

ВОЗРАСТНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Научная статья

УДК 159.944:614.8

<https://doi.org/10.35266/2949-3463-2024-3-4>

Взаимосвязь личностных особенностей и эмоционального выгорания сотрудников МЧС в повседневных условиях профессиональной деятельности

Майя Эдуардовна Гузич^{1✉}, Ирина Петровна Грехова²

^{1, 2} Сургутский государственный университет, Сургут, Россия

¹ guzich@mail.ru ✉

² iri_gre@mail.ru

Аннотация. В статье проанализированы результаты исследования взаимосвязи типологических личностных особенностей сотрудников МЧС и отдельных признаков эмоционального выгорания. Актуальность рассматриваемой проблемы обусловлена комплексом социально-политических, правовых и экономических преобразований, происходящих в российском обществе, а они вызывают потребность в улучшении деятельности сотрудников силовых ведомств, обладающих высоким уровнем профессионализма, мотивацией к профессиональному росту, а также психологической устойчивостью.

Полученные результаты позволяют констатировать, что психологический механизм длительного воздействия стресса на организм сотрудников служебных органов в обычных условиях служебной деятельности представляет собой изменение личности, являющееся потенциальной причиной возникновения эмоционального выгорания и профессиональной деструкции.

Авторами сформулирована идея о необходимости организации целенаправленной работы по психологическому сопровождению деятельности сотрудников данных ведомств, направленному как на оказание экстренной психологической помощи, так и на профилактику состояния чрезмерного эмоционального напряжения в целях повышения эффективности деятельности.

Ключевые слова: силовые ведомства, служебная деятельность, экстремальные условия деятельности, стрессовое состояние, личностные черты, эмоциональное выгорание

Шифр специальности: 5.3.7. Возрастная психология.

Для цитирования: Гузич М. Э., Грехова И. П. Взаимосвязь личностных особенностей и эмоционального выгорания сотрудников МЧС в повседневных условиях профессиональной деятельности // Северный регион: наука, образование, культура. 2024. Т. 25, № 3. С. 41–50.
<https://doi.org/10.35266/2949-3463-2024-3-4>.

Original article

Connection between personality traits and burnout of EMERCOM employees in everyday professional activities

Mayya E. Guzich^{1✉}, Irina P. Grekhova²

^{1, 2} Surgut State University, Surgut, Russia

¹ guzich@mail.ru ✉

² iri_gre@mail.ru

Abstract. The article analyzes the study results of the connection between typological personality traits of the EMERCOM of Russia employees and individual signs of emotional burnout. The relevance of the problem lies in a complex of social and political, legal and economic transformations taking place in the Russian society, which have determined the need to improve the performance of law enforcement officers with a high level of professionalism, motivation for professional growth, and psychological stability.

The results reveal that the psychological mechanism of the long-term impact of stress on the body of service employees under normal conditions of service activity is a change in personality, which is a potential cause for burnout and professional destruction.

The authors focus on the need to organize targeted work on psychological support of employees of these departments, aimed at both providing emergency psychological assistance and preventing a state of excessive emotional stress in order to improve the effectiveness of work.

Keywords: law enforcement agencies, official activities, extreme conditions, stressful state, personality traits, burnout

Code: 5.3.7. Developmental Psychology.

For citation: Guzich M. E., Grekhova I. P. Connection between personality traits and burnout of EMERCOM employees in everyday professional activities. *Severny region: nauka, obrazovanie, kultura.* 2024;25(3):41–50. <https://doi.org/10.35266/2949-3463-2024-3-4>.

ВВЕДЕНИЕ

Деятельность силовых ведомств неизменно находится в фокусе внимания не только различных ветвей власти и средств массовой информации, но и рядовых жителей. Подобный повышенный интерес объясняется тем, что именно сотрудники этих структур обеспечивают безопасность и суверенитет государства, защищают жизнь и законные интересы его граждан, первыми приходят на помощь в случае непредвиденных ситуаций. Неудивительно, что, по данным ВЦИОМа, «... граждане РФ хорошо информированы о работе существующих в России силовых ведомств» [1], а «... первые строчки в рейтинге эффективности занимают Минобороны и МЧС» [1]. В комментариях к полученным результатам Р. Ф. Туровский, вице-президент Центра политических технологий, отметил, что активнее всего россияне выражают свою поддержку тем силовым структурам, чья деятельность связана с отстаиванием национальных интересов Родины, а также с защитой от природных и техногенных катастроф и бедствий [1].

