

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ КАК ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ СОТРУДНИКА К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

## PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF EMOTIONAL STABILITY AS INDICATORS OF AN EMPLOYEE'S PROFESSIONAL SUITABILITY FOR SERVICE ACTIVITIES

**O. Bolotova  
D. Karpenko  
I. Marnevskaya**

*Summary:* Emotional stability, as the ability to maintain psycho-emotional balance in stressful situations, is directly related to the effectiveness of performing professional duties. Factors limiting the potential of employees were identified, including signs of emotional exhaustion, decreased internal motivation, increased levels of anxiety and depression in individual employees.

Correlation analysis between indicators of emotional stability and various psychological characteristics related to professional fitness of employees revealed three statistically significant relationships: negative – between anxiety and behavioral regulation, between neuroticism and responsibility for work results; positive – between hypochondria and maladaptive disorders.

The indicators of emotional stability obtained using the Eysenck questionnaire can serve as a guide in assessing professional suitability. Most employees demonstrate an adaptive level of emotional stability that meets the requirements of their professional activities.

Based on current data, emotional stability is a key, but not the only or decisive factor in professional aptitude. Empirical research has confirmed that various psychological characteristics (such as self-control, anxiety, adaptive potential, etc.) have a significant impact on the level of emotional stability, and, consequently, on the success of professional functioning in conditions of professional activity. Neuroticism can be considered as a significant indicator in assessing the professional suitability of employees, especially for positions requiring a high level of responsibility for work results. However, the moderate strength of the correlation indicates the presence of other factors affecting responsibility.

*Keywords:* emotional stability, professional suitability, stress resistance, adaptation to service activities, volitional self-regulation, psychological characteristics.

**Болотова Ольга Владимировна**

кандидат психологических наук, доцент,  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Балтийский государственный технический  
университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»,  
Санкт-Петербург  
bolotova\_ov@voenmeh.ru

**Карпенко Диана Алексеевна**

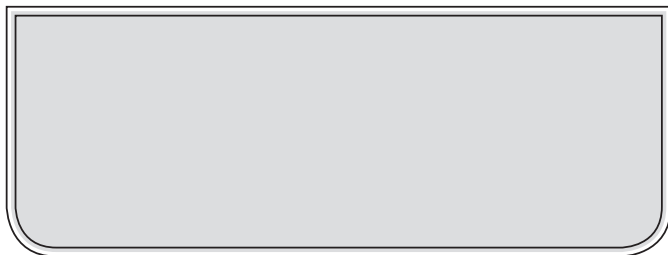
кандидат психологических наук, доцент, Федеральное  
государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования «Балтийский  
государственный технический университет «ВОЕНМЕХ»  
им. Д.Ф. Устинова», Санкт-Петербург  
karpenko\_da@voenmeh.ru

**Марневская Ирина Васильевна**

Старший преподаватель, Федеральное государственное  
бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования «Балтийский государственный технический  
университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»,  
Санкт-Петербург  
marnevskaya\_iv@voenmeh.ru

*Аннотация:* эмоциональная устойчивость, как способность сохранять психоэмоциональное равновесие в стрессовых ситуациях, напрямую связана с эффективностью выполнения профессиональных обязанностей. Были выявлены факторы, ограничивающие потенциал сотрудников, в том числе признаки эмоционального истощения, сниженная внутренняя мотивация, повышенные уровни тревожности и депрессивности у отдельных сотрудников. Корреляционный анализ между показателями эмоциональной устойчивости и различными психологическими характеристиками, связанными с профессиональной пригодностью сотрудников, выявило три статистически значимых связи: отрицательные – между тревогой и поведенческой регуляцией, между нейротизмом и ответственностью за результаты работы; положительная – между ипохондрией и дезадаптивными нарушениями. Показатели эмоциональной устойчивости, полученные с помощью опросника Айзенка, могут служить ориентиром в оценке профессиональной пригодности. Большинство сотрудников демонстрируют адаптивный уровень эмоциональной устойчивости, соответствующий требованиям служебной деятельности.

