

Kalita Vitaly Vladimirovich, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of Vocational Education, Deputy Dean of the Faculty of Social and Humanitarian Technologies, K.G. Razumovsky Moscow State University of Technology and Management.

З.В. Якимова
Z.V. Yakimova

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС У СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ ПОКОЛЕНИЯ X-Y И ПОКОЛЕНИЯ Y-Z

PROFESSIONAL STRESS AMONG POLICE OFFICERS GENERATION X-Y AND GENERATION Y-Z

Аннотация:

Исследование посвящено сравнительному анализу субъективного восприятия профессионального стресса, в том числе значимости влияния различных стресс-факторов у сотрудников полиции, являющихся представителями различных поколений в контексте концепции поколений (William Strauss, Neil Howe). Описаны особенности базовых ценностей, отношения к работе, специфика коммуникации у представителей поколений X, Y, Z, а также выделены смешанные типы X-Y и Y-Z, интегрировавшие в себе характеристики смежных поколений. Через ранжирование стресс-факторов в профессиональной деятельности выявлены различия в восприятии профессионального стресса у действующих сотрудников полиции, относящихся к разным поколениям (X, X-Y, Y), и курсантов/слушателей образовательных организаций системы МВД России, относящихся к поколению Y-Z. Разница субъективного восприятия стресс-факторов в профессиональной деятельности полицейских, относящихся к разным поколениям, рассматривается как одна из ключевых причин проблемы массового оттока сотрудников органов внутренних дел со службы, в том числе и по состоянию здоровья, задолго до завершения действия контракта. Сделан прогноз о нарастании кадрового дефицита в правоохранительной деятельности по причине несоответствия требований и условий службы в органах внутренних дел ожиданиям и потребностям молодого поколения. Предложены рекомендации для снижения действия профессионального стресса для каждой из обозначенных категорий сотрудников полиции с учетом дифференцированного подхода: к организации условий труда, режима труда и отдыха, форматам взаимодействия, специфике выполняемых задач исходя из понимания специфики сотрудников, относящихся к разным (X, Y, Z), в том числе смешанным (X-Y и Y-Z) поколениям.

Ключевые слова: профессиональный стресс, стресс-факторы, поколение X, поколение Y, поколение Z, поколение X-Y, поколение X-Y, концепция поколений, сотрудники полиции.

Abstract:

The study is devoted to a comparative analysis of the subjective perception of occupational stress, including the significance of the influence

of various stress factors among police officers who are representatives of different generations in the context of the concept of generations (William Strauss, Neil Howe). The features of basic values, attitudes to work, the specifics of communication among representatives of generations X, Y, Z are described, as well as the mixed types X-Y and Y-Z, which integrated the characteristics of adjacent generations, are highlighted. Through the ranking of stress factors in professional activity, differences in the perception of professional stress among active police officers belonging to different generations (X, X-Y, Y) and cadets/students of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia belonging to generation Y-Z. The difference in the subjective perception of stress factors in the professional activities of police officers belonging to different generations is considered as one of the key reasons for the problem of mass outflow of internal affairs officers from the service, including for health reasons, long before the end of the contract. The forecast is made about the increase in the personnel shortage in law enforcement due to the discrepancy between the requirements and conditions of service in the internal affairs bodies with the expectations and needs of the younger generation. Recommendations are proposed to reduce the effect of occupational stress for each of the designated categories of police officers, taking into account a differentiated approach: to the organization of working conditions, work and rest regime, interaction formats, specifics of tasks performed based on an understanding of the specifics of employees belonging to different (X, Y, Z), including mixed (X-Y and Y-Z) generations.

Keywords: professional stress, stress factors, generation X, generation Y, generation Z, generation X-Y, generation X-Y, concept of generations, police officers.

Успешное выполнение стоящих перед органами внутренних дел задач зависит не только от качественного отбора сотрудников, но и от поддержки и сохранения на должном уровне их здоровья с целью обеспечения их профессионального долголетия. Следует особо отметить, что сама по себе специфика несения повседневной службы сотрудниками органов внутренних дел заключается в необходимости выполнения служебных и профессиональных обязанностей в условиях трудных, порой экстремальных, в условиях повышенного риска, осложненных воздействием эмоциональных и физических стрессовых факторов.

Парадокс профессиональной деятельности в органах внутренних дел состоит в том, что все без исключения сотрудники при поступлении на службу проходят очень сложную и длительную процедуру профессионального отбора, т. е. в начале своей служебной деятельно-

сти имеют отличное физическое здоровье и устойчивую психику. Однако уже в первые годы службы наблюдается рост обращений сотрудника в органы здравоохранения по различным причинам: острые респираторные заболевания (являющиеся следствием снижения иммунитета), болезни органов кровообращения (в том числе ишемическая болезнь и инфаркт миокарда в достаточно молодом возрасте), болезни желудочно-кишечного тракта (гастриты, язвы, дискинезии и т. д.), болезни периферической нервной системы (невриты, радикулиты), аллергии, неврозы и, наконец, онкологические заболевания. Кроме того, стремительно растет количество случаев бытового травматизма. В связи с этим в последние годы все большее внимание начинает уделяться вопросам изучения профессионального стресса и способов его профилактики.

В контексте представленного исследования под профессиональным стрессом понимается частный вариант общего адаптационного синдрома, который представляет собой связанное с выполнением профессиональной деятельности функциональное состояние, выражающееся в психических и физических реакциях на напряженные ситуации трудовой деятельности, возникающие при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов.

Тема профессионального стресса в правоохранительной деятельности является достаточно актуальной и востребованной как в зарубежных, так и в отечественных исследованиях. Однако вместо проведения комплексных исследований профессионального стресса зарубежные авторы предпочитают проводить детализированные эмпирические исследования, проверяя ряд частных гипотез и влияние отдельных стресс-факторов. Так, в качестве примера можно привести исследования А.М. Sandvik, Е. Gjevestad, Е. Aabrekk, которые изучали влияние физической подготовки и психологической выносливости в контексте стрессоустойчивости норвежских полицейских¹³⁶. N. Ermasova, A.D. Cross, E. Ermasova провели сравнительный анализ результатов эмпирического исследования стресса и способов совладания со стрессом у патрульных и непатрульных американских полицейских¹³⁷. V. Viegas,

¹³⁶