

УДК 159.9

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ ВЕДОМСТВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ^{1,2}С.М. Струганов, ³В.В. Шульга, ⁴Д.С. Следкова, ⁵К.В. Кауц, ⁶О.В. Мартыненко¹ Иркутский государственный университет путей сообщения, Иркутск² Филиал Российского университета спорта «ГЦОЛИФК», Иркутск, email: sergej_05@mail.ru³ Уральский юридический институт МВД России, Екатеринбург email: vital_86@bk.ru⁴ Донецкий филиал Волгоградской академии МВД России, Донецк, email: kole235@mail.ru⁵ Омская ордена Почета академия МВД России, Омск, email: konovalovaatletochka@gmail.ru⁶ Волгодонский филиал Ростовского юридического института МВД России, Волгодонск, email: alih_88@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена изучению актуального вопроса, который связан с психолого-педагогическими особенностями служебной деятельности сотрудников силовых ведомств в Российской Федерации. Проанализированы научные источники по теме исследования, которые рассматривают воздействие стрессовых факторов при выполнении должностных обязанностей сотрудниками силовых ведомств, а также влияние их на психологическое состояние сотрудников силовых ведомств. Изучены синдромы с комплексной симптоматикой, которые связаны с повышенной загруженностью личного состава силовых подразделений служебной деятельностью. Выявлены негативные воздействия монотонии в условиях пролонгированной монотонной деятельности. Установлены причины развития утомления и наиболее оптимальные методы их преодоления. Исследованы психологические модели динамики психических явлений, а также проанализированы внутренние и внешние факторы, обуславливающие активность сотрудников силовых ведомств в профессиональной деятельности с учетом специфики их службы. Определены компоненты психологической устойчивости, обеспечивающие противостояние профессионально обусловленным стресс-факторам и готовность сотрудников к выполнению профессиональной деятельности.

Ключевые слова: психоэмоциональное напряжение, сотрудник силового ведомства, профессиональная деятельность, дезаптация, экстремальная ситуация, эмоциональное истощение, когнитивные процессы, психологические ресурсы, стресс фактор, психологическое состояние.

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL FEATURES OF SERVICE ACTIVITIES OF EMPLOYEES OF THE SECURITY DEPARTMENTS OF THE RUSSIAN FEDERATION^{1,2}S.M. Struganov, ³V.V. Shulga, ⁴D.S. Sledkova, ⁵K.V. Kauts, ⁶O.V. Martynenko¹ Irkutsk State Transport University, Irkutsk² Irkutsk Branch of the Russian University of Sports "GTsOLIFK", Irkutsk, email: sergej_05@mail.ru³ Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Yekaterinburg, email: vital_86@bk.ru⁴ Donetsk branch of the Volgograd Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Donetsk, email: kole235@mail.ru⁵ Omsk Order of Honor Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Omsk, email: konovalovaatletochka@gmail.ru⁶ Volgodonsk Branch of the Rostov Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Volgodonsk, email: alih_88@mail.ru

Abstract. This article examines a pressing issue related to the psychological and pedagogical characteristics of the official activities of law enforcement officers in the Russian Federation. This article analyzes relevant scientific sources that examine the impact of stress factors on the performance of official duties by law enforcement officers, as well as their influence on the psychological state of law enforcement officers. Syndromes with complex symptoms associated with the increased workload of law enforcement personnel are studied. The negative effects of monotony in conditions of prolonged monotonous activity are identified. The causes of fatigue and the most optimal methods for overcoming them are determined. Psychological models of the dynamics of mental phenomena are studied, and internal and external factors that determine the activity of law enforcement officers in their professional activities are analyzed, taking into account the

specifics of their service. The components of psychological resilience that ensure resistance to professionally induced stress factors and the readiness of employees to perform professional activities are identified.

