

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

СТЕФЛЮК ВИКТОРИЯ НИКОЛАЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ
РОСГВАРДИИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ СЛУЖЕБНЫХ ЗАДАЧ

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Юридическая психология

Обучающийся

(подпись)

В.Н. Стефлюк
(инициалы, фамилия)

Руководитель

доцент каф. психологии, канд. пед. наук
(должность, ученая степень, ученое звание)

(подпись)

Н.В. Суворова
(инициалы, фамилия)

Нормоконтролер

(подпись)

А. С. Самарина
(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии

(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Красноярск 2025

Задание

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 77 с., таблиц 8, рисунков 6, источников 53, приложений 1.

РЕСУРСЫ, ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ, СОТРУДНИКИ РОСГВАРДИИ

Цель работы: определить особенности выраженности и значимости психологических ресурсов (устойчивости, самоконтроля, стрессоустойчивости) у сотрудников ОМОН Росгвардии с разным уровнем профессиональной результативности.

Объект исследования: психологические ресурсы личности.

Предмет исследования: психологические ресурсы личности сотрудников Росгвардии при выполнении служебных задач.

Гипотеза исследования: существуют особенности взаимосвязи психологических ресурсов у сотрудников с разным уровнем профессиональной результативности.

Нами было организовано и проведено исследование психологических ресурсов личности сотрудников Росгвардии, при выполнении служебных задач. В результате экспертной оценки все испытуемые были разделены на две группы: результативные и компетентные сотрудники. Для каждой группы сотрудников были выделены и описаны психологические ресурсы личности. В конце работы сформулированы рекомендации, направленные на развитие выделенных ресурсов личности.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ЛИЧНОСТИ	8
1.1 Современные представления о понятии «психологические ресурсы»	8
1.2 Влияние психологических ресурсов на профессиональную деятельность сотрудников Росгвардии	19
1.3 Психологическая характеристика компонентов профессиональной деятельности сотрудников Росгвардии	27
II ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ РОСГВАРДИИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ СЛУЖЕБНЫХ ЗАДАЧ	34
2.1 Описание хода исследования	34
2.2 Анализ результатов исследования	36
2.3 Психологические рекомендации по повышению ресурсов личности сотрудников Росгвардии	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	70
Приложение	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность изучения психологических ресурсов сотрудников Росгвардии определяется возрастающей интенсивностью профессиональных задач, связанных с обеспечением общественной безопасности в условиях повышенного риска. Профессиональная деятельность сотрудников Росгвардии характеризуется высоким уровнем напряженности, постоянным воздействием стрессогенных факторов и риском для жизни. Условия службы требуют от бойцов не только физической выносливости и тактической подготовки, но и выраженных психологических ресурсов, обеспечивающих устойчивость к стрессу, саморегуляцию и контроль поведения в экстремальных ситуациях. В этой связи исследование регуляторных компонентов психики, таких как устойчивость, стрессоустойчивость и самоконтроль, приобретают особую актуальность.

Понятие «психологические ресурсы» рассматривается в психологии в качестве фундаментального в психологии личности и субъекта (Д. А. Леонтьев, С. Л. Соловьева, В. В. Знаков, А.Н. Поддьяков, Л. И. Дементий, Е. А. Петрова, А. К. Осницкий, З. И. Рябикина), развития и жизнедеятельности (К. А. Абульханова, Л. И. Анцыферова, Н. А. Логинова, Е. А. Сергиенко), так и прикладного характера – психология совладающего поведения (К. Муздыбаев, В. А. Бодров, Т. Л. Крюкова, С. А. Хазова, Л. А. Александрова, Н. Е. Водопьянова, А. Г. Маклаков, А. Н. Демин, Е. Ю. Кожевникова и др.), психологии профессиональной деятельности (О. Г. Власова, А. О. Прохоров, В. И. Моросанова, А. Б. Леонова, В. Г. Толочек, Ю. В. Постылякова, Д. Н. Завалишина, Л. А. Головей, Б. А. Ясько и др.).

Теоретическая значимость исследования связана с ограниченным числом эмпирических работ, посвящённых регуляторным ресурсам (устойчивость, самоконтроль, стрессоустойчивость) у сотрудников силовых структур, в частности ОМОН. Практическая актуальность определяется необходимостью

создания условий для обнаружения и реализации психологических ресурсов у сотрудников Росгвардии, которые одновременно могут выступать основаниями для психологического сопровождения сотрудников в процессе выполнения служебных задач.

При этом, несмотря на актуальность темы, недостаточно изучены специфические психологические ресурсы сотрудников ОМОН как отдельного подразделения Росгвардии, особенно в контексте их профессиональной эффективности. Существующие исследования носят либо обобщенный характер, либо не охватывают совокупное проявление устойчивости, самоконтроля, стрессоустойчивости.

Научная новизна заключается в том, что в рамках данной работы впервые проведен комплексный анализ выраженности регуляторных ресурсов (устойчивости, самоконтроля, стрессоустойчивости) у сотрудников ОМОН, разделенных по уровням профессиональной результативности на основании экспертной оценки. Данный подход сочетает эмпирическую верификацию и субъективно-оценочную методику, что ранее не встречалось в исследованиях силовых структур в отечественной психологии.

Цель работы: определить особенности выраженности и значимости психологических ресурсов (устойчивости, самоконтроля, стрессоустойчивости) у сотрудников ОМОН Росгвардии с разным уровнем профессиональной результативности.

Задачи:

1. Провести теоретический анализ концепций психологических ресурсов личности.
2. Сформулировать критерии значимости ресурсов для сотрудников силовых структур.
3. Организовать исследование уровня устойчивости, самоконтроля и стрессоустойчивости у сотрудников ОМОН.
4. Сравнить выраженность ресурсов у результативных и компетентных сотрудников.

5. Разработать рекомендации по развитию ключевых навыков.

Объект исследования: психологические ресурсы личности.

Предмет исследования: выраженность регуляторных ресурсов у сотрудников ОМОН в контексте профессиональной результативности.

Гипотеза исследования: предполагается, что сотрудники, обладающие высоким уровнем выраженности регуляторных ресурсов (устойчивость, самоконтроль, стрессоустойчивость), демонстрируют более высокие показатели профессиональной результативности по сравнению с коллегами с менее выраженными ресурсами.

Экспериментальной базой исследования является подразделение ОМОН Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации по Красноярскому краю.

Выборка представлена 40 сотрудников Росгвардии, которые являются действующими бойцами ОМОН. Возраст испытуемых от 30 до 34 лет, стаж работы в гвардии 5 – 7 лет. Исследование проводилось анонимно, индивидуально с каждым бойцом.

Экспертная оценка проводилась четырьмя независимыми командирами. Для обеспечения объективности применялся метод ранжирования по шести шкалам профессионально значимых качеств. Уровень согласованности мнений экспертов составил $W=0,81$ по коэффициенту Кендэлла, что свидетельствует о высокой степени надежности распределения участников по группам.

В исследовании применены следующие методики:

1. Анкета «Прогноз 2 - 02», разработана Рыбниковым В. Ю.
2. Опросник психологической устойчивости к стрессу (ОПУС), Е. В. Растопин.
3. Краткая шкала самоконтроля (Дж. Тангни, в адаптации Т. О. Гордеева, Е. Н. Осин и др.).

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ЛИЧНОСТИ

1.1 Современные представления о понятии «психологические ресурсы»

В словаре русского языка, опубликованном в 1992 году, ресурсы определяются как запасы и источники чего-либо, а также как средство для использования в необходимых ситуациях [16]. Современная психология использует термин «ресурсы» как способ обозначения источников, которые регулируют деятельность человека. Внутренние и внешние ресурсы разделяются в соответствии с их структурой на две группы: внутренние и внешние. Существует несколько видов внешних ресурсов: социальные, экономические и материальные. Для того чтобы понять внутренние ресурсы человека необходимо рассмотреть их типологическое и индивидуальное проявление личности. Так, ресурсы, которые являются типологическими, присущи человеку как биологическому существу и носителю психики, это физические, сенсорные и психофизиологические. Психофизиологи труда, спорта и специалисты эргономики руководствуются именно этими границами при определении норм физических нагрузок на человека, конструировании оптимальных рабочих зон, а также их функциональном использовании [33].

Науки о человеке все чаще стали обращаться к понятию «человеческие ресурсы», которое стало использоваться в качестве обозначения для изучения явления ресурс. Данное направление определяет роль человека в качестве основной ценности общества, организации. В соответствии с представлением Н. Е. Водопьяновой, человеческие ресурсы – это совокупность тех качеств и способностей, которыми обладает человек как личность, и которыми он может пользоваться для достижения своих целей в различных жизненных ситуациях (Водопьянова, 2014).

Как отмечает В. А. Бодров, в термин «ресурсы» вкладывается различный смысл разными людьми. Факторы, определяющие явления в психофизиологии, называют факторами или причинами, которые определяют явление, например, активизирующую функцию ретикулярной формации. Как говорят в общей психологии, ресурсами называют такое идеальное свойство системы обработки информации, которое характеризует степень ее ограниченного и распределенного использования. Эти ресурсы могут быть использованы для регулирования функций человеческого организма и его психики. Кроме того, как говорят в психологии копинг-поведения ресурсы являются теми физическими и духовными возможностями человека, которые он может использовать для реализации своих программ и стратегий поведения, направленных на предотвращение или купирование стресса [3].

Согласно исследованиям, Н. Е. Водопьяновой можно сделать вывод о четырех возможных вариантах понимания ресурсов человека. Первоначально, ресурсы рассматривались как реальность, которая существовала в человеческом теле и была зарегистрирована. Например, это может быть активизирующая функция ретикулярной формации, которая может быть измерена с помощью специальной аппаратуры и диагностических процедур [8].

В работах В. А. Бодрова, К. Муздыбаева можно найти еще один подход к пониманию ресурсов человека. Данные ресурсы можно рассматривать как функциональный комплекс, который поддерживает определенную идею, которая является неотъемлемой для системы использования информации и энергии. Также он может быть полезен в качестве инструмента для определения степени разграничения ресурсов между различными уровнями организации. (Бодров, 2006; Муздыбаев, 1998) В данном контексте ресурсы являются важным инструментом для определения того, какие именно качества необходимы системе для функционирования [37].

Ресурсы человека, по мнению К. Муздыбаева, это его личные ценности, которые являются реальным потенциалом для преодоления трудностей в жизни. К. Муздыбаев отмечает, что даже простое их наличие может придать человеку

уверенность, поддержать его самооценку и повысить его самоуважение, то есть оно является адаптивной функцией. В более широком смысле, ресурсы – это все то, что человек может использовать для того, чтобы соответствовать требованиям среды (Муздыбаев, 1998).

Автор разделил ресурсы на две категории: личные (психологические) и социальные (социальные). Личность – это совокупность способностей и навыков, присущих индивиду. В качестве средств для поддержки личности в социальной жизни используются ресурсы, которые обеспечивают ее инструментальную, моральную и эмоциональную поддержку. С учетом того, что ресурсы личности, включенной в организационные процессы, являются внешним по отношению к субъекту, фактором, определяющим уровень работоспособности человека, становится ясно, что средовые ресурсы являются внешним по сравнению с субъектом, организационным фактором, который определяет уровень компетентности человека.

С помощью уточнения содержания ресурсов в этих классах можно увидеть несколько их групп: психологические, личностные и профессиональные; физические и материальные. В своем исследовании К. Муздыбаев акцентировал внимание на проблеме нехватки личных ресурсов даже у обладателей достаточно обширных возможностей. У личности могут быть определенные личностные качества, которые выступают своеобразным барьером в процессе активизации ресурсов, которые начинают играть роль препятствия на пути социальной адаптации личности [37].

В развитии третьего подхода можно проследить развитие регуляторного подхода, который направлен на изучение активности человека. Он исходит из определения ресурсов как элементов системы управления деятельностью человека в его взаимодействии с миром, который является объективным и субъективным (Бодров, 2006; Водопьянова, 2011; Дикая, 2003). Он также исходит из определения ресурса как способа регулирования деятельности субъекта в условиях его взаимодействия с окружающим миром [9].

Согласно В. А. Бодрова, ресурсы регулирования различных видов

активности человека – это некоторый функциональный потенциал, который позволяет человеку достигать желаемые результаты в течение определенного периода времени и при этом обеспечивать высокий уровень реализации его активности. основополагающими в формировании стратегий преодоления являются личные и психологические ресурсы. В соответствии с теорией функциональных систем, процесс регулирования имеет в своем составе функциональные звенья, каждое из которых является инструментом-ресурсом для осуществления регуляции [3].

Для определения понятия «ресурсы» авторы Л. Г. Дикая и С. А. Наличаева (2011) прибегли к категории «функциональный потенциал»: именно он является основой для того, чтобы обеспечить определенный уровень реализации активности человека (в том числе и трудовой), выполнения поставленных перед ним задач и достижения определенных результатов в течение определенного периода времени [15].

Хоффболл С., в своем исследовании ресурсов человека, рассматривал их как личные и энергетические характеристики, которые помогают человеку выживать, достигать его личных целей, а также способствуют сохранению психической устойчивости и способности противостоять стрессам [14].

С точки зрения инструментально-смысловой модели психики, разработанной В. М. Снетковым (2008), ресурсы человека можно рассматривать как в двух аспектах: когнитивно-смысловых (инструментальных) и функциональных. При использовании ресурсов в первом аспекте человек руководствуется смыслом и использует их для того, чтобы адаптироваться к ситуации напряжения, достигать цели и т.п. В дальнейшем эти ресурсы развиваются и обогащаются жизненным опытом человека. М. Снетков выделяет несколько их видов: физические, социальные, духовные и интеллектуальные. Второй аспект ресурсов, их неизменность и стабильность являются основными свойствами, позволяющими включать психические ресурсы в функциональную систему [43].

Моросанова В. И. (2002) рекомендует руководствоваться концепцией

инструментально-деятельностного подхода, согласно которому основные характеристики ресурсов как инструментов деятельной активности должны соответствовать следующим характеристикам: осознанию, использованию, рациональности и целесообразности. Субъектные ресурсы могут быть представлены любыми реальными и идеальными качествами, отношениями и позициями личности, которые используются ею в том случае, когда их инструментальные возможности способствуют решению субъектно-принятой задачи. Сама автор считает, что существует «универсальный регуляторный ресурс», который можно рассматривать как совокупность личных способностей, позволяющих личности самостоятельно и осознанно определять цели и управлять их достижением. В этот комплекс входят умения и навыки, позволяющие планировать и управлять процессом произвольной саморегуляции, а также способность оценивать результаты этой саморегуляции. Кроме того, в него включаются регуляторно-личностные качества, такие как гибкость и самостоятельность [35].

По словам Водопьяновой Н. Е., ресурсы могут быть вовлечены, развиваться, сонастраиваться и распределяться в соответствии с жизненными вызовами, потребностями деятельности и конкретными условиями их реализации. С помощью субъектно-деятельностного подхода ресурсы – это инструменты, позволяющие поддерживать или контролировать активность субъектов в сфере их личностной жизни. Очень важно принять во внимание то, что одна из регулирующих функций ресурсов – сохранение оптимального личностного функционирования, которое может быть подвергнуто угрозе разрушения в условиях монотонии. Повышение уровня вовлечения новых ресурсов способствует сохранению психологической устойчивости и позволяет восполнить или компенсировать утраченные ресурсы. Принято разделять осознанную и целенаправленную коррекцию, пополнение ресурсов, которые являются важной целью для человека, так как они способствуют развитию его личности и самосовершенствованию [8].

Согласно исследованиям автора, ресурсы можно определить как

«психические способности, позволяющие превратить возможности человека как личности в тенденции развития его индивидуальности и самобытности». В соответствии с ведущими функциями психологической регуляции субъектной активности, Н. Е. Водопьянова, анализируя ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию, выделяет несколько классов ресурсов: мотивационно-побуждающие; ресурсы рефлексивно-чувственной сферы; ресурсы планирования (когнитивно программирующие конструкты); ресурсы самоподдержки; ресурсы реализации и преодоления; ресурсы достижений и коррекции действий.

