

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВОЗНИКНОВЕНИЕ НЕГАТИВНЫХ ПСИХИЧЕСКИХ СОСТОЯНИЙ

Дается характеристика особенностей профессиональной деятельности, оказывающих влияние на возникновение различных негативных психических состояний у сотрудников полиции. Состояние эмоционального напряжения, утомления и стресса, возникающее в процессе труда, негативно сказывается на эффективности профессиональной деятельности. Особые требования предъявляются к психическому состоянию сотрудников во время исполнения служебных обязанностей. С учетом требований и условий профессиональной деятельности должности сотрудников органов внутренних дел относятся к сложным и экстремальным видам профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, психическое состояние, эффективность профессиональной деятельности, эмоциональное напряжение, утомление, стресс.

Структура и содержание профессиональной деятельности сотрудников отдела внутренних дел (ОВД) рядового и начальствующего состава определяются основными положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным законом РФ от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», Федеральным законом РФ от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», основами административного, уголовного и уголовно-процессуального законодательства России, структурой Министерства внутренних дел (МВД) России, организационно-штатной структурой территориального органа внутренних дел, другими федеральными конституционными законами и федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Приказом МВД России от 29 января 2008 г. № 80 «Вопросы организации деятельности строевых подразделений патрульно-постовой службы милиции общественной безопасности», иными нормативными правовыми актами МВД РФ, а также законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и правовыми актами органов местного самоуправления, изданными в пределах их полномочий. Вместе с этим профессиональная деятельность рядового и начальствующего состава сотрудников ОВД определяется комплексной системой знаний, навыков и умений, необходимых для решения служебных задач, овладения эффективными способами и приемами несения службы в типовых ситуациях правоохранительной деятельности.

Профессиональная деятельность сотрудников ОВД имеет ряд особенностей. Среди них можно выделить:

1. Необходимость не только знать, но и грамотно применять нормативные документы, регламентирующие деятельность в различных условиях оперативно-служебной деятельности.

2. Обязанность выполнения поставленных задач в строго ограниченные промежутки времени.

3. Привлечение к исполнению служебных обязанностей сверх установленной продолжительности рабочего дня.

4. Допуск к конфиденциальным сведениям, составляющим государственную тайну.

5. Допуск к табельному огнестрельному оружию.

6. Экстремальные условия деятельности (вид телесных повреждений, крови, трупа, исполнение служебных обязанностей в темное время суток).

7. Риск и опасность в оперативно-служебной деятельности как для жизни и здоровья сотрудника, так и граждан, жизни и здоровью которых угрожает опасность.

8. Повышенная ответственность за принятие решений, связанных с применением боевых приемов борьбы, табельного огнестрельного оружия.

9. В процессе профессиональной деятельности необходимо соблюдать Кодекс профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденный приказом МВД России от 24.12.2008 г. № 1138. Кодекс как свод профессионально-этических норм определяет для сотрудника органов внутренних дел:

– нравственные ценности, обязательства и принципы службы в органах внутренних дел;

– профессионально-этические требования к служебному и внеслужебному поведению, взаимоотношениям в служебном коллективе;

– профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения.

Особенности профессиональной деятельности, указанные выше, оказывают влияние на возникновение различных негативных психических состояний у сотрудников полиции.

Состояния человека в трудовой деятельности классифицируют по признаку длительности, ведущему компоненту, степени напряжения их общего тонуса, степени активной деятельности сознания,

доминирующим в их структуре свойствам личности. В.Г. Асеев располагает возникающие в процессе трудовой деятельности психические состояния по следующим группам [1]:

1. Относительно устойчивые и длительные по времени состояния. Такие состояния определяют отношение человека к данному конкретному производству и конкретному виду труда. Эти состояния отражают общий психологический настрой коллектива.

2. Временные, ситуативные, быстропроходящие состояния. Возникают под влиянием разного рода неполадок в производственном процессе или во взаимоотношениях коллег.

3. Состояния, возникающие периодически в ходе трудовой деятельности, – предрасположение к работе, пониженная готовность к ней, вработывание, повышенная работоспособность, утомление, конечный порыв; психические состояния, вызванные содержанием и характером работы, – скука, сонливость, апатия, повышенная активность.