Keywords: *psycho-emotional stress, law enforcement officer, professional activity, deactivation, extreme situation, emotional exhaustion, cognitive processes, psychological resources, stress factor, psychological state.*

Дата поступления статьи в редакцию: 18.07.2026

Дата принятия статьи в печать: 12.09.2026

Введение

Профессиональная деятельность сотрудников силовых ведомств всегда отличалась большим разнообразием факторов дезадаптации и психоэмоционального напряжения, а ее характер обусловлен постоянной изменчивостью служебных условий. Воздействие стрессовых факторов при выполнении должностных обязанностей накладывает большой отпечаток на психологическое состояние личного состава, которое развивается в специфическом служебном контексте. Поэтому профессиональный стресс, характеризующийся как устойчивое или временное состояние, обусловлен дезадаптивным психоэмоциональным перенапряжением, вызываемым рядом факторов (в основе которых лежат профессиональные, социальные, экологические и психологические негативные трансформации), и способен негативно отразиться на ранее сформированных реакциях сотрудников силовых ведомств, вплоть до полной их дезорганизации [10].

В случае слабой степени стресса в поведении сотрудников силовых ведомств происходят незначительные трансформации. Чаще всего наблюдаются навязчивое повторение образов и движений, нарушение моторной координации, ухудшение процессов научения, что в конечном итоге снижает качество и успешность выполнения профессиональной деятельности.

В условиях, характеризующихся экстремальностью (опасность, угроза жизни) выполнения служебной деятельности, возникший стресс способен негативно отразиться на ряде когнитивных процессах, в частности приеме и когнитивном анализе поступающей информации, что в итоге отражается на принятии неверного для конкретной ситуации решения. В результате сильного воздействия стресс факторов, отмечается рост допускаемых сотрудниками силовых ведомств ошибочных действий, нарушение функции внимания (чрезмерная концентрация, снижение его устойчивости и объема).

Цель исследования

Цель исследования заключается в выявлении, описании и научном обосновании психолого-педагогических условий, определяющих успешность и надежность выполнения служебных задач в экстремальных ситуациях профессиональной деятельности сотрудников силовых ведомств.

Для достижения поставленной цели исследования были сформулированы следующие задачи:

- изучить научную литературу по проблеме успешности и надежности работы сотрудников силовых ведомств в экстремальных условиях;
- определить связь между высокой служебной нагрузкой и уровнем эмоционального истощения сотрудников;
- исследовать психологические модели проявления и динамики психических явлений, а также проанализированы факторы, обуславливающие активность сотрудников силовых ведомств в служебной деятельности;
- выявить психологические модели проявления и динамики психических явлений у сотрудников силовых ведомств;
- определить компоненты психологической устойчивости, обеспечивающие противостояние профессионально обусловленным стресс-факторам и готовность сотрудников к выполнению профессиональной деятельности.

Объект исследования — профессиональная деятельность сотрудников силовых ведомств в экстремальных ситуациях.

Предметом исследования являются психолого-педагогические условия обеспечения успешности служебной деятельности сотрудников силовых ведомств.

Результаты исследования

Чрезмерная загруженность сотрудников силовых ведомств служебной деятельностью, обусловленная доминированием различного рода дежурств, караульной и внутренней службой,

выступает в качестве основной предпосылки возникновения психического утомления, монотонии, снижению уровня функционального состояния, и как следствие развитию синдрома снижения личностных достижений, деперсонализации и эмоционального истощения [9].

Перечисленные синдромы способны обладать комплексной симптоматикой:

- чувство опустошенности, истощенности личностных эмоциональных ресурсов;
- деперсонализация;
- снижение компетентностной удовлетворенности;
- редукция личностных достижений.

Эмоциональное истощение (выгорание), наряду с утомлением, следует рассматривать как адаптивный психологический механизм, который ограничивает расход энергетических ресурсов человека, однако снижает качество выполнения им своих профессиональных обязанностей, что выражается в падении чувствительности различных анализаторов, снижении продуктивности произвольного запоминания, замедлении процессов перераспределения, смены фокуса внимания и т.д. [11].

В виде основных причин нарастания утомления может служить напряженная служебная (профессиональная деятельность в особых условиях) и интеллектуальная (обработка больших объемов данных) деятельность. Сопроводительными «ускорителями» развития утомления, способные многократно усилить выраженность утомления являются самые разнообразные факторы окружающей среды, низкий уровень физического развития, чрезвычайные физические нагрузки, аддикций и т.д.