Решение этих благородных и чрезвычайно важных задач зачастую проходит в условиях, связанных с воздействием патогенных факторов различного происхождения, в результате чего у сотрудников данных ведомств может возникнуть стресс, под которым понимают «совокупность защитных физиологических реакций в организме человека и других животных в ответ на воздействие неблагоприятных факторов (стрессоров): холода, голода, психических и физических травм, облучения, загрязнения окружающей среды и т. п.» [2].

Как отмечают исследователи, «к наиболее мощным объективным стрессорам относятся: угроза собственной жизни, жизни товарищей по службе, некоторых категорий граждан (женщин, детей, стариков). Специфичным стрессогенным фактором для профессиональной деятельности сотрудников МЧС является режим тревожного ожидания при несении суточного боевого дежурства» [3]. Личностные особенности сотрудников (слабая нервная система, низкая эмоциональная устойчивость, неразвитость волевой сферы и т. п.) могут в некоторых обстоятельствах привести к тому, что стресс станет не мотиватором для мобилизации всех систем человека на преодоление возникших трудностей, а причиной серьезных расстройств. Эти расстройства могут иметь различный характер, но в любом случае они разрушительны для личности и, как следствие, потенциально опасны для общества. Так, в числе наиболее часто возникающих признаков длительного стресса называют раздражительность, чрезмерную возбудимость, агрессивность, апатию, чувство беспомощности и страха, потерю интереса к жизни, трудности концентрации внимания и т. д. [4, 5]. Закономерным следствием подобных личностных трансформаций являются возникновение напряжения в межличностных отношениях и сужение социальных контактов, и как результат – эмоциональное выгорание.

Нетрудно предположить, что наиболее серьезную опасность подобные нарушения представляют для тех людей, чья профессиональная деятельность проходит в экстремальных

мальных условиях и сопряжена с постоянным риском и ответственностью за жизнь и здоровье как самих сотрудников, так и других людей. К таковым, в частности, относится деятельность Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России), в число основных функций которого входит организация работы «... по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций межрегионального и федерального характера, спасению людей при этих чрезвычайных ситуациях» [6], поэтому в МЧС, как и других силовых ведомствах, активно развивается психологическая служба, основная цель которой «заключается в психологическом обеспечении профессиональной деятельности сотрудников, несущих службу для сохранения безопасности общества» [7], при этом, как считает ведущий психолог Центра экстренной психологической помощи МЧС России С. Н. Савинков, «одним из условий для успешного функционирования психологических служб в силовых структурах является научно-обоснованная организация их деятельности» [7]. Таким образом, исследование личностных особенностей сотрудников МЧС и их взаимосвязи со стрессоустойчивостью и возникновением профессиональных деформаций представляет не только научный, но и практический интерес, поскольку способствуют сохранению психического здоровья сотрудников, работающих в экстремальных ситуациях.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Объектом исследования стали личностные особенности сотрудников служебной деятельности, предметом – взаимосвязь типологических личностных особенностей сотрудников служебных органов с отдельными признаками эмоционального выгорания.

Исследование проводилось с командой одной из служебных организаций города Ханты-Мансийска (естественная группа в количестве 22 чел.), возраст респондентов находится в диапазоне от 30 до 60 лет: 50 % респондентов – это молодые люди 30–40 лет;

36 % сотрудников – в возрасте от 40 до 50 лет; 14 % служащих имеют возрастной диапазон 50–60 лет.

Для достижения поставленной цели (изучение роли личностных факторов в возникновении феномена эмоционального выгорания у сотрудников служебных органов в повседневных условиях профессиональной деятельности) были использованы: методика Многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16 PF-опросник) [8], позволяющая получить разностороннюю информацию о личностных чертах (факторах), а также методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» В. В. Бойко [9], выявляющая ведущие симптомы эмоционального выгорания и доминирующие фазы развития стресса.