По признаку преобладания одной из сторон психики различают:

– состояния эмоциональные, волевые (состояние волевого усилия);

– состояния, в которых доминируют процессы восприятия и ощущения (состояние живого созерцания);

– состояния внимания (рассеянность, сосредоточенность);

– состояния, для которых характерна мыслительная активность (задумчивость, вдохновение, озарение) [2].

Наиболее важна для психологии труда классификация состояний по уровню напряжения, так как именно этот признак наиболее существенен с точки зрения влияния состояния на эффективность деятельности.

Умеренное напряжение – нормальное рабочее состояние, возникающее под мобилизующим влиянием трудовой деятельности, это состояние психической активности – необходимое условие выполнения действий. Оно сопровождается умеренным изменением физиологических реакций организма, проявляется в хорошем самочувствии, стабильном и уверенном выполнении действий. Умеренное напряжение соответствует работе в оптимальном режиме.

Повышенное напряжение сопровождает деятельность, протекающую в экстремальных условиях. Оптимальный режим работы осуществляется в комфортных условиях, при нормальной работе технических устройств. Обстановка является привычной, рабочие действия осуществляются в строго определенном порядке, мышление носит алгоритмический характер. В оптимальных услови-

ях промежуточные и конечные цели труда достигаются при невысоких нервно-психических затратах. Обычно здесь имеют место длительное сохранение работоспособности, отсутствие грубых нарушений, ошибочных действий, отказов, срывов и других аномалий. Труд в оптимальном режиме характеризуется высокой надежностью и оптимальной эффективностью.

Экстремальные условия – условия, требующие от работающего максимального напряжения физиологических и психических функций, резко выходящего за пределы физиологической нормы. Экстремальный режим в самом общем смысле – это режим работы в условиях, выходящих за пределы оптимума. Отклонения от оптимальных условий деятельности требуют повышенного волевого усилия или, иначе говоря, вызывают напряжение. Неблагоприятные факторы, повышающие напряжение, относятся к следующим группам [3]:

– физиологический дискомфорт, т. е. несоответствие условий обитания нормативным требованиям;

– биологический страх;

– дефицит времени на обслуживание;

– повышенная трудность задачи;

– повышенная значимость ошибочных действий;

– наличие релевантных помех;

– неуспех вследствие объективных обстоятельств;

– дефицит информации для принятия решений;

– недогрузка информацией (сенсорная депривация);

– перегрузка информацией;

– конфликтные условия, т. е. условия, при которых выполнение одного из них требует осуществления действий, противоречащих выполнению другого условия.

Напряжения классифицированы в соответствии с теми психическими функциями, которые вовлечены в профессиональную деятельность и изменения которых наиболее выражены в неблагоприятных условиях [4] (см. табл.):

Характеристика видов психического напряжения и психических функций, их вызывающих

Вид напряжения	Вызывающая его психическая причина
1	2
Интеллектуальное	Частое обращение к интеллектуальным процессам при формировании плана обслуживания, обусловленное высокой плотностью проблемных ситуаций обслуживания
Сенсорное	Неоптимальные условия деятельности сенсорных и перцептивных систем и возникающее в случае больших затруднений в восприятии необходимой информации

Продолжение табл.

1	2
Монотония	Однообразие выполняемых действий, невозможность переключения внимания, повышенные требования к концентрации и устойчивости внимания
Полифония	Необходимость переключения внимания в частых и неожиданных направлениях
Физическое	Повышенная нагрузка на двигательный аппарат человека
Эмоциональное	Конфликтные условия, повышенная вероятность возникновения конфликтной ситуации, неожиданность либо длительное напряжение прочих видов
Ожидания	Необходимость поддержания рабочих функций
Мотивационное напряжение	Борьба мотивов, выбор критериев для принятия решения
Утомление	Временное снижение работоспособности, вызванное длительной работой

Одним из видов психического напряжения является утомление. Данное психическое состояние оказывает существенное влияние на результативность труда.

