

## ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

Научная статья

УДК 159.9

DOI: 10.20323/1813-145X-2026-1-148-193

EDN: RJHSUQ

### Формирование профессионализма сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел

Алексей Николаевич Глушко<sup>1</sup>, Алиса Владимировна Фарыба<sup>2</sup>,  
Елена Александровна Киселева<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Доктор психологических наук, профессор кафедры психологии, Университет мировых цивилизаций им. В. В. Жириновского. 119049, г. Москва, Ленинский проспект, 1/2, корп. 1

<sup>2</sup>Заместитель начальника отдела, Управление по работе с личным составом ГУ МВД России по Московской области. 125009, г. Москва, Никитский пер., 3/1

<sup>3</sup>Кандидат психологических наук, доцент, профессор кафедры кадрового, правового и психологического обеспечения, Академия ГПС МЧС России. 129366, г. Москва, ул. Бориса Галушкина, 4

<sup>1</sup>aglushko@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0008-5235-726X>

<sup>2</sup>lisik.lala@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0003-6243-6846>

<sup>3</sup>61105@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3042-5814>

**Аннотация.** В данной статье представлен анализ определенных психологических аспектов профессиональной деятельности сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел Российской Федерации. Это оперуполномоченные, их профессионализм – достаточно высокий уровень компетентности, который позволяет эффективно выполнять непосредственные обязанности. Цель исследования – проанализировать сформированность профессиональных компетенций и уровень подготовки сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел. Объект исследования – профессиональная деятельность сотрудников оперативных подразделений. Предмет исследования – уровень профессионализма сотрудников оперативных подразделений и факторы, влияющие на его формирование и развитие. В статье проанализированы ключевые элементы профессионализма сотрудника. Проведен сравнительный анализ опыта различных стран в области подготовки сотрудников оперативных подразделений. Эмпирическое исследование профессионализма показало, что практически все сотрудники продемонстрировали средний уровень по независимым переменным – нейротизму, экстраверсии, открытости, доброжелательности, добросовестности. В исследовании использовался метод включенного наблюдения, который позволил выявить определенные особенности сотрудников с различным опытом служебной деятельности. При использовании качественного анализа были выявлены тенденции профессионализма у сотрудников как для обычных, так и для экстремальных условий. По экспертной оценке, в условиях повседневности имеет место тенденция: с увеличением стажа службы сотрудники улучшают свои навыки в межличностном взаимодействии, стрессоустойчивости, повышаются показатели нервно-психической устойчивости и принятия решений. Непосредственно в экстремальных условиях опытные сотрудники имеют более высокие показатели успешности деятельности. Формирование профессионализма предполагает комплексный подход, сочетающий развитие профессиональных компетенций, повышение уровня мотивации и создание позитивной рабочей среды. Непрерывное образование, поддержание высокого морального духа и комфортный рабочий климат станут залогом повышения продуктивности труда и укрепления взаимного доверия между правоохранительными органами и гражданами.

**Ключевые слова:** профессиональная подготовка; профессионализм; компетентность; продуктивность труда; комфортный рабочий климат; профессионально важные качества; экспертная оценка; личностный профиль

**Для цитирования:** Глушко А. Н., Фарыба А. В., Киселева Е. А. Формирование профессионализма сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел // Ярославский педагогический вестник. 2026. № 1 (148). С. 193–206. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2026-1-148-193>. <https://elibrary.ru/RJHSUQ>

---

LABOR PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY,  
COGNITIVE ERGONOMICS

---

Original article

**Formation of professionalism in operational units' staff of internal affairs agencies**

**Aleksej N. Glushko<sup>1</sup>, Alisa V. Faryba<sup>2</sup>, Elena A. Kiseleva<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Doctor of psychological sciences, professor at department of psychology, Zhirinovsky university of world civilizations. 119049, Moscow, Leninsky ave., 1/2, build. 1

<sup>2</sup>Deputy head of department, Personnel management department, Main directorate of the Ministry of internal affairs of Russia for the Moscow region. 125009, Moscow, Nikitsky lane, 3, build. 1

<sup>3</sup>Candidate of psychological sciences, associate professor, professor at department of personnel, legal, and psychological support, Academy of the state fire service of the Ministry of emergency situations of Russia. 129366, Moscow, Boris Galushkin st., 4

<sup>1</sup>aglushko@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0008-5235-726X>

<sup>2</sup>lisik.lala@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0003-6243-6846>

<sup>3</sup>61105@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3042-5814>

**Abstract.** This article analyzes certain psychological aspects of the professional activities of officers in operational units of the internal affairs bodies of the Russian Federation. These officers are professional officers, and their professionalism is defined as a sufficiently high level of competence that enables them to effectively perform their duties. The purpose of the study is to analyze the development of professional competencies and the level of training of officers in operational units of internal affairs bodies. The object of the study is professional activities of officers in operational units. The subject of the study is the level of professionalism of officers in operational units and the factors influencing its formation and development. The article analyzes the key elements of an officer's professionalism. A comparative analysis of the experiences of various countries in training officers in operational units is conducted. An empirical study of professionalism revealed that almost all officers demonstrated average levels of independent variables – neuroticism, extroversion, openness, agreeableness, and conscientiousness. The study utilized participant observation, which allowed us to identify specific characteristics of officers with varying professional experience. Using a qualitative analysis, trends in professionalism were identified in officers for both everyday life and under extreme conditions. According to expert assessments, a trend emerges in everyday life: with increasing seniority, officers improve their interpersonal skills, stress tolerance, and their neuropsychological stability and decision-making. Even in extreme conditions, experienced officers demonstrate higher success rates. Developing professionalism requires a comprehensive approach that combines the development of professional competencies, increased motivation, and the creation of a positive work environment. Continuous education, maintaining high morale, and a comfortable work environment will ensure increased productivity and strengthened mutual trust between law enforcement agencies and the public.

**Key words:** professional training; professionalism; competence; labor productivity; comfortable working climate; professionally important qualities; expert assessment; personality profile

**For citation:** Glushko A. N., Faryba A. V., Kiseleva E. A. Formation of professionalism in operational units' staff of internal affairs agencies. *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2026; (1): 193-206. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2026-1-148-193>. <https://elibrary.ru/RJHSUQ>

### Введение

Правоохранительные органы представляют собой государственные учреждения, выполняющие функции поддержания законности, охраны общественного порядка и защиты конституционных прав и свобод граждан, а также предупреждения преступлений и правонарушений, расследования уголовных дел и привлечения виновных лиц к ответственности.