Следует подчеркнуть вероятность негативного воздействия такого психического состояния, как монотония, которое чаще всего возникает в условиях пролонгированной монотонной деятельности (например, при несении суточного наряда, дежурства), где среди ключевых проявлений выступают:

1. снижение уровня функциональной активности;
2. аффективные состояния
3. дефицит саморегуляции и бдительности;
4. умственная регрессия;
5. увеличение времени реакции и анализа осваиваемой информации;
6. увеличение численности допускаемых ошибок в ходе выполнения служебной деятельности.

Ряд исследователей, научные изыскания которых были направлены на установление причин развития утомления и поиск наиболее оптимальных путей его преодоления, выделили взаимосвязь успешности выполнения служебной деятельности от должностных обязанностей служащего [5], предоставления в установленном порядке время отдыха, своевременного восстановления работоспособности посредством оптимально подобранных и научно обоснованных с точки зрения физиологических процессов физических упражнений, структуры мотивационной сферы, волевых и моральных качеств служащих, цены деятельности (психические ресурсы личности) [7].

Как правило, проводимая с сотрудниками силовых ведомств психологическая работа, включает в себя два этапа. В ходе реализации первого этапа (понимания) осуществляется выделение конкретного психологического феномена, который впоследствии описывается путем использования общеизвестных психологических понятий, полученная информация систематизируется и представляется в виде модели. На втором этапе (управление психологическими явлениями) модель корректируется [13].

Под моделью принято понимать условный аналог процесса или изучаемой структуры, выступающий в роли концептуального макета. Следовательно, рассматриваемую психологическую модель можно интерпретировать как функциональный эквивалент динамики психических явлений в профессиональной среде, обусловленных специфическими особенностями профессиональной деятельности сотрудников силовых ведомств [14]. В качестве основы построения психологической модели была использована концепция взаимодействия, предложенная А.Г. Караяни. Данный подход описывает служебную деятельность сотрудников силовых ведомств через следующие компоненты, представленные на рисунке 1 [3].

Несколько иную модель психологических ресурсов предложил С.А. Дружилов, который, изучив исследования А.Г. Караяни, выполнил интеграцию факторов и распределил их также на отдельные группы [2]:

- индивидуально-психологические особенности;
- профессиональная мотивация;
- соотношение адаптационных и дезадаптационных проявлений;
- характер взаимодействия субъекта с профессиональной средой;
- специфика когнитивных процессов;
- процессуально-деятельностный.

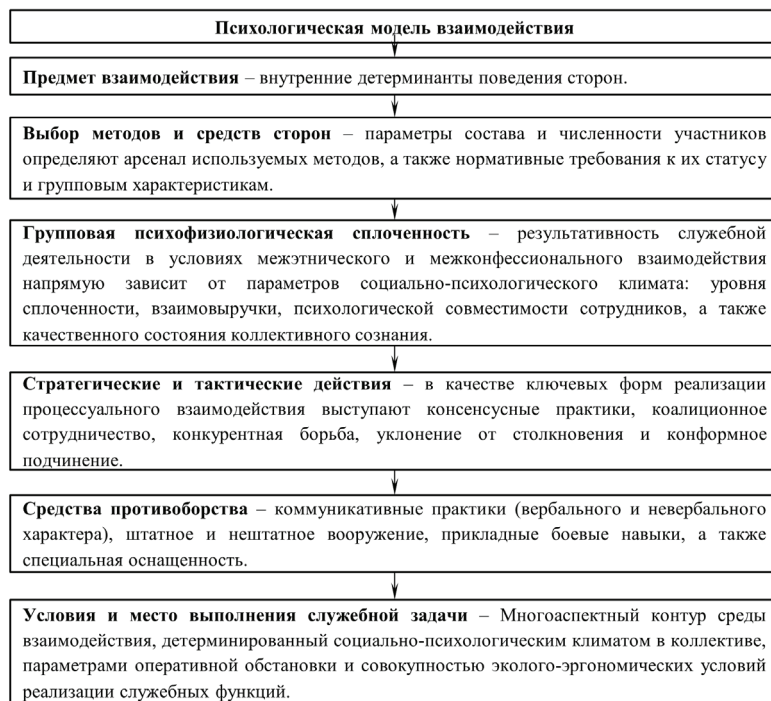


Рис. 1. Структура взаимодействия сотрудников силовых ведомств в процессе служебной деятельности