Л. С. Титкова определяет утомление как временное снижение работоспособности под влиянием длительного воздействия нагрузки. Н. Д. Левитов рассматривает компоненты утомления как переживания и к ним относит [5]:

1. Чувство слабосилия. Утомление сказывается на том, что сотрудник ОВД чувствует снижение своей работоспособности, даже когда результативность труда еще не падает. Это выражается в переживании особого, тягостного напряжения и неуверенности; человек чувствует, что не в силах должным образом продолжать работу.

2. Расстройство внимания. Внимание – одна из наиболее утомляемых психических функций. В случае утомления внимание легко отвлекается, становится вялым, малоподвижным или, наоборот, хаотически подвижным, неустойчивым. Такие изменения крайне нежелательны в профессиональной деятельности сотрудника ОВД, так как порой являются жизнеобеспечивающими.

3. Расстройства в сенсорной области. Таким расстройствам под влиянием утомления подвергаются рецепторы, которые принимали участие в работе. При продолжительном и напряженном нахождении в тишине теряется восприятие звуков. Продолжительная ручная работа может привести к ослаблению тактильной и кинестетической чувствительности.

4. Нарушения в моторной сфере. Утомление сказывается на таких профессионально важных качествах сотрудника ОВД, как замедление или беспорядочная торопливость движений, расстройство их ритма, ослабление точности и координированности движений, их деавтоматизация.

5. Дефекты памяти и мышления. Эти дефекты также относятся непосредственно к той сфере, с которой связана работа. В состоянии сильного утомления сотрудник может забыть инструкцию, оставить в беспорядке рабочее место, документы и одновременно хорошо помнить все, что не имеет отношения к работе. Мыслительные процессы особенно нарушаются при утомлении от умственной работы, но при физической работе сотрудник нередко жалуется на понижение сообразительности и умственной ориентации.

6. Ослабление воли. При утомлении ослабевают такие профессионально важные качества, как решительность, выдержка и самоконтроль. Отсутствует настойчивость.

7. Сонливость. При сильном утомлении возникает сонливость как выражение охранительного торможения. Потребность во сне при изнурительной работе (например круглосуточные дежурства) такова, что человек засыпает часто в любом положении.

Отмеченные психологические показатели утомления проявляются в зависимости от его силы. Бывает слабое утомление, при котором не происходит значительных изменений в психике. Такое утомление только сигнализирует о необходимости принять меры, чтобы не понизилась работоспособность. Вредно переутомление, при котором резко понижается работоспособность. При переутомлении указанные выше нарушения в психической сфере очень заметны.

Таким образом, если рассмотреть динамику утомления, можно выделить разные стадии. Н. Д. Левитов различает первую стадию утомления, на которой появляется относительно слабое чувство усталости. Результативность труда не падает или падает незначительно. Однако нельзя считать, что если субъективное переживание – чувство усталости не сопровождается понижением результативности, то это переживание не имеет никакого значения. Чувство усталости появляется нередко тогда, когда сотрудник, несмотря на тяжелую изнурительную работу, субъективно чувствует себя вполне работоспособным. Причиной могут быть: повышенный интерес к работе, особое ее стимулирование, волевой импульс. Находясь в таком состоянии сопротивления утомлению, человек в одних случаях действительно его преодолевает и не снижает результативность труда, а в других случаях это состояние может привести к

своеобразному взрыву переутомления, который часто имеет большую разрушительную для работоспособности силу [5].

На второй стадии утомления понижение результативности становится заметным и все более угрожающим, причем часто это понижение относится только к качеству, а не к количеству сделанного.

Третья стадия характеризуется острым переживанием утомления, которое принимает форму переутомления. Кривая работы или резко снижается, или же принимает «лихорадочную» форму, отражающую попытки человека сохранить должный темп работы, который на данной стадии утомления может даже ускоряться, но оказывается неустойчивым. В конце концов, профессиональные действия могут быть так дезорганизованы, что сотрудник почувствует невозможность продолжения работы, переживая при этом болезненное состояние.

Интересен вопрос об индивидуальной подверженности утомлению. Многие исследователи высказываются за ее существование. С. М. Архангельский отмечает, что ход нарастания утомления и его конечная величина зависят от следующих условий [6]:

- индивидуальные особенности служащего (рабочего);
- обстоятельства протекания работы;
- качество выполняемой работы;
- особенности трудового режима.

Особое значение приобретает профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел с целью изучения индивидуальных особенностей будущего сотрудника полиции.