На основании текущих данных эмоциональная устойчивость является ключевым, но не единственным или решающим фактором в профессиональной пригодности. Эмпирическое исследование подтвердило, что различные психологические характеристики (такие как самоконтроль, тревожность, адаптивный потенциал и др.) оказывают существенное влияние на уровень эмоциональной устойчивости, а, следовательно, и на успешность профессионального функционирования в условиях служебной деятельности. Нейротизм может рассматриваться как значимый показатель при оценке профес-



Эмоциональная устойчивость – одно из ключевых качеств личности, определяющих способность человека адаптироваться к стрессовым ситуациям и эффективно функционировать в условиях напряжения. Эмоциональная устойчивость определяется как способность индивида сохранять психоэмоциональное равновесие при воздействии стрессоров и успешно адаптироваться к изменяющимся условиям [14]. Согласно научным исследованиям, это качество основывается на комплексной взаимосвязи когнитивных, эмоциональных и поведенческих факторов [1].

Эмоциональная устойчивость определяется как способность личности сохранять контроль над своими эмоциями, эффективно противостоять стрессовым ситуациям и адаптироваться к неблагоприятным условиям [5]. Она включает такие элементы: умение справляться с тревожностью, управление агрессией и импульсивностью, способность к саморегуляции.

Ключевыми элементами эмоциональной устойчивости являются:

1. Контроль эмоций – умение регулировать свои эмоциональные реакции, избегая избыточного возбуждения или подавленности.
2. Стрессоустойчивость – способность переносить длительные или интенсивные стрессовые нагрузки без потери продуктивности.
3. Саморегуляция – навыки управления своим состоянием через осознание эмоций, использование когнитивных стратегий и техник релаксации.
4. Оптимизм – позитивное отношение к проблемам и уверенность в возможности их разрешения [10].

Основными характеристиками эмоциональной устойчивости являются:

1. Стабильность психоэмоционального состояния — характеризуется способностью сохранять внутреннее равновесие в условиях напряжения.
2. Адаптивность – умение быстро приспосабливаться к новым условиям, изменять стратегии поведения в зависимости от ситуации.
3. Когнитивная гибкость — способность рационально анализировать ситуацию, избегая панических реакций.

сиональной пригодности сотрудников, особенно для должностей, требующих высокий уровень ответственности за результаты работы. Однако, умеренная сила корреляции указывает на наличие других факторов, влияющих на ответственность.

*Ключевые слова:* эмоциональная устойчивость, профессиональная пригодность, стрессоустойчивость, адаптация к служебной деятельности, волевая саморегуляция, психологические характеристики.

4. Резилентность – это свойство позволяет восстанавливаться после переживания травматического опыта или критических ситуаций.

В отечественной литературе можно выделить четыре основных подхода к пониманию эмоциональной устойчивости. В первом подходе сущность эмоциональной устойчивости сводится к проявлениям воли. Основоположник второго подхода П.Б. Зильберман описывает эмоциональную устойчивость как интегративное свойство личности. Третий подход основан на определении А.И. Плахтиенко и Ю.М. Блудова. Эмоциональная устойчивость — это свойство темперамента, позволяющее надежно выполнять целевые задачи деятельности за счет оптимального использования резервов нервно-психической эмоциональной энергии. Четвертый подход базируется на раскрытии собственно эмоциональных характеристик эмоциональной устойчивости. А.Е. Олшанникова пишет, что для эмоциональной устойчивости характерно преобладание именно положительных эмоций [10].

Эмоциональная устойчивость является ключевым компонентом профессиональной пригодности сотрудников, работающих в условиях повышенной психоэмоциональной нагрузки. Она представляет собой способность человека сохранять эмоциональное равновесие, эффективно справляться со стрессом и адаптироваться к изменяющимся условиям. В служебной деятельности, особенно в таких сферах, как силовые структуры, медицина, образование, работа с людьми или экстремальные профессии, эмоциональная устойчивость напрямую влияет на качество работы, уровень профессиональной успешности и благополучие сотрудника.

Психологическая пригодность к профессии представляет собой характеристику личности, отражающую успешность овладения профессиональной деятельностью и степень удовлетворенности трудом [2]. Эти критерии, успешность и удовлетворение – являются относительными и зачастую субъективными. Тем не менее, именно они позволяют исследовать и оценивать психологические аспекты профессиональной пригодности [11].

