



Научно-исследовательский журнал «Педагогическое образование» / *Pedagogical Education*

<https://po-journal.ru>

2025, Том 6, № 2 / 2025, Vol. 6, Iss. 2 <https://po-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

УДК 371.14

Эффективность воспитательной работы с сотрудниками ОВД: от профессионального отбора к адаптации

¹ Уразалина С.Н.,

¹ Линейный отдел МВД России в аэропорту Пулково Управления на транспорте МВД России по Северо-Западному федеральному округу

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации, отнесёнными к третьей категории профессиональной пригодности. Анализируются современные проблемы профессионально-психологического отбора и их влияние на кадровый состав органов внутренних дел. Рассматриваются основные направления и методы воспитательной работы, включая наставничество, развитие стрессоустойчивости, психологическую поддержку и мониторинг профессионального развития. Обоснована необходимость комплексного подхода к адаптации сотрудников данной категории, включающего программы наставничества, специальные тренинги и регулярную оценку их профессионального состояния. Предложены меры по совершенствованию системы профессионально-психологического отбора и воспитательной работы, направленные на повышение эффективности службы и снижение профессиональных рисков.

Ключевые слова: воспитательная работа, органы внутренних дел, профессионально-психологический отбор, наставничество, стрессоустойчивость, профессиональная адаптация, морально-психологическое обеспечение

Для цитирования: Уразалина С.Н. Эффективность воспитательной работы с сотрудниками ОВД: от профессионального отбора к адаптации // Педагогическое образование. 2025. Том 6. № 2. С. 282 – 288.

Поступила в редакцию: 18 января 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 12 февраля 2025 г.; Принята к публикации: 28 февраля 2025 г.

Effectiveness of educational work with internal affairs employees: from professional selection to adaptation

¹ Urazalina S.N.,

¹ Linear Department of the Ministry of Internal Affairs of Russia at Pulkovo Airport of the Transport Department of the Ministry of Internal Affairs of Russia for the Northwestern Federal District

Abstract: the article examines the issues of educational work with employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation assigned to the third category of professional suitability. It analyzes modern problems of professional and psychological selection and their impact on the personnel composition of law enforcement agencies. The main directions and methods of educational work are considered, including mentoring, stress resilience development, psychological support, and professional development monitoring. The necessity of a comprehensive approach to the adaptation of employees in this category is substantiated, incorporating mentoring programs, specialized training, and regular assessments of their professional condition. Measures are proposed to improve the system of professional and psychological selection and educational work, aimed at enhancing service efficiency and reducing professional risks.

Keywords: educational work, internal affairs bodies, professional and psychological selection, mentoring, stress resilience, professional adaptation, moral and psychological support

For citation: Urazalina S.N. Effectiveness of educational work with internal affairs employees: from professional selection to adaptation. Pedagogical Education. 2025. 6 (2). P. 282 – 288.

The article was submitted: January 18, 2025; Approved after reviewing: February 12, 2025; Accepted for publication: February 28, 2025.

Введение

Комплектование органов внутренних дел высококвалифицированными и психологически устойчивыми сотрудниками является одной из приоритетных задач Министерства внутренних дел Российской Федерации. Современные реалии правоохранительной деятельности, связанные с ростом преступности, усложнением оперативной обстановки и увеличением психологической нагрузки на сотрудников, требуют комплексного подхода к кадровому отбору. В связи с этим система профессионально-психологического отбора (далее – ППО) играет решающую роль в формировании высокоэффективного состава правоохранительных органов. Исследования в области ППО убедительно показывают, что его качественное проведение направлено на идентификацию и отбор кандидатов, обладающих необходимыми личностными и психофизиологическими характеристиками, способствующими успешному выполнению служебных обязанностей [1, 2, 3]. В своих исследованиях Гольченко Р.Ю. подчеркивает, что психологическая пригодность сотрудников органов внутренних дел является неотъемлемым условием их профессиональной деятельности, определяющим их способность к принятию решений в стрессовых и кризисных ситуациях [4]. Также в исследованиях Малкова М.Л. и Игнатьевского В.А отмечается, что недостаточная изученность результатов психодиагностики кандидатов на службу в ОВД создает риск некорректной оценки их профессиональной пригодности, что может повлиять на общий уровень дисциплины и эффективности работы подразделений МВД [5].