Н. Д. Левитов считает, что подверженность утомлению зависит от таких индивидуальных особенностей человека, как физическое развитие и состояние здоровья, возраст, интерес и мотивация, волевые черты характера. От такого рода индивидуальных особенностей зависит и то, как переживает сотрудник ОВД утомление и как справляется с ним на разных его стадиях [5].

Можно говорить о существовании целого множества состояний утомления, являющихся конкретными формами воплощения определенного типа адаптивной реакции. Общим для них является падение эффективности деятельности вследствие истощения психофизиологических ресурсов под влиянием интенсивной и/или продолжительной работы.

Говоря об эффективности деятельности как основном критерии оценки изменения состояния, необходимо точнее определить содержание понятия «эффективность». Последнее не ограничивается внешними проявлениями – результативностью работы, выражающейся в показателях производительности труда, качества и скорости работы, чис-

ла ошибок, сбоев в работе. Более того, очень часто при внешне стабильном уровне результативности эффективность деятельности может существенно меняться. В широком смысле эффективность характеризует «приспособленность системы к достижению поставленной перед ней задачи» [7]. Степень приспособленности определяется наличием и использованием оптимальных средств для реализации деятельности. В отношении человека можно говорить об оптимальности используемых внутренних средств деятельности [2], обеспечивающих полноценное решение задачи при минимальных затратах. Важное значение при этом имеет «гибкость» функциональных систем, включенных в деятельность, позволяющая быстро адаптироваться и действовать в соответствии с меняющимися условиями окружения. Степень адекватности ответа требованиям, определяемым содержанием деятельности и условием ее осуществления, является одним из показателей эффективности. Она характеризуется на основании:

- количественного и качественного соответствия реализуемого ответа содержанию решаемой задачи;
- оптимальности способа функционирования каждой из включенной в деятельность систем и их согласованности друг с другом;
- минимального расхода психофизиологических ресурсов на основании использования оптимальных способов регуляции.

О снижении эффективности деятельности свидетельствуют различные отклонения от оптимального режима функционирования. Так, при повышении «цены деятельности», возрастании психофизиологических затрат результативная сторона работы в течение долгого времени может не ухудшаться. Однако это происходит за счет истощения внутренних ресурсов, увеличения периодов восстановления работоспособности до нормального уровня, потенциальной опасности нанесения ущерба здоровью человека. Возможность возникновения таких неприятных последствий также определяет содержание критерия эффективности деятельности.

По мнению Е. А. Климова и А. А. Крылова [2], наиболее важно для психологии труда исследование психических состояний по уровню напряжения, так как именно этот признак наиболее существенен с точки зрения влияния состояния на эффективность деятельности. Умеренное напряжение соответствует работе в оптимальном режиме. Деятельность сотрудников ОВД, протекающую в экстремальных условиях, сопровождает повышенное напряжение.

Те или иные воздействия со стороны внешней или внутренней среды могут вызвать индивидуаль-

ное к ним отношение и ответ в виде эмоционального возбуждения. При сознательной активной деятельности на основе волевых актов возникает эмоциональное напряжение. Но при чрезмерных по силе или астенических по окраске и направленности эмоциях может развиваться негативное состояние эмоциональной напряженности, характеризующейся временным понижением устойчивости психических и психомоторных процессов, падением профессиональной работоспособности.

Эмоциональное напряжение может быть вызвано также чрезмерным мотивированием нагнетания очень высокого чувства ответственности.

Исследования, проведенные В. Л. Марищуком, К. К. Платоновым, В. В. Суворовой [8, 9] и другими психологами, позволили установить, что эмоциональное напряжение может по-разному влиять на поведение человека, профессионально занимающегося правоохранительной деятельностью. В соответствии с преобладанием процессов возбуждения или торможения состояние эмоционального напряжения может проявляться в двух формах:

1) возбудимой, характеризующейся повышенными двигательными реакциями, суетливостью, излишней говорливостью;

2) тормозной, для которой характерны угнетение деятельности, замедленные реакции, «замирание» вплоть до полной неспособности реагировать на различного рода воздействия.