Особое внимание уделяется изучению эмоциональ-

ной устойчивости в экстремальных условиях [3]. Сюда относятся ситуации, связанные с риском для жизни (военные операции, спасательные работы) или интенсивным взаимодействием с людьми (медицина, педагогика) [7]. Факторы, усложняющие эмоциональную устойчивость в таких условиях: высокий уровень ответственности, частое столкновение с негативными эмоциями и стрессом, ограниченные ресурсы для восстановления [18]. Поддержание эмоциональной устойчивости в таких условиях требует применения специальных методик, таких как стресс-менеджмент, программы психологической подготовки и обучение навыкам саморегуляции [4].

### Методы исследования

В исследовании применялись теоретический анализ доступной литературы по проблеме исследования, тестирование, статистический анализ данных [2]. Были использованы следующие методики:

Тест Кеттелла (16PF – Шестнадцатифакторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла), Личностный опросник Айзенка (EPI), Диагностика рабочей мотивации JDS (Job Diagnostic Survey), Шкала эмоциональной стабильности Айзенка (в составе EPQ), Индивидуально-типологический опросник (ИТО) Л.Н. Собчик, Методика МЛО-АМ (Многоуровневый личностный опросник Адаптивность). Методики для обследования подбирались с учетом профессиональных особенностей, информативности, валидности и взаимодополняемости.

В корреляционном анализе использовалась корреляция Пирсона. В данной работе для анализа были использованы количественные шкальные данные, полученные с помощью стандартизированных психометрических методик, результаты которых представляют собой интервальные показатели. Эти данные подходят для применения корреляции Пирсона. Кроме того, целью анализа являлось выявление линейной взаимосвязи между такими показателями, как эмоциональная устойчивость и личностный адаптивный потенциал, тревога и поведенческая регуляция, нейротизм и ответственность за результаты, что также соответствует предпосылкам метода Пирсона.

Также при проверке выборки на ее соответствие закону нормального распределения с использованием критерия Колмогорова-Смирнова, нами было выявлено, что она распределена в соответствии закона нормального распределения, в связи с чем был использован линейный коэффициент корреляции Пирсона. Таким образом, применение коэффициента корреляции Пирсона в рамках данного исследования является статистически и методологически обоснованным.

Эмпирическое исследование психологических ха-

рактеристик эмоциональной устойчивости как показателей профессиональной пригодности сотрудника к осуществлению служебной деятельности было проведено на базе Следственного изолятора № 1 УФСИН по городу Санкт-Петербургу и Ленинградской области в период 2024 - 2025 гг., г. Санкт-Петербург. В исследовании приняли участие 20 сотрудников ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области. Возрастной диапазон респондентов составил от 24 до 55 лет, а стаж службы от 3 до 24 лет. Средний возраст выборки составил 39 лет, а средний стаж работы – 9,6 лет. Наибольшая доля сотрудников (по 15%) приходится на возраст 27 лет и стаж работы 5 лет, что указывает на определенную концентрацию участников в группе младшего и среднего профессионального возраста.

В профессиональном разрезе в выборке были представлены следующие категории должностей: младшие инспекторы отдела охраны, оперуполномоченные оперативного отдела, сотрудники отдела режима и надзора. Наиболее представленными в выборке оказались сотрудники отдела охраны – 50% от общего числа респондентов. Доля сотрудников отдела режима и надзора – 30%, а оперуполномоченных оперативного отдела – 20%.

Следует отметить, что исследование проводилось в условиях конфиденциальности, что обусловило ограничения в сборе дополнительных персональных данных, в частности, информации об уровне образования, а также дополнительных социально-демографических характеристик. Расширение выборки по этим параметрам представлялось невозможным в рамках этических и институциональных ограничений, связанных с соблюдением анонимности участников.

В рамках данного исследования не производилось деление выборки на подгруппы по возрасту, профессиональному опыту или ведомственной принадлежности, поскольку целью являлось выявление общих закономерностей взаимосвязей между психологическими характеристиками эмоциональной устойчивости и показателями профессиональной пригодности сотрудников. Исследование проводилось на цельной совокупности респондентов, что позволяет рассматривать полученные результаты как усредненную оценку без дополнительной стратификации по категориям.