В данной статье остановимся на определенных психологических аспектах профессиональной деятельности сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел Российской Федерации. Это оперуполномоченные, основной обязанностью которых является проведение оперативного розыска преступников после официального открытия уголовного дела по факту совершенного или после получения информации о: готовящемся, происходящем или уже со-

вершенном преступном деянии; деятельности или отсутствии необходимых действий, которые угрожают безопасности страны в той или иной сфере деятельности; лицах, объявленных в розыск как уклоняющихся от дознания или судебного преследования; пропавших людях, или при обнаружении неопознанных тел. Оперуполномоченные обязаны выполнять указания и распоряжения следователей, прокуроров, решения по делам, которые находятся в судебном производстве. В обязанности таких сотрудников входит также осуществление оперативно-розыскной деятельности и запросов в другие органы согласно статье, по которой возбуждено уголовное дело. Обязанностью оперуполномоченных является осуществление мер безопасности в отношении лиц, которым требуется государственная защита в ходе проведения следственных мероприятий. Также обязанностью сотрудников, ведущих розыскные мероприятия, является составление запросов в международные организации и правоохранительные службы иных государств согласно принятым международным нормам. В обязанности сотрудников, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, входит неуклонное соблюдение законов РФ и осуществление своей деятельности в рамках, предусмотренных УПК РФ.

Их профессионализм – это тот достаточно высокий уровень компетентности, который позволяет эффективно выполнять свои непосредственные обязанности. И это не только наличие специализированных знаний и практических навыков, это целый спектр личностных качеств, которые в той или иной степени отражают развитие воли человека, его нравственности и морали, его стрессоустойчивость и способность принимать очень быстрые решения в экстремальных ситуациях. Профессионализм у личного состава предполагает гармоничное сочетание интеллектуального, физического и психологического компонентов, что делает саму профессиональную деятельность значимой и востребованной в обществе.

Подготовка таких кадров в современных условиях приобретает особую значимость, поскольку обусловлена необходимостью строгого соблюдения конституционных норм и исполнения требований федеральных законов Российской Федерации. Согласно положениям Конституции РФ, Федеральному закону от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании», а также Указу Президента РФ от 9 мая

2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на период до 2030 года», российское государство последовательно совершенствует систему подготовки профессиональных кадров для правоохранительной сферы. Это подразумевает развитие образовательных процессов, охватывающих изучение юридических аспектов профессиональной деятельности, овладение современными методами оперативно-розыскной работы, использование инновационных информационно-коммуникационных технологий и формирование высокого уровня психологической готовности сотрудников к выполнению служебных обязанностей в сложных и экстремальных обстоятельствах. Такой многоуровневый подход обеспечивает высокий уровень профессионализма и эффективности работы сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел и гарантирует надежную защиту интересов граждан и государства.

Что же такое профессионализм как характеристика и уровневое качество профессиональной деятельности? Рассматривая его как системное понятие, можно обратиться к анализу научных работ российских ученых – В. И. Байденко [Байденко, 2005], А. А. Вербицкого [Вербицкий, 2003], И. А. Зимней [Зимняя, 2004], которые в рамках сформированности показателей уровня компетентности предполагали «контекстную целесообразность деятельности, контекстное творчество, контекстно-ролевою самоорганизацию, самоуправление, самооценивание, саморегулирование, самокоррекцию, самопозиционирование» [Байденко, 2005, с. 7]. Целесообразнее все-таки считать, что профессионализм – понятие более широкое и его можно рассматривать как определенное качество личности, которое характеризует уровень мастерства, опыта и эффективности специалиста в определенной области деятельности, а компетентность, в свою очередь, сосредоточена на способности успешно справляться с конкретной задачей или ролью.

Российский ученый А. К. Маркова разработала психологическую концепцию профессионализма, изучая его с точки зрения психологии труда, то есть условий и закономерностей продвижения человека к профессионализму в его профессиональной деятельности и, соответственно, изменений психики человека в процессе этого восхождения. Автор закономерно выделила мотивационную и операционную стороны профессионализма и определила соответствующую

щие стадии его развития, обозначив их как до-профессионализм, профессионализм, суперпрофессионализм, непрофессионализм и постпрофессионализм, при этом подчеркнув существование взаимосвязи между ними и зонами личностного развития работника [Маркова, 1996].

Психологические аспекты формирования профессионализма и пути достижения высоких результатов в трудовой деятельности рассматривает Э. Ф. Зеер. Среди ключевых качеств профессионала фигурируют такие свойства, как способность применять теоретические знания на практике, готовность брать ответственность за принимаемые решения, умение быстро осваивать новые технологии и методы работы, высокая степень самоконтроля и саморегуляции, ориентация на профессиональное саморазвитие и самосовершенствование. Подчеркивается важность мотивированности работника к постоянному профессиональному росту, а также необходимость поддержки организации и руководства в развитии сотрудников [Зеер, 2022].

Е. А. Климов разработал полновесную концепцию профессионального самоопределения личности, которая имеет непосредственное отношение к изучению основ профессионализма. Автор последовательно осуществлял всестороннее изучение этапов профессионального роста, начиная от первоначального интереса к профессии до достижения мастерства, справедливо утверждая, что профессиональный путь требует постоянного самосовершенствования и личностного роста. Исследователь уделял особое внимание различным аспектам трудовой деятельности, таким как направленность, мотивация, удовлетворенность трудом, профессиональное выгорание и адаптация к новым условиям работы или службы [Климов, 1996; 1998; 2025].

Профессиональную деятельность непосредственно сотрудников правоохранительных органов долгие годы изучал Б. Г. Бовин, создав в конце прошлого столетия полноценную научную школу в России, аналогов которой не было и в настоящее время не имеется больше нигде. Его исследования проводились на протяжении многих десятилетий и стали основой для разработки комплексной системы критериев, определяющих готовность будущих сотрудников к службе в органах внутренних дел. Под руководством ученого были разработаны методы диагностики индивидуально-психологических характеристик, необходимых для успешного выполнения обязанностей сотрудниками ОВД. Эти

характеристики включают личностные черты, когнитивные способности, мотивацию, моральные ценности и эмоциональную устойчивость. Оценка производится на основе специальных тестов, интервью и метода включенного наблюдения, что позволяет выявить потенциальных лиц, обладающих необходимыми качествами. Ведомственная школа Бовина в свое время предложила определенный научный подход к профессиональному отбору кандидатов на службу. Были созданы комплексные тестовые программы, направленные на выявление психологически устойчивых и профессионально подготовленных специалистов. В целом этот подход базируется на анализе соответствия кандидата требованиям профессии, выявляя сильные стороны и потенциальные риски для будущей профессиональной деятельности. Одной из ключевых инициатив школы было внедрение концепции психологического сопровождения сотрудников на всех этапах их профессиональной деятельности [Бовин, 2018; 2015]. Идеи Б. Г. Бовина послужили основой для глубокого изучения психологии профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов и иных специализированных служб [Кокурин, 2025]