Для классификации респондентов по важным критериям был осуществлен кластерный анализ; для проверки объективности полученных данных и установления статистических различий между группами был использован U-критерий Манна – Уитни; для изучения взаимосвязей между значениями переменных был выполнен факторный анализ.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Теоретическим анализом определено, что компонентами деятельности сотрудников служебной сферы, требующими психологического сопровождения в ходе реализации служебных задач, являются самостоятельность, уравновешенность, волевая регуляция, эмоциональная устойчивость, самоконтроль, коммуникация и пр. На первом этапе данного исследования была использована методика Р. Кеттелла (*Cattell R.*) [8], статобработка полученных результатов проводилась с помощью кластерного анализа, который показал, что при рассмотрении личностных особенностей сотрудников исследуемой служебной организации выделены два кластера (две сравнительно однородные группы): первый кластер – 14 респондентов, второй кластер – 8 испытуемых.

Результаты свидетельствовали, что представители первого кластера характеризуются конкретностью и некоторой ригидностью

мышления, им свойственны затруднения при решении абстрактных задач, но они достаточно успешны при решении задач практического плана. Испытуемым присущи практичность и реалистичность, склонность проявлять повышенную осторожность в нестандартной ситуации.

Показатели эмоционально-волевой сферы продемонстрировали, что респонденты, вошедшие в данный кластер, эмоционально устойчивы, трезво оценивают окружающую действительность, отличаются стабильными установками относительно норм и правил социальной жизни. Представители данного кластера требовательны к себе, склонны руководствоваться прежде всего чувством долга, настойчивы в решении служебных задач и полагаются на себя при их решении. Они обладают сильной волей, не терпят бессмыслиц.

Значения, которые описывают коммуникативные свойства и особенности межличностного взаимодействия испытуемых первого кластера, характерны для людей подозрительных и осторожных, им свойственны малая коммуникабельность, избыточная требовательность в оценке других, они ощущают затруднения в установлении контактов. В общении с коллегами эти сотрудники часто бывают излишне прямолинейны; в своем поведении нередко проявляют агрессию, не всегда могут объективно анализировать мотивы партнера по общению.

Для типичных представителей второго кластера также характерна некоторая ригидность мышления. Они практичны, конвенциальны, консервативны, терпимы к традиционным трудностям.

Показатели эмоционально-волевой сферы указывали, что сотрудники служебной деятельности, объединенные во второй кластер, более чувствительны, эмоционально нестабильны, могут падать духом под влиянием внешних обстоятельств. Для них характерна эмоциональная дезорганизация, им свойственны перепады настроения, импульсивные поступки, а также переменчивость интересов. В поведенческом плане респонденты данной группы нередко проявляют капризы

ность, требуют к себе повышенного внимания, часто просят о помощи; внутренне недисциплинированы и конфликтны.

Значения, характеризовавшие коммуникативные свойства испытуемых второго кластера, свидетельствовали, что его представители легко сходятся с людьми, склонны к авантюризму и проявлению лидерских качеств. Им присущи независимость, самостоятельность, находчивость; они стремятся к возможности иметь собственное мнение и ориентации на собственные решения. При этоменным респондентам не чужды хитрость и расчетливость: в случае возникновения ошибок они предпочитают возложить ответственность на окружающих.

Подводя итог данному этапу исследования, можно констатировать наличие у представителей двух выделенных кластеров определенных личностных особенностей, относящихся прежде всего к коммуникативной и эмоционально-волевой сфере, а именно:

1. Для представителей первого кластера характерно наличие психологических затруднений в коммуникативной сфере, что находит свое выражение в снижении роли межличностного взаимодействия: данные респонденты проявляют инициативу в общении только при необходимости отстоять собственные интересы или в случае отсутствия иных способов решения возникшей проблемы. Представители второго кластера общение рассматривают в первую очередь с точки зрения возможностей для самоутверждения, извлечения личной выгоды и демонстрации доминирующей позиции; они имеют достаточный опыт межличностного общения, но нередко их взаимоотношения носят поверхностный характер, используются лишь как средство для решения собственных задач и, как следствие, непродолжительны.

2. Особенности проявления эмоционально-волевой сферы также имеют амбивалентный характер, выражющийся в том, что для представителей первого кластера характерно соблюдение моральных норм и стандартов; стремление действовать с учетом последствий, которые могут наступить в результате их поступков. Они готовы преодолевать

внутреннее сопротивление и внешние препятствия, чтобы достичь поставленных целей, способны в критических ситуациях сохранять твердость духа и контролировать проявление эмоций. Представителям же второго кластера свойственна импульсивность, что свидетельствует о выраженной беспечности, граничащей с небрежностью; для них эмоции становятся основным средством управления поведением и выстраивания взаимоотношений с людьми.