### Основные результаты

В ходе проведенного исследования были получены результаты, которые мы представили в виде усредненных данных наиболее значимых шкал для психологических характеристик эмоциональной устойчивости (см. таблицу 1).

Таблица 1.

Усредненные данные наиболее значимых шкал по всем методикам.

Методика	Шкала	Усредненные данные
Тест Кеттела, 16PF	Эмоциональная стабильность	8.53
	Спокойствие/тревожность	4.47
	Самоконтроль	6.33
	Расслабленность/напряженность	3.13
	Тревога	2.67
«Личностный опросник» Айзенка	Нейротизм	12.0
Диагностика рабочей мотивации, JDS	Автономия	3.95
	Обратная связь от работы	3.15
	Обратная связь от других	4.65
	Взаимодействие	3.95
	Ответственность за результаты работы	4.4
	Осознаваемый смысл работы	2.55
	Общая удовлетворенность	3.95
	Интринсивная мотивация	3.95
«Эмоциональная стабильность» Айзенка	Комплекс неполноценности/здоровая самооценка	20.05
	Депрессивность/удовлетворенность	19.25
	Тревожность/спокойствие	10.85
	Ипохондрия/ощущение здоровья	7.2
«ИТО» Собчик	Тревожность	3.93
	Лабильность	4.14
	Сензитивность	4.79
	Ригидность	4.79
	Экстраверсия	6.07
	Интроверсия	4.36
МЛО-АМ	Личностный адаптивный потенциал	4.4
	Поведенческая регуляция и НПУ	5.8
	Деадаптационные нарушения	6.0
	Астенические реакции	6.4
	Психастения	60.6
	Депрессия	60.6
	Ипохондрия	53.6
	Психотические реакции	5.3
	Социальная интроверсия	62.1

Анализ результатов респондентов по тесту Кеттела (16PF) показывает, что психологический профиль большинства респондентов отражает благоприятный уровень эмоциональной устойчивости, необходимый для выполнения служебной деятельности, особенно в условиях повышенной ответственности и стресса.

Анализ шкалы экстраверсии/интроверсии в методи-

ке «Личностный опросник Айзенка» показал, что большинство обследованных сотрудников находятся в среднем диапазоне (от 9 до 15 баллов), что свидетельствует о сбалансированном типе личности, проявляющем как интровертные, так и экстравертные черты. Это может быть психологически благоприятным фактором для профессиональной деятельности, требующей как самостоятельности и сосредоточенности, так и коммуникативно-

сти и гибкости. В целом, результаты подтверждают, что показатели эмоциональной устойчивости, полученные с помощью опросника Айзенка, могут служить ориентиром в оценке профессиональной пригодности.

Анализ методики JDS (Job Diagnostic Survey), показал, что у большинства респондентов уровень мотивационного потенциала профессиональной деятельности оказался на низком или среднем уровне. При этом сохраняется умеренная или высокая общая удовлетворённость и интринсивная мотивация, что может свидетельствовать о работе механизмов эмоциональной саморегуляции и устойчивости к стрессу. Низкий уровень осознаваемого смысла труда и обратной связи от самой работы при стабильной удовлетворённости и профессиональной активности подчёркивает значимость внутренних психологических опор – эмоциональной устойчивости, ролевой зрелости и социальной ответственности. Высокие показатели по шкале ответственности за результаты деятельности могут интерпретироваться как проявление профессиональной зрелости и способности сохранять работоспособность даже при недостаточном внешнем подкреплении.

Анализ полученных данных в методике «Эмоциональная стабильность, Айзенк» показал, что большинство испытуемых демонстрируют удовлетворительный уровень эмоциональной устойчивости, необходимый для эффективного выполнения служебных обязанностей.

Анализ методики ИТО Собчик выявил широкую вариативность эмоционально-личностных характеристик при приемлемом уровне психологической адаптации

к служебной деятельности. Большинство обследуемых продемонстрировали показатели, находящиеся в пределах нормы или акцентуации, что указывает на сбалансированное сочетание устойчивости и гибкости в эмоционально-волевой сфере. Их характеристики соответствуют требованиям служебной деятельности, предполагающей психологическую выносливость, адекватную реакцию на стресс и способность к конструктивному поведению в профессиональной среде.