Большинство авторов подчеркивают, что какими бы профессиональными качествами ни обладали специалисты, самое главное – это уметь противостоять стрессу и различным опасным ситуациям. Стресс является неотъемлемым элементом служебной деятельности сотрудников оперативных подразделений, влияющим на психическое состояние и эффективность их труда, и стрессоустойчивость – это один из элементов профессионализма. Именно качество стрессоустойчивости определяет готовность специалиста оперативно реагировать на возникающие угрозы и обеспечивать свою собственную безопасность и безопасность окружающих. В психологии труда выделяют различные причины возникновения профессионального стресса. Так, в их ряду М. А. Одинцова определяет высокую интенсивность и сложность выполняемых задач, недостаточную автономию сотрудников, конфликты внутри коллектива или внешние факторы [Одинцова, 2024; Психологическое обеспечение ... , 2021]. Можно предположить, что имеются дополнительные стрессобразующие условия, характерные для службы в оперативных подразделениях.

Цель данного исследования – проанализировать сформированность профессиональных ком-

петенций и уровень подготовки сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел.

Объект исследования – профессиональная деятельность сотрудников оперативных подразделений.

Предмет исследования – уровень профессионализма сотрудников оперативных подразделений и факторы, влияющие на его формирование и развитие.

**Методы исследования:**

1. Анализ документов на основе изучения нормативно-правовых актов, регламентирующих профессиональную подготовку и требования к сотрудникам.

2. Сравнительный анализ – сопоставление подходов к формированию профессионализма в различных странах и исторических периодах.

3. Психологическое тестирование на основе применения методики «Большая пятерка».

4. Интервью и опрос действующих и бывших сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел, а также экспертов в области профессиональной подготовки.

5. Статистический анализ.

**Задачи исследования:**

1. Определить ключевые факторы, влияющие на формирование и развитие профессионализма у сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел.

2. Провести сравнительный анализ опыта различных стран в области подготовки сотрудников оперативных подразделений.

3. Провести диагностику личностных качеств специалистов.

4. Разработать рекомендации по совершенствованию системы профессиональной подготовки сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел.

**Результаты исследования**

**Ключевые элементы профессионализма сотрудника**

Значимым компонентом в структуре профессионализма является теоретическая подготовка, то есть глубокое изучение различных областей права, нормативных актов и инструкций, регулирующих правоохранительную деятельность. Сотрудник обязан разбираться в ключевых областях юридической науки. Он должен:

– знать устройство государства, механизм разделения власти, защищать основополагающие права и свободы граждан (конституционное право);

– понимать структуру преступления, квалифицировать деяния и применять принципы уголовной ответственности (уголовное право);

– владеть спецификой административных нарушений, порядка привлечения виновных лиц к ответственности и особенностей производства по административным делам (административное право);

– уметь грамотно вести уголовные и административные дела, владеть правилами сбора доказательственной базы и организацией следственных мероприятий (процессуальное право);

– разбираться в сущности гражданского оборота, регулировать возникающие правовые отношения в ходе профессиональной деятельности (гражданское право);

– изучить ключевые международные договоры, соглашения и протоколы, обеспечивающие соблюдение норм международного права (международное право).

Эти знания позволяют эффективно исполнять должностные обязанности и обеспечивать законность всех принимаемых решений. Кроме того, сотрудники должны владеть специализированной информацией, характерной для их конкретной сферы деятельности. Например, если это оперативная работа, то необходимо знать методы проведения оперативно-розыскных мероприятий, техники наблюдения и способы получения информации, если криминалистика, то требуется четкое представление об основах криминалистической экспертизы, методах обнаружения и фиксации следов преступления.

Вторым по значимости компонентом профессиональной подготовки является овладение навыками: владение боевыми искусствами, огнестрельным оружием, методами проведения оперативно-розыскных мероприятий, а также высокий уровень физической выносливости и быстрота реакции. Сотрудники часто сталкиваются с ситуациями, когда применение физической силы практически неизбежно, и владение боевыми искусствами и основами рукопашного боя становится важным элементом их подготовки, позволяет нейтрализовать агрессора без лишнего насилия, применять приёмы самозащиты в случае нападения, сохранять контроль над ситуацией, минимизируя риски для окружающих. Огнестрельное оружие – один из основных инструментов, используемых личным составом, и, совершенно очевидно, что от точности стрельбы и умения обращаться с оружием зависит жизнь как самого сотрудника, так и окружающих. Раз-

борка/сборка, чистка, проверка исправности, стрельба в разных условиях, навыки быстрой перезарядки и смены магазина, тактические приёмы стрельбы и другие навыки – это все составляющие практической подготовки сотрудников, причем не только в плане меткой стрельбы, но и умения быстро принимать решение о применении оружия, оценивая степень угрозы и возможные последствия.

Для сотрудников оперативных подразделений важна подготовка по проведению скрытых наблюдений, слежек, прослушивания телефонных разговоров, обысков и задержания подозреваемых, и эти мероприятия требуют большого разнообразия профессиональных и личностных качеств – от высокого уровня наблюдательности и внимательности, знаний психологии до умения использовать технические средства и понимания юридических ограничений для соблюдения законности проводимых действий. Кроме того, работа оперативника требует терпения, внимания к деталям и способности долго находиться в состоянии готовности к действию.

Физическая форма – важный элемент профессиональной подготовки. Сотрудник должен быть готов к физическим нагрузкам, таким как рукопашное единоборство, бег, преодоление препятствий, патрулирование территории. Быстрая реакция необходима для мгновенной оценки ситуации и принятия правильного решения в условиях дефицита времени.

Третьим, не менее значимым элементом профессионализма, выступает психологическая устойчивость – способность сохранять спокойствие и здравый смысл в условиях стресса и опасности, умение адекватно оценивать ситуацию и принимать верные решения даже в критически сложных обстоятельствах. Работа в правоохранительных органах сопряжена со стрессовыми факторами, такими как угроза жизни, необходимость быстрого принятия решений, высокая ответственность за результаты действий, поэтому психологически устойчивый сотрудник способен выдерживать нервно-психические нагрузки, сохраняя концентрацию и хладнокровие, уметь контролировать свои эмоции, не поддаваясь панике или растерянности. Самообладание позволяет принять объективное и взвешенное решение и избежать импульсивных поступков, которые могут привести к негативным последствиям. Дежурства, патрулирование, различные операции требуют длительного нахождения в режиме ожидания разной степени моно-

тонии, что вызывает появление состояния усталости, снижение концентрации внимания и именно сформированная устойчивость к монотонии позволяет сохранять работоспособность даже после долгих часов службы. Несмотря на необходимость жёстких мер, профессионально подготовленный специалист должен проявлять чуткость и понимать состояние других людей, особенно при взаимодействии с жертвами преступлений, свидетелями или нарушителями закона, которым требуется поддержка и внимание. Ситуации в реальной службе редко бывают однозначными, и способность гибко реагировать на изменения обстоятельств, находить нестандартные решения и быстро перестраиваться под новые условия как раз и характеризует степень развития психологической устойчивости сотрудника. Не менее важным является его уверенность в правильности своих действий, а также саморефлексия, ведь именно психологически устойчивый человек регулярно анализирует свои поступки, ошибки и достижения, стремится учиться на опыте и улучшать свои профессиональные навыки.