Вместе с тем анализ, проведенный с помощью *U*-критерия Манна – Уитни, не выявил статистически значимых различий между двумя группами испытуемых (действующие сотрудники МЧС, представители первого и второго кластеров): $U_{\text{эмп.}} = 121,5$.

Как отмечалось ранее, деятельность сотрудников МЧС характеризуется высокой долей стрессогенности, поскольку каждое происшествие, на которое они в силу своих профессиональных обязанностей должны оперативно реагировать, впоследствии имеет

то или иное влияние на их физическое и психическое здоровье. В связи с этим для диагностики симптомов выгорания и фаз развития стресса использована методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» В. В. Бойко [9]. В соответствии с этапами обработки результатов определен, во-первых, показатель выраженности каждого симптома, во-вторых, показатель сформированности фаз развития эмоционального выгорания.

Кластерный анализ индивидуальных показателей ведущих симптомов эмоционального выгорания сотрудников исследуемого отряда МЧС также выделил два кластера: в первый кластер вошло 14 респондентов, во второй – 8 испытуемых.

Полученные результаты (рис. 1) показали, что у респондентов первого кластера присутствовали три складывающихся симптома выгорания, у представителей второго кластера диагностировано пять складывающихся симптомов.

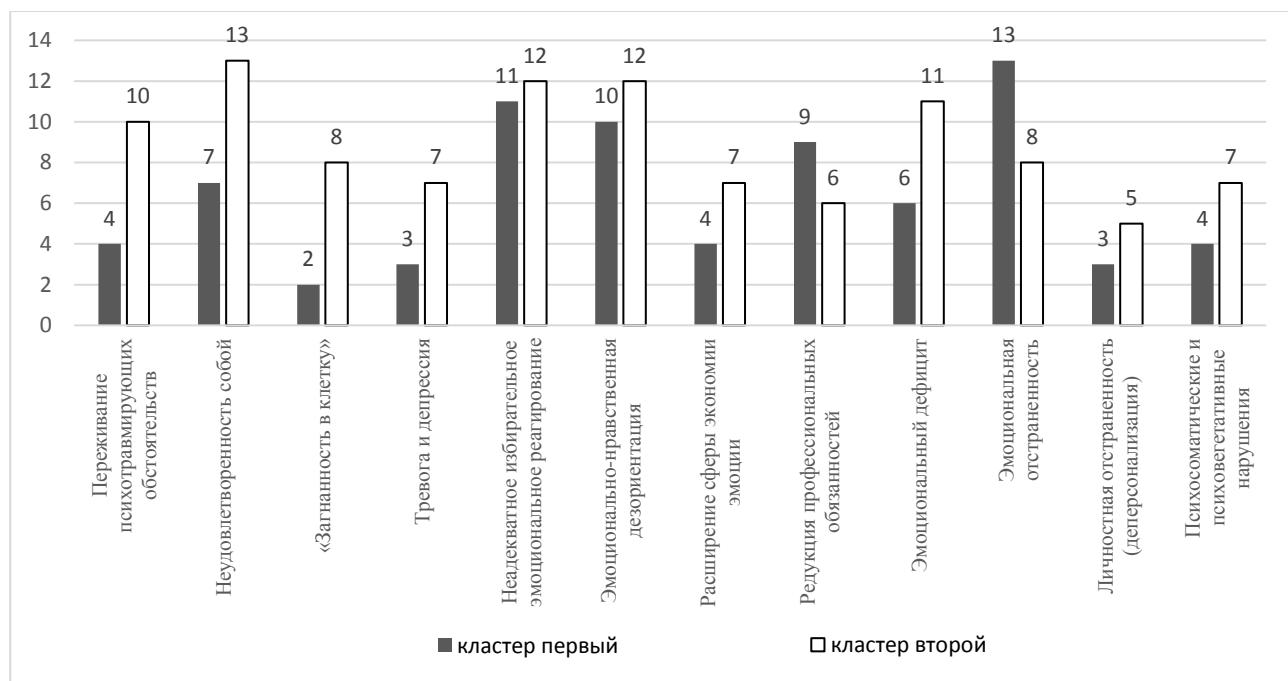


Рис. 1. Результаты диагностики эмоционального выгорания
Примечание. Составлено авторами на основании проведенного исследования.