Однако, представленные модели, объединяющие в себе совокупность компонентов, не могут выступать в роли психологической структуры профессиональной деятельности сотрудников силовых ведомств. Это связано с тем, что рассматриваемые концепции сформулированы в наиболее общем виде, так как отсутствует качественный характер исследуемых параметров. Для урегулирования данного вопроса необходимо исследовать комплекс внутренних и внешних обстоятельств, за счет которых определяется активность сотрудников силовых ведомств в ходе выполнения профессиональной деятельности. К таким условиям можно отнести такие группы факторов, которые показаны на рисунке 2 и определено их усредненное процентное соотношение в успешности выполнения служебных обязанностей, так как в зависимости от ведомства они могут изменяться.

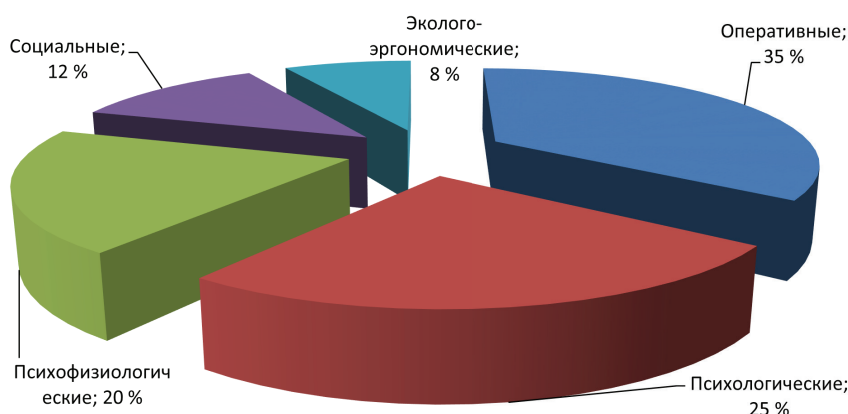


Рис. 2. Основные факторы, обуславливающие активность сотрудников силовых ведомств в ходе выполнения ими служебной деятельности

Разберем более детально предназначение каждого фактора в отдельности:

1. **оперативные**, которые определяют вид, способы, средства взаимодействия, а также продолжительность выполнения поставленной задачи и вероятность угрозы здоровью и жизни сотрудника;
2. **психологические**, во-первых, могут нести положительные эмоции в процессе служебной деятельности и устойчивость к различным стрессовым ситуациям, а во-вторых, отрицательные, проявляющиеся из-за поставленных больших, сложных служебных задач, которые могут нести при их выполнении вред здоровью или угрозе жизни, как сотруднику, так и правонарушителю;
3. **психофизиологические**, активно проявляются во время выполнения большого объема напряженной и сложной работы, который может перерасти в дистресс;
4. **социальные**, заключаются в общественной позиции граждан к деятельности правоохранительных органов, правонарушителей и других представителей социального общества;
5. **эколого-эргономические**, заключаются в экологических, климатических, технологических и других сбивающих факторов при выполнении должностных обязанностей.