В своей работе Д. А. Леонтьев уделил большое внимание систематизации психологических ресурсов, которые он разделил на три группы: ресурсы стабильности, саморегуляции и мотивационные. (Леонтьев, 1999, 2011). Ресурсы уверенности в себе раскрываются как ценностно-смысловые ресурсы, которые придают уверенность в себе, а также способствуют принятию решений. Они укрепляют уверенность человека в принятии важных для него решений. В этом заключается их ценность. В своей основе, этот вид психологических ресурсов раскрывается в таких явлениях, как: осмысленность жизни и удовлетворение от жизни, базовые убеждения и т.п. Важной особенностью этих ресурсов является их двойственность. Они имеют две стороны. При этом, с одной стороны, они являются независимыми и как факторы влияют на эффективность и успешность функционирования жизнедеятельности человека. Но с другой стороны, ресурсы устойчивости находятся в зависимости от степени благополучия и качества жизни человека [33].

Условия саморегуляции описываются как стратегии, которые обеспечивают индивидуальный способ взаимодействия личности с ее жизненными обстоятельствами. Это позволяет создать условия для развития личностного потенциала. В процессе реализации этих стратегий происходит взаимодействие личности с окружающими ее объектами. Устойчивая модальность (или нейтральная) ожиданий, которые определяют ход определенных жизненных событий, является одним из ресурсов. Он может быть использован для создания

стратегии и осуществления целей, а также для управления ресурсами. Также он может быть использован как инструмент для получения прибыли. В этой группе ресурсов можно найти: локус субъективного контроля; устойчивость к изменениям в желаемом направлении; гибкость или ригидность в выборе целей; способность к саморазвитию; степень устойчивости к риску; критические точки для оценки эффективности и др.

В процессе жизнедеятельности человека, его энергия используется для того чтобы обеспечить активность и стремление к достижению целей. Мотивация является важным ресурсом, который способствует поддержанию активности личности, направленной на достижение жизненных целей и удовлетворение потребностей. Ресурсы в области управления являются результатом приобретения определенных навыков и умений, которые помогают управлять людьми. Они используются при разработке стратегий управления и других действий для достижения целей компании.

Хобфолл С. С. относит к себе и другим людям; к структуре; к тому, что имеет отношение к выживанию. В отношении к личности С. С. Хобфолл выделяет два вида ресурсов: внутренние (сознание и оптимизм, навыки самоконтроля) и внешние (социальная поддержка, занятость, экономика в целом). В качестве примера можно привести такие понятия как самоуважение, оптимизм и способность к самоконтролю.

Условно С. С. Хобфолл выделяет две группы ресурсов: состояния или условия, которые являются структурированными, и материальные ресурсы. Хобфолл считает, что именно эти первые ресурсы являются основой для приобретения других. Существует несколько видов здоровья: физическое, психологическое, социальное и экономическое. Некоторые из них приобретаются человеком (например, семья, труд), другие же зависят от социальной структуры (например, работа). Другие же имеют биологическую основу (например, здоровье). В свою очередь, некоторые из них могут быть приобретены в результате приобретения человеком определенных качеств (например, семьи, трудовой стаж). В зависимости от важности для выживания,

ресурсы делятся на первичные, вторичные и третичные. Основополагающими являются те, которые напрямую не влияют на выживание человека (продукты питания, одежда и жилье). Они являются первичными. Данные ресурсы являются вторичными и используются для обеспечения первичных ресурсов. В число этих факторов входит социальная поддержка, привязанность к группе, семья, круг друзей и оптимизм. В качестве третьего ресурса в жизни человека можно отметить его статус в обществе, престиж и богатство, которые способствуют поддержанию порядка в группе или социуме. К ним также можно отнести предметы роскоши, которые помогают поддерживать порядок в группе или сообществе [41].

В отечественных исследованиях особенное внимание уделяется внутренним психологическим ресурсам – эмоциональным, волевым, мотивационным, темпераментальным и другим особенностям личности (В. А. Бодров, А. Н. Демин, Л. Г. Дикая, О. А. Конопкин, Т. Л. Крюкова, В. И. Моросанова, А. В. Махнач, А. К. Осницкий, С. А. Шапкин и др.).

Куликов Л. В. к наиболее изученным психологическим ресурсам относит [31]:

- активную мотивацию преодоления, отношение к стрессам как к возможности приобретения личного опыта и возможности личностного роста;
- силу «Я-концепции», самоуважение, самооценку, ощущение собственной значимости, «самодостаточность»;
- активную жизненную установку;
- позитивность и рациональность мышления;
- эмоционально-волевые качества;
- физические ресурсы – состояние здоровья и отношение к нему как к ценности;
- материальные ресурсы – высокий уровень материального дохода и материальных условий, безопасность жизни, стабильность оплаты труда, гигиенические факторы жизнедеятельности;
- информационные и инструментальные ресурсы: способность

контролировать ситуацию; использование методов или способов достижения желаемой цели; способность к адаптации, готовность к самоизменению, интерактивные техники изменения себя и окружающей ситуации; способность к когнитивной структуризации и осмыслению ситуации.

Психологические ресурсы включают [24]:

Ресурсы устойчивости – ценностно-смысловые ресурсы, дающие уверенность и стабильную самооценку. К ним относятся, в частности, удовлетворенность жизнью, осмысленность жизни, чувство связности (А. Антоновский) и субъективная витальность как диспозиция (Р. Райан, К. Фредерик), а также базовые убеждения (Р. Янофф-Бульман) и др.

Ресурсы саморегуляции – стратегии взаимодействия с жизненными обстоятельствами. В числе релевантных переменных можно назвать каузальные ориентации (Э. Деси, Р. Райан), локус контроля (Дж. Роттер), ориентацию на действие или состояние (Ю. Куль), самоэффективность (А. Бандура), толерантность к неопределенности, склонность к риску, полнезависимость, рефлексию, параметры временной перспективы и др.

Мотивационные ресурсы – энергетическое обеспечение действий.

Инструментальные ресурсы – способности и навыки, влияющие на успешность выполнения задач.

Регулятивная сфера личности нуждается в особом внимании, поскольку трудные жизненные ситуации, требующие способности справляться с проблемами, напрямую активируют психологические ресурсы человека.

Потанина А. М. и В. И. Моросанова в теоретическом исследовании, проведенном в контексте дифференциально-типологического индивидуально-ориентированного подходов подчеркивают, что и в большинстве зарубежных и отечественных исследований устанавливается ресурсная роль саморегуляции и школьной вовлеченности в обеспечении успеваемости обучающихся, в частности, ресурсы осознанной саморегуляции являются значимым предиктором успеваемости, а также интегрируют влияние на нее других некогнитивных предикторов [42].

Кожевникова Е. Ю. указывает, что ресурсы играют ключевую роль в процессе преодоления трудных, стрессовых и кризисных ситуаций через мотивационные, когнитивные, рефлексивные и поведенческие аспекты личности. Их наличие и восприятие, как ценности и средства достижения целей, определяют направление и успешность активных усилий по преодолению. Автор рассматривает ресурсы как элементы механизмов преодоления и факторы, способствующие достижению позитивных результатов, создавая целостное представление о содержании и результатах психологического преодоления. По мнению автора, к определению понятия «ресурсы» именно в контексте преодоления применяется несколько подходов [48]:

– определение ресурсов в качестве элемента процесса преодоления, который представлен как совокупность механизмов активации и оперирование ресурсами (процессуальная модель совладания);

– определение ресурсов как факторов успешности поведения человека в процессе преодоления трудностей.

Это отражено в исследованиях, посвященных значимости интернальности (влиянию ее на эффективность преодоления) (Т. Андерсон, С. Карвер, М. Шейер), оптимизма (С. Карвер, К. Муздыбаев, К. Олдвин, М. Селигман), чувства связи с миром (А. Антоновский), самоэффективности и самоуважения (А. Бандура, Р. Моос, Д. Терри, Ш. Фолкман).

Муздыбаев К. подчеркивает, что психологические ресурсы необходимо рассматривать как средства для выживания, а также как возможности отдельных людей, так и общества в целом. Эти ресурсы представляют собой все те инструменты, которые человек использует для удовлетворения требований окружающей среды, а также жизненные ценности, которые формируют реальный потенциал для преодоления неблагоприятных жизненных обстоятельств [37].

Еще один подход в понимании ресурса представлен в исследованиях Я. В. Малыхиной. Она указывает на целесообразность выделения личного (принадлежащего индивиду в феноменальном и ноуменальном смысле)

превентивного ресурса, а не личностного (принадлежащего индивиду только в феноменальном, социальном смысле). По ее мнению, личный (индивидуальный) превентивный ресурс следует рассматривать как комплекс способностей индивида, реализация которых позволяет сохранять баланс адаптационно-компенсаторных механизмов. И, как утверждает автор, отлаженная работа данного комплекса обеспечивает психическое, соматическое и социальное благополучие человека, что в соответствии с направленностью личности создает условия для открытия им своей уникальной идентичности и последующей самореализации [19].

По мнению А. А. Маленова, ресурсы личности можно рассматривать в трех аспектах: потенциальном, актуальном и актуализированном. Потенциальные (латентные) ресурсы доступны для осознания и проявляются через представления и установки. Актуальные ресурсы проявляются в целях и мотивах, которые значимы в реальных условиях жизни. Актуализированные ресурсы характеризуются многократным использованием и закреплением личностных качеств в процессе жизнедеятельности. Перевод потенциальных ресурсов в актуальные и актуализированные является важным этапом самореализации личности [28].

Обращение к работам Э. Фромма позволяет выделить три психологические категории, которые служат ресурсами в преодолении трудностей [42]:

Надежда – обеспечивает готовность к будущему, способствует саморазвитию и видению перспектив, что поддерживает жизнь и развитие.

Рациональная вера – осознание множества возможностей и необходимость их своевременного обнаружения и использования.

Душевная сила (мужество) – способность противостоять угрозам для надежды и веры, предотвращая их превращение в поверхностный оптимизм или иррациональную веру, а также умение сказать «нет», когда это необходимо.

Например, в работах А. Г. Маклакова появляется концепция «личностного адаптационного потенциала», который рассматривается как способность человека адаптироваться к изменяющимся условиям. Автор выделяет этот

потенциал как процесс и свойство саморегулирующейся системы. Он включает в себя нервно-психическую устойчивость, самооценку, ощущение социальной поддержки, уровень конфликтности и опыт социального общения, что в совокупности определяет эффективность психической деятельности и адаптации [17].

1.2 Влияние психологических ресурсов на профессиональную деятельность сотрудников Росгвардии

Слово «ресурсная база личности» было недавно введено в психологию. По мнению Н. Е. Водопьяновой, это стало сложным структурно-уровневым образованием психологических ресурсов, которые можно использовать для решения актуальных задач и достижения стратегических целей в деятельности, которая имеет отношение к качеству жизни. Ресурсы, которые авторы относят к ресурсной базе, имеют различные уровни и системы регулирования: ресурсы личностного роста и самореализации; ресурсы для поддержания стабильности личности; ресурсы преодоления трудностей в профессиональной и личной жизни. Внутри ресурсов разных уровней регулирования имеются взаимосвязи, которые отражают индивидуально уникальные особенности ресурсной базы – «ресурсобеспеченность». Это означает то, что разнообразие содержательности, которая вкладывается разными исследователями в определение личностных и психологических ресурсов, приводит к различным подходам для их классификации [8].

Влияние социальной, в том числе организационной среды на ресурсы личности может быть двояким. Если рассматривать с двух сторон, то социальная поддержка, благоприятный микроклимат в коллективе и организация работы коллектива являются действенными ресурсами для повышения работоспособности. Но в качестве психологического ресурса социальная среда

может выступать лишь в том случае, когда сама личность имеет желание и возможность обратиться за поддержкой к группе, а также обладает навыками взаимодействия с социальным окружением. Такая возможность, возможно, будет рассматриваться как интросубъектный ресурс, и это указывает на то, что внутриличностная взаимосвязь внутренних и внешних ресурсов является системной [9].

В то же время, социальная среда может быть в состоянии кризиса, когда нарушаются позитивные межличностные отношения, а также отсутствует доверие между людьми. Если рассматривать данный случай, то она не только может быть лишена возможности выступать в роли интерсубъектного ресурса. Она также может накапливать факторы и создавать у человека состояние, которое можно описать как состояние организационного стресса [45].

Кроме того, среда организации является местом для проверки социальной поддержки внутри коллектива и межличностного взаимодействия. В этом заключается ее особая ценность. Она способствует самореализации личности, оказывает влияние на поведение человека в период эмоциональной напряженности и истощения. В зависимости от условий организации, она может способствовать повышению ресурсов сотрудников или же наоборот, отдельные ее элементы могут привести к снижению трудоспособности. Этот анализ может быть рассмотрен как актуальное направление исследования, направленное на изучение психологических ресурсов личности в различных сферах профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность сотрудников правоохранительных органов происходит в условиях постоянного стресса и повышенного эмоционального напряжения. Рабочие ситуации связаны с высоким уровнем ответственности, что часто приводит к возникновению негативных психических состояний, таких как утомление и профессиональный стресс. Эти состояния, в свою очередь, негативно сказываются на работоспособности и психическом здоровье сотрудников, что подчеркивает важность формирования адекватных психологических ресурсов для эффективного выполнения служебных

обязанностей [35].

Экстремальные ситуации, с которыми сталкиваются сотрудники Росгвардии, требуют от них не только профессионализма, но и устойчивости к психоэмоциональным нагрузкам. В ходе исследований выявлены ключевые психогенные факторы, оказывающие влияние на психологическое состояние сотрудников. К ним относятся специфические стресс-факторы, которые связаны с особенностями их работы, такими как взаимодействие с преступными элементами и необходимость принятия быстрых решений в условиях неопределенности [24]. Профессиональная подготовка сотрудников должна учитывать эти аспекты, что способствует формированию целостного представления о стресс-факторах и методах их преодоления.

Психологические ресурсы личности играют важную роль в профессиональной деятельности сотрудников Росгвардии, оказывая влияние на эффективность исполнения служебных обязанностей, устойчивость к стрессовым ситуациям и общее благополучие сотрудника. Далее рассмотрим подробнее основные аспекты влияния психологических ресурсов на работу сотрудников Росгвардии.

Сотрудники Росгвардии часто сталкиваются с экстремальными ситуациями, такими как угрозы жизни и здоровью, необходимость принятия оперативных решений в условиях неопределенности и риска. Высокий уровень психологической устойчивости позволяет эффективно справляться с подобными нагрузками, сохранять концентрацию внимания и ясность мышления даже в сложных обстоятельствах. Отсутствие должной психологической подготовки повышает риск развития профессионального выгорания, эмоционального истощения и психосоматических заболеваний.

Стремление к достижению высоких результатов, желание приносить пользу обществу и осознание значимости своей профессии являются важными мотиваторами успешной службы. Осмысленность выполняемых задач укрепляет внутреннюю мотивацию, снижает вероятность возникновения апатии и равнодушия. Личностная ориентация на достижение целей способствует

повышению ответственности и дисциплинированности [38].

Эффективное взаимодействие внутри коллектива и с гражданами является залогом успешного выполнения профессиональных функций. Хорошее владение навыками общения помогает предотвращать конфликты, разрешать спорные ситуации мирным путем, находить общий язык с различными категориями населения. Недостаточные коммуникативные навыки приводят к недопониманиям, ошибкам в работе и ухудшению имиджа ведомства.

Способность распознавать собственные эмоции и чувства окружающих, управлять ими и адекватно реагировать на внешние раздражители имеет большое значение для специалистов, чья работа связана с постоянным взаимодействием с людьми. Высокая степень эмпатии и саморегуляции эмоций обеспечивает сотрудникам возможность контролировать свое поведение в критические моменты, минимизировать последствия негативных переживаний и поддерживать благоприятный микроклимат в коллективе.