Постоянное совершенствование – это не просто формальность, а необходимое условие для поддержания высокого уровня профессионализма, и именно такое понимание подчеркивает многогранность профессии и значимость постоянного самосовершенствования [Психологическая устойчивость ... , 2021].

#### **Сравнительный анализ опыта различных стран в области подготовки сотрудников оперативных подразделений**

Анализ учитывает ключевые направления и особенности, которые различаются в зависимости от уровня экономического развития национальной системы образования и культурных традиций.

Так, по фактору продолжительности и структуры образовательной программы можно констатировать, что, например, в Германии обучение длится около трёх лет. Основная программа в полицейских академиях США – от 12-ти до 24-х недель (примерно 3–6 месяцев), в зависимости от требований конкретного штата, причём некоторые штаты предлагают более длительные программы, которые могут включать дополнительные специализации, такие как работа с наркотиками, уголовное расследование или работа в отделах дорожного движения, что занимает до одного года обучения [Дженкси, 1991].

Во Франции и Великобритании образование полицейских начинается с базовых курсов и продолжается в течение всей карьеры через регулярные курсы повышения квалификации. Во Франции подготовка полицейских осуществляется в Национальной школе полиции (*École Nationale de Police*), и после окончания базовой программы кандидаты проходят стажировку в одном из территориальных подразделений, где получают практический опыт. Далее, на протяжении всей карьеры, сотрудники регулярно проходят курсы повышения квалификации, направленные на углубление знаний в определённых областях (например, управление кризисными ситуациями, расследование преступлений, работа с молодёжью и т. д.). В Великобритании обучение полицейских начинается с программы, предлагаемой полицейскими колледжами, такими как *College of Policing*, а базовая программа охватывает правовые, тактические и коммуникативные аспекты работы. После завершения начальной подготовки офицеры продолжают своё обучение через специализированные курсы и программы, которые помогают им развивать компетенции в конкретных направлениях (например, контртерроризм, киберпреступления, работа с уязвимыми группами населения). В обеих системах подчёркивается важность непрерывного образования и адаптации к меняющимся условиям работы, полицейским необходимо постоянно обновлять свои знания и навыки, чтобы эффективно реагировать на новые вызовы, такие как рост киберпреступности, изменение характера уличной преступности и усиление роли цифровых технологий в работе правоохранительных органов.

Содержание учебной программы также отличается в разных странах. В большинстве стран значительное внимание уделяется юридическим аспектам работы полиции, изучению уголовного и административного права, что является основой для любой правоохранительной деятельности и включает в себя знание процессуальных норм, правил ареста, допроса, обыска и других ключевых аспектов работы полиции. В странах с кодифицированной системой права, таких как Россия, Франция и Германия, изучение законодательства занимает центральное место в образовательной программе.

В Японии особое внимание уделяется этическим вопросам и культурным особенностям общества, и японская полиция известна своими высокими стандартами честности и уважением

к традиционным ценностям. Курсанты изучают не только юридические нормы, но и этику работы с гражданами, уделяя внимание вежливости, уважению к старшим и другим аспектам японской культуры. В скандинавских странах, таких как Швеция, Норвегия и Дания, значительную часть образовательного процесса составляют курсы по психологии общения и работе с различными социальными группами, внимание акцентируется на предотвращении конфликтов, медиации и ненасильственном разрешении споров.

Определённые различия имеются и в процедуре оценки и сертификации. Так, в США существует очень строгая система аттестации и лицензирования, включающая письменные экзамены и тестирование физических способностей, и прохождение этой экзаменационной процедуры является обязательным этапом для получения лицензии на работу в правоохранительных органах. Экзамены охватывают широкий спектр вопросов: от знаний уголовного и административного права до практических навыков обращения с оружием и управления автомобилем. Кандидаты также проходят тесты на физическую подготовку, проверяющие силу, выносливость и ловкость, что в совокупности включает упражнения на бег, подтягивание, приседания и другие физические испытания. Важной частью аттестации являются письменные экзамены, которые оценивают знания кандидатов в области права, политики, процедурных норм и других аспектов работы полиции. Включены и физиологические тесты, которые используют для проверки зрения, слуха, деятельности сердечно-сосудистой системы и других показателей соматического здоровья.

Каждая страна имеет свои особенности в подготовке сотрудников правоохранительных органов, отражающие национальные приоритеты и культурные ценности, но существуют общие черты, такие как важность и основательность юридического образования, наличие практического опыта, высокий уровень физической подготовки, а также умение взаимодействовать с различными группами населения, учитывая их этнические и религиозные различия [Deflem, 2002; Закатов, 2017].

Подготовка сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел в России достаточно специфична и сформирована под влиянием исторического контекста, правовых норм и социально-культурных традиций страны. Во-первых, она централизована и регулируется государственными органами, а основные учебные

заведения подчиняются Министерству внутренних дел РФ и обеспечивают единообразие программ обучения по всей стране. Далее, российские образовательные организации акцентируют внимание на логичном сочетании теоретической подготовки с практической, и уже на ранних этапах обучения курсанты привлекаются к участию в реальных операциях. При этом большое внимание уделяется изучению законодательства, включая Конституцию РФ, Уголовный кодекс, Кодекс об административных правонарушениях и другие нормативные акты, как, собственно, и физической подготовке переменного состава, направленной на развитие выносливости, силы и скорости реакции. Кроме физической подготовки, безусловно, важное место занимает обучение владению огнестрельным оружием, а также формированию навыков безопасного обращения с ним в различных ситуациях. Кроме того, в нашей стране большой акцент делается на развитие психологических навыков, таких как стрессоустойчивость, принятие решений в критических ситуациях, работа в команде. Очень важным элементом такой подготовки является деонтология – воспитание профессиональной этики и моральных ценностей. Итак, именно российская система подготовки сотрудников правоохранительных органов характеризуется высоким уровнем стандартизации, комплексным подходом, интеграцией теории и практики, а также приоритетом юридической, физической и психологической подготовки. Юридическое образование формирует теоретическую базу в области права, необходимую для законного осуществления полномочий, физическая подготовка позволяет справляться с физическими нагрузками и стрессовыми ситуациями, а психологическая устойчивость помогает сохранять самоконтроль и рационально оценивать обстановку в том числе и в сложных условиях деятельности.