Доминирование складывающегося симптома эмоциональной отстраненности может подтверждать то, что респонденты первого класте-

ра пытаются контролировать свои эмоции и по возможности исключать их из сферы профессиональной деятельности. Однако,

как показывает практика, «реагирование без чувств и эмоций – наиболее яркий симптом “выгорания”. Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения» [10].

Ведущий симптом у респондентов второго кластера – неудовлетворенность собой, который может указывать не только на их недовольство собственными личностными качествами, но и на разочарование в выбранной сфере деятельности, негативное отношение к своим должностным обязанностям и пр., поскольку, как считает Ю. Г. Глиннянников, «в сложившейся ситуации действует механизм “эмоционального переноса” – энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя» [10].

Складывающийся симптом эмоционального дефицита (рис. 1) показал, что для испытуемых 2-го кластера характерно отсутствие эмпатии; нормой поведения для них становятся дерзость, грубость и взвинченность, что проявляется не только в рабочей обстановке, но и за ее пределами. По мнению Ю. Г. Глиннянникова, подобная симптоматика может сигнализировать о том, что «...к профессиональному приходит ощущение, что эмоционально он не может помогать своим клиентам, подопечным. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать. О том, что это не что иное, как эмоциональное выгорание, свидетельствует прошлое: раньше таких ощущений не было, и личность переживает их появление» [10].

Диагностированное у испытуемых второго кластера активное переживание психотравмирующих обстоятельств (рис. 1) может быть результатом осознания ими того факта, что профессиональная деятельность негативно влияет на их психическое здоровье, однако специфика их службы такова, что они ограничены в возможности скорректировать возникающие в процессе профессиональной деятельности психотравмирующие воздействия и тем более избежать их. Вследствие этого у сотрудника может накапливаться раздражение и отчаяние, а ощущение собственного бессилия способно привести к развитию и других симптомов «выгорания».

Доминирующим складывающимся симптомом, характерным для всех сотрудников МЧС исследуемой организации, являлся симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования, что указывает на развитие профессиональных искажений. Можно сказать, что в этом случае сотрудник жестко контролирует и чрезвычайно экономично дозирует проявление своих эмоций, пытаясь тем самым ограничить свою эмоциональную отдачу. Кроме того, для представителей обоих кластеров характерно формирование симптома эмоционально-нравственной дезориентации, что обычно является следствием не вполне корректного взаимодействия с коллегами и свидетельствует «как об отсутствии должного эмоционального отношения к субъекту своей деятельности, так и о дистанцировании нравственных чувств, об отсутствии безоценочного отношения к людям» [9].

Таким образом, для всех испытуемых в данном исследовании характерно снижение коммуникативных качеств и эмоционального тонуса, формирование особых, деструктивных взаимоотношений с окружающими людьми, что может демонстрировать формирование симптоматики синдрома эмоционального выгорания как неблагоприятной реакции на рабочий стресс.

Вместе с тем можно выделить и особенности, различающие представителей разных кластеров. Так, для испытуемых первого кластера не выявлена симптоматика неудовлетворенности собой: в отличие от своих коллег, респондентов второго кластера, они уверены, что им по силам влиять на психотравмирующие обстоятельства служебной деятельности. У представителей второго кластера не сформировался симптом эмоциональной отстраненности, в то время как для представителей 1-го кластера данный симптом являлся доминирующим.

Анализ сформированности фаз развития эмоционального выгорания свидетельствовал, что у испытуемых второго кластера (рис. 2) фаза напряжения имела показатели, стремившиеся к формированию данной фазы. По мнению В. В. Бойко, «нервное (тревожное)

напряжение является предвестником и запускающим механизмом выгорания» [9]. Такое состояние развивается из-за обстоятельств, способствующих возникновению нервного напряжения: например, ситуаций, когда про-

фессиональная деятельность не в полной мере соответствует имеющимся представлениям о ней, либо данная ситуация возникает в связи с отсутствием требуемых профессиональных навыков и пр.