Анализ результатов методики МЛО-АМ позволяет сделать вывод о достаточно высокой степени общей адаптированности обследованной группы. Шкалы дезадаптационных, астенических и психотических реакций в большинстве случаев демонстрируют отсутствие выраженной патологии, что подтверждает наличие у респондентов компенсаторных механизмов и способности к поддержанию психического гомеостаза.

На рисунке 1 в процентном соотношении представлены значимые для осуществления служебной деятельности психологические характеристики эмоциональной устойчивости среди респондентов (см. рисунок 1).

#### Результаты корреляционного анализа

В таблице 2 представлены коэффициенты корреляций между показателями представленных методик.

Корреляционный анализ между шкалой тревоги и шкалой поведенческой регуляции  $r = -0,47$ ,  $p$ -значение = 0,036. Выявлена статически значимая умеренная отрицательная связь между уровнем тревоги и показателями поведенческой регуляции. Это означает, что сотрудники

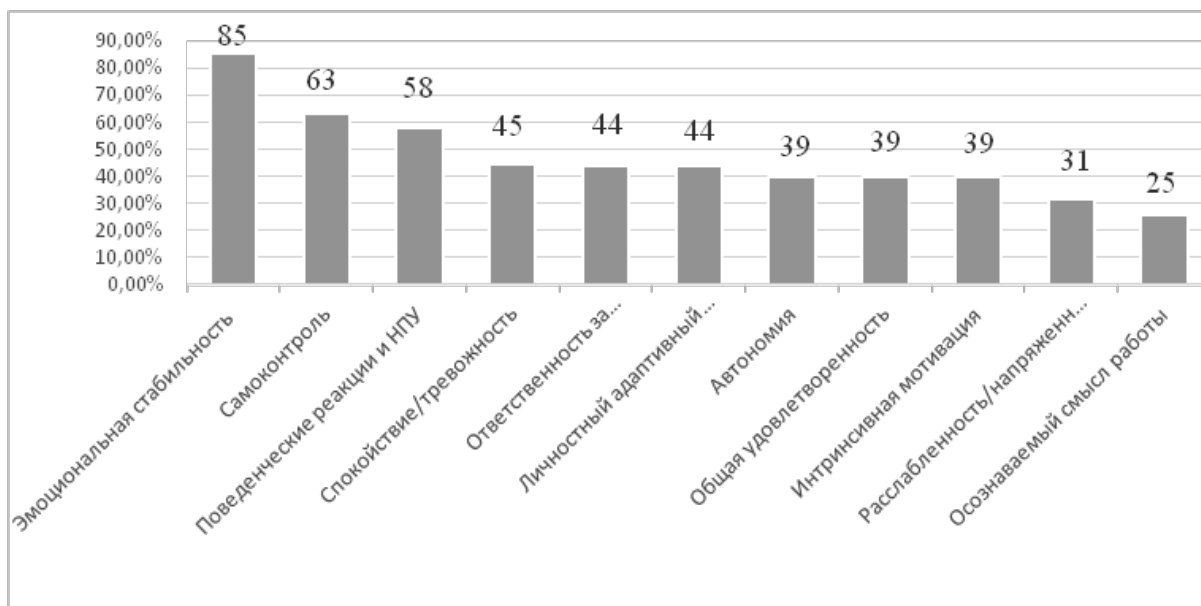


Рис. 1. Процентное соотношение психологических характеристик респондентов для осуществления служебной деятельности

Таблица 2.

Коэффициенты корреляций между показателями по всем используемым методикам.