Правоохранительные органы оказывают существенное влияние на многие аспекты жизни государства, как внутри его границ, так и за их пределами. Их деятельность напрямую связана с благополучием граждан, прогрессом науки и экономики, уровнем образования, обороноспособностью страны и другими ключевыми сферами. От профессионализма и эффективности работы правоохранительных органов зависит не только поддержание общественного порядка, но и защита прав и свобод граждан, а также стабильность государства в целом. В связи с этим, к ключевым обязанностям правоохранительных органов относятся: надзор за соблюдением конституции, работой судов и прокуратуры, расследование преступлений любой сложности, выполнение судебных решений, гарантия безопасности и защита прав и свобод граждан, а также другие важные задачи [29].

Для эффективного и полного выполнения этих обязанностей правоохранительные органы структурированы в различные подразделения. Некоторые исследователи классифицируют правоохранительные органы по четырем основным категориям: это ведущие правоохранительные структуры,

судебная система, органы исполнительной власти и дополнительные правоохранительные формирования, в состав которых входят разнообразные учреждения и организации.

Успешное функционирование правоохранительных органов напрямую зависит от эффективности адаптации и дальнейшей работы их сотрудников. Понимание этого процесса важно, поскольку сотрудники правоохранительных органов сталкиваются с множеством проблем, корни которых лежат в психологических особенностях и индивидуальных стратегиях совладания с различными жизненными ситуациями, как в профессиональной, так и в личной сферах. Чтобы эффективно справляться с этой задачей, специалистам необходимы определенные личностные качества, или, как их еще называют, личностные ресурсы.

Под «личностными ресурсами» подразумевается широкий спектр качеств, способствующих достижению желаемого результата. В своей классификации Леонтьев Д. А. выделил четыре основных класса личностных ресурсов: физиологический, психологический, материальный и социальный. В рамках настоящего исследования мы сосредоточимся на психологических ресурсах. Психологические ресурсы, такие как индивидуальные особенности, черты характера, способности и психические процессы, играют важную роль в профессиональной деятельности [31]. Леонтьев Д. А. подчеркивает четыре ключевые функции, которые эти ресурсы выполняют: способность противостоять стрессу, саморегуляция, мотивация и инструментальное действие [33].

К устойчивости, например, относятся ценности и смысло-жизненные ориентиры. Доступ к необходимым ресурсам способствует формированию у человека чувства уверенности в себе, что проявляется в способности адекватно оценивать свои возможности и принимать самостоятельные решения.

К саморегуляции относится также способность человека выстраивать устойчивые и подходящие социальные стратегии поведения. Важно, чтобы у человека было несколько таких стратегий, и он мог выбирать из них наиболее

подходящую в конкретной ситуации. Эффективность стратегии напрямую зависит от умения человека регулировать себя в процессе взаимодействия с обществом и копинг-поведения в нестандартных ситуациях. Чаще всего такие ситуации носят стрессовый характер, когда человеку необходимо выйти за пределы своей привычной «зоны комфорта» и продемонстрировать определенные личностные качества, например, решительность в критических ситуациях, например, при возникновении ЧП на предприятии, или способность к быстрому принятию решений при преследовании преступника и т.д.

Устойчивость и саморегуляция, выражаемые в оптимизме и жизнестойкости, помогают снизить восприимчивость к стрессовым ситуациям. К мотивационным особенностям, важным в условиях угрозы жизни и здоровью, относится способность поддерживать активность. Для этого сотруднику необходимы, например, высокие показатели жизненной энергии или прочная внутренняя мотивация. Инструментальная функция включает в себя набор индивидуальных способностей и освоенных практических навыков[22].

Важно не упускать из виду, как подчеркивает автор, ключевые специфические ресурсы, значение которых неоднократно подтверждено в научных исследованиях. К ним относятся такие качества, как жизнестойкость, способность к восстановлению, чувство принадлежности, оптимистический взгляд на мир, уверенность в себе, самоэффективность, терпимость к неопределенности и умение контролировать себя. Чтобы разобраться в феномене жизнестойкости, обращают внимание на три главных её составляющих: вовлечённость, которая помогает человеку устанавливать уместные связи с окружающим миром и избегать отчуждённости; способность к саморегуляции; и готовность к риску, которая проявляется в позитивном отношении к профессиональным вызовам.

Резилиентность – это способность человека восстанавливаться после негативных воздействий, своего рода внутренний механизм, позволяющий ему вернуться к прежнему состоянию после пережитого стресса. Эта способность является не постоянной чертой, а скорее состоянием, которое помогает человеку

эффективно использовать свои ресурсы в сложной ситуации. Главное отличие резилиентности от жизнестойкости заключается в том, что резилиентность – это состояние, а жизнестойкость – это более устойчивая личностная черта. Связность, подобно жизнестойкости, складывается из трех ключевых компонентов, раскрывающих сущность этого важного психологического ресурса: постижимости, управляемости и осмысленности [8].

Постижимость означает способность человека воспринимать информацию о каком-либо объекте или явлении, независимо от ее окраски – положительной или отрицательной. Ещё одним ключевым моментом в данном компоненте является осознание человеком последствий своего понимания. Управляемость, по сути, представляет собой совокупность психологических инструментов, которые позволяют человеку эффективно справляться с жизненными ситуациями. А осмысленность же подразумевает для человека глубинное понимание и проницательность в отношении конкретной ситуации. Необходимо подчеркнуть, насколько точно была проанализирована данная ситуация, с учетом ее потенциальных последствий и требуемых усилий для безопасного для всех ее разрешения, особенно если она носит негативный характер.

Существуют два подхода к пониманию оптимизма: диспозиционный оптимизм, предложенный Ч. Карвером и М. Шейером, и оптимизм как атрибутивный стиль, разработанный М. Селигманом. Оптимистичный настрой, как определенная жизненная позиция, может стать мощным фактором успеха, мотивируя человека к действиям и помогая ему справляться со стрессовыми ситуациями без негативных последствий. Однако, чрезмерная доверчивость к благоприятному исходу событий может обернуться риском, чреватый нежелательными результатами [2].

В концепции оптимизма как внутреннего ресурса, автор подчеркивает тесную взаимосвязь между позитивными событиями и их источниками, которые часто связаны с социальными аспектами личности и самоощущением. При этом автор не ограничивается лишь внешними факторами, анализируя негативные события, но также обращает внимание на их редкость и непостоянность как на

внутренние причины.

В отечественной психологической школе самооценку рассматривают как особое свойство личности, отражающее ее отношение к себе, которое может быть как положительным, так и отрицательным. Понятие самоэффективности можно разложить на составляющие «сам» и «эффективный», что означает способность человека самостоятельно оценивать свою действенность в разных жизненных ситуациях, особенно в условиях стресса.

Способность спокойно относиться к неопределенности – это нейтральная или даже положительная черта, которая характеризует человека в его взаимодействии с непредсказуемыми ситуациями. Самоконтроль, в свою очередь, рассматривается как ключевой фактор, определяющий успех человека в долгосрочной перспективе. Этому понятию иллюстрируют долгосрочные исследования, где дети с высоким уровнем самоконтроля демонстрируют способность откладывать мгновенную реакцию ради более выгодных перспектив в будущем. Ученые обнаружили, что дети с высоким уровнем самоконтроля добивались большего успеха в жизни по сравнению с теми, кто не мог устоять перед искушением «здесь и сейчас» и отложить удовольствие ради будущих выгод [31].

В качестве примера того, как психологические качества влияют на профессиональный успех, можно привести исследование личностных особенностей сотрудников правоохранительных органов. Одним из таких исследований занималась Е. В. Сажина. В ее исследовании проанализированы особенности личности сотрудников правоохранительных органов.

Для проведения анализа была отобрана группа из 50 человек, разделенных на две подгруппы: сотрудники с высоким уровнем профессиональной результативности и сотрудники с низким уровнем профессиональной результативности. Анализ полученных данных позволил им выделить ключевые черты, характерные для высокоэффективных сотрудников: они обладают устойчивой психикой, высокой степенью ответственности и не склонны к чрезмерной тревожности. Показатели, указанные выше, адекватно описывают

психологические ресурсы Леонтьева Д. А., представленные в его концепции функциями и специфическими составляющими [36].

В исследовании О. С. Матвеевой проанализированы ключевые личностные качества, которые способствуют профессиональному успеху. В частности, автором выявлены следующие характеристики: коммуникабельность, умение адекватно выражать свои чувства, способность быстро адаптироваться к новым условиям, высокий интеллект и обучаемость. [5].

Таким образом, развитие и поддержание психологических ресурсов личности является необходимым условием эффективной профессиональной деятельности сотрудников Росгвардии. Особое внимание к формированию и поддержанию психологических ресурсов является важным аспектом не только для повышения качества профессиональной деятельности сотрудников, но и для устойчивости кадрового состава.

1.3 Психологическая характеристика компонентов профессиональной деятельности сотрудников Росгвардии

Работа сотрудников Росгвардии представляет собой уникальный вид профессиональной деятельности, предъявляющий высокие стандарты к физической и психологической выносливости. Эта профессия отличается своей сложностью, ответственностью и разнообразием задач, которые направлены на защиту национальной безопасности, поддержание правопорядка и защиту объектов, имеющих стратегическое значение. Специфика профессии формируется под влиянием содержания выполняемых задач, условий их реализации и воздействий внешней среды.

В области изучения психологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников силовых структур значительный вклад внесли исследователи, среди которых выделяются И. А. Баева, Е. В. Селезнева. Их

работы способствовали обобщению знаний о воздействии рабочих условий на психофизиологическое состояние сотрудников, а также созданию методик диагностики и коррекции профессионально значимых качеств [22].

Сотрудники Росгвардии ежедневно сталкиваются с высокими требованиями к физической и интеллектуальной выносливости, поскольку их деятельность характеризуется постоянными нагрузками, необходимостью оперативного принятия решений и реагирования на меняющиеся ситуации. Служба в подразделениях Росгвардии сопряжена с постоянной необходимостью противостоять реальным рискам, угрожающим жизни и здоровью сотрудников, а также с контактом с преступностью и противоправными действиями.

Системный подход к пониманию психологической деятельности сотрудников правоохранительных органов содержится в работах В. П. Каширина [38]. Научно-практическая оценка органами военного управления морально-психологической готовности войск Национальной гвардии сегодня определяется двумя факторами: моральной и психологической готовностью сотрудников к выполнению служебных задач.

Психологическая готовность сотрудников Росгвардии к выполнению служебных задач предполагает наличие у них убежденности в правоте своего дела, преданности Родине, верности воинскому долгу и других качеств личности сотрудников, выражающих духовный и нравственный облик.

Эта готовность сотрудников Росгвардии к выполнению служебных задач определяется сформированностью у них значимых профессиональных качеств (целенаправленность, боевая активность, взаимная выручка и др.), то есть формирование таких психологических качеств, которые усиливают их способность выполнять служебные задачи, действовать в экстремальных ситуациях.

Служебная деятельность личного состава войск Росгвардии Российской Федерации связана с воздействием на них значительных физических, нервно-психических, психологических нагрузок. Для решения основных служебных задач необходимо, чтобы сотрудник отвечал требованиям в соответствии со

служебным предназначением, так как служба требует постоянной боевой активности, физической и психологической устойчивости, решительности, способности противостоять противнику, не терять самообладания и многое другое [26].

Следует отметить, что действия личного состава в боевой обстановке связаны с риском и опасностью для жизни, протекают в условиях противоборства и агрессии со стороны противника и требуют ловкости, физической силы и высокой морально-психологической устойчивости сотрудников. Одной из важнейших структурных составляющих морально-психологической готовности сотрудников является настроенность на полное включение и самоотдачу при выполнении служебных задач.

При этом под включенностью следует понимать степень вхождения сотрудника в систему требований, норм, ролей, прав, обязанностей и ожиданий, а под настроенностью на полное включение и самоотдачу при выполнении служебных задач – мобилизацию имеющегося психического потенциала на безусловное достижение поставленных целей. Соответствующий настрой позволяет быстро привлечь к решению стоящих задач скрытые психологические резервы и обеспечить взрыв необычайной творческой активности. Важным фактором деятельности сотрудников Росгвардии является высокое морально психологическое состояние личного состава подразделений [10].

Исключительную роль в служебной деятельности играет мотивация сотрудника, в первую очередь – как смысловое ядро любого поступка. Мотивация в системе морально психологической готовности представляет собой не что иное, как комплекс мотивов поведения и деятельности, которые выступают внутренней движущей силой сотрудника. Для возникновения устойчивой мотивации к успешному выполнению служебных задач важно развивать у сотрудников интерес к профессии, ее особенностям, стремление к самопознанию, развитию своего потенциала профессиональных возможностей, достижению успеха. Отдельные мотивы могут иметь доминирующее или подчиненное значение и тем самым определять тот или иной уровень

сформированности мотивационно-целевого компонента морально-психологической готовности сотрудников к выполнению служебных задач.

Итак, для возникновения морально-психологической готовности к выполнению служебных задач необходимо, чтобы у сотрудников сформировались мотивы деятельности, мотивы достижения успеха, а также стремление к самопознанию. Уверенность в своих силах и возможностях основывается на теоретической и практической подготовленности сотрудника и проявляется в твердости намерений достичь того или иного результата.

Одним из психолого-педагогических условий уверенности в своих силах выступает воля личности сотрудника. Волевой компонент в структуре морально-психологической деятельности сотрудника в процессе выполнения служебных задач играет стабилизирующую роль, поддерживает целенаправленное саморегулирование своего поведения, выраженное в его способности сознательно преодолевать сложности при решении профессионально-значимых задач, в том числе связанных со стрессом [25].

Проблема стресса в профессиональной деятельности у сотрудников правоохранительных органов приобретает всё более возрастающую научную и практическую актуальность в связи с непрерывным ростом социальной, экономической, техногенной, личностной экстремальности нашей жизни. Возрастает количество возможных проблемных ситуаций, повышается профессиональная и личная ответственность за результаты и последствия деятельности. Устойчивость к стрессу – важный фактор нормальной работоспособности сотрудников, его эффективного взаимодействия с окружающими и внутренней гармонии человека в трудных условиях.

Психическую устойчивость можно определить как способность предвидеть и предотвращать экстремальные ситуации при выполнении служебных задач, а в случае их возникновения – без существенных потерь выйти из сложившейся ситуации. Особую значимость проблема стрессоустойчивости приобретает сегодня применительно к профессиональной деятельности сотрудников Росгвардии при выполнении служебных задач. Это обусловлено спецификой

военно-профессиональной деятельности, которая неизбежно связана с присутствием внешних и внутренних факторов (действующих постоянно или эпизодически), ее усложняющих, вызывающих развитие трудных состояний: стресса и эмоциональной напряженности, переутомления, депрессии и даже невротических состояний [36].

Грановская Р. М. отмечает: «Психическое напряжение, неудачи, срывы, страх, чувство опасности являются наиболее разрушительными стрессорами для человека. Они кроме физиологических изменений, приводящих к соматическим заболеваниям, порождают психические следствия эмоционального перенапряжения – неврозы» [21].

Стрессоры могут отличаться друг от друга по характеру воздействия и по времени действия на сотрудника. По времени действия могут быть:

- стрессоры с кратковременным действием, вызывающие тревогу и страх; темпа и скорости (необходимость переработать большой поток информации и принять решение, необходимость проявить предельную скорость и быстроту движения); отвлечения внимания; неудачных действий;

- стрессоры с длительным действием: длительные нагрузки, порождающие усталость, связанные с определенным риском и опасностью при выполнении служебных задач, необходимость постоянно выполнять требования командиров и начальников в ограниченные сроки и т.д. [12].

Психическая устойчивость сотрудников определяется наличием у него следующих основных личностных образований:

- развитые когнитивные возможности, которые обеспечат поиск и нахождение решений возникающих проблем;

- обученность сотрудника эффективному противодействию стрессогенным факторам;

- наличие хорошо налаженного контакта с семьей, друзьями и близкими, возможность воспользоваться их помощью в конкретный момент времени;

- развитая система ценностных ориентаций на военную службу;

- высокая физическая выносливость [3].

Ценным является то, что данный психологический феномен позволяет человеку сохранять основные необходимые характеристики в условиях стресса или сложной ситуации. Психическая устойчивость позволяет человеку противостоять жизненным трудностям, отрицательному давлению обстоятельств и стрессов, поддерживать здоровье и работоспособность в различных ситуациях [5].