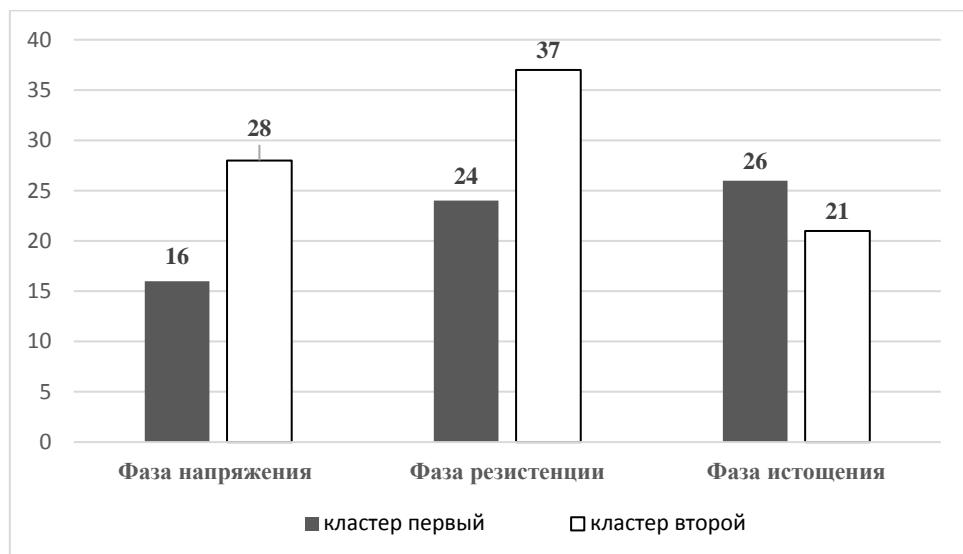


Рис. 2. Сформированность фаз развития эмоционального выгорания
Примечание. Составлено авторами на основании проведенного исследования.

Полученные значения суммарных показателей фазы резистенции указали на то, что данная фаза находилась в стадии формирования у представителей второго кластера и имела тенденцию к формированию у респондентов первого кластера. Результаты свидетельствовали о сопротивлении действующих сотрудников МЧС нарастающему стрессу, формировании у них защитных механизмов, стремлении к психологическому комфорту, желании снизить давление внешних обстоятельств служебной деятельности.

Суммарный показатель фазы истощения указывал на тенденцию к формированию данной фазы у действующих сотрудников МЧС Ханты-Мансийского автономного округа – Югры как первого, так и второго кластера, что находило свое выражение в падении общего энергетического тонуса и ослаблении нервной системы и проявлялось в бессоннице, физическом утомлении, слабости и пр. Кроме того, наблюдались и психологические симптомы: усиливалась тревожность, часто менялось настроение, возникали неконтролируемые эмоции; по-

явились зависимости (никотиновая, пищевая, алкогольная и др.).

Подводя итог эмпирической части работы, можно сделать вывод о том, что у 50 % респондентов первого кластера и 88 % респондентов второго кластера диагностированы признаки эмоционального выгорания, дисфункциональные результаты которого негативно сказывались как на реализации профессиональных обязанностей, так и на отношениях с коллегами.

Как уже отмечалось ранее, длительное воздействие стресса на организм человека в обычных условиях профессиональной деятельности может стать причиной изменения его личностных особенностей и профессиональной деформации. Для установления взаимосвязи типологических личностных особенностей сотрудников служебных органов с отдельными признаками эмоционального выгорания был выполнен факторный анализ полученного массива данных.

Результаты факторизации позволили сделать вывод о положительной корреляции между симптомом эмоционального выгора-

ния «Загнанность в клетку» и такими личностными качествами, как конформизм, высокая нормативность поведения и высокий уровень самоконтроля, а также между симптомом эмоционального выгорания «Тревога и депрессия» и подозрительностью. Возможно, это указывает на то, что чрезмерное следование за общественным мнением, неукоснительная ориентация на социальное одобрение и точность выполнения социальных требований, строгое соблюдение предписанных норм и правил поведения становятся потенциальной причиной ощущения безнадежности, тупика в интеллектуальном и эмоциональном плане (загнанности в клетку), а конкретность и некоторая ригидность мышления, его эмоциональная дезорганизация порождают ревность, завистливость, подозрительность и, как следствие, тревогу и депрессивное состояние.