#### **Эмпирическое исследование профессионализма**

В ходе исследования был использован пятифакторный личностный опросник, более известный как «Большая пятерка» Р. МакКрэе и П. Коста. По мнению авторов, выделенных на основе факторного анализа пяти независимых переменных (нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность) достаточно для адекватного описания психологического портрета личности. В данной статье представлен вариант теста в адаптации

А. Б. Хромова. Методика позволяет определить личностные характеристики человека по пяти факторам.

Ниже приведена таблица полученных эмпирических данных на основе использования метода психологического тестирования. Испытуемые – 40 аттестованных сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел. Были получены следующие усредненные показатели по группе испытуемых вне зависимости от стажа службы.

**Таблица 1.**  
**Усредненные результаты по тесту «Большая пятерка»**

№	Факторы	Низкие	Средние	Высокие
1	Экстраверсия	-	100 %	-
2	Доброжелательность	5 %	85 %	10 %
3	Совестливость	-	70 %	30 %
4	Нейротизм	5 %	85 %	10 %
5	Открытость	40 %	60 %	-

Так, практически все сотрудники продемонстрировали средний уровень экстраверсии, что указывает на наличие баланса между активным социальным поведением и способностью находиться в одиночестве. Испытуемые проявили умеренное социальное взаимодействие и уверенное поведение в общественных ситуациях, не стремясь чрезмерно привлекать внимание, но и не испытывая дискомфорта в коллективе. Особенности лиц с умеренным уровнем экстраверсии таковы, что они способны эффективно функционировать как индивидуально, так и в команде, умеют устанавливать контакты, сохраняя достаточную дистанцию, необходимую для личного пространства, могут демонстрировать лидерские качества, но не стремятся постоянно занимать центральную позицию, обладают хорошим уровнем саморегуляции эмоций и могут сохранять спокойствие даже в сложных обстоятельствах.

Большинство сотрудников продемонстрировали умеренно-доброжелательное поведение, которое выражается в среднем уровне вежливости, внимательности и стремления к конструктивным отношениям с коллегами. Такой профиль создает предпосылки для поддержания нормального микроклимата в коллективе и облегчает сотрудничество в рабочих процессах. Однако, несмотря на преобладание умеренных показателей, исследование показало незначительный разброс в уровнях доброжелательности. Так, 5 % сотрудников характеризуются пониженной готовностью проявлять уважение и по-

нимание к коллегам, предпочитая держать дистанцию и избегая излишнего участия в межличностных связях. Эти лица стараются избегать конфликтных ситуаций, полагаясь больше на формальные правила и обязанности. Другая небольшая группа (10 %) выделяется ярко выраженной доброй волей и готовностью оказывать помощь коллегам, часто выступать посредниками в разрешении разногласий и играть важную роль в формировании атмосферы взаимопонимания и поддержки в коллективе.

Согласно проведенному исследованию, значительная часть сотрудников (70 %) продемонстрировала средний уровень совестливости, что подразумевает наличие развитых способностей к самоконтролю, ответственному отношению к обязанностям и четкому выполнению поставленных задач. Хотя такая оценка не достигает высоких стандартов абсолютной преданности делу, она всё равно свидетельствует о достаточной зрелости и надежности работников. Тем не менее оставшиеся 30 % сотрудников выделяются существенно более высоким уровнем совестливости. Для них характерны повышенная требовательность к самому себе, педантичное выполнение любых поручений и серьезное отношение ко всем аспектам работы. Такое проявление совести положительно сказывается на качестве выполняемой ими работы и усиливает общую надежность и стабильность трудового процесса.

Анализ полученных данных показал, что подавляющее большинство лиц выборочной совокупности (85 %) обладают нормальной эмоциональной устойчивостью и справляются с повседневными нагрузками и стрессовыми ситуациями вполне удовлетворительно. Такие люди спокойно воспринимают жизненные трудности, редко подвержены длительному негативному воздействию неблагоприятных обстоятельств и быстро восстанавливают внутреннее равновесие. Вместе с тем небольшая часть сотрудников (5 %) продемонстрировала признаки повышенной чувствительности и уязвимости к внешним воздействиям. Они чаще испытывают состояние

тревоги, раздражение и усталость, сталкиваясь с трудностями и неприятностями. Повышенный уровень стресса у таких сотрудников обуславливает необходимость внимательного отношения руководства и коллег к их внутренним переживаниям, а также принятия определенных профилактических мер для предотвращения переутомления и эмоционального истощения.

Исследование показало неоднородность в восприятии нового опыта и культурного разнообразия среди испытуемых. Около 40 % лиц продемонстрировали низкий уровень открытости, что отражается в предпочтении проверенных методов и сопротивлении переменам. Они предпочитают действовать проверенными способами, испытывают дискомфорт при столкновении с неизвестными условиями и ощущают неуверенность при принятии решений в нестандартных ситуациях. 60 % сотрудников оказались ближе к среднему уровню открытости. Они готовы воспринимать все новое, но действуют достаточно осмотрительно и взвешенно. Их восприимчивость к новым веяниям определяется множеством факторов, включая личный интерес, специфику задания и окружающую обстановку. Некоторые представители данной категории могут проявить большую осторожность в условиях неопределенности, тогда как другие открыто принимают перемены, находя в них стимул для дальнейшего развития.

В исследовании использовался метод включенного наблюдения – мощный инструмент для психолога при исследовании профессионализма, позволивший получить информацию об отдельных аспектах поведения и взаимодействия сотрудников в реальных рабочих ситуациях [Загвязинский, 2012; Психологическое и кадровое ... , 2024].

Ниже приведена таблица эмпирических результатов на основе использования метода наблюдения. Испытуемые – 20 аттестованных сотрудников оперативных подразделений, 10 человек – с опытом службы до 4-х лет и 10 – от 4-х до 8 лет, все – оперуполномоченные.

Таблица 2.