По нашему мнению, прежде чем рассмотреть данные факторы необходимо сначала установить, что является источниками формирования психической устойчивости. Рассмотрим их более тщательно. Источниками формирования психической устойчивости будущих офицеров Росгвардии при решении профессиональных задач являются:

- виды деятельности и потенциалы личности сотрудника (познавательный, преобразовательный, ценностно-ориентационный, художественный, коммуникативный);

- социальное происхождение и сформированность профессиональных качеств;

- общественная и государственная потребность, формируемая как стихийно, так и в форме социального заказа;

- содержание образования [8].

Непосредственное влияние на формирование психической устойчивости сотрудников оказывают следующие факторы:

- адаптационный потенциал с одной стороны военной среды с другой личности сотрудника;

- специфика традиций, ценностей, воинских ритуалов и повседневной деятельности;

- конструирование в системе подготовки сотрудников преднамеренных и непреднамеренных экстремальных ситуаций;

- высокий уровень психологической сложности службы и специфики выполняемых задач [17].

К средствам, с помощью которых возможно формирование психической

устойчивости сотрудников является:

– занятия в рамках физической подготовки, общевоинские уставы, правоохранительные органы, медицинская подготовка, огневая подготовка, строевая подготовка, радиационная, химическая и биологическая защита, инженерная подготовка;

– стажировки, выезды в учебный центр, участие в учениях; специальный модуль в рамках морально-психологической подготовки сотрудников; учебники и учебные пособия, средства наглядности, электронная образовательная среда [22].

К особой группе следует отнести комплекс, в который включаются методы и упражнения самоконтроля, направленных на устранение нейропсихологического стресса [25]. Основной упор в этих методиках делается на возможности использования самогипноза для достижения максимальных результатов вследствие полного использования потенциала человека, мотивационного настроя сотрудников, привлечения физиологических механизмов успокоения вследствие правильного дыхания. Кроме того эффективность показывают определенные физические упражнения.

Таким образом, перечисленные характеристики являются динамическими образованиями. Важно в процессе сопровождения сотрудников организовывать целенаправленную и систематическую работу по формированию морально-психологической готовности к выполнению служебных задач, что повысит у них устойчивость к воздействию стрессогенных факторов.

II ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ РОСГВАРДИИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ СЛУЖЕБНЫХ ЗАДАЧ

2.1 Описание хода исследования

Исследование проводилось на базе подразделения ОМОН Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации по Красноярскому краю.

Выборка представлена 40 сотрудников Росгвардии, которые являются действующими бойцами ОМОН. Возраст испытуемых от 30 до 34 лет, стаж работы в гвардии 5 – 7 лет. Исследование проводилось анонимно, индивидуально с каждым бойцом. В исследовании применены следующие методики:

1. Анкета «Прогноз 2 - 02», разработана Рыбниковым В. Ю.
2. Опросник психологической устойчивости к стрессу (ОПУС), Е. В. Растопин.
3. Краткая шкала самоконтроля (Дж. Тангни, в адаптации Т. О. Гордеева, Е. Н. Осин и др.).

Анкета «Прогноз-2–02» разработана Рыбниковым В. Ю., она предназначена для определения уровня нервно-психической устойчивости (НПУ) у военнослужащих и позволяет выявить отдельные признаки личностных нарушений, а также оценить вероятность нервно–психических срывов. Это становится необходимым в ходе профессиональной деятельности у военнослужащих, так как их работа связана с несением караулов, блокпостов и контрольно-пропускных пунктов, выполнением боевых задач. Люди непосредственно несут ответственность за боеприпасы и личное оружие, что недопустимо, если показания НПУ неудовлетворительны.

Методика «Опросник психологической устойчивости к стрессу», Е. В. Распопин. Опросник позволяет оценить выраженность психологической

устойчивости по отношению к каждому конкретному стрессору, представленному отдельной шкалой; определить интегративный уровень психологической устойчивости, который отражает выраженность данного свойства по отношению к стрессогенным стимулам в их совокупности.

1. Шкала 0 отражает общий уровень стрессоустойчивости личности.

2. Шкала 1 (Негативная социальная оценка) характеризует устойчивость личности по отношению к эмоционально насыщенным, конфликтогенным ситуациям межличностного взаимодействия.

3. Шкала 2 (Негативная самооценка) отражает степень устойчивости позитивной самооценки личности в противовес тенденции к стрессогенной неудовлетворенности теми или иными аспектами своего «Я».

4. Шкала 3 (Неопределенность) отражает устойчивость личности к ситуациям неопределенности, неизвестности, дефицита личностно значимой информации.

5. Шкала 4 (Дефицит времени) отражает устойчивость личности к ситуациям лимита и дефицита времени.

6. Шкала 5 (Информационные перегрузки) отражает устойчивость личности к интенсивным информационным и умственным нагрузкам.

7. Шкала 6 (Физические перегрузки) отражает устойчивость личности к воздействию физических факторов внешней среды (шум, температурные воздействия) и к физическим нагрузкам в целом.

8. Шкала 7 (Монотонность) отражает устойчивость личности к однообразным, однотипным, монотонным условиям деятельности.

9. Шкала 8 (Изоляция (одиночество)) отражает устойчивость личности к ситуациям межличностной изоляции, дефицита или отсутствия социальных контактов.

10. Шкала 9 (Ситуации конкретной угрозы) отражает устойчивость личности к экстремальным условиям деятельности, связанным с потенциально высокой степенью риска.

11. Шкала 10 (Повседневные стрессоры) отражает общую устойчивость

личности к трудностям, препятствиям и ограничениям, возникающим в повседневных жизненных ситуациях.

12. Шкала 11 (Неожиданность стрессора) отражает устойчивость личности неожиданным, непредсказуемым событиям, нарушающим процесс планирования и осуществления какой-либо деятельности.

13. Шкала 12 (Длительность и повторяемость стрессора) отражает устойчивость личности к ситуациям, стрессогенность которых определяется и усиливается продолжительным, повторяющимся либо хроническим характером стресса».

Краткая шкала самоконтроля (Дж. Тангни и др. в адаптации Т. О. Гордеева, Е. Н. Осин и др.) Краткая шкала самоконтроля предназначена для исследования самоконтроля как черты, включающей способность управлять своим поведением, эмоциями, желаниями и действовать продуманно, воздерживаясь от импульсивного поведения.

2.2 Анализ результатов исследования

На первом этапе исследования проводилась оценка профессионально важных качеств бойцов. Оценка проводилась при помощи экспертов, которыми выступали ротные командиры и начальники подразделений, всего 4 человека. На основании экспертной оценки нами все сотрудники были разделены на две группы: «результативные» и «компетентные». Анкета для оценки профессионально важных качеств бойцов представлена в Приложении 1. Результаты экспертной оценки представлены на рисунке 2.1.

Результативные сотрудники: добиваются значимых успехов в реализации профессиональных задач, постоянно улучшает свою квалификацию, ответственно относится к поручениям, получает положительные отзывы от руководителей и коллег, систематически превосходит ожидаемые результаты,

проявляют инициативу и самостоятельность, устойчиво повышая эффективность подразделения.

Компетентные сотрудники: исправно исполняют поручения, обладают необходимыми профессиональными знаниями и опытом, демонстрирует стабильную эффективность, придерживаясь установленных процедур и нормативов, выполняя задания на приемлемом уровне.

Бойцов с низкими показателями профессионально важных качеств нами обнаружено не было.

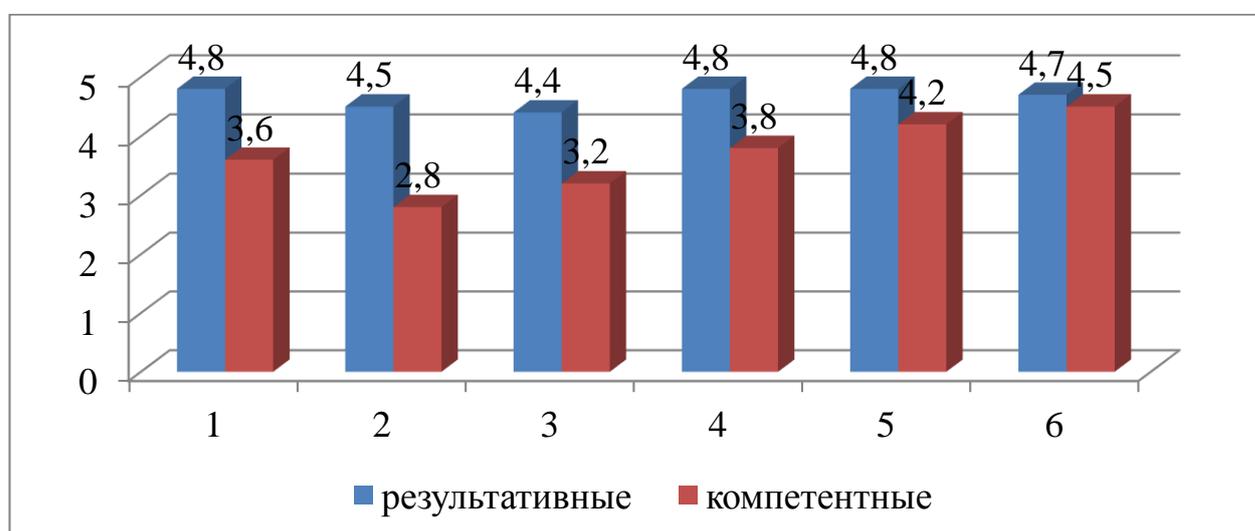


Рис. 2.1 Сравнение профессионально важных качеств по результатам экспертной оценки

Примечание: 1 – речемыслительные качества; 2 – эмоционально-волевые качества; 3 – коммуникативно-организаторские качества, 4 – нравственно-этические качества; 5 – профессионально-деловые качества; 6 – психофизические качества

Как наглядно представлено на рисунке 2.1. наибольшие различия обнаружены по таким качествам как: речемыслительные, эмоционально-волевые, коммуникативно-организаторские, нравственно-этические качества.

Проверим обнаруженные различия при помощи U-критерия Манна Уитни. Результаты расчетов представлены в таблице 2.1. $U = 100$ для $p_{(0,01)}$ и $U = 123$ для $p_{(0,05)}$.

Таблица 2.1

Результаты расчетов U-критерия Манна Уитни, при сравнении профессионально важных качеств

Критерий	$U_{\text{эмп.}}$	Достоверность
Речемыслительные качества	94	0,01
Эмоционально-волевые качества	78	0,01
Коммуникативно-организаторские качества	96	0,01
Нравственно-этические качества	92	0,01
Профессионально-деловые качества	125	-
Психофизические качества	132	-

В результате математических расчетов обнаружены статистические различия между результативными и компетентными сотрудниками, в оценке экспертами речемыслительных, эмоционально-волевых, коммуникативно-организаторских и нравственно-этических качеств.

Результативные сотрудники по речемыслительным качества характеризуются способностью легко выделить ключевые моменты любой информации, различая важное и второстепенное. Их мышление отличается ясностью и структурированностью, что позволяет мгновенно принимать взвешенные и эффективные решения даже в критических ситуациях. Такие сотрудники демонстрируют высокие показатели интеллектуальной выносливости: они могут долго сохранять ясность ума и концентрацию,

находясь в стрессовой ситуации. Они отличаются способностью чётко сформулировать распоряжение, свободно обращаясь с разнообразной лексикой.

Результативные сотрудники демонстрируют высокий уровень оперативной и долговременной памяти, а также быструю сенсорную переработку информации, что позволяет им эффективно действовать в условиях высокой когнитивной нагрузки. Важным качеством таких специалистов является способность предвосхищать возможные изменения обстановки и рассчитывать ожидаемые результаты предстоящих мероприятий.

Они поддерживают интенсивную концентрацию внимания на протяжении долгого времени, легко переключаются между разными задачами и быстро запоминают слуховую и зрительную информацию.

Компетентные сотрудники также показывают хорошие речемыслительные качества, но на среднем уровне. Им удаётся выделить самое важное в сообщениях, однако иногда они могут запутываться в мелких деталях или отвлекаться на второстепенные аспекты.

Несмотря на общее соблюдение установленных рабочих режимов, в ходе продолжительной нагрузки может наблюдаться временное снижение продуктивности. Распоряжения, выдаваемые этими сотрудниками, понятны, но их формулировка может включать избыточные подробности или чрезмерную детализацию. Составляемые ими письменные материалы соответствуют нормам, но оформление текста может нуждаться в некоторой доработке.

Концентрация внимания у таких сотрудников держится на хорошем уровне, но всё-таки требует периодического отдыха. Скорость переключения между задачами тоже находится на приемлемом уровне, хотя в некоторых случаях наблюдаются небольшие задержки.

Характеризуя эмоционально-волевые качества результативных сотрудников, отметим, что такие сотрудники, ставят перед собой конкретные цели и добиваются их, невзирая на препятствия и временные неудачи. Они демонстрируют принципиальность и убежденность, даже под давлением извне, способны твердо и последовательно защищать свои взгляды. Сотрудники

адаптируется к тяжелым условиям, проявляя продуктивность и решительность. Даже в условиях чрезвычайной опасности они остаются уверенными, трезво оценивая происходящее и действуя рационально. Результативные сотрудники берут на себя ответственность за свои решения и действия, сознательно понимая и принимая последствия. Даже при выраженной утомляемости сотрудники демонстрируют устойчивость в выполнении профессиональных задач, сохраняя продуктивность благодаря выраженным навыкам саморегуляции.

Компетентные сотрудники отличаются определенной настойчивостью, однако она недостаточно высока для преодоления серьезных препятствий. Иногда сотрудники могут остановиться перед лицом трудностей, не найдя внутри себя достаточной силы воли. Сотрудники проявляют некоторую гибкость, соглашаясь менять свою позицию под влиянием обстоятельств или чужого мнения. Внешнее влияние способно ослабить их уверенность в принятии решений.

Эти сотрудники серьезно подходят к исполнению своих обязанностей, но при увеличении нагрузки или возникновении срочной задачи их производительность значительно снижается, ухудшается концентрация внимания и увеличивается количество ошибок. Компетентные сотрудники берут ответственность за свои действия, но не всегда готовы полностью отвечать за весь спектр последствий. При усилении нервного напряжения или развитии физического утомления сотрудники могут потерять самообладание, снизив эффективность своей работы.

По коммуникативно-организаторским и нравственно-этическим качествам результативные сотрудники демонстрируют высокий уровень способностей наряду с высокими моральными стандартами. Они соблюдают все формальности и нормативы организации, формируя положительный пример для остальных работников.

Данные сотрудники честны и открыты в межличностном взаимодействии, открыто делятся своими взглядами и идеями, вызывая уважение и доверие коллег и руководства. Результативные сотрудники строят взаимоотношения с

коллегами на основах взаимного уважения и доверия, что положительно сказывается на результатах совместной работы.

Компетентные сотрудники в основном отвечают организационным и нравственным ожиданиям, но демонстрируют некоторые недостатки в сфере коммуникации и поведения. Как правило, они соблюдают установленный порядок и регламент, но иногда допускают отклонения, связанные с личными предпочтениями или субъективными причинами. Подобная гибкость может приводить к разногласиям или недопониманиям в коллективе. Что касается нравственных качеств, то они действуют справедливо и искренне в большинстве ситуаций, но бывают исключения, когда внешние обстоятельства вынуждают поступать иначе. Обычно такая позиция вызывает сочувствие и понимание со стороны коллег, однако полное доверие может быть сформировано лишь частично.

Далее экспертами предоставлялся список из основных психологических ресурсов личности, который был составлен нами на основании анализа теоретических источников и практических исследований, в области военной психологии и психологии личности (таблица 2.2.).

Таблица 2.2

Список ресурсов личности

№	Ресурс
1	2
1	Психологическая устойчивость.
2	Коммуникативные способности (умение договариваться с другими людьми, умение вступать и поддерживать контакты).
3	Саморегуляция своего состояния.
4	Самоконтроль поведения.
5	Эмоциональный интеллект.

