assessment of the compliance of the level of development of the necessary psychophysiological (individual) qualities and personality properties with the requirements of professional activity. The socio-psychological and personal characteristics of candidates identified in the process of psychodiagnostic research and negatively affecting their further service are summarized.

Keywords

recruitment, selection, psychophysiological research, a survey using a polygraph, candidates, deviant behavior.

References

1. Adaev A.I., Efimkin S.V., Mar'in M.I. Sbornik normativnyh pravovyh aktov i dokumentov, reglamentirujushih dejatel'nost' psihologov organov i podrazdelenij vnutrennih del. M.: 2010. S. 109-112.
2. Varlamov V.A. Detektor Izhi // Kogito-Centr. M.: 2004.
3. Dmitrieva T.B., Drozdov A.Z., Kogan B.M. Osnovnye nespecificheskie sistemy, adaptirujushhie organizm k ostromu i hronicheskomu stressu // Psihiatrija chrezvychajnyh situacij. M.: 2004.
4. Kubyshko V.L. O hode realizacii sistemy mer po modernizacii i sovershenstvovaniju raboty s lichnym sostavom // Vestnik kadrovoj politiki MVD Rossii, 2010. № 3. S. 4 – 13.
5. Ryzhov B.N. Sistemnye osnovanija psihologii // Sistemnaja psihologija i sociologija. 2010. № 1. S. 6 – 43.
6. Barak, A., Farrar, F., & Sutherland, A. (2014). The effect of police body-worn cameras on use of force and citizens' complaints against the police: A randomized controlled trial. *Journal of Quantitative Criminology*, 31, 509–535.
7. Battaglia, M., Izrael, D. P., Hoaglin, D. C., & Frankel, M. R. (2004, May). Tips and tricks for raking survey data (a.k.a. sample balancing). Paper presented at the annual meeting of the American Association for Public Opinion Research, Phoenix, Arizona.
8. Caplan, J. M., Kennedy, L. W., & Miller, J. (2011). Risk terrain modeling: Brokering criminological theory and GIS methods for crime forecasting. *Justice Quarterly*, 28(2), 360–381. doi:10.1080/07418825.2010.486037
9. Goodison, S., Davis, R. C., & Jackson, B. A. (2015). Digital evidence and the U.S. criminal justice system: Identifying technology and other needs to more effectively acquire and utilize digital evidence. Santa Monica, CA: RAND.
10. Hsu, J. (2014). 70 percent of U.S. police departments use license plate readers. Retrieved from <http://spectrum.ieee.org/cars-that-think/transportation/sensors/privacyconcerns-grow-as-us-police-departments-turn-to-license-plate-readers>
11. Lum, C. (2010). Gadgets for gathering evidence are not evidence of better policing: Technology and the mythology of progress in American law enforcement. Retrieved from <http://www.scienceprogress.org/2010/02/police-technology/>
12. Miller, L., Toliver, J., & the Police Executive Research Forum. (2014). Implementing a bodyworn camera program: Recommendations and lessons learned. Washington, DC: U.S. Department of Justice, Office of Community Oriented Policing Services; Retrieved from http://www.policeforum.org/assets/docs/Free_Online_Documents/Technology/implementing%20a%20body-worn%20camera%20program.pdf
13. Reaves, B. A. (2015, July). Local police departments, 2013: Equipment and technology (NCJ 248767). Washington, DC: U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs, Bureau of Justice Statistics. Retrieved from <http://www.bjs.gov/content/pub/pdf/lpd13et.pdf>
14. Skogan, W., & Frydl, K. (Eds.). (2004). Fairness and effectiveness in policing: The evidence. Washington, DC: National Academies Press.
15. Taylor, B., Koper, C., & Woods, D. (2011). Combating auto theft in Arizona: A randomized experiment with license plate recognition technology. Washington, DC: Police Executive Research Forum.