## Обобщенные результаты наблюдения

Наблюдение в условиях повседневности			
№	Свойства для наблюдения	Опыт службы до 4-х лет	Опыт службы более 4-х лет
1	Целостность поведения	Средний устойчивый уровень способности сохранять спокойствие, принимать взвешенные решения и эффективно координировать действия.	Высокий уровень способности сохранять спокойствие, принимать взвешенные решения и эффективно координировать свои действия.
2	Межличностное взаимодействие	Недостаточно эффективный стиль коммуникации, умения разрешать конфликты, работать в команде и поддерживать конструктивные отношения.	Достаточно эффективный стиль коммуникации, умения разрешать конфликты, работать в команде и поддерживать конструктивные отношения.
3	Стрессо-устойчивость	Недостаточно развитая способность сохранять концентрацию и принимать решения.	Развитая способность сохранять концентрацию и принимать рациональные решения
4	Моральные и нравственные поступки	Высокие морально-этические стандарты, честность и неподкупность.	Также высокие морально-этические стандарты, честность и неподкупность.
5	Нервно-психическая устойчивость	Хорошо контролируют эмоции и поведение, способны объективно оценивать ситуацию и эффективно справиться с обычным рабочим стрессом.	Высокая устойчивость к нагрузкам, отличная эмоциональная саморегуляция и способность объективно оценивать ситуацию даже в стрессовых условиях.
6	Принятие решений	Недостаточно умеют оценивать риск, выбор малоэффективных стратегий поведения.	Умеют быстро и оптимально оценивать риск, выбор эффективных стратегий поведения.
7	Физическая и техническая подготовка	Выносливые, быстрые, энергичные, но имеет место недостаточная техническая подготовка.	Выносливые, быстрые, энергичные, имеет место хорошая техническая подготовка
8	Мотивация и вовлеченность	Заинтересованы в своей работе и имеют стремление к профессиональному росту.	Заинтересованность в работе недостаточная, мало выражено стремление к профессиональному росту.
9	Проявление характера	Имеются и сильные, и слабые стороны проявления характера.	Чаще показывают сильные стороны проявления характера.
10	Организационный климат	Общий климат в подразделении хороший, имеет место доверие и поддержка среди коллег, взаимопонимание.	Общий климат в подразделении недостаточно хороший, доверие и поддержка среди коллег требуют особого внимания со стороны психологов.
Наблюдение в экстремальных условиях			
1	Целостное поведение	Низкий уровень самоконтроля, способности сохранять спокойствие и принимать взвешенные решения. Локус внутреннего и внешнего контроля недостаточно сформирован.	Способность сохранять спокойствие, принимать взвешенные решения и эффективно координировать действия. Сформированы механизмы внутреннего и внешнего контроля.
2	Межличностное взаимодействие	Имеют место межличностные конфликты, отсутствует понимание общей цели.	Низкая конфликтность в коллективе, недопонимание и ссоры быстро пресекаются, имеется понимание общей цели
3	Стрессо-устойчивость	Повышенная утомляемость, тревога, беспокойство, раздражительность, склонность к употреблению алкоголя, сигарет или иных способов расслабиться.	Отсутствуют признаки утомления, тревоги, беспокойства, раздражительности. Нет зависимости от алкоголя и табака.
4	Моральные и нравственные поступки	Честны и справедливы в отношениях, осознают личную ответственность, дисциплинированы и самоконтролируемы.	Сотрудники честны и справедливы с гражданами и коллегами, но порой излишне прямолинейны.
5	Нервно-психическая устойчивость	Высокий уровень адаптивности, однако в экстремальных условиях возможны краткосрочные сбои из-за высокого напряжения и неопределенности ситуации.	Высокий уровень адаптивности, отсутствие напряжения в экстремальных условиях. Человек собран, критичен, демонстрирует отличные показатели нервно-психической устойчивости.
6	Принятие решений	Не умеют оценивать риск, выбор малоэффективных стратегий поведения.	Отлично умеют оценивать риск, выбор эффективных стратегий поведения.

7	Физическая и техническая подготовка	Выносливые, быстрые, энергичные, но недостаточная техническая подготовка.	Физическая и техническая подготовка на высоком уровне
8	Мотивация и вовлеченность	Заинтересованность в работе недостаточная.	Заинтересованность в работе так же недостаточная.
9	Проявление характера	Часто проявляют слабые стороны характера, недостаточно инициативны и настойчивы, нет ярких лидеров, низкая самостоятельность.	Проявляют свои сильные стороны характера, но также недостаточно инициативны, имеются харизматичные лидеры, высокая самостоятельность.
10	Организационный климат	Климат в подразделении хороший, имеет место доверие и поддержка среди коллег, взаимопонимание.	Климат недостаточно хороший, доверие и поддержка среди коллег требуют определенной коррекции.

Метод наблюдения показал возможность глубоко погрузиться в профессиональную среду и получить данные о поведении, навыках и психологическом состоянии человека. Однако для ана-

лиза полной картины профессионализма обратимся к методу экспертной оценки. Те же качества были оценены тремя экспертами, количественно, их оценки были усреднены (таблица 3).

Таблица 3.

### Результаты экспертной оценки

№	Свойства	Опыт службы до 4-х лет	Опыт службы более 4-х лет	(ΔR) <sup>2</sup>	Опыт службы до 4-х лет	Опыт службы более 4-х лет	(ΔR) <sup>2</sup>
		Условия повседневности			Экстремальные условия		
1	Целостное поведение	6	8	4	4	8	16
2	Межличностное взаимодействие	4	9	25	3	8	25
3	Стрессоустойчивость	5	9	16	5	9	16
4	Моральные и нравственные поступки	8	8	0	9	9	0
5	Нервно-психическая устойчивость	4	9	25	4	9	25
6	Принятие решений	5	8	9	4	8	16
7	Физическая и техническая подготовка	9	9	0	9	8	1
8	Мотивация и вовлеченность	8	7	1	6	6	0
9	Проявление характера	7	9	4	5	8	9

Используя формулу Манна-Уитни при сравнении двух независимых групп сотрудников с разным стажем службы, анализируя именно условия повседневности, получаем результат  $U=91$ . Сравнивая полученное значение с критическим значением 23 для соответствующего уровня значимости ( $\alpha=0.05$ ), констатируем, что гипотеза о наличии значительных различий между выборками отвергается, и мы можем заключить, что различия статистически незначимы. Аналогичные данные получим, описывая выборочную совокупность в экстремальных условиях – гипотеза о наличии значительных различий между группами отвергается.

Так как количественный метод не показал различий между группами, обратимся к качественному анализу. Представленная таблица 3 демонстрирует сравнение свойств сотрудников с разным стажем службы и позволяет утверждать, что более опытные сотрудники демонстрируют лучшее целостное поведение, что может указывать на их большую зрелость и инте-

грированность в профессию. Значительная разница в баллах свидетельствует о том, что сотрудники с большим стажем лучше умеют выстраивать межличностные отношения, лучше справляются со стрессом благодаря накопленному опыту и развитым механизмам совладания, заметно превосходят новичков в нервно-психической устойчивости, что, вероятно, связано с приобретённым опытом и способностью справляться с трудностями. Также они эффективнее принимают решения, что обусловлено их большей уверенностью и знанием возможных последствий.