Профессионально-психологический отбор в системе органов внутренних дел Российской Федерации выполняет многогранную функцию, выходящую далеко за рамки простой оценки соответствия кандидатов установленным требованиям службы. Он выступает важным инструментом профилактики девиантного поведения, предотвращения коррупционных правонарушений и минимизации рисков профессионального выгорания сотрудников. Современные исследования подтверждают, что кандидаты с недостаточной стрессоустойчивостью, низкой эмоциональной регуляцией и слабой психологической подготовкой оказываются подвержены большему количеству служебных ошибок, в том числе превышению полномочий, конфликтному взаимодействию с гражданами и коллегами, а также различным видам морально-этических нарушений [6, 7].

Однако, снижение экономической привлекательности службы и ее престижа в обществе привело к негативным явлениям в комплектовании ОВД, выражющимся в растущем некомплекте. К маю 2024 года число сотрудников, расторгнувших контракты, превысило число граждан, принятых на службу (15,0 тыс. и 13,4 тыс. соответственно). Одной из причин снижения привлекательности службы, а также некомплекта личного состава, является существенное увеличение нагрузки, связанное с возложением на сотрудников дополнительных функций в результате проводимого с 2012 года сокращения численности и регулярного привлечения к обеспечению мероприятий за пределами мест дислокации [8]. В свою очередь снижение привлекательности службы в ОВД приводит к ряду негативных последствий в ППО. В частности, увеличивается доля кандидатов, получающих третью категорию профессиональной пригодности – «рекомендуется условно».

Преобладание сотрудников, отнесенных к третьей категории профессиональной пригодности, обозначенной как «рекомендуется условно», требует проведения с ними систематической воспитательной работы, что создает дополнительную нагрузку на кадровые и психологические подразделения ОВД [9]. Таким образом, становится актуальной проблема проведения эффективной воспитательной работы в ОВД разработка и внедрение эффективных программ адаптации, наставничества и постоянного мониторинга профессионального развития сотрудников, отнесенных к третьей категории профессиональной пригодности.

Материалы и методы исследований

В исследовании использован комплексный методологический подход, включающий анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих ППО и воспитательную работу в органах внутренних дел Российской

Федерации. Проведён сравнительный анализ статистических данных по кадровому обеспечению ОВД, включая динамику численности сотрудников, отнесённых к третьей категории профессиональной пригодности. Результаты анализа позволили выявить ключевые проблемы в системе воспитательной работы и предложить пути их оптимизации.

Результаты и обсуждения

Согласно «Правилам профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации», к этой категории относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска, но уровень развития личных и деловых качеств ниже среднего, что позволяет им удовлетворительно выполнять служебные обязанности в обычных условиях, но не обеспечивает успешного выполнения обязанностей в особых условиях деятельности [9]. Сотрудники данной категории требуют повышенного внимания со стороны руководства и специалистов по морально-психологическому обеспечению. Необходимость в постоянном контроле, наставничестве и дополнительном обучении создаёт значительную нагрузку на кадровые и психологические службы ОВД. Как отмечается в исследовании, опубликованном в журнале «Психология и право», сотрудники, уволившиеся на первом году службы, часто имели более низкий уровень правосознания и интеллектуальных способностей, что указывает на необходимость тщательной работы с кандидатами, отнесёнными к третьей категории профессиональной пригодности [10].