Характеристика 1	Характеристика 2	r	p-значение	Интерпретация
Эмоциональная стабильность	Личностный адаптивный потенциал	0,21	0,37	Слабая положительная, незначимая
Тревога	Поведенческая регуляция	-0,47*	0,036	Умеренная отрицательная, значимая
Самоконтроль	Ответственность за результаты работы	-0,16	0,498	Слабая отрицательная, незначимая
Комплекс неполноценности/здоровая самооценка	Интринсивная мотивация	0,30	0,19	Умеренная положительная, незначимая
Депрессивность	Общая удовлетворенность	0,075	0,753	Слабая положительная, незначимая
Психастения	Поведенческая регуляция	-0,344	0,137	Умеренная отрицательная, незначимая
Ипохондрия	Деадаптационные нарушения	0,500*	0,025	Умеренная положительная, значимая
Нейротизм	Ответственность за результаты работы	-0,484*	0,030	Умеренная отрицательная, значимая

с более развитыми навыками поведенческой регуляции демонстрируют меньший уровень тревожности, тогда как снижение способности к регуляции поведения сопряжено с повышением тревожности.

Корреляционный анализ между шкалами ипохондрии и деадаптационными нарушениями  $r = 0,500$ ,  $p$ -значение = 0,025. Выявлена статически значимая умеренная положительная корреляция. С увеличением показателей ипохондрии закономерно возрастает уровень деадаптационных нарушений у сотрудников. Однако, умеренная сила корреляции указывает на наличие других значимых факторов деадаптации.

Корреляционный анализ между шкалами нейротизма и ответственности за результаты работы  $r = -0,484$ ,  $p$ -значение = 0,030. Выявлена статистически значимая умеренная отрицательная корреляция. Это означает, что с увеличением показателей нейротизма уровень ответственности за результаты работы имеет тенденцию к снижению. Нейротизм может рассматриваться как значимый показатель при оценке профессиональной пригодности сотрудников, особенно для должностей, требующих высокий уровень ответственности за результаты работы. Однако, умеренная сила указывает на наличие других факторов, влияющих на ответственность.

В целом, респонденты демонстрируют удовлетворительный уровень пригодности к осуществлению служебной деятельности, однако, по нашему мнению, эмоциональная устойчивость в ряде случаев поддерживается скорее за счёт компенсаторных механизмов (самоконтроля, поведенческой регуляции), нежели за счёт внутренней гармонии и мотивационной насыщенности.

Наиболее выраженными психологическими характеристиками эмоциональной устойчивости у сотрудников являются эмоциональная стабильность, самоконтроль и поведенческая регуляция. Это указывает на высокую способность к сохранению равновесия в стрессовых ситуациях, умение контролировать эмоции и поведение в рамках профессиональной деятельности.

Менее выраженными являются осознаваемый смысл работы и расслабленность, что может свидетельствовать о сниженной внутренней мотивации или переутомлении у части сотрудников.

Результаты корреляционного анализа Пирсона показывают, что сотрудники с более развитыми навыками поведенческой регуляции демонстрируют меньший уровень тревожности, тогда как снижение способности к регуляции поведения сопряжено с повышением тревожности.

С увеличением показателей ипохондрии закономерно возрастает уровень деадаптационных нарушений у сотрудников. Однако, умеренная сила корреляции указывает на наличие других значимых факторов деадаптации.

С увеличением показателей нейротизма уровень ответственности за результаты работы имеет тенденцию к снижению. Поэтому нейротизм может рассматриваться как значимый показатель при оценке профессиональной пригодности сотрудников, особенно для должностей, требующих высокий уровень ответственности за результаты работы. Однако, умеренная сила указывает на наличие других факторов, влияющих на ответственность.

## Выводы

1. Исследование показало, что ключевыми элементами эмоциональной устойчивости являются самоконтроль, стрессоустойчивость, умение справляться с тревожностью, способность к внутренней регуляции и наличие адекватной самооценки.
2. Были выявлены факторы, ограничивающие потенциал сотрудников, в том числе признаки эмоционального истощения, сниженная внутренняя мотивация, повышенные уровни тревожности и депрессивности у отдельных сотрудников. Эти данные указывают на необходимость не только оценки эмоциональной устойчивости при профессиональном отборе, но и на важность её развития в процессе служебной подготовки и сопровождения.
3. Корреляционный анализ между показателями эмоциональной устойчивости и различными психологическими характеристиками, связанными с профессиональной пригодностью сотрудников, выявило три статистически значимых связи: отрицательные – между тревогой и поведенческой регуляцией ( $r = -0,47$ ), между нейротизмом и от-

ветственностью за результаты работы ( $r = -0,48$ ); положительная – между ипохондрией и дезадаптивными нарушениями ( $r = 0,5$ ).