Отметим, что новички проявляют чуть большую мотивацию и вовлечённость, возможно, из-за стремления показать себя и основательно утвердиться в профессии, к тому же они воспринимают организационный климат более позитивно. При этом обе группы показывают одинаковый уровень морали и нравственности, демонстрируют одинаково высокий уровень физической и технической подготовки.

Таким образом, в условиях повседневности имеет место тенденция, заключающаяся в том, что с увеличением стажа службы сотрудники улучшают свои навыки в межличностном взаимодействии, стрессоустойчивости, повышении нервно-психической устойчивости и принятии решений. Это подтверждает важность опыта и накопления знаний в данной профессии.

Непосредственно в экстремальных условиях анализ позволяет выявить несколько иную тенденцию. Так, опытные сотрудники лучше справляются с координацией действий и сохраняют спокойствие в экстремальных условиях, эффективнее взаимодействуют в служебном коллективе, хорошо осознают и понимают общую цель, на которую ориентируются в своей деятельности. К тому же они более стрессоустойчивы и способны принимать рациональные решения, демонстрируют более высокую нервно-психическую устойчивость, лучше оценивают риски и выбирают более эффективные стратегии поведения в экстремальных условиях. Также они обладают лучшей физической и технической подготовкой, умеют контролировать свои эмоции и проявляют сильные стороны характера, да и в целом создают более организованную и сплочённую команду, что положительно сказывается на работе в экстремальных условиях. Хотя морально-этические нормы всех сотрудников стабильно высоки вне зависимости от опыта службы, уровень мотивации и включённости остаётся неизменно низким, независимо от продолжительности службы. Это представляет определенную проблему для обеих категорий сотрудников, заслуживающую более пристального внимания психологов.

#### **Формирование и развитие профессионализма у сотрудников**

Пути и способы формирования и развития профессионального мастерства достаточно широко изучены в психологии и предложены многочисленные методики по данному направлению [Психологическое и кадровое ... , 2024]. Тем не менее развитие профессионализма непосредственно у сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел требует комплексного подхода, включающего качественное образование, практическую подготовку, регулярное повышение квалификации и поддержку личностного роста. Создание благоприятных условий труда и использование современных технологий также играют важную роль в этом процессе.

Можно предложить авторскую Программу тренинга для улучшения навыков, знаний и личностных качеств специалистов, рассчитанную на три дня проведения. Она включает теоретическую подготовку по основам профессионализма и правовым аспектам, а также практические занятия по мерам применения правовых норм в повседневной деятельности, этике и деонтологии, актуализации законодательства (первый день). Ожидаемые результаты первого дня – понимание основ профессионализма и профессиональных стандартов, ознакомление с последними изменениями в законодательстве и обучение применению их на практике, укрепление знаний в области этики и деонтологии, что повысит качество взаимодействия с гражданами и коллегами. Эти элементы первого дня закладывают основу для дальнейших практических занятий и развития профессиональных навыков, которые будут рассмотрены в последующие дни программы.

Второй день программы тренинга посвящён развитию практических навыков и умений, необходимых для эффективного выполнения служебных обязанностей. При этом ожидается, что участники улучшат свою физическую форму и навыки самообороны, научатся правильно и безопасно обращаться с огнестрельным оружием, овладеют методами управления стрессом, что повысит их устойчивость к эмоциональным перегрузкам. Эти элементы помогут сотрудникам стать более уверенными в своих силах и лучше справляться с физическими и психологическими нагрузками.

Третий день программы направлен на достижение ряда значимых результатов:

- освоить эффективные методы взаимодействия внутри команды, научившись распределять роли и сотрудничать друг с другом;
- повысить коммуникативную компетентность, овладев техниками общения с разными категориями граждан;
- научиться анализировать ситуацию и принимать взвешенные решения в нестандартных и кризисных ситуациях;
- улучшить эмоциональную стабильность, приобретя навыки саморегуляции и управления стрессом.

Завершающий день программы подведёт итоги всего тренинга и даст участникам возможность закрепить полученные знания и навыки на практике.

### Заключение

Формирование и развитие профессионализма у сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел является важнейшей задачей, определяющей эффективность их работы и доверие всего общества. Современные тенденции показывают, что профессионализм выходит за рамки традиционных представлений о знании законов и выполнении служебных обязанностей, и в настоящее время усвоения простой теории явно недостаточно, как никогда имеет место выраженная потребность в специалистах с развитыми практическими навыками и стеническими чертами характера – психологической устойчивостью, лидерскими способностями, умением быстро адаптироваться к изменениям. Особое внимание уделяется командной работе и взаимодействию с различными социальными группами. Сотрудникам приходится сталкиваться с разнообразием ситуаций, требующих гибкого подхода и умения находить компромисс, для чего необходимы развитые коммуникативные навыки, определенная эмпатия и понимание культурных особенностей различных слоев населения.

Таким образом, формирование профессионализма предполагает комплексный подход, сочетающий развитие профессиональных компетенций, повышение уровня мотивации и создание позитивной рабочей среды. Непрерывное образование, поддержание высокого морального духа и комфортный рабочий климат станут залогом повышения продуктивности труда и укрепления взаимного доверия между правоохранительными органами и гражданами.

### Библиографический список

1. Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы) : метод. пос. Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. С. 7.
2. Бовин Б. Г. Психологическая пригодность к службе в правоохранительных органах. Москва : Юрлитинформ, 2018. 355 с.
3. Бовин Б. Г. Экстремальная психология в особых условиях деятельности / Б. Г. Бовин, М. И. Марьин [и др.]. Москва : ФКУ НИИ ФСИН России, 2015. 514 с.
4. Вербицкий А. А. Контексты содержания образования : монография / А. А. Вербицкий, Т. Д. Дубовицкая. Москва : Альфа, 2003. С. 53–65.
5. Деркач А. А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психологии / А. А. Деркач, А. П. Ситников. Москва : Луч, 1993. 71 с.
6. Дженкси М. Д. Полиция США: среда функционирования, кадры, профессиональная подготовка. Нижний Новгород, 1991. 96 с.
7. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. Москва : Академия, 2012. 208 с.
8. Закатов В. В. Профессиональная подготовка сотрудников полиции за рубежом: особенности и тенденции развития // Балтийский гуманитарный журнал. 2017. Т. 6, № 4(21). 313 с.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учебн. пос. для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. 3-е изд., испр. и доп. Москва : Юрайт, 2022. 234 с.
10. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. С. 11.
11. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону : Феникс 1996. 512 с.
12. Климов Е. А. Введение в психологию труда : учебник для вузов. Москва : Культура и спорт ; ЮНИТИ, 1998. 350 с.
13. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. 308 с.
14. Одинцова М. А. Психология стресса : учебник и практикум для вузов / М. А. Одинцова, Н. Л. Захарова. Москва : Юрайт, 2024. 291 с.
15. Психологическое и кадровое обеспечение деятельности ФПС ГПС МЧС России. Практикум / О. А. Кузьмина, Е. А. Киселёва, А. А. Федосеев, Т. В. Иванова. Москва : Академия ГПС МЧС России, 2024. 170 с.
16. Психология труда : учебник для вузов / под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Юрайт, 2025. 308 с.
17. Психология служебной деятельности : учебник и практикум для среднего профессионального образования / под общ. ред. А. В. Кокурина, В. Е. Петрова, В. И. Екимовой, В. М. Позднякова. Москва : Юрайт, 2025. 375 с.
18. Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях: монография / О. А. Кузьмина, Е. А. Киселева. Москва : Академия ГПС МЧС России, 2021. 109 с.
19. Психологическая устойчивость в условиях ЧС: Курс лекций / О. А. Кузьмина, Е. А. Киселева, Е. Н. Спирина. Москва : Академия ГПС МЧС России, 2021. 160 с.
20. Deflem M. Policing World Society: Historical Foundations of International Police Cooperation Clarendon studies in criminology. Oxford University Press, 2002. 301 p.