Система воспитательной работы в ОВД Российской Федерации играет ключевую роль в формировании кадрового состава, однако в процессе её реализации выявляется ряд проблемных аспектов, требующих совершенствования. Анализ существующих подходов к ППО позволяет выделить несколько основных проблем и недостатков. Так одним из ключевых факторов, влияющих на эффективность системы ППО, является уровень подготовки специалистов, ответственных за проведение диагностики кандидатов. Несмотря на наличие в структуре МВД России специализированных подразделений, занимающихся ППО, кадровые службы сталкиваются с проблемой нехватки квалифицированных психологов. Исследование Касперович Ю.Г. показывает, что многие специалисты, работающие в кадровых подразделениях МВД, не обладают достаточной подготовкой в области глубинного психодиагностического анализа, что приводит к формальному подходу при отборе кандидатов [11]. В результате диагностика сводится к поверхностному тестированию, без учёта индивидуальных психологических особенностей кандидатов, что повышает риск принятия на службу лиц с латентными предрасположенностями к профессиональной деформации или девиантному поведению. Кроме того, как отмечает Марын М.И., одна из главных проблем заключается в отсутствии специализированных образовательных программ в ведомственных учебных заведениях, ориентированных на подготовку психологов для нужд правоохранительных органов [12].

Методическое обеспечение ППО остаётся ещё одной слабой стороной системы. В настоящее время используются устаревшие методики тестирования, которые не всегда соответствуют современным требованиям и специфике службы в ОВД. Как отмечает З.З. Маздогова., отсутствие современных инструментов психодиагностики существенно снижает эффективность процесса отбора, поскольку традиционные методы тестирования не позволяют выявить скрытые психологические риски, такие как склонность к агрессивному поведению, стрессоустойчивость в экстремальных условиях и морально-этические качества кандидатов [9].

Также одним из наиболее значимых недостатков существующей системы ППО является разрозненность данных о результатах тестирования кандидатов. В настоящее время информация о профессионально-психологическом отборе хранится локально в подразделениях, что затрудняет её использование при повторных проверках, переводах сотрудников между регионами и оценке их карьерного роста. Опыт зарубежных стран показывает, что введение централизованных баз данных, объединяющих результаты ППО с показателями служебной деятельности сотрудников, позволяет значительно повысить точность прогнозирования их профессиональной успешности. В частности, в странах Евросоюза используются автоматизированные системы кадрового мониторинга, обеспечивающие доступ к информации о психологических тестах, аттестационных данных и результатах работы сотрудника на разных этапах его карьеры [13].

Сотрудники, отнесённые к третьей категории, в 1,5 раза чаще сталкиваются с проблемами дисциплинарного характера и профессионального выгорания по сравнению с коллегами, прошедшими ППО с высокой оценкой [14]. Это объясняется тем, что их психологическая подготовка изначально находится на среднем или низком уровне, что не позволяет им эффективно адаптироваться к стрессовым условиям службы. По нашему мнению, возможными путями решения проблемы могут быть:

– разработка программ наставничества, при которых сотрудники с высокой категорией пригодности закрепляются за новичками для помощи в адаптации;

– проведение дополнительных тренингов по психологической устойчивости для лиц, рекомендованных условно;

– введение периодических повторных тестирований для оценки динамики профессионального развития сотрудников и корректировки их карьерных траекторий.

Таким образом совершенствование системы ППО в ОВД Российской Федерации требует особого внимания к воспитательной работе и системе наставничества для сотрудников, отнесённых к третьей категории профессиональной пригодности. Однако, как отмечает Мягких Н.И., существующая система наставничества в ОВД РФ не всегда обеспечивает должный уровень поддержки для данной категории сотрудников, что может приводить к их профессиональной дезадаптации и снижению эффективности службы [15].

С одной стороны, наставничество рассматривается как эффективный метод передачи опыта и знаний от более опытных сотрудников к новичкам. С другой стороны, отсутствие чётких критериев отбора наставников и недостаточная мотивация к выполнению наставнических функций могут снижать эффективность данного подхода. Ульянина С.В. подчёркивает, что без должной подготовки и мотивации наставников система наставничества может стать формальной процедурой, не приносящей ожидаемых результатов [11, 12]. Мартиросова Н.В. и коллеги указывают на необходимость разработки индивидуальных программ профессионального развития для сотрудников третьей категории, включающих регулярные тренинги, психологическую поддержку и мониторинг прогресса [10]. Кроме того, они подчёркивают важность создания мотивационных механизмов для наставников, чтобы повысить их заинтересованность в успешной адаптации подопечных. Мягких Н.И. предлагает внедрение системы регулярной оценки эффективности наставничества и воспитательной работы, что позволит своевременно выявлять и устранять недостатки в данной сфере. Он также отмечает необходимость повышения квалификации наставников через специальные обучающие программы [15].