4. На основании текущих данных эмоциональная устойчивость не является единственным или решающим фактором в профессиональной пригодности. Влияние эмоциональных характеристик, таких как тревожность, психастения или самооценка, на поведенческие и мотивационные аспекты труда ограничено и зависит от множества других переменных, включая мотивационные установки, личностные черты, особенности организационной среды и социально-психологический климат.

Результаты исследования подтверждают актуальность и значимость комплексного подхода к изучению эмоциональной устойчивости как индикатора профессиональной пригодности. Повышение эмоциональной устойчивости сотрудников посредством психопрофилактических и коррекционных мероприятий способно значительно повысить эффективность выполнения служебных задач, сохранить психологическое здоровье персонала и обеспечить устойчивость к профессиональному выгоранию.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. Казань: Издательство Казанского университета, 2020. –262 с.
2. Величковский Б.Б., Марьин М.И. Комплексная диагностика индивидуальной устойчивости к стрессу в рамках модели «состояние—устойчивая черта» // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2022. № 2. С. 34–46.
3. Гончарова Н.А., Душкин А.С., Коноплева И.Н., Пряхина М.В. Особенности эмоционально-волевой устойчивости сотрудников полиции на различных этапах профессиогенеза // Психология и право. 2023. Том 13. № 1. С. 51–63.
4. Зверьков А.Г. Диагностика волевого самоконтроля // Психодиагностика мотивации и саморегуляции. М.: МГУ, 2019. С. 116–124.
5. Зильберман П.Б. Эмоциональная устойчивость оператора: очерки психологии труда оператора. М.: Наука, 2021. С. 138–172.
6. Ильин Е.П. Психология воли. 2-е изд. СПб: Питер, 2019. 368 с.
7. Красилов О.В., Мананников С.В., Клочков Р.В. Проблемы обеспечения служебно-боевой готовности и эмоционально-волевой устойчивости сотрудников // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями: материалы шестнадцатой международной научно-практической конференции / под ред. Ю.В. Анохина. Ч. 2. Барнаул: Барнаульский юридический институт МВД России, 2022. С. 102–104.
8. Маркелова Т.В., Бурова Е.А. Психологические характеристики эмоциональной устойчивости сотрудника силовых структур // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2022. №1(18). С. 39–42.
9. Маркелова Т.В., Бурова Е.А., Левщанова В.В. Взаимосвязь психологической устойчивости и волевого самоконтроля сотрудников силовых структур // Тенденции развития науки и образования. 2020. № 65-4. С. 74–78.
10. Методика исследования волевой организации личности // Твоя профессиональная карьера / Под ред. С.Н. Чистяковой. М.: Просвещение, 2023. С. 175–182.
11. Охрана труда – основные понятия и разъяснения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://git87.rostrud.gov.ru/poleznaya\\_informatsiya/118679.html](https://git87.rostrud.gov.ru/poleznaya_informatsiya/118679.html) (дата обращения: 07.12.2025)
12. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. М.: Высшая школа, 2019. 175 с.
13. Прохожева В.Н. Теоретические подходы к изучению профессиональной надежности в зарубежной и отечественной психологии // NovalInfo, 2024. № 143. С. 197-199.
14. Ратников С.В., Саратовский Д.В., Гайдамакин А.В. Некоторые вопросы формирования психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел // Центральный научный вестник. 2017. Том 2. № 9 (26). С. 55–57.
15. Собчик Л.Н. Психодиагностика в медицине: практическое руководство. М.: Боргес, 2020. 415 с.
16. Хапачева С.М. Психолого-педагогические условия формирования эмоциональной устойчивости будущего психолога // Концепт. 2014. Том 20. С.

4856–4860.

17. Шабанова Д.Е. Управление рисками и профилактика в сфере труда в новых условиях: международно-правовой опыт и его применимость в России // Основы экономики, управления и права. 2014. С. 85-88
  18. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. СПб: Питер, 2020. 256 с.
- 

© ().

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»