Более детальное описание форм поведения сотрудников в экстремальных условиях дает Е. А. Милерян [7]. Напряженный тип поведения проявляется в общей заторможенности, замедленности, скованности, импульсивности и напряженности выполнения рабочих функций.

Эмоциональное напряжение может также проявляться в сознательном уклонении сотрудника от выполнения своих функций. В отдельных случаях наблюдается некоторая пассивность и стремление оградить себя от вмешательства в ход событий. Этот тип поведения в экстремальных условиях Е. А. Милерян назвал трусливым.

Тормозной тип эмоционального поведения сотрудника характеризуется полной заторможенностью его действий, возникающей при воздействии эмоциогенных, необычных и ответственных ситуаций.

Наиболее яркой и опасной формой проявления эмоциональной неустойчивости сотрудника являются аффективные срывы деятельности, в результате чего он начинает действовать агрессивно, бессмысленно и неконтрольно, что усугубляет ситуацию. Это агрессивно-неконтрольный тип поведения.

Вместе с тем полученные Е. А. Милеряном и его сотрудниками данные свидетельствуют о том, что

существует такая категория людей, которые при наличии надлежащей мотивации, находясь в экстремальных условиях, значительно улучшают показатели своей работы. Такой тип поведения называется прогрессивным. Он характеризуется боевым задором, повышенной работоспособностью, минимальной затратой сил.

А. А. Крылов и Е. А. Климов считают, что представителями прогрессивного типа поведения следует в первую очередь комплектовать те учебные заведения, которые готовят кадровый резерв для особо опасных профессий [2]. А так как пока еще не найдены эффективные средства психологического воздействия на представителей тормозного и агрессивно-неконтрольного типов поведения, авторы считают лучшим путем повышения надежности силовых структур своевременный отсев таких лиц.

Напряженный тип поведения поддается исправлению. Исследования эмоциональной устойчивости показали, что у большинства сотрудников ОВД в процессе специально организованного обучения, направленного на формирование навыков, напряженность может быть снята путем выработки и автоматизации динамических стереотипов. При этом трудовая деятельность на уровне навыка приобретает свойства стабильности, надежности и помехоустойчивости.

Трусливый тип поведения может быть изменен и улучшен путем определенных воспитательных воздействий, помогающих сотруднику преодолеть эмоции страха, выйдя победителем из тяжелого положения. При этом укрепляется его вера в себя, в свои возможности и развиваются необходимые волевые качества. В тех случаях, когда это удастся сделать, стабильность и продуктивность деятельности в экстремальных условиях значительно повышаются.

Негативные последствия экстремальных воздействий (при развитии состояния эмоциональной, психической напряженности) могут проявляться также и в следующем:

1) вызывать резкое снижение организованности поведения (импульсивные, преждевременные и несвоевременные действия – импульсивное дезадаптивное поведение). В этом случае дезорганизация поведения может выражаться в утрате сформированных навыков, повторе ответной двигательной реакции, снижении надежности из-за повышения общей чувствительности;

2) вызывать торможение действий и движений, их замедление вплоть до ступора (тормозной тип дезадаптивного поведения), подавлять процессы восприятия и мышления и тем самым обуславливать нарушения приема и переработки информации (пропуск значимых сигналов), а также принятия решения;

3) вызывать особую генерализованную форму дезадаптивного поведения, характеризуемую непредсказуемыми паническими действиями, стремлением любым путем уйти от опасности (гипобулические действия, подобно птичке, которая бьется в клетке). При этом возможны поступки вопреки здравому смыслу, в том числе реверсивные действия.

Разумеется, нельзя исключать и возможное адаптивное развитие поведения – целесообразную активность, повышение самоконтроля, адекватные действия, что обусловлено индивидуально-психологическими особенностями личности, мерой исходной адаптированности к воздействующим факторам, психологическим, медицинским и техническим обеспечением выполняемой деятельности.

В результате экстремальных воздействий возможно развитие некоторых психоневрологических расстройств, связанных с особенностями и силой стрессогенных факторов (стрессоров) [7].

Перечень стрессоров весьма разнообразен: от простых физико-химических стимулов (температура, шум, газовый состав атмосферы) до сложных психологических и социально-психологических факторов (риск, опасность, дефицит времени, новизна и неожиданность ситуации, повышенная значимость деятельности). Возникновение профессионального стресса у сотрудников ОВД обусловлено в подавляющем большинстве случаев второй группой факторов.