Таким образом, на основании представленного анализа становится очевидным, что в современных условиях, характеризующихся значительным преобладанием сотрудников ОВД, отнесённых к третьей категории профессиональной пригодности, требуется кардинальный пересмотр и модернизация системы воспитательной работы. В связи с этим актуальной задачей становится разработка и внедрение комплексных адаптационных программ, направленных на поддержку и развитие данной категории сотрудников. По-нашему мнению эти программы должны включать:

– индивидуализированный подход к каждому сотруднику с учётом его профессиональных и психологических характеристик;

– систему наставничества, в рамках которой более опытные сотрудники будут сопровождать сотрудников третьей категории в процессе их профессиональной адаптации;

– дополнительные тренинги по развитию стрессоустойчивости и морально-психологической устойчивости, что особенно актуально для лиц, испытывающих трудности в профессиональной деятельности;

– регулярный мониторинг эффективности воспитательной работы, который позволит своевременно корректировать стратегии адаптации и профессионального развития сотрудников.

Для эффективной реализации такой стратегии необходимо интегрировать механизмы наставничества и поддержки, которые обеспечивают не только профессиональную адаптацию сотрудников, но и их личностное развитие в условиях службы. Ключевыми направлениями в этом процессе должно стать включение сотрудников с высокой категорией пригодности в процесс адаптации новичков:

– формирование наставнического корпуса из числа наиболее опытных и компетентных сотрудников с высокой категорией профессиональной пригодности;

– разработка программ адаптации, в рамках которых наставники будут проводить с подопечными практические занятия, разбирать проблемные ситуации и делиться профессиональными навыками;

– регулярная оценка эффективности наставничества, включающую обратную связь от новичков и их руководителей, а также проведение корректировок в программе адаптации.

Дополнительно, для эффективной адаптации сотрудников, отнесённых к третьей категории профессиональной пригодности, необходимо не только наставничество, но и развитие их психологической устойчивости. В связи с этим особое значение приобретает организация специализированных тренингов, направленных на формирование навыков саморегуляции, стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта. Такие программы помогут сотрудникам не только справляться с высоким уровнем профессиональной нагрузки, но и повысить их способность принимать взвешенные решения в сложных служебных ситуациях:

– обучение сотрудников техникам саморегуляции и контролю эмоциональных реакций в стрессовых ситуациях;

– проведение ролевых игр и ситуационных тренингов, моделирующих потенциально опасные служебные условия;

– техники дыхания, мышечной релаксации и когнитивных стратегий снижения тревожности.

Помимо формирования стрессоустойчивости и эмоциональной стабильности, важно регулярно оценивать изменения в личностных и профессиональных характеристиках сотрудников. Для этого необходимо внедрение системы периодических повторных тестирований, включающих в себя:

– комплексную оценку психологической устойчивости и мотивации сотрудника с учётом его опыта работы и личных изменений;

– анализ профессиональных компетенций, позволяющий определить необходимость дополнительного обучения или корректировки карьерной траектории;

– индивидуальные рекомендации по профессиональному развитию, включая возможность смены служебного направления в случае выявления несоответствия психотипа сотрудника его текущим обязанностям.

Такая система оценки позволит отслеживать динамику развития, выявлять потенциальные риски профессиональной деформации и корректировать индивидуальные карьерные траектории.

Выводы

Совершенствование системы воспитательной работы сотрудников, отнесённых к третьей категории профессиональной пригодности, требует комплексного подхода, включающего наставничество, обучение стрессоустойчивости и регулярную психологическую диагностику. Реализация данных мер позволит не только повысить уровень профессионализма сотрудников, но и сократить количество дисциплинарных нарушений, снизить текучесть кадров и создать более устойчивую кадровую структуру в органах внутренних дел.