Кроме того, полученные результаты свидетельствовали об отрицательной (обратной) корреляции между симптомом эмоционального выгорания «Загнанность в клетку» и таким личностным качеством, как замкнутость. Снижение общения с коллегами и близкими людьми, замкнутость, излишняя строгость в оценке людей, скептический настрой, холодность по отношению к окружающим, использованные как попытки установления «личных границ», способствуют возникновению обратного эффекта – эмоциональной и интеллектуальной безысходности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ теоретических подходов к психологическому сопровождению служебной деятельности показал, что в научной практике накоплен богатый опыт, нашедший свое выражение в многообразии научных подходов: биологическом, бихевиористическом, когнитивном, психоаналитическом, феноменологическом и пр. Несмотря на то, что в основе каждого подхода лежат свои специфические теоретические постулаты, все представители едины во мнении о том, что служебная деятельность – это сложный по своей структуре процесс, направленный на работу с людьми. К тому же в настоящее время термин «служ-

ба» имеет несколько значений: под службой подразумевается и самостоятельное ведомство, и ведомственное подразделение, и особый вид профессиональной деятельности. Субъекты службы занимают должности в конкретной социальной структуре, то есть имеют свой комплекс прав и обязанностей для осуществления функций, целей и задач отдельного элемента социума.

Анализируя психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников служебной сферы, авторы статьи пришли к выводу о том, что внешние и внутренние факторы, характеризующие работу спасателя МЧС, являются потенциальными причинами возникновения стресса. При этом научно доказано, что постоянное воздействие стрессовых факторов на психическое и физическое состояние человека не может пройти бесследно. Длительное воздействие стресса на организм человека в обычных условиях профессиональной деятельности может стать причиной изменения его личностных особенностей и эмоционального состояния.

Результаты проведенной работы позволили сделать следующие выводы:

1. Психологический механизм возникновения посттравматического стрессового состояния у сотрудников служебных органов в обычных условиях служебной деятельности представляет собой изменение личности, а именно: снижение личностной роли в отношении сферы межличностного общения, эмоционально-волевой сферы, сферы функциональных характеристик поведения и самооценки.

2. Личностные изменения, возникшие в условиях служебной деятельности, находят свое выражение в недостаточном принятии себя, ревности и завистливости к успехам коллег, пассивности и подозрительности при выполнении служебных обязанностей, ригидности мышления, чрезмерной критичности к себе и событиям профессиональной деятельности, эмоциональной дезорганизации.

3. У сотрудников служебной деятельности диагностированы признаки эмоционального выгорания, дисфункциональные последствия

которого могут отрицательно сказываться на исполнении профессиональных обязанностей и психоэмоциональном состоянии сотрудников. Полученная симптоматика может свидетельствовать о наличии трех фаз развития стресса: напряжения, резистенции и ис-тощения.

4. Установлена корреляционная связь между личностными особенностями сотрудников служебных органов и отдельными признаками эмоционального выгорания.

С уверенностью можно сказать, что для сохранения эмоционального и психического состояния сотрудников служебной деятельности, которые в силу экстремальных условий своей службы ежедневно подвержены воздействию стресса, необходимо психологическое сопровождение их деятельности, направленное как на оказание экстренной психологической помощи, так и на профилактику предупреждения состояния чрезмерной тревожности, эмоционального напряжения, усталости, повышения эффективности деятельности, улучшения самочувствия и настроения.

По мнению авторов статьи, заслуживает внимания тот факт, что в обоих случаях использования кластерного анализа в исследовании выделение двух кластеров по анализируемым психологическим переменным совпало с разделением по полу: первый кластер всегда состоял из мужчин, второй –

женщин. И если по личностным характеристикам статистически значимых различий выявлено не было, то по ведущим признакам эмоционального выгорания U-критерий Манна – Уитни выявил статистически значимые различия: $U_{эмн.} = 39,5$. Возможно, это объясняется тем, что личностные особенности, которые обеспечивают успешное выполнение должностных обязанностей в данном виде служебной деятельности, являются универсальными, и сотрудники обоих полов стараются активно культивировать у себя их развитие, чему способствуют и условия их профессиональной деятельности, и должностные инструкции. В тоже время способы эмоционального реагирования, особенно в стрессогенных ситуациях, менее подвержены сознательному контролю, и здесь обычно используются те паттерны поведения, которые сложились в процессе всего онтогенеза человека, а требования социума к поведению и эмоциональному реагированию мальчиков и девочек заметно отличаются. Впрочем, анализ испытуемых по данному критерию не входил в цели работы, к тому же состав исследуемой естественной группы в силу своей малочисленности не предоставил возможности глубоко изучить этот вопрос, поэтому возможно обозначить его в качестве одной из задач дальнейших исследований.