**Reference list**

1. Bajdenko V. I. Kompetentnostnyj podhod k proektirovaniyu gosudarstvennyh obrazovatel'nyh standartov vysshego professional'nogo obrazovanija (metodologicheskie i metodicheskie voprosy) = Competence approach to designing state educational standards of higher professional education (methodological and methodical issues) : metod. pos. Moskva : Issledovatel'skij centr problem kachestva podgotovki specialistov, 2005. S. 7.
2. Bovin B. G. Psihologicheskaja prigodnost' k sluzhbe v pravoohranitel'nyh organah = Psychological fitness to serve in law enforcement. Moskva : Jurlitinform, 2018. 355 s.
3. Bovin B. G. Jekstremal'naja psihologija v osobyh uslovijah dejatel'nosti = Extreme psychology in special conditions of activity / B. G. Bovin, M. I. Mar'in [i dr.]. Moskva : FKU NII FSIN Rossii, 2015. 514 s.
4. Verbickij A. A. Konteksty sodержanija obrazovanija = Contexts of education content : monografija / A. A. Verbickij, T. D. Dubovickaja. Moskva : Al'fa, 2003. S. 53–65.
5. Derkach A. A. Formirovanie i razvitie professional'nogo masterstva rukovodjashhih kadrov: social'no-psihologicheskij trening i prikladnye psihotehnologii = Formation and development of professional skills of leading personnel: socio-psychological training and applied psychotechnologies / A. A. Derkach, A. P. Sitnikov. Moskva : Luch, 1993. 71 s.
6. Dzhenski M. D. Policija SShA: sreda funkcionirovanija, kadry, professional'naja podgotovka = US police: functioning environment, personnel, professional training. Nizhnij Novgorod, 1991. 96 s.
7. Zagvjazinskij V. I. Metodologija i metody psihologo-pedagogicheskogo issledovanija = Methodology and methods of psychological and pedagogical research / V. I. Zagvjazinskij, R. Atahanov. Moskva : Akademija, 2012. 208 s.
8. Zakatov V. V. Professional'naja podgotovka sotrudnikov policii za rubezhom: osobennosti i tendencii razvitiya = Training of police officers abroad: features and development trends // Baltijskij gumanitarnyj zhurnal. 2017. T. 6, № 4(21). 313 s.
9. Zeer Je. F. Psihologija professional'nogo razvitiya = Psychology of professional development : uchebn. pos. dlja vuzov / Je. F. Zeer, Je. Je. Symanjuk. 3-e izd., ispr. i dop. Moskva : Jurajt, 2022. 234 s.
10. Zimnjaja I. A. Kljuchevyje kompetentnosti kak rezul'tativno-celevaja osnova kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii = Key competencies as an effective target basis for a competency approach in education. Moskva : Issledovatel'skij centr problem kachestva podgotovki specialistov, 2004. S. 11.
11. Klimov E. A. Psihologija professional'nogo saoopredelenija = Psychology of professional self-determination. Rostov-na-Donu : Feniks 1996. 512 s.
12. Klimov E. A. Vvedenie v psihologiju truda = Introduction to labor psychology : uchebnik dlja vuzov. Moskva : Kul'tura i sport ; JuNITI, 1998. 350 s.
13. Markova A. K. Psihologija professionalizma = Psychology of professionalism. Moskva : Mezhdunar. gumanitar. fond «Znanie», 1996. 308 s.
14. Odincova M.A. Psihologija stressa : uchebnik i praktikum dlja vuzov = Psychology of stress: textbook and workshop for universities / M. A. Odincova, N. L. Zaharova. Moskva : Jurajt, 2024. 291 s.
15. Psihologicheskoe i kadrovoe obespechenie dejatel'nosti FPS GPS MChS Rossii. Praktikum = Psychological and personnel support for the activities of the FPS GPS EMERCOM of Russia. Workshop / O. A. Kuz'mina, E. A. Kisel'jova, A. A. Fedoseev, T. V. Ivanova. Moskva : Akademija GPS MChS Rossii, 2024. 170 s.
16. Psihologija truda = Psychology of labor : uchebnik dlja vuzov / pod red. E. A. Klimova, O. G. Noskovej. 2-e izd., pererab. i dop. Moskva : Jurajt, 2025. 308 s.
17. Psihologija sluzhebnoj dejatel'nosti = Psychology of performance : uchebnik i praktikum dlja srednego professional'nogo obrazovanija / pod obs'h. red. A. V. Kukurina, V. E. Petrova, V. I. Ekimovoj, V. M. Pozdnjakova. Moskva : Jurajt, 2025. 375 s.
18. Psihologicheskoe obespechenie sluzhebnoj dejatel'nosti v jekstremal'nyh uslovijah = Psychological support of performance in extreme conditions : monografija / O. A. Kuz'mina, E.A. Kiseleva. Moskva : Akademija GPS MChS Rossii, 2021. 109 s.
19. Psihologicheskaja ustojchivost' v uslovijah ChS: Kurs lekcij = Psychological stability in emergency situations: Course of lectures / O. A. Kuz'mina, E. A. Kiseleva, E. N. Spirina. Moskva : Akademija GPS MChS Rossii, 2021. 160 s.
20. Deflem M. Policing World Society: Historical Foundations of International Police Cooperation Clarendon studies in criminology. Oxford University Press, 2002. 301 r.

Статья поступила в редакцию 13.11.2025; одобрена после рецензирования 19.12.2025; принята к публикации 22.01.2026.

The article was submitted 13.11.2025; approved after reviewing 19.12.2025; accepted for publication 22.01.2026.