Внедрение программ наставничества, проведение специализированных тренингов и регулярное тестирование позволит своевременно выявлять проблемные зоны и корректировать методы воспитательной работы. В конечном итоге это приведёт к повышению эффективности службы, улучшению морально-психологического климата в подразделениях и укреплению общественного доверия к органам внутренних дел.

Список источников

1. Дресвянникова Е.А. Некоторые вопросы качественного отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел // Полицейская деятельность. 2014. № 5. С. 448 – 451.
2. Пряхина М.В. Технология разработки и оценки профессиональных компетенций психолога органов внутренних дел МВД России в соответствии с профилем должности // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгатта. 2012. № 6(88). С. 92 – 99.
3. Уразалина С.Н. О профессиональном психологическом отборе кандидатов на должность сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики: материалы международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 27 октября 2023 года. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2023. С. 272 – 276.
4. Гольченко Р.Ю. Перспективы совершенствования профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции и технологии решения (Васильевские чтения - 2024): материалы международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 26–27 апреля 2024 года. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД РФ, 2024. С. 181 – 185.
5. Малкова Л.Л., Игнатьевский В.А. Анализ состояния и пути решения проблемы мотивации служебно-профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы в современных условиях // Человек: преступление и наказание. 2018. Т. 26. № 3. С. 344 – 351.
6. Милюков С.Ф., Никуленко А.В. Девиантное поведение сотрудников органов внутренних дел: опыт диалектической оценки // Российский девиантологический журнал. 2021. Т. 1. № 1. С. 151 – 163. DOI: 10.35750/2713-0622-2021-1-151-163.

7. Якубенко О.В. Дистантная психотерапия как средство профилактики и коррекции профессионального выгорания и девиантного поведения сотрудников органов внутренних дел // Морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел: состояние, проблемы и пути совершенствования: материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Краснодар, 16 декабря 2015 года / Краснодарский университет МВД России. Краснодар: Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации", 2016. С. 128 – 130.
8. Костина Е.В. Феномен престижа службы в органах внутренних дел как показатель оценки текучести кадров // Психология и педагогика служебной деятельности. 2022. № 3. С. 47 – 53. DOI: 10.24412/2658-638X-2022-3-47-53.
9. Маздогова З.З. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: порядок и трудности // Проблемы в российском законодательстве. 2019. № 3. С. 202 – 204.
10. Мартиросова Н.В., Корнеева Я.А., Корнеева А.В. Особенности личных и деловых качеств сотрудников ОВД, уволившихся на первом году службы // Психология и право. 2023. Т. 13. № 2. С. 30 – 48. DOI: 10.17759/psylaw.2023130203.
11. Касперович Ю.Г., Виноградов М.В., Ульянина О.А. Ведомственная оценка эффективности психологической работы с сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2021. № 2 (90). С. 222 – 229. DOI: 10.35750/2071-8284-2021-2-222-229.
12. Марьин М.И., Петров В.Е., Ульянина О.А. Особенности психологического обеспечения в подготовке специалистов в образовательных организациях МВД России // Труды Академии управления МВД России. 2016. № 1 (37). С. 85 – 90.
13. Вражнова М.Н., Филатов М.А. Особенности использования машинного обучения в автоматизированных системах управления персоналом для прогнозирования кадровых рисков организаций // Заметки ученого. 2022. № 5. С. 76 – 79.
14. Климова Е.М. Психологические особенности профессионального выгорания сотрудников МВД // Вестник науки и образования. 2018. № 15-1 (51). С. 100 – 102. DOI: 10.20861/2312-8089-2018-51-005.
15. Мягких Н.И. Профессиональный психологический отбор в органах внутренних дел Российской Федерации (Концепция, принципы, критерии, технологии): дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 Москва, 2004. 174 с.