Окончание таблицы 2.2

1	2
6	Ценности личности (моральные, материальные, духовные, семейные).
7	Стрессоустойчивость личности
8	Умение понимать эмоциональное состояние другого человека по мимике.
9	Стратегии совладания с трудными ситуациями.
10	Конфликтная компетентность.
11	Мотивация личности (на себя, на дело, на других).
12	Ориентация на морально-этические нормы поведения.

Данный список составлен нами на основе работ: А. Н. Леонтьева, Н. Е. Водопьяновой, В.А. Бодрова, Л.В. Куликова, К. Муздыбаев. И диссертационных исследований: Т. И. Бородиной, Е. В. Бурмистровой, Д. В. Дмитриева.

Каждому эксперту было необходимо проранжировать список ресурсов, от самого значимого к менее значимому, относительно содержания профессиональной деятельности бойца ОМОН Росгвардии. В результате мы получили список наиболее значимых ресурсов, точки зрения экспертов. Список ресурсов и их среднеарифметический ранг представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Значимость психологических ресурсов личности, с точки зрения экспертов

Ресурс	Ранг
1	2
Психологическая устойчивость личности.	1
Речевые способности (умение договариваться с другими людьми, умение вступать и поддерживать контакты).	7

Окончание таблицы 2.3

1	2
Саморегуляция и самоконтроль своего состояния.	3
Толерантность к неопределенности.	8
Эмоциональный интеллект.	12
Ценностно-смысловая ориентация личности.	6
Стрессоустойчивость личности.	2
Умение понимать эмоциональное состояние другого человека по мимике.	4
Стратегии совладания с трудными ситуациями.	5
Конфликтная компетентность.	10
Мотивационная направленность личности.	9
Самоэффективность личности.	11

Наиболее значимыми ресурсами личности являются: психологическая устойчивость личности, стрессоустойчивость личности, самоконтроль и саморегуляция поведения. Наименее весомыми ресурсами, с точки зрения экспертов оказались: эмоциональный интеллект, самоэффективность личности, конфликтная компетентность.

Психологические ресурсы личности – это внутренние качества и характеристики, которые помогают человеку справляться с жизненными трудностями и стрессовыми ситуациями. Для сотрудников подразделений специального назначения, таких как бойцы ОМОН, значимость тех или иных ресурсов определяется спецификой их профессиональной деятельности.

Психологическая устойчивость личности – это способность выдерживать давление, противостоять негативным воздействиям окружающей среды и восстанавливаться после сложных жизненных обстоятельств. Сотрудники ОМОНа регулярно сталкиваются с экстремальными условиями труда, сложными операционными заданиями и потенциальной угрозой жизни и здоровью.

Поэтому наличие высокой психологической устойчивости является значимым ресурсом, позволяющим сотрудникам оставаться эффективными и защищёнными от неблагоприятных последствий профессиональных нагрузок.

Стрессоустойчивость – это способность сопротивляться воздействию стрессовых факторов и сохранять работоспособность в сложных обстоятельствах. Работа в подразделениях специального назначения связана с постоянными рисками, неопределённостью и повышенным уровнем напряжения. Стрессоустойчивые сотрудники способны быстрее адаптироваться к изменениям условий работы, лучше справляются с кризисными ситуациями и сохраняют эффективность в течение длительного периода интенсивной нагрузки.

Самоконтроль и саморегуляция – это способность контролировать своё поведение, эмоции и мысли, что способствует поддержанию дисциплины и порядка в любых условиях. Эти качества необходимы для сохранения высокого уровня готовности к выполнению заданий, соблюдения устава и командировочных поручений, минимизации ошибок и нарушений внутреннего распорядка. Эффективный контроль своего состояния и реагирования обеспечивает безопасность самого сотрудника и окружающих лиц.

Эти ресурсы формируют фундаментальную основу, необходимую для успешного выполнения профессиональных обязанностей сотрудниками ОМОНа. Они способствуют адаптации к высокому уровню физической и психологической нагрузки, быстрому восстановлению после операций и обеспечению надёжности действий сотрудников в экстремальных ситуациях.

Рассмотрим подробнее, почему такие ресурсы, как эмоциональный интеллект, самооффективность личности и конфликтная компетентность, могут оказаться менее значимыми именно для представителей этой профессии.

Эмоциональный интеллект – это способность распознавать, понимать и управлять своими эмоциями, а также эмоции других людей. Для бойцов ОМОН важно уметь быстро реагировать на ситуацию, сохранять хладнокровие и действовать эффективно даже в условиях стресса. Однако эмоциональный

интеллект предполагает глубокую работу с чувствами и переживаниями, что требует времени и концентрации. В экстренных ситуациях оперативники вынуждены подавлять или игнорировать эмоции, чтобы сосредоточиться на выполнении задания. Это создает барьер между необходимостью управления эмоциями и требованиями оперативной эффективности. Таким образом, хотя эмоциональный интеллект является одним из психологических ресурсов личности, в повседневной работе ОМОНа он оказывается менее приоритетным ресурсом.

Самозффективность личности – это уверенность в своей способности успешно решать проблемы и достигать поставленных целей. Она важна для любого профессионала, однако в специфическом контексте действий ОМОНа этот ресурс имеет ограниченное применение. Бойцам часто приходится сталкиваться с непредсказуемостью ситуаций, которые требуют мгновенных решений и действий. Высокая уверенность в себе может привести к недооценке рисков и ошибкам в оценке обстановки. Более важным становится умение оперативно оценивать обстановку и действовать согласно инструкциям и уставам подразделения.

Конфликтная компетентность – это навыки эффективного разрешения конфликтов и предотвращения эскалации напряжённости. Конфликты являются неотъемлемой частью работы ОМОНа, особенно в ситуации массовых беспорядков или спецопераций. Тем не менее, конфликтная компетентность предполагает конструктивное взаимодействие и переговоры, что редко возможно в экстремальных ситуациях. Часто бойцам приходится применять силу и обеспечивать порядок силой оружия, а не убеждением или переговорами. Поэтому, несмотря на важность умения избегать ненужных столкновений, данная компетенция занимает второстепенную роль.

Каждый из перечисленных ресурсов важен для полноценной жизни и профессионального успеха, однако специфика службы в подразделениях типа ОМОН накладывает ограничения на использование этих качеств.

В соответствии с экспертной оценкой, для изучения психологических

ресурсов личности мы взяли первые три ресурса: психологическая устойчивость, стрессоустойчивость и самоконтроль. Для изучения психологической устойчивости нами применена методика анкета «Прогноз 2 - 02», разработана Рыбниковым В. Ю.; для изучения стрессоустойчивости применен опросник психологической устойчивости к стрессу (ОПУС), Е. В. Растопина; для изучения самоконтроля применена краткая шкала самоконтроля (Дж. Тангни, в адаптации Т. О. Гордеева, Е. Н. Осин и др.).

Результаты обработки данные по методике «Прогноз 2 - 02» нами представлен на рисунке 2.2.

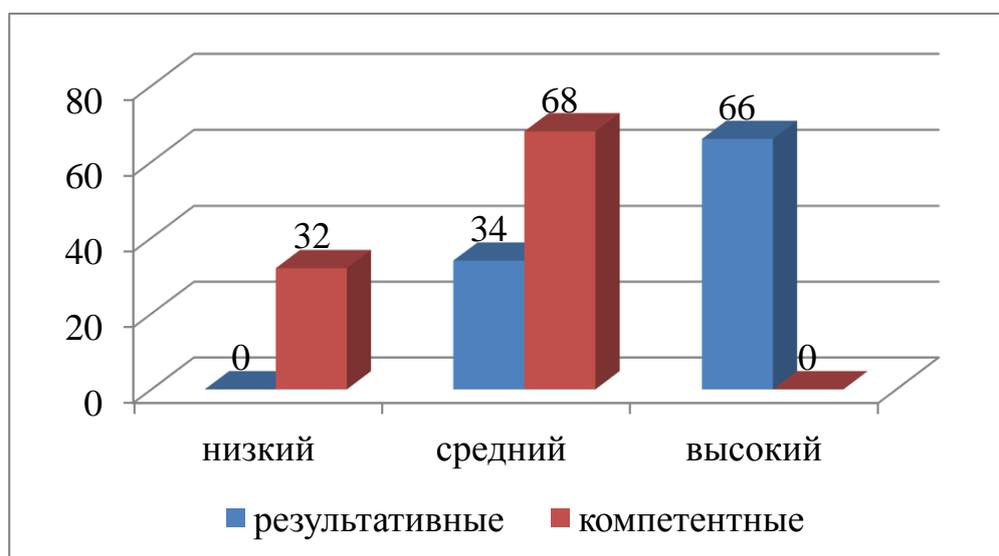


Рис. 2.2 Сравнение уровне выраженности нервно-психической устойчивости, по результатам анкеты «Прогноз 2 - 02»

Как видно на рисунке 2.2. в группе результативных сотрудников доминирует высокий уровень нервно-психической устойчивости (66%), средний уровень обнаружен у 34% сотрудников. Низкий уровень нервно-психической устойчивости не обнаружен ни у одного сотрудника из данной группы.

В группе компетентных сотрудников доминирует средний уровень нервно-психической устойчивости (68%), низкий уровень обнаружен у 32%

сотрудников. Высокий уровень нервно-психической устойчивости не обнаружен ни у одного сотрудника из данной группы.

Проверим обнаруженные различия при помощи U-критерия Манна Уитни. Результаты расчетов представлены в таблице 2.4. $U = 100$ для $p_{(0,01)}$ и $U = 123$ для $p_{(0,05)}$.

Таблица 2.4

Результаты расчетов U-критерия Манна Уитни, при сравнении нервно-психической устойчивости

Критерий	$U_{\text{эмп.}}$	Достоверность
Нервно-психическая устойчивость	76	0,01

В результате математических расчетов доказано, что сотрудники из группы «результативные» превышают сотрудников из группы «компетентные», по уровню нервно-психической устойчивости.

Результативные сотрудники имеют сильную нервную систему, крепкую волю и высокую способность переносить различные виды стресса. Они способны сохранять спокойствие и ясность мышления даже в самых тяжёлых и непредсказуемых ситуациях. Сотрудники остаются невозмутимыми, остро не реагируя на негативные стимулы (громкие звуки, яркий свет или агрессивное поведение окружающих). В экстремальной ситуации они сосредотачиваются на поиске оптимальных путей выхода из затруднительной ситуации, что существенно повышает их шансы на успешное разрешение ситуации.

Они быстро приспосабливаются к новым условиям, легко переносят смену привычного уклада жизни. Умело управляют собственными эмоциями, не давая отрицательным чувствам негативно влиять на рабочие процессы или повседневную жизнь. Сотрудники способны сохранять высокую продуктивность даже в экстремальных ситуациях, быстро восстанавливаясь.

Компетентные сотрудники демонстрируют умеренную устойчивость к различным видам стресса. Они могут испытывать дискомфорт от резких звуков, яркого света, однако эта реакция проходит быстро и не оказывает существенного влияния на их работоспособность. Возможны кратковременные физиологические проявления тревоги, такие как учащённый пульс, повышенное потоотделение или легкое головокружение.

В незнакомых или экстремальных ситуациях могут ощущать волнение и неуверенность. После сильной физической или эмоциональной нагрузки им требуется много времени на восстановление, однако отсутствие полноценного отдыха в краткосрочном периоде сильно не влияет на их работоспособность. Под воздействием внешних факторов или угрозы способны резко повысить уровень энергии и фокусировки, ненадолго переходя на режим повышенной интенсивности.

Результаты анализа первичных данных, по опросник психологической устойчивости к стрессу (ОПУС), Е. В. Растопина, представлен на рисунке 2.3.

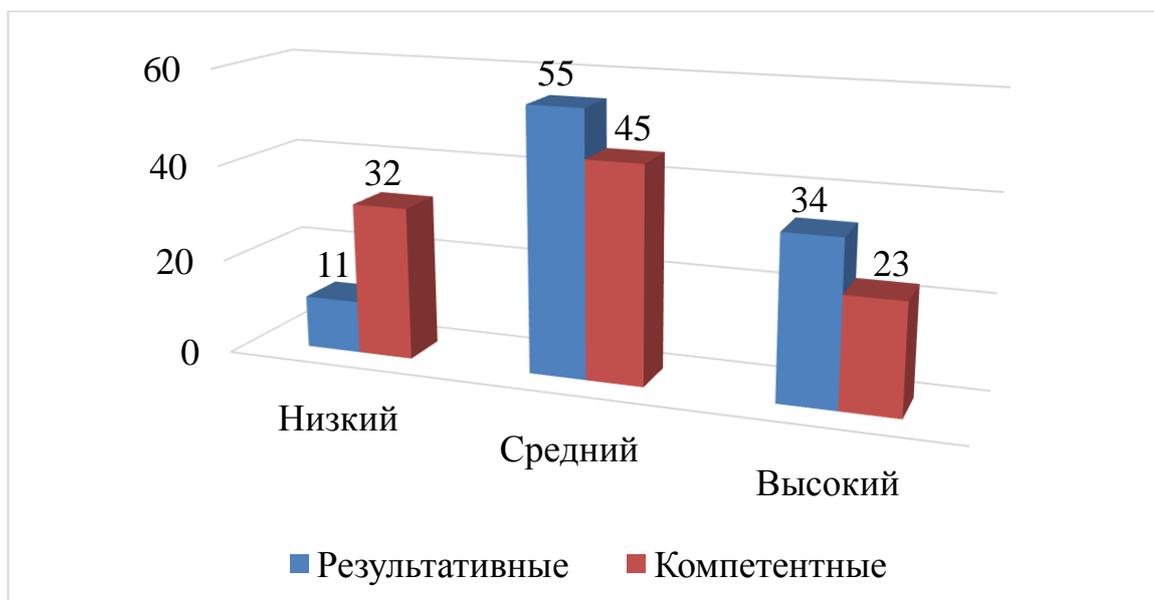


Рис. 2.3 Общая устойчивость к стрессу, по методике ОПУС

В обеих группах сотрудников доминирует средний уровень устойчивости к стрессовому воздействию: 55% результативных сотрудников и 45% компетентных сотрудников. Высокий уровень стрессоустойчивости обнаружен у 34% результативных сотрудников и 23% компетентных сотрудников. Низкий уровень стрессоустойчивости обнаружен у 11% результативных сотрудников и 32% компетентных сотрудников. Это результат позволяет говорить о том, что результативные сотрудники демонстрируют более высокий уровень стрессоустойчивости, чем компетентные сотрудники.

Для оценки выраженности психологической устойчивости по отношению к каждому конкретному стрессору сотрудников представим результаты отдельно по шкалам методик. Результаты анализа представлены на рисунках 2.4. и 2.5.

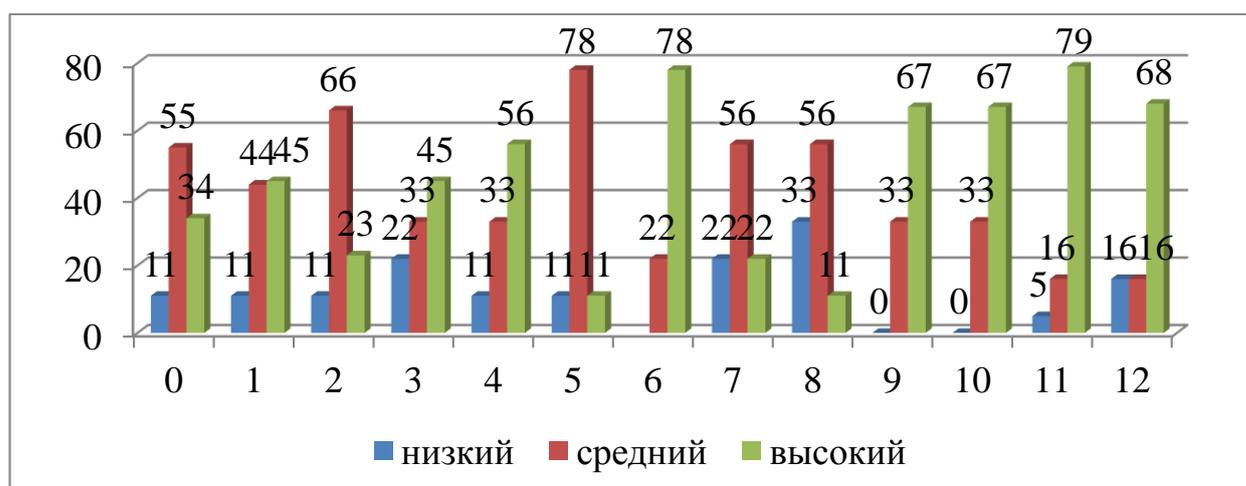


Рис. 2.4 Выраженность психологической устойчивости к конкретным стрессорам в группе результативных сотрудников

Примечание: 0 – общая шкала; 1 – шкала «негативная социальная оценка»; 2 – шкала «негативная самооценка»; 3 – шкала «неопределенность»; 4 – шкала «дефицит времени»; 5 – шкала «информационные перегрузки»; 6 – шкала «физические перегрузки»; 7 – шкала «монотонность»; 8 – шкала «изоляция»; 9 – шкала «ситуации конкретной угрозы»; 10 – шкала «повседневные ситуации»; 11 – шкала «неожиданность стрессора»; 12 – шкала «длительность и повторяемость стрессора»

В группе результативных сотрудников доминирование высокой устойчивости к стрессу обнаружена по шкалам: «негативная социальная оценка» (45% сотрудников), «неопределенность» (45% сотрудников), «дефицит времени» (56% сотрудников), «физические перегрузки» (78% сотрудников), «ситуации конкретной угрозы» (67% сотрудников), «повседневные ситуации» (67% сотрудников), «неожиданность стрессора» (79% сотрудников), «длительность и повторяемость стрессора» (68% сотрудников).