Список источников

1. Россияне оценили работу силовиков. URL: <https://iz.ru/685351/angelina-galanina/rossiiane-otcenili-rabotu-silovikov> (дата обращения: 12.04.2024).
2. Термины МЧС России. URL: <https://mchs.gov.ru/ministerstvo/o-ministerstve/terminy-mchs-rossii/term/2093> (дата обращения: 12.04.2024).
3. Петрова Ю. В., Жигина Н. В. Стресс и готовность к риску сотрудников МЧС // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2014. № 1. С. 52–55.
4. Стрельникова Ю. Ю. Типы психологических и соматических последствий, возникающих у сотрудников МЧС России в процессе профессиональной деятельности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2016. Т. 9, № 1. С. 55–63.
5. Темур Г. М. Диагностика отдаленных последствий посттравматического стрессового расстройства // Научно-методический электрон-

References

1. Rossiiane otsenili rabotu silovikov. URL: <https://iz.ru/685351/angelina-galanina/rossiiane-otcenili-rabotu-silovikov> (accessed: 12.04.2024). (In Russ.).
2. Terminy MChS Rossii. URL: <https://mchs.gov.ru/ministerstvo/o-ministerstve/terminy-mchs-rossii/term/2093> (accessed: 12.04.2024). (In Russ.).
3. Petrova Y. V., Zhiginas N. V. Stress and the willingness to risk the rescuers. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*. 2014;(1):52–55. (In Russ.).
4. Strel'nikova Yu. Yu. The types of psychological and somatic consequences arising at the employees' of EMERCOM of Russia in process professional activity. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*. 2016;9(1):55–63. (In Russ.).
5. Temur G. M. Diagnostics of the long-term effects of post-traumatic stress disorder. *Scientific-methodological electronic journal "Koncept"*. 2018;(10). URL: <http://e-koncept.ru/2018/182031.htm> (accessed: 12.04.2024). (In Russ.).

- ный журнал «Концепт». 2018. № 10. URL: <http://e-koncept.ru/2018/182031.htm> (дата обращения: 12.04.2024).
- 6. МЧС России : офиц. сайт. URL: <https://mchs.gov.ru/> (дата обращения: 12.04.2024).
 - 7. Савинков С. Н. Психологическая служба в силовых структурах: история становления, развития и современные проблемы // Гаудеamus. 2021. Т. 20, № 2. С. 15–24.
 - 8. Капустина А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. СПб. : Речь, 2001. 112 с.
 - 9. Бойко В. В. Синдром «Эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб. : Сударыня, 2000. 28 с.
 - 10. Глинянников Ю. Г. Методика диагностики уровня «Эмоционального выгорания» В. В. Бойко. URL: <https://www.b17.ru/article/4338/> (дата обращения: 12.04.2024).
 - 6. MChS Rossii. URL: <https://mchs.gov.ru/> (accessed: 12.04.2024). (In Russ.).
 - 7. Savinkov S. N. Psychological service in law enforcement agencies: history of formation, development and current issues. *Psychological-Pedagogical Journal "Gaudeamus"*. 2021;20(2):15–24. (In Russ.).
 - 8. Kapustina A. N. Mnogofaktornaia lichnostnaia metodika R. Kettella. Saint Petersburg: Rech; 2001. 112 p. (In Russ.).
 - 9. Boiko V. V. Sindrom “Emotsionalnogo vygoraniia” v professionalnom obshchenii. Saint Petersburg: Sudarynia; 2000. 28 p. (In Russ.).
 - 10. Gliniannikov Yu. G. Metodika diagnostiki urovnia “Emotsionalnogo vygoraniia” V. V. Boiko. URL: <https://www.b17.ru/article/4338/> (accessed: 12.04.2024). (In Russ.).

Информация об авторах

- М. Э. Гузич** – кандидат психологических наук, доцент.
И. П. Грехова – кандидат психологических наук, доцент.

About the authors

- M. E. Guzich** – Candidate of Sciences (Psychology), Associate Professor.
I. P. Grekhova – Candidate of Sciences (Psychology), Associate Professor.