References

1. Dresvyannikova E.A. Some issues of qualitative selection of candidates for service in the internal affairs bodies. Police activity. 2014. No. 5. P. 448 – 451.
2. Pryakhina M.V. Technology of development and assessment of professional competencies of a psychologist of the internal affairs bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia in accordance with the profile of the position. Scientific notes of the P.F. Lesgaft University. 2012. No. 6 (88). P. 92 – 99.
3. Urazalina S.N. On professional psychological selection of candidates for the position of an employee of the internal affairs bodies of the Russian Federation. Pedagogy and psychology in the activities of law enforcement officers: integration of theory and practice: materials of the international scientific and practical conference. St. Petersburg, October 27, 2023. Saint Petersburg: Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 2023. P. 272 – 276.
4. Golchenko R.Yu. Prospects for improving professional psychological selection of candidates for service in the internal affairs bodies. Actual problems of psychology of law enforcement activities: concepts and solution technologies (Vasilievskie Readings - 2024): materials of the international scientific and practical conference, Saint Petersburg, April 26–27, 2024. Saint Petersburg: Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 2024. P. 181–185.
5. Malkova L. L., Ignatevsky V. A. Analysis of the state and ways of solving the problem of motivation of service and professional activities of employees of the penal system in modern conditions. Man: crime and punishment. 2018. Vol. 26. No. 3. Pp. 344 – 351.
6. Milyukov S.F., Nikulenko A.V. Deviant behavior of employees of internal affairs bodies: an experience of dialectical assessment. Russian deviantological journal. 2021. Vol. 1. No. 1. P. 151–163. DOI: 10.35750/2713-0622-2021-1-151-163.

7. Yakubenko O.V. Distance psychotherapy as a means of prevention and correction of professional burnout and deviant behavior of employees of internal affairs bodies. Moral and psychological support of operational and service activities of employees of internal affairs bodies: state, problems and ways of improvement: materials of the II All-Russian scientific and practical conference. Krasnodar, December 16, 2015. Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation. Krasnodar: Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education "Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation", 2016. P. 128 – 130.

8. Kostina E.V. Phenomenon of the prestige of service in the internal affairs bodies as an indicator of personnel turnover. Psychology and pedagogy of service activity. 2022. No. 3. P. 47 – 53. DOI: 10.24412/2658-638X-2022-3-47-53.

9. Mazdagova Z.Z. Professional psychological selection for service in the internal affairs bodies of the Russian Federation: procedure and difficulties. Gaps in Russian legislation. 2019. No. 3. P. 202 – 204.

10. Martirosova N.V., Korneeva Ya.A., Korneeva A.V. Features of personal and business qualities of employees of the internal affairs bodies who resigned in the first year of service. Psychology and Law. 2023. Vol. 13. No. 2. P. 30 – 48. DOI: 10.17759/psylaw.2023130203.

11. Kasperovich Yu.G., Vinogradov M.V., Ulyanina O.A. Departmental assessment of the effectiveness of psychological work with employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation. Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2021. No. 2 (90). P. 222 – 229. DOI: 10.35750/2071-8284-2021-2-222-229.

12. Maryin M.I., Petrov V.E., Ulyanina O.A. Features of psychological support in the training of specialists in educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Proceedings of the Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2016. No. 1 (37). P. 85 – 90.

13. Vrazhnova M.N., Filatov M.A. Features of the use of machine learning in automated personnel management systems for forecasting the personnel risks of an organization. Notes of a scientist. 2022. No. 5. P. 76 – 79.

14. Klimova E.M. Psychological features of professional burnout of the Ministry of Internal Affairs employees. Bulletin of Science and Education. 2018. No. 15-1 (51). P. 100 – 102. DOI: 10.20861/2312-8089-2018-51-005.

15. Myagkikh N.I. Professional psychological selection in the internal affairs bodies of the Russian Federation (Concept, principles, criteria, technologies): dis. ... candidate of psychological sciences: 19.00.06 Moscow, 2004. 174 p.

Информация об авторах

Уразалина С.Н., заместитель начальника линейного отдела МВД России в аэропорту Пулково Управления на транспорте МВД России по Северо-Западному федеральному округу

© Уразалина С.Н., 2025