Средний уровень стрессоустойчивости доминирует по шкалам: «негативная самооценка» (66% сотрудников), «информационные перегрузки» (78% сотрудников), «монотонность» (56% сотрудников), «изоляция» (56% сотрудников).

Доминирование низкого уровня устойчивости к конкретным стрессорам не обнаружено у сотрудников из данной группы.

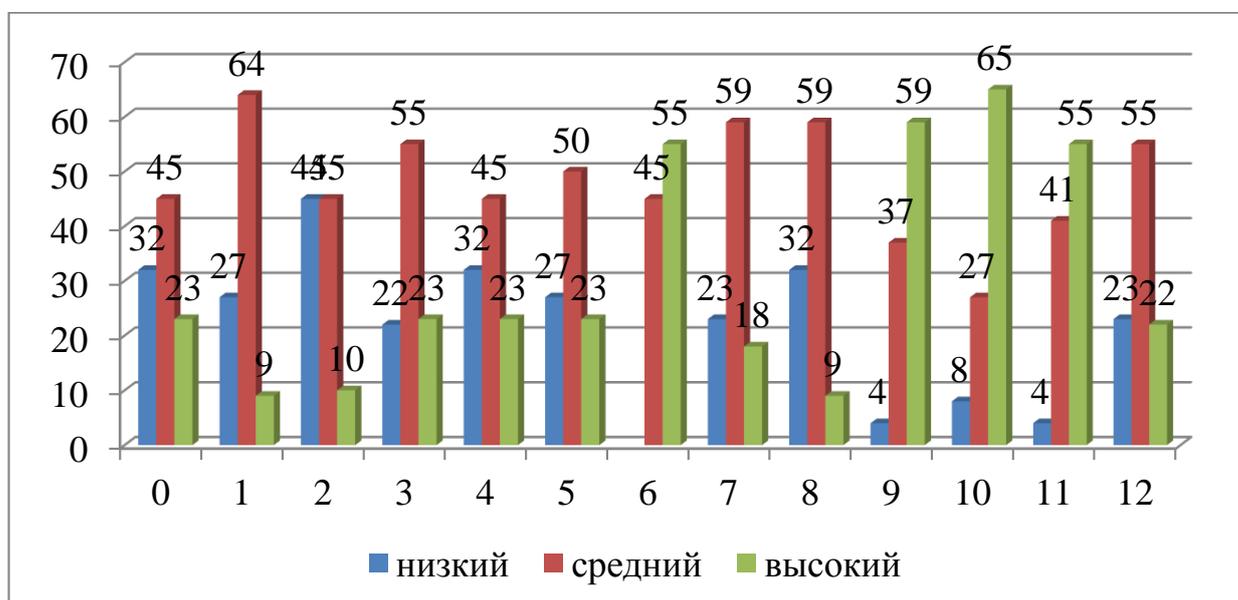


Рис. 2.5 Выраженность психологической устойчивости к конкретным стрессорам в группе компетентных сотрудников

Примечание: 0 – общая шкала; 1 – шкала «негативная социальная оценка»; 2 – шкала «негативная самооценка»; 3 – шкала «неопределенность»; 4 – шкала «дефицит времени»; 5 – шкала «информационные перегрузки»; 6 – шкала

«физические перегрузки»; 7 – шкала «монотонность»; 8 – шкала «изоляция»; 9 – шкала «ситуации конкретной угрозы»; 10 – шкала «повседневные ситуации»; 11 – шкала «неожиданность стрессора»; 12 – шкала «длительность и повторяемость стрессора»

В группе компетентных сотрудников доминирование высокой устойчивости к стрессу обнаружена по шкалам: «физические перегрузки» (55% сотрудников), «ситуации конкретной угрозы» (59% сотрудников), «повседневные ситуации» (65% сотрудников), «неожиданность стрессора» (55% сотрудников), «длительность и повторяемость стрессора» (55% сотрудников).

Средний уровень стрессоустойчивости доминирует по шкалам: общая шкала (45% сотрудников), шкала «негативная социальная оценка» (64% сотрудников), «неопределенность» (55% сотрудников), шкала «дефицит времени» (45% сотрудников), «информационные перегрузки» (55% сотрудников), «монотонность» (59% сотрудников), «изоляция» (59% сотрудников).

По шкале «негативная самооценка» выраженность высокого и среднего уровня стрессоустойчивости одинаковая – 45% сотрудников.

Доминирование низкого уровня устойчивости к конкретным стрессорам не обнаружено у сотрудников из данной группы.

Таким образом, по шкалам «физические перегрузки», «ситуации конкретной угрозы», «повседневные ситуации», «неожиданность стрессора», «длительность и повторяемость стрессора», сотрудники обеих групп демонстрируют высокие значения стрессоустойчивости. Вероятнее всего, это связано с профессиональной деятельностью сотрудников ОМОНа, в которой постоянно присутствует ситуация угрозы жизни и здоровью. В связи с чем, нервная система сотрудников натренирована на сопротивляемость данным стрессорам.

Остальные различия проверим при помощи U-критерия Манна Уитни.

Результаты расчетов представлены в таблице 2.5. $U= 100$ для $p_{(0,01)}$ и $U= 123$ для $p_{(0,05)}$.

Таблица 2.5

Результаты расчетов U-критерия Манна Уитни, при сравнении стрессоустойчивости сотрудников

Критерий	$U_{\text{эмп.}}$	Достоверность
Общая шкала.	98	0,01
Негативная социальная оценка.	72	0,01
Негативная самооценка.	82	0,01
Неопределенность.	73	0,01
Дефицит времени.	80	0,01
Информационные перегрузки.	94	0,01
Физические перегрузки.	138	-
Монотонность.	146	-
Изоляция.	127	-
Ситуации конкретной угрозы.	144	-
Повседневные ситуации.	137	-
Неожиданность стрессора.	156	-
Длительность и повторяемость стрессора.	134	-

В результате расчета критерия Манна-Уитни обнаружены различия между результативными и компетентными сотрудниками по следующим шкалам: «общая шкала», «негативная социальная оценка», «негативная самооценка», «неопределенность», «дефицит времени», «информационные перегрузки». Это означает, что результативные сотрудники демонстрируют более высокую устойчивость к данным стрессорам, так же как и общий уровень

стрессоустойчивости.

Мы можем охарактеризовать результативные сотрудники как обладающих высоким уровнем стрессоустойчивости. Это выражается в глубокой эмоциональной стабильности, которая позволяет сотруднику сохранять внутренний баланс и контроль над ситуацией даже в экстремальных условиях. Такие сотрудники ориентированы на собственные убеждения и ценности, служащие надежной основой для преодоления любых стрессоров.

Важным компонентом стрессоустойчивости результативных сотрудников, является их способность эффективно справляться с социальными оценками и возможными конфликтами. Они уверены в своих взглядах и могут выстраивать отношения с окружающими, разрешая конфликты и находя компромиссные решения. Результативные имеют устойчивую позитивную самооценку, они знают свои сильные стороны. Неприятие навязываемых негативных установок и собственная уверенность позволяют им противостоять антипатиям со стороны других людей.

Сотрудники комфортно чувствуют себя в условиях неопределенности и недостатка информации. Их способность принимать решения быстро и грамотно основана на умении адаптироваться к меняющимся обстоятельствам и формировании навыков оперативного прогнозирования.

Эффективное управление временем достигается через тщательную организацию процессов и распределение задач. Сотрудники стараются планировать свою деятельность так, чтобы максимизировать продуктивность и сократить потери времени. Они умеют ставить достижимые цели и концентрироваться на первоочередных задачах, умеют рационально распределить информационные потоки, что позволяет им успешно выполнять все профессиональные задачи.

Компетентные сотрудники, имеющие средние показатели стрессоустойчивости, представляют собой категорию сотрудников, способных эффективно выполнять свои функциональные обязанности в обычных условиях, но проявляющих уязвимость в особо сложных и экстремальных ситуациях. Они

обладают определенной степенью эмоциональной стабильности, позволяющей сохранять относительное равновесие в стрессовых ситуациях. Но, столкнувшись с сильными потрясениями или неблагоприятными факторами, они могут демонстрировать нестабильность настроения, всплески агрессии или депрессии. Уровень их устойчивости зависит от индивидуальных особенностей и опыта предыдущих стрессовых эпизодов. Они могут прибегать к примитивным механизмам совладания, таким как уход в алкоголь или наркотики, что негативно отражается на профессиональном поведении и здоровье.

Несмотря на то, что компетентные сотрудники поддерживают доброжелательные отношения с коллегами и руководством, они чувствительны к внешним оценкам и критике. Оценочные комментарии могут вызывать неприятные ощущения, тревогу или разочарование, мешая эффективной работе. Принимая критику близко к сердцу, такие сотрудники начинают сомневаться в своих способностях и компетенциях, что снижает их уверенность в себе.

Одним из проявлений их стрессоустойчивости является сложность адаптации к неопределённым ситуациям. Перед лицом отсутствия конкретной информации такие сотрудники могут впадать в замешательство, теряя способность принимать решения. Недостаточная способность к прогнозированию и планированию усугубляет эту проблему, заставляя искать поддержку у старших товарищей или затягивать процесс принятия решений.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что перегрузка делами и неспособность делегировать полномочия приводят к хроническому состоянию напряжения и повышению уровня стресса. Постепенно накапливающаяся усталость снижает производительность и провоцирует возникновение нервных расстройств.

Результаты изучения самоконтроля при помощи краткой шкалы самоконтроля (Дж. Тангни, в адаптации Т.О. Гордеева, Е.Н. Осин и др.), представлены на рисунке 2.6.

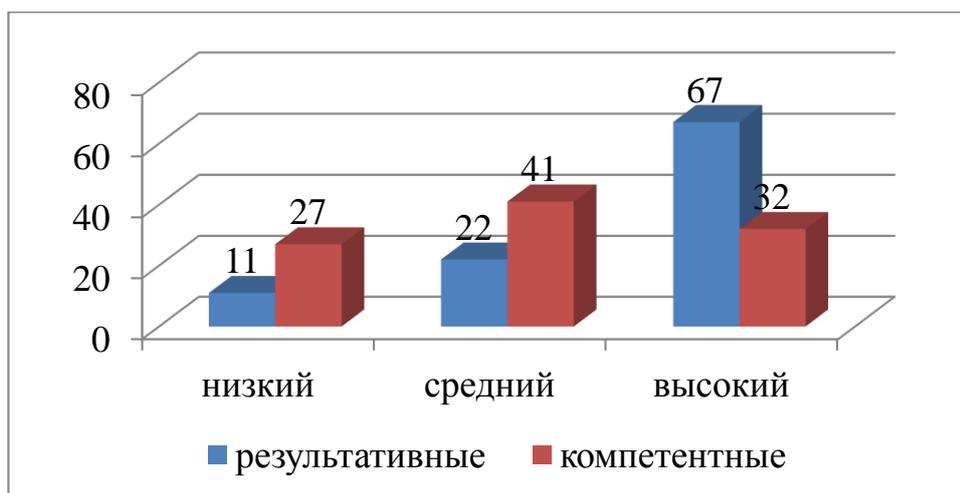


Рис. 2.6 Выраженность самоконтроля в разных группах сотрудников

В группе результативных сотрудников доминирует высокий уровень самоконтроля – 67% сотрудников, средний уровень самоконтроля представлен у 22% сотрудников и 11% сотрудников имеет низкий уровень самоконтроля.

В группе компетентных сотрудников доминирует средний уровень самоконтроля – 41% сотрудников. Высокий уровень самоконтроля характерен для 32% сотрудников и низкий уровень самоконтроля выявлен у 27% сотрудников.

Проверим обнаруженные различия при помощи U-критерия Манна Уитни. Результаты расчетов представлены в таблице 2.6. $U = 100$ для $p_{(0,01)}$ и $U = 123$ для $p_{(0,05)}$.

Таблица 2.6

Результаты расчетов U-критерия Манна Уитни, при сравнении стрессоустойчивости сотрудников

Уровни самоконтроля	$U_{\text{эмп.}}$	Достоверность
Высокий	73	0,01
Средний	110	0,05
Низкий	115	0,05

В результате расчета критерия Манна-Уитни, статистически доказано, что результативные сотрудники имеют более высокий уровень самоконтроля, что компетентные сотрудники.

Результативные сотрудники отличаются последовательностью, дисциплиной и устойчивостью в достижении целей. Они четко видят свои цели и прилагают значительные усилия для их достижения. Независимо от встречающихся препятствий, они продолжают двигаться вперед, проявляя решительность и упорство. Они планируют свои действия заранее, организуют рабочее пространство и распределяют время таким образом, чтобы достигнуть наилучших результатов.

Скорее всего, для них характерно использование активных и конструктивных стратегии совладания с трудностями. Например, они занимаются планированием, поиском лучших решений и развитием полезных навыков, вместо ухода от проблем или отказа признать реальность ситуации.

Обладая высоким уровнем самоконтроля, сотрудники способны сохранять спокойствие и ясность мышления даже в стрессовых ситуациях. Они менее подвержены резким сменам настроения и эмоциональным вспышкам, что способствует лучшему управлению конфликтами. Эти сотрудники склонны видеть положительные стороны в сложных ситуациях, что позволяет им быстрее оправляться от неудач и продолжать движение к цели. Их внутренний оптимизм способствует более позитивному восприятию реальности и большей уверенности в своих силах.

У результативных сотрудников преобладает убежденность в том, что они сами контролируют свою судьбу и результаты своей деятельности зависят преимущественно от собственных усилий и решений, т.е. интернальный локус контроля. Их способность контролировать свои импульсы и поведение позволяет им добиваться результатов и чувствовать удовлетворение от достигнутого.

Компетентные сотрудники ставят перед собой цели и стремятся к их достижению, но их подход менее фанатичен и жесток, чем результативных сотрудников. Когда возникают препятствия, они могут скорректировать свои

действия, не ставя цель превыше всего остального. Некоторые задачи они могут отложить или забыть, но это случается редко и не приводит к потере их профессиональной эффективности.

Что касается эмоциональной устойчивости, то тут они занимают золотую середину. Незначительные стрессовые ситуации не выводят их из колеи, но большие неприятности могут серьёзно пошатнуть их эмоциональное равновесие. В результате, такие сотрудники склонны воспринимать события скорее нейтрально, не склоняясь к ярким эмоциональным реакциям вроде эйфории или отчаяния.

Компетентные сотрудники рассматривают свои успехи и неудачи как комбинацию собственных усилий и внешних обстоятельств. Верят, что многое зависит от них самих, но не считают, что контроль распространяется абсолютно на все сферы жизни. Они довольны большинством сфер своей жизни, но иногда могут испытывать чувство неудовлетворённости отдельными сферами жизни.