В качестве первичных психологических факторов, обуславливающих успешность служебной деятельности сотрудников силовых ведомств, следует назвать их психологическую устойчивость (первый фактор) в процессе противостояния к профессионально обусловленным стресс-факторам и психологическую готовность (второй фактор) к выполнению сотрудниками профессиональной деятельности. Базовую структуру психологической готовности исследуемых факторов формируют следующие компоненты:

1. Когнитивный, который определяет:
 - специфику психологических проявлений личности и группы в процессе межличностного контакта;
 - эколого-эргономические условия и социальный контекст служебной деятельности, в том числе инструментально-технологический и организационный арсенал решения поставленной задачи;
 - мотивационная направленность, отражающая полиаспектный характер побуждений на индивидуальном, групповом и социальном уровнях для достижения высоких результатов служебной деятельности.
2. Эмоционально-волевой, который указывает на:
 - эмоциональное состояние для реализации поставленных оперативно-служебных задач;
 - уровень психоэмоционального напряжения с высоким уровнем активации;
 - способность к взаимопомощи и взаимовыручке с целью повышения психологической устойчивости в коллективе;
 - сформированность навыков эмоционально-волевой саморегуляции.
3. Операциональный, предписывает наличие высокого уровня профессиональных компетенций применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия во время выполнения служебных обязанностей и противостояния с преступными элементами.

Таким образом, на основании вышесказанного, можно заключить, что своеобразным фильтром, позволяющим воздействовать на поведение сотрудников силовых ведомств, является уровень сформированности у них «первичных» психологических свойств. В то время как степень устойчивости состояния их психической готовности обусловлена характером реакции на вторичные психологические факторы.

Осуществленный анализ служебной деятельности сотрудников силовых ведомств позволил нам выделить в ней две основные, с нашей точки зрения, специфические особенности, а именно:

- коммуникативную, обусловленную множественностью контактов;
- виктимологическую, обусловленную угрозой жизни сотрудников в связи с высокой степенью опасности (экстремальности) служебных ситуаций.

Согласно результатам многочисленных исследований, авторы которых среди основных задач ставили необходимость выявления факторов, определяющих успешность осуществления служебной деятельности сотрудников силовых ведомств, в большей степени эффективность профессиональной деятельности зависит от:

1. личностных особенностей сотрудников, которые лежат в основе их психологического и соматического здоровья [8];

2. способности сотрудников силовых ведомств ориентироваться в многообразии информации, осуществляя рациональный перенос знаний и умений в новую для них ситуацию;
3. творческого (инновационного) потенциала (совокупность личностного, материального, интеллектуального, информационного потенциалов), в основе которого лежит ресурсный подход;
4. нравственного потенциала сотрудников, представляющего собой совокупность смысло-жизненные и профессиональные убеждения и качества личности [4];
5. адаптационного потенциала личности сотрудника, характеризующий ее способностью к уровневому и структурным изменениям качеств и свойств [6];
6. индивидуального потенциала профессионального развития сотрудника, рассматриваемого в качестве системного свойства, обладающего разноуровневой детерминацией [1].

Поэтому изучение такого выражения, как личностный потенциал сотрудников силовых ведомств (опирающийся на эмпирический базис приведенных в ряде работ), показывает, что он является системным свойством личности, базирующимся на единстве мировоззренческих убеждений и профессиональных знаний [12]. На основании вышесказанного регулируется служебная деятельность сотрудника силовых ведомств, а также реализуется его аксиологический потенциал, характеризующийся спектром возможностей в творческой самореализации.

Заключение

Таким образом, на основании вышесказанного следует, что личностные черты и профессиональные качества сотрудника силовых ведомств в совокупности обеспечивают успешность его служебной деятельности за счет познавательного, эмоционального, морально-ценностного, волевого, творческого и коммуникативного потенциалов. Перечисленные индивидуальные ресурсы служебной деятельности с точки зрения системного подхода следует трактовать как систему психологических факторов, которые детерминируют психологический ресурс сотрудника силовых ведомств и позволяют успешно выполнять поставленные оперативно-служебные задачи.

На основании вышесказанного следует, что все психологические ресурсы следует классифицировать по их источнику, а именно:

1. Персональный, который за счет индивидуально-психологических и личностных качеств повышает психологическую устойчивость сотрудника в стрессовых ситуациях в процессе служебной деятельности.
2. Межперсональный, усиливает отдельные факторы, которые способствуют синергетическому эффекту и повышают психологические возможности.
3. Надперсональный, обеспечивает социально-психологический потенциал коллектива и толерантно-доверительное восприятие гражданского населения.
4. Деятельностный, отражает уровень адаптационного потенциала сотрудника к характеру и условиям профессиональной деятельности.

Представленная совокупность компонентов психологических ресурсов лежит в основе индивидуального ресурса профессионального развития, обеспечивающая эффективность служебной деятельности и формирующая фундамент предметно-профессиональной модели пригодности сотрудников силовых ведомств к выполнению поставленных перед ними задач.

Литература

1. Боева О.М., Мальцева Т.В. Развитие потенциала личности в контексте профессионально-личностного развития сотрудников правоохранительных органов // Международный журнал психологии и педагогики в служебной деятельности. 2018. № 3. С. 16-17. EDN: VRIOFL.
2. Дружилов С.А. Эффективность деятельности и индивидуальный ресурс профессионального развития // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 4. С. 161-164. EDN: RZFUIT.
3. Караяни А.Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы ее психологического обеспечения // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2013. Т. 6. № 4. С. 92-98. EDN: RRQTSN.
4. Кобылинский П.А. Общая характеристика нравственного потенциала социального работника // Молодой ученый. 2013. № 3. С. 438-440. EDN: RHJOQL.

5. Комахин Б.Н. Инновационное моделирование государственной службы, как основа модернизации профессиональной служебной деятельности // Административное право и процесс. 2020. № 2. С. 54-58. DOI: 10.18572/2071-1166-2020-2-54-58 EDN: RJLAAJ.
6. Николаев Е.Л., Лазарева Е.Ю. Адаптация и адаптационный потенциал личности: соотношение современных исследовательских подходов // Вестник психиатрии и психологии Чувашии. 2013. № 9. С. 18-32. EDN: RSBQVL.
7. Петров В.Е., Марьин М.И., Зинатуллина А.М., Сечко А.В. Особенности организационной субкультуры представителей экстремальных профессий // Современная зарубежная психология. 2023. Т. 12. № 3. С. 31-40. DOI: 10.17759/jmfp.2023120303 EDN: HCHNAL.
8. Стрельникова Ю.Ю., Гончарова Н.А. Психологические особенности профессиональной востребованности и мотивации сотрудников полиции // Психология и право. 2023. Т. 13. № 1. С. 27-39. DOI: 10.17759/psylaw.2023130102 EDN: JMGFQF.
9. Струганов С.М., Горелов С.А., Кugno Э.Э. Особенности психологической подготовки сотрудников патрульно-постовой службы к действиям в экстремальных ситуациях с риском для жизни // Общественная безопасность, законность и правопорядок в III тысячелетии. 2024. № 10-3. С. 197-204. EDN: AZFVBN.
10. Струганов С.М., Кugno Э.Э. Причины стрессовых состояний сотрудников предварительного следствия органов внутренних дел при осуществлении служебной деятельности // Основные направления совершенствования системы национальной безопасности. 2024. № 4. С. 427-431. EDN: IVYYUG.
11. Струганов С.М., Панов Е.В. Психолого-педагогические аспекты формирования профессиональной безопасности сотрудника ОВД Российской Федерации // Научный дайджест Восточно-Сибирского института МВД России. 2025. № 4(30). С. 216-223. EDN: BZYREG.
12. Сыромятников И.В. Психолого-педагогические аспекты реализации деятельностно-ситуативного метода обучения как средства развития профессиональной субъектности // Психология обучения. 2022. № 2. С. 56-61. EDN: ZIAGPC.
13. Шинкарев М.А., Кugno Э.Э., Егошин И.В. Влияние личностных качеств на профессиональную деятельность сотрудника ОВД // Совершенствование профессиональной и физической подготовки курсантов, слушателей образовательных организаций и сотрудников силовых ведомств: Материалы международной научно-практической конференции (Иркутск, 07 октября 2022 г.). Иркутск: Восточно-Сибирский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2022. С. 157-161. EDN FUSFKY.
14. Ядровская М.В. Модели в педагогике // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 366. С. 139-143. EDN: PVQXAJ.