В зависимости от вида стрессора и механизма его возникновения выделяются различные типы стресса. Наиболее общая классификация предложена R. S. Lazarus [10].

В ситуации переживания умеренного хронического стресса у сотрудников ОВД возникают рас-

стройства астенического и астеноневротического характера, проявляющиеся в виде повышенной утомляемости, возбудимости, эмоциональной неустойчивости, нарушений сна и падения работоспособности. В случаях кратковременного, но более мощного стрессогенного воздействия симптоматика возникающих расстройств усугубляется: здесь преобладают прежде всего аффективные нарушения, нередко с выраженной дисфорией, агрессией, подавленностью настроения и даже с суицидальными тенденциями.

Трудовая деятельность сотрудников ОВД при воздействии различных экстремальных факторов складывается в зависимости от особенностей этих факторов – их силы и продолжительности, степени адаптированности к ним данного человека и его индивидуальных особенностей (личностных, типологических, профессиональной физической подготовленности).

Учитывая требования и условия профессиональной деятельности, должности сотрудников органов внутренних дел могут быть отнесены к сложным и экстремальным видам профессиональной деятельности. Особые требования предъявляются к психическому состоянию сотрудников во время исполнения служебных обязанностей.

Таким образом, мы выделяем три пути повышения надежности профессиональной деятельности сотрудника ОВД в экстремальных условиях: 1) научно обоснованный профессиональный психологический отбор; 2) воспитание эмоционально-волевых и моральных свойств личности, которые позволили бы ей не только подавлять эмоции, но и управлять ими; 3) создание наиболее благоприятного социально-психологического климата и оптимизация условий работы.

Список литературы

1. Асеев В. Г. Личность и значимость побуждений. М., 1993. 120 с.
2. Крылов А. А., Климов Е. А. Психология труда и инженерная психология. URL: <http://www.psychological.ru>
3. Беляева Л. И. Психологические особенности экстремальных ситуаций правоохранительной деятельности // Прикладная юридическая психология / под ред. А. М. Столяренко. М., 2001. 600 с.
4. Иванников В. А. Психологические механизмы волевой регуляции. СПб.: Питер, 2006. 208 с.
5. Левитов Н. Д. О психических состояниях человека. М., 1964. С. 103–152.
6. Архангельский С. Н. Очерки по психологии труда. М., 1958. 160 с.
7. Психология труда: хрестоматия: учеб.-метод. комплекс / авт. и сост. С. Ю. Манухина. М.: Издат. центр ЕАОИ, 2009. 320 с.
8. Маришук В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: дис. ... д-ра психол. наук. Л.: ЛГУ, 1982. 48 с.
9. Платонов К. К. Вопросы психологии труда. М., 1970. 264 с.
10. Lazarus R. S. Psychological stress the coping process. N. Y.: McGraw-Hill, 1966.

Гольцева Т. П., соискатель, психолог отделения по работе с личным составом.

ОМВД России по Калининскому району УМВД России по Тверской области.

Ул. Фрунзе, 7, Тверь, Россия, 170039.

E-mail: hristi1984@mail.ru

Материал поступил в редакцию 13.01.2012.

T. P. Goltseva

**PECULIARITIES OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF POLICE OFFICERS
WITH IMPACT ON DEVELOPMENT OF NEGATIVE MENTAL CONDITION**

The article deals with characteristics of peculiarities of the professional activity influencing the beginnings of the negative mental condition development by police officers. Emotion conditions, fatigue, stress, that arise during the work of the officer, adversely affect efficiency of professional activities. Special demands are raised by mental health of officers during pursuance of official duties. Taking into account requirement and condition of the professional activity positions of law enforcement official apply to difficult and extreme types of professional activity.

Key words: *professional activity, mental condition, efficiency of professional activities, emotion condition, fatigue, stress.*

**Department of the Ministry of Internal Affairs of Russia in Kalinin District
of the Directorate of the Ministry of Internal Affairs of Russia in Tver Region.**

Ul. Frunze, 7, Tver, Russia, 170039.

E-mail: hristi1984@mail.ru