В социальной сфере они легко входят в контакт с другими людьми, умеют сотрудничать и взаимодействовать, но делают это в меру своих предпочтений и обстоятельств.

Подводя итог анализу результатов исследования, отметим наибольшие различия между результативными и компетентными сотрудниками Росгвардии.

Психологические ресурсы результативных сотрудников заключаются в следующем:

1. Результативные сотрудники легко выделяют ключевые моменты информации, четко дифференцируя важное и второстепенное. Их мышление ясно и структурировано, что позволяет мгновенно принимать взвешенные и эффективные решения даже в критических ситуациях. Они обладают высокой интеллектуальной выносливостью, долго сохраняя ясность ума и концентрацию в стрессовых условиях.

2. Они умеют чётко формулировать свои распоряжения, свободно владея богатой лексикой. Отличаются прекрасной памятью и быстрым восприятием информации.

3. Они способны заблаговременно моделировать возможные изменения обстановки и предугадывать ожидаемые результаты. Долгое время поддерживают интенсивную концентрацию внимания, легко переключаются между задачами и быстро запоминают слуховую и зрительную информацию.

4. Имеют сильную нервную систему, крепкую волю и высокую способность переносить разные виды стресса. Сохраняют спокойствие и ясность мышления даже в самых тяжёлых и непредсказуемых ситуациях, концентрируясь на поиске оптимального решения.

5. Легко адаптируются к новым условиям и переменам, управляют эмоциями, сохраняя продуктивность даже в экстремальных ситуациях. Характеризуются высокой стрессоустойчивостью, глубоким чувством эмоциональной стабильности и уверенностью в своих убеждениях и ценностях.

6. Комфортно чувствуют себя в условиях неопределенности, быстро принимая решения в меняющихся обстоятельствах. Грамотно распоряжаются временем, тщательно планируя задачи и концентрируясь на главных целях.

7. Отличаются высоким уровнем самоконтроля, сохраняя спокойствие и ясность мышления в стрессовых ситуациях. Обладают интернальным локусом контроля. Способны контролировать свои импульсы и поведение, достигая целей и ощущая удовлетворение от полученных результатов.

Психологические ресурсы компетентных сотрудников заключаются в следующем:

1. Они способны выделить главное в сообщении, но иногда сбиваются на детали. Однако, отмечается снижение продуктивности деятельности при длительной нагрузке. Поручения формулируются ими понятно, но излишне подробно.

2. Они способны поддерживать концентрацию внимания долго, но нуждаются в периодическом отдыхе. Медленно переключаются между задачами, но без существенных задержек.

3. Они слабо устойчивы к критике и внешним воздействиям. Их производительность снижается при возрастании нагрузки. Редко полностью

берут ответственность за свои действия, и теряют самообладание при усилении стресса.

4. Они руководствуются установленными нормами и требованиями, но в реальной жизнедеятельности допускают отклонения от них.

5. Их стрессоустойчивость характеризуется тем, что временные неудобства вызывают лёгкое беспокойство, которое быстро преодолевается. Они не любят неопределённые ситуации, плохо прогнозируют события, и им требуется время на восстановление после тяжелой нагрузки. Под действием внешних факторов временно увеличивают продуктивность.

6. Компетентные сотрудники эффективны в рутинных задачах, но уязвимы в экстремальных ситуациях. Их уровень эмоциональной устойчивости и уверенность в себе, колеблются в зависимости от обстоятельств.

Обнаруженные различия между группами соотносятся с моделью, осознанной саморегуляции В.И. Моросановой, в рамках которой устойчивость, контроль и гибкость поведения рассматриваются как ключевые регуляторные ресурсы. Полученные данные также подтверждают тезис о том, что высокий уровень интернальности и стрессоустойчивости способствуют поддержанию профессиональной эффективности в экстремальных условиях, что согласуется с исследованием Бандуры и Хобфила.

Таблица 2.7

Корреляционная матрица взаимосвязей психологических ресурсов, в группе результативных сотрудников

	Психологическая устойчивость	Самоконтроль
1	2	3
Общая	0,6	0,7
Негативная социальная оценка		

Окончание таблицы 2.7

Негативная самооценка		-0,5
Неопределенность		0,6
Дефицит времени	0,6	
Информационные перегрузки	0,6	

В группе результативных сотрудников были обнаружены следующие взаимосвязи. Общая сопротивляемость стрессу связана с психологической устойчивостью (0,6) и самоконтролем (0,7). Негативная самооценка отрицательно связана с самоконтролем (-0,5). Ситуация неопределенности положительно связана с самоконтролем (0,6). Дефицит времени положительно связан с психологической устойчивостью (0,6). Информационные перегрузки положительно связаны с психологической устойчивостью (0,6).

Общая сопротивляемость стрессу у результативных сотрудников тесно связана с психологической устойчивостью и высоким уровнем самоконтроля. Высокий показатель сопротивляемости позволяет сотрудникам успешно преодолевать негативные факторы работы, минимизируя риски возникновения эмоционального истощения и повышая эффективность профессиональной деятельности.

Кроме того, положительное влияние самоорганизации и умения контролировать собственные реакции на ситуацию неопределённости. Этот означает что сформированные навыки эффективного управления своим состоянием и поведением в сложных ситуациях, способствует повышению эффективности профессиональной деятельности результативных сотрудников, обеспечивая им снижение негативных последствий непредсказуемого характера служебных задач.

Дефицит времени и информационные перегрузки способствуют росту психологической устойчивости. Такой результат объясняется способностью результативных сотрудников мобилизоваться и демонстрировать высокие

адаптационные качества в экстремальных обстоятельствах, поддерживая стабильное состояние даже при повышенных нагрузках.

Обнаруженное отрицательное влияние низкой самооценки на самоконтроль сотрудников. Неуверенность в себе и своих действиях негативно сказывается на управлении собственным поведением и эмоциями, увеличивая вероятность ошибочных действий и снижается общая работоспособность сотрудника.

Таблица 2.8

Корреляционная матрица взаимосвязей психологических ресурсов, в группе компетентных сотрудников

	Психологическая устойчивость	Самоконтроль
Общая	0,7	0,6
Негативная социальная оценка	-0,6	
Негативная самооценка		-0,6
Неопределенность		
Дефицит времени		0,6
Информационные перегрузки		

В группе компетентных сотрудников обнаружены следующие взаимосвязи. Общая сопротивляемость стрессу связана с психологической устойчивостью (0,7) и самоконтролем (0,6). Негативная социальная оценка связана отрицательно с психологической устойчивостью (-0,6). Негативная самооценка отрицательно связана с самоконтролем (-0,6). Дефицит времени положительно связан с самоконтролем (0,6).

Отмеченная связь общей сопротивляемости стрессу с психологической устойчивостью и самоконтролем демонстрирует, что высокий уровень психологической устойчивости и развитый самоконтроль обеспечивают

сотруднику возможность успешнее справляться с повседневными профессиональными нагрузками и предотвращают возникновение состояний переутомления и эмоционального выгорания.

При этом установленная обратная связь негативной социальной оценки и самооценки с психологической устойчивостью и самоконтролем отражает роль внутреннего образа самого себя и внешней обратной связи в развитии защитных механизмов. Постоянное столкновение с критическими оценками окружающих или низкая самооценка ослабляют внутренние ресурсы сотрудников, снижают его устойчивость к воздействию неблагоприятных обстоятельств и усложняют процесс контроля над собственными эмоциями и поведением.

Позитивная связь дефицита времени и самоконтроля свидетельствует о том, что компетентные сотрудники, в экстремальных ситуациях могут использовать эффективные стратегий совладения с возникающими трудностями, что создает дополнительные резервы для противостояния стрессовым факторам.

Результаты исследования показали, что важным фактором успеха результативных сотрудников оказалась способность организовывать своё внутреннее состояние и поведение в условиях неопределенности и сложности. Именно умение контролировать собственную реакцию на нестандартные ситуации способствует эффективному выполнению должностных обязанностей и поддерживает необходимую рабочую активность, несмотря на трудности и неопределённость обстановки.

Помимо этого, выявлено, что недостаток времени и повышенная информационная нагрузка стимулируют рост психологической устойчивости сотрудников. Это связано с их возможностью оперативно мобилизовать внутренние ресурсы и демонстрировать высокую адаптивность даже в сложных и напряжённых условиях. Однако выявлена и существенная проблема - негативная самооценка оказывает значительное отрицательное влияние на самоконтроль.

В группе компетентных сотрудников выявлено, что восприятие сотрудником социальных оценок и собственная самооценка оказывают заметное

влияние на их внутренний потенциал. Критика извне и низкое мнение о себе уменьшают психологические ресурсы, осложняя регуляцию эмоций и поведения, а следовательно, препятствуя полноценной реализации функций в профессиональной сфере.

Дополнительным ресурсом служит положительный эффект дефицита времени. Компетентные сотрудники умеют продуктивно реагировать на временные ограничения, применяя стратегии эффективного совладания с проблемами, создавая дополнительный резерв прочности против стрессоров.

Завершая анализ результатов исследования, можно сделать вывод о том, что гипотеза работы о том, что существуют особенности взаимосвязи психологических ресурсов у сотрудников с разным уровнем профессиональной результативности, подтвердилась.

В рамках психологического сопровождения результативных сотрудников рекомендуем проводить тренинги по формированию адекватной самооценки и ее поддержанию. Для компетентных сотрудников стоит обратить внимание на их самооценку и способность нивелировать негативное социальное влияние.

2.3 Психологические рекомендации по повышению ресурсов личности сотрудников Росгвардии

Ориентируясь на результаты исследования, мы можем предложить ряд рекомендаций для результативных сотрудников, направленных на дальнейшее совершенствование их психологических ресурсов. Важно отметить, что данные рекомендации разработаны специально для усиления тех черт личности и когнитивных навыков, которые уже являются сильными сторонами большинства представителей данной группы сотрудников.

1. Развитие аналитических и стратегических навыков.

Результативные сотрудники легко выделяются благодаря своему

аналитическому мышлению и способности отделять главное от второстепенного. Чтобы развить эти качества ещё больше, рекомендуется следующее:

Использование техник анализа информации: Применение методик SWOT-анализа и PESTLE-анализа позволит глубже понимать ситуацию и заранее учитывать возможные риски и возможности.

Практики ментального картирования. Создание ментальных карт и схем поможет структурировать мысли и быстрее ориентироваться в больших объёмах информации.

Постоянное чтение специализированной литературы. Расширяйте кругозор путём чтения книг и статей по психологии, менеджменту кризисных ситуаций и эффективным методикам принятия решений.

2. Совершенствование вербальной коммуникации и памяти.

Данные сотрудники отличаются богатством лексикона и хорошей памятью. Однако есть направления, позволяющие значительно увеличить их лингвистические способности и память:

Освоение скорочтения и техники запоминания. Методы ассоциаций, визуализации и мнемонические приёмы позволят легче усваивать и воспроизводить новую информацию.

3. Тренировка интуиции и дальновидности.

Одной из важнейших характеристик лучших сотрудников является способность видеть перспективы и моделировать будущее развитие событий. Улучшить эту способность можно следующим образом:

Игры-стратегии и симуляции: Играйте в настольные игры вроде шахмат, «го» или компьютерные симуляторы, развивающие навыки планирования и прогнозирования.

Анализ прошлых ситуаций. Регулярно разбирайте прошлые успехи и неудачи, оценивая принятые решения и последствия.

Чтение научной фантастики и исторических романов. Такие произведения развивают воображение и способность мысленно строить модели будущего.

4. Укрепление нервной системы и воли.

Сотрудники Росгвардии характеризуются сильной волей и стойкостью к различным видам стресса.

Медитация и дыхательные практики. Регулярные занятия медитацией и йогой помогут укрепить нервную систему и научиться управлять своим состоянием.

5. Развитие гибкости мышления и креативности.

Адаптация к новым условиям и быстрая реакция на перемены важны для эффективной работы сотрудников Росгвардии. Мы предлагаем следующие методы для повышения этих качеств:

Творческое мышление и решение нестандартных задач. Упражнения на креативность, головоломки и ребусы стимулируют творческий подход к проблемам.

Расширение кругозора через путешествия и новые впечатления. Путешествия и посещение новых мест формируют открытость новому опыту и повышают гибкость восприятия мира.

6. Управление временем и постановка целей.

Хорошее распоряжение временем и целеполагание являются важными характеристиками успешных сотрудников.

Методы тайм-менеджмента. Освойте технику Pomodoro, матрицу Эйзенхауэра и другие инструменты управления временем.

Постановка SMART-целей. Ставьте конкретные, измеримые, достижимые, реалистичные цели с установленными сроками исполнения.

7. Практики самоконтроля и концентрации.

Высокие показатели самоконтроля и концентрация внимания отличают этих сотрудников. Можно дополнительно усилить эти качества следующими методами:

Практики концентрации внимания. Ежедневно практикуйтесь удерживать фокус внимания на одном предмете или задаче хотя бы 10 минут.

Приёмы релаксации и расслабления. Изучайте прогрессивную мышечную

релаксацию, аутогенную тренировку для снижения напряжения и успокоения сознания.

Рекомендации по повышению ресурсов личности компетентных сотрудников Росгвардии. Эти сотрудники демонстрируют стабильные результаты в повседневной работе, однако испытывают трудности в условиях повышенного стресса и чрезмерной нагрузки. Предлагаемые ниже рекомендации направлены на повышение производительности, устойчивости к стрессу и общего ресурса личности таких сотрудников.

1. Навык выделения главного и фильтрации ненужной информации:

– Практикуйте техники «ментального картирования» для упорядочивания информации и выявления наиболее важных элементов.

– Применяйте «правило Парето (80/20)»: сосредоточьтесь на приоритетных задачах, игнорируйте менее значимые детали.

– Читайте специальную литературу, занимайтесь упражнениями на улучшение внимательности и избирательности восприятия.

2. Оптимизация формулировки поручений:

– Учите сокращать объем текста, оставаясь понятным и информативным.

– Обратитесь к литературе по искусству лаконичного изложения идей (например, пособия по бизнес-коммуникации).

3. Поддержание длительного периода концентрации внимания:

– Включите в рабочий процесс короткие перерывы каждые 1 – 1,5 часа.

– Рассмотрите применение методов «нейроактивации» (например, аудиостимуляция, ритмическая гимнастика мозга).

4. Повышение устойчивости к критике и стрессам:

– Научитесь технике «переформулирования критики» в конструктивные замечания.

5. Преодоление трудностей с принятием ответственности:

– Практикуйте активные подходы к обучению ответственности через обратную связь и самостоятельный анализ результатов деятельности.

6. Повышение стрессоустойчивости и адаптивности:

– Ознакомьтесь с литературой по управлению стрессом (например, Д. Гоулман, С. Кови), научитесь применять полученные знания на практике.

– Обращайтесь к специалистам по психологической поддержке для профилактической работы и консультирования.

7. Совершенствование навыков планирования и распределения времени:

– Пользуйтесь современными инструментами тайм-менеджмента: календарями, списками задач, приложениями для постановки целей.

8. Практики самоконтроля и концентрации

– Ежедневно практикуйтесь удерживать фокус внимания на одном предмете или задаче хотя бы 10 минут.

– Используйте приёмы релаксации и расслабления. Изучайте прогрессивную мышечную релаксацию, аутогенную тренировку для снижения напряжения и успокоения сознания.

Проведённое исследование выявило взаимосвязи между различными компонентами психологических ресурсов сотрудников Росгвардии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение данной работы можно подвести итоги, касающиеся значимости и роли психологических ресурсов в профессиональной деятельности сотрудников Росгвардии. Актуальность исследования данной темы обусловлена тем, что сотрудники правоохранительных органов сталкиваются с высокими уровнями стресса, эмоционального выгорания и профессиональных рисков, что делает необходимым наличие у сотрудников устойчивых психологических ресурсов. Психологические ресурсы, такие как стрессоустойчивость, самоконтроль, психологическая устойчивость играют важную роль в обеспечении эффективного выполнения служебных обязанностей и поддержании психического здоровья.

В условиях возрастания требований к профессиональной устойчивости сотрудников силовых структур особую значимость приобретает изучение психологических ресурсов, обеспечивающих эффективное функционирование личности в экстремальных ситуациях. Настоящее исследование было направлено на выявление различия в уровне выраженности ключевых регуляторных ресурсов – психологической устойчивости, стрессоустойчивости и самоконтроля – у сотрудников ОМОН, обладающих различной профессиональной результативностью.

Полученные результаты подтвердили выдвинутую гипотезу: сотрудники, признанные экспертами более результативными, обладают статистически значимо более высоким уровнем выраженности всех трех исследуемых ресурсов. Особенно выражены различия по шкалам устойчивости к социально-психологическим стрессорам (негативная оценка, неопределенность, дефицит времени) и по уровню самоконтроля. Это указывает на то, что именно способность к саморегуляции и адаптивное поведение в условиях неопределённости является предикторами профессиональной эффективности в данной категории сотрудников.

Также была подтверждена высокая значимость регуляторных ресурсов, таких как устойчивость, стрессоустойчивость и самоконтроль, с точки зрения командного состава, что подчеркивает их прикладную важность в подготовке и сопровождении сотрудников подразделений специального назначения.

Таким образом можно сделать следующие ключевые выводы:

Психологические ресурсы являются важным фактором профессиональной результативности в условиях высоких требований и служебного стресса.

Результативные сотрудники ОМОН обладают выраженными способностями к саморегуляции, эмоциональной стабильности, адаптации к экстремальным условиям и контролю поведения.

Имеется необходимость развития регуляторных ресурсов у сотрудников с более умеренным уровнем профессиональной эффективности.

Полученные данные имеют как теоретическую, так и практическую значимость. Теоретически они уточняют роль регуляторных ресурсов в структуре психологической готовности к профессиональной деятельности. Практически – позволяют разрабатывать эффективные программы психологического сопровождения и профилактики выгорания в силовых структурах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аболин, Л. М. Психологические механизмы устойчивости человека / Л. М. Аболин. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1987. – 261 с.
2. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – Москва : Наука, 1990. – 335 с.
3. Бодров, В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В. А. Бодров. – Москва : ПЕРСЭ, 2006. – 528 с.
4. Бородина, Т. И. Диагностика личностно-профессиональной предрасположенности сотрудников правоохранительных органов / Т. И. Бородина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2019. – Том 24. – № 2(77). – С. 186–194.
5. Бурмистрова, Е. В. взаимосвязь личностных черт и профессиональной успешности военнослужащих / Е. В. Бурмистрова // Научно-практический журнал «Вестник Университета Российской академии образования». – 2020. – № 3. – С. 4–23.
6. Василенко, Е. В. Психологические особенности экстремальных ситуаций в деятельности полиции / Е. В. Василенко // Мир науки, культуры, образования. – 2014. – № 6 (49). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-ekstremalnyh-situatsiy-v-deyatelnosti-politsii> (24.03.2025).
7. Водопьянова, Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий): Дисс. ... докт. психол. наук / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург, 2014. – 212 с.
8. Водопьянова, Н. Е. Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности / Н. Е. Водопьянова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. – 2015. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-kontseptsii-resursov-subekta->

professionalnoy-deyatelnosti (17.05.2025).

9. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 336 с.

10. Вольтович, Ю. К. психологические ресурсы устойчивости личности к стрессу в организациях разных сфер и видов деятельности: диссер. на соискание ... кандидат психол. наук / Ю. К. Вольтович. – Краснодар, 2018. – 266 с.

11. Галимова, А. Г. Профилактика стресса у сотрудников органов внутренних дел с помощью дыхательных техник / А. Г. Галимова // E-Scio. – 2019. – №11 (38). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-stressa-u-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del-s-pomoschyu-dyhatelnyh-tehnik> (11.02.2025).

12. Гольцева, Т. П. Особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции, влияющие на возникновение негативных психических состояний / Т. П. Гольцева // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2012. – №6 (121). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-professionalnoy-deyatelnosti-sotrudnikov-politsii-vliyayuschie-na-vozniknovenie-negativnyh-psihicheskikh-sostoyaniy> (05.06.2025).

13. Гордеева, Т. О. Самоконтроль как ресурс личности: диагностика и связи с успешностью, настойчивостью и благополучием / Т. О. Гордеева // Культурно-историческая психология. – 2016. – Т. 12. – № 2. – С. 46–58.

14. Гримак, Л. П. Резервы человеческой психики : введение в психологию активности / Л. П. Гримак. – 4-е. изд. - Москва : ЛЕНАНД, 2015. – 235 с.

15. Дикая, Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека / Л. Г. Дикая. – Москва : Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. – 189 с.

16. Дьяченко, М. И. О подходах к изучению эмоциональной устойчивости / М. И. Дьяченко, В. А. Пономаренко // Вопросы психологии. – 1990. – №1. – С. 106–113.

17. Еремеев, С. Г. Влияние особенностей профессиональной деятельности на психофизиологическое состояние сотрудников полиции / С. Г. Еремеев //

Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2020. – №4 (83). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-osobnostey-professionalnoy-deyatelnosti-na-psihofiziologicheskoe-sostoyanie-sotrudnikov-politsii> (28.04.2025).

18. Иванова, С. П. Психологическая устойчивость личности как фактор противодействия негативным влияниям / С. П. Иванова // Образование и общество. – 2009. – № 6. – С. 50–55.

19. Иванова, Т. Ю. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности / Т. Ю. Иванова // Организационная психология. – 2018. – Т. 8. – № 1. – С. 85–121.

20. Калашникова, С. А. Личностные ресурсы и психологическое здоровье человека: соотношение содержания понятий / С. А. Калашникова // Гуманитарный вектор. Серия: Педагогика, психология. – 2011. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnye-resursy-i-psiologicheskoe-zdorovie-cheloveka-sootnoshenie-soderzhaniya-ponyatiy> (28.02.2025).

21. Капиева, К.Р. Психический ресурс личности: паттерны и детерминанты развития / К. Р. Капиева // Гуманизация образования. – 2015. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihicheskiy-resurs-lichnosti-patterny-i-determinanty-razvitiya> (19.05.2025).

22. Караяни, А. Г. Военная психология : учебник для специалистов психологической работы Вооруженных Сил Российской Федерации / А. Г. Караяни, И. В. Сыромятникова. – Москва : ВУ, 2016. – 500 с.

23. Ключко, В. Е. Саморегуляция личности: системный взгляд / И. В. Ключко, Э. В. Галажинский. – Томск : Издательство Томского университета, 1999. – 154 с.

24. Козельская, А. В. Психология жизненных ресурсов личности: опыт экспериментального исследования / А. В. Козельская // Российский психологический журнал. – 2008. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-zhiznennyh-resursov-lichnosti-opyt-eksperimentalnogo-issledovaniya> (28.03.2025).

25. Колмакова, Д. А. Психологические средства и приемы, используемые в

правоохранительных органах при решении профессиональных задач / Д. А. Колмакова // Вестник науки. – 2024. – №1 (70). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-sredstva-i-priemy-ispolzuemye-v-pravoohranitelnyh-organah-pri-reshenii-professionalnyh-zadach> (15.03.2025).

26. Кора, Н. А. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье сотрудников полиции / Н. А. Кора // Вестник Амурского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2017. – №76. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-professionalnogo-stressa-na-psihicheskoe-zdorovie-sotrudnikov-politsii> (11.02.2025).

27. Корехова, М. В. Психологическое обеспечение деятельности сотрудников различных подразделений правоохранительных органов / М. В. Корехова // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2012. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-obespechenie-deyatelnosti-sotrudnikov-razlichnyh-podrazdeleniy-pravoohranitelnyh-organov> (10.12.2024).

28. Корехова, М. В. Профилактика организационного стресса у сотрудников правоохранительных органов / М. В. Корехова, И. А. Новикова, А. Г. Соловьев // Экология человека. – 2015. – №8. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-organizatsionnogo-stressa-u-sotrudnikov-pravoohranitelnyh-organov> (11.02.2025).

29. Корнеева, А. В. Влияние психосоциальных факторов в работе сотрудников вневедомственной охраны Росгвардии / А. В. Корнеева // Acta Biomedica Scientifica. – 2022. – Том 7. – № 5-1. – С. 242–258.

30. Котова, И. Б. Идея личностного и жизненного ресурса как предмет научной рефлексии в отечественной и зарубежной психологии / И. Б. Котова // Гуманизация образования. – 2013. – № 6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ideya-lichnostnogo-i-zhiznennogo-resursa-kak-predmet-nauchnoy-refleksii-v-otechestvennoy-i-zarubezhnoy-psihologii> (05.06.2025).

31. Куликов, Л. В. Проблема описания психических состояний /

Л. В. Куликов // Психические состояния. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 512 с.

32. Лаврик, А. В. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности / А. В. Лаврик // Гуманизация образования. – 2014. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnye-resursy-kak-integralnaya-harakteristika-lichnosti> (05.06.2025).

33. Леонтьев, Д. А. Личностный потенциал как объект изучения // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. – Москва : Смысл, 2011. – С. 5–11.

34. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. – Москва : Смысл, 2011. – 679 с.

35. Маничев, С. А. Профессиональный контекст трудовой деятельности / С. А. Маничев, М. В. Старикова // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития. – Отв. ред. А. Л. Журавлёв, В. А. Кольцова. – Москва : Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. – С. 2645–2652.

36. Марьян, М. И. Психологическая служба как ресурс повышения эффективности деятельности органов внутренних дел / М. И. Марьян // Труды Академии управления МВД России. – 2014. – №3 (31). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-sluzhba-kak-resurs-povysheniya-effektivnosti-deyatelnosti-organov-vnutrennih-del> (07.01.2025).

37. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т. 1. – № 2. – С. 102–112.

38. Никаноров, А. А. Развитие мотивации офицеров к служебно-боевой деятельности в частях войск национальной гвардии российской федерации: автореферат... кандидата пед. наук / А. А. Никаноров. – Москва, 2020. – 263 с.

39. Поршук, А. С. Понятийный аспект психологического обеспечения и психологического сопровождения в правоохранительных органах / А. С. Поршук // Colloquium-journal. – 2019. – №16 (40). – URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatii-nyi-aspekt-psihologicheskogo-obespecheniya-i-psihologicheskogo-soprovozhdeniya-v-pravoohranitelnyh-organah> (24.01.2025).

40. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ. ред. В. А. Бодрова. – Москва : ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.

41. Пряхина, М. В. Профессиональный стресс сотрудников правоохранительных органов и его психопрофилактика / М. В. Пряхина, И. Ю. Кобозев // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2011. – №20. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-stress-sotrudnikov-pravoohranitelnyh-organov-i-ego-psihoprofilaktika> (29.04.2025).

42. Русинова, Н. Л. Возрастные различия здоровья и психологические ресурсы личности: ключевые теоретические концепции и результаты современных эмпирических исследований / Н. Л. Русинова // Демографическое обозрение. – 2021. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voznrastnye-razlichiya-zdorovya-i-psihologicheskie-resursy-lichnosti-klyuchevye-teoreticheskie-kontseptsii-i-rezultaty-sovremennyh> (23.02.2025).

43. Сапов, И. А. Методические рекомендации по восстановлению работоспособности спортсменов / И. А. Сапов, В. С. Щеголев, В. И. Кулешов. – Львов : [б. и.], 1980. – 51 с.

44. Семиздралова, О. А. Развитие стрессоустойчивости / О. А. Семиздралова. – Санкт-Петербург : Научно-технологические технологии, 2023. – 82 с.

45. Слюсарев, Ю. В. Психологическое сопровождение как фактор активизации саморазвития личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Ю. В. Слюсарев ; С.-Петерб. гос. ун-т. – Санкт-Петербург, 1992. – 24 с.

46. Танаева, З. Р. Факторы развития профессионального стресса сотрудников правоохранительных органов / З. Р. Танаева, Г. А. Казарцева // Правопорядок: история, теория, практика. – 2019. – №2 (21). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-razvitiya-professionalnogo-stressa->

sotrudnikov-pravoohranitelnyh-organov (11.02.2025).

47. Труфанов, Н. И. К вопросу о профилактике стрессовых состояний у сотрудников органов внутренних дел / Н. И. Труфанов // Прикладная юридическая психология. – 2022. – №2 (59). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-profilaktike-stressovyh-sostoyaniy-u-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del> (11.02.2025).

48. Хазова, С. А. О методах исследования психических ресурсов субъекта / С. А. Хазова // Вестник Костромского государственного университета. – Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2012. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-metodah-issledovaniya-psiicheskikh-resursov-subekta> (13.01.2025).

49. Черемухин, Ю. М. О содержательной сущности психологических ресурсов личности на примере курсантов военного училища / Ю. М. Черемухин // Мир науки. Педагогика и психология. – 2019. – №6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-soderzhatelnoy-suschnosti-psiicheskikh-resursov-lichnosti-na-primere-kursantov-voennogo-uchilisha> (05.06.2025).

50. Черкасова, Е. С. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов / Е. С. Черкасова // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. – 2019. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psiicheskoe-soprovodzhenie-professionalnoy-deyatelnosti-sotrudnikov-pravoohranitelnyh-organov> (02.04.2025).

51. Чупров, Л. Ф. Психологическое просвещение в системе психопрофилактической работы практического психолога: основы теории и методика / Л. Ф. Чупров // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2013. – №1-2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psiicheskoe-prosveschenie-v-sisteme-psiicheskoy-raboty-prakticheskogo-psiichologa-osnovy-teorii-i-metodika> (16.12.2024).

52. Шарыгина, К. С. Метод экспертных оценок личностных и социально-психологических ресурсов в процессе реабилитации пациентов, зависимых от психоактивных веществ / К. С. Шарыгина // Психология. Психофизиология. –

2013. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-ekspertnyh-otsenok-lichnostnyh-i-sotsialno-psihologicheskikh-resursov-v-protssesse-reabilitatsii-patsientov-zavisimyh-ot> (29.04.2025).

53. Шипова, Н. С. Понятие ресурса в психологии: определение и ассоциативные связи / Н. С. Шипова // Вестник Костромского государственного университета. – Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2020. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-resursa-v-psihologii-opredelenie-i-assotsiativnyye-svyazi> (13.04.2025).

Анкета для экспертов, автор Бородина Т.И. [4]

Качества	низкий	средний	высокий
Речемыслительные качества			
Умение выделить в информации главное, существенное			
Умение принять решение в очень короткий срок			
Выносливость в напряженной и длительной умственной деятельности			
Способность четко, лаконично формулировать сообщения, распоряжения			
Словарный запас			
Правильное и быстрое формулирование своих мыслей письменно			
Быстрое восприятие и понимание устной речи			
Хорошее запоминание материала, имеющего внутреннюю логическую связь			
Быстрое восприятие и понимание письменной речи			
Умение оперировать представлениями в целях предвидения возможных изменений обстановки и ожидаемых результатов деятельности			
Длительное сохранение интенсивного (концентрированного) внимания			
Переключение внимания			
Быстрое запоминание слуховой информации			
Длительное сохранение информации в памяти			
Быстрое запоминание зрительной информации			
Способность находить разнообразные решения, в том числе и неожиданные (оригинальные) в стандартных ситуациях			
Эмоционально-волевые качества			
Настойчивость			
Принципиальность			
Умение сохранять работоспособность в условиях экстремальной, аварийной ситуации, дефицита времени			
Умение настоять на своем, противостоять влиянию со стороны			
Дисциплинированность			
Целеустремленность			
Выполнение обязанностей независимо от личных и политических симпатий			
Уровень ответственности			
Самоконтроль поведения			
Умение брать на себя ответственность за принятие решения и действия			
Самообладание и выдержка			
Умение сохранить работоспособность в условиях развивающегося утомления			
Коммуникативно-организаторские качества			

Окончание приложения 1

Умение и стремление соблюдать общепринятые в коллективе правила и нормы поведения			
Нравственно-этические качества			
Честность и искренность			
Порядочность			
Профессионально-деловые качества			
Трудолюбие			
Аккуратность в работе			
Психофизиологические качества			
Выносливость (малая утомляемость) зрительного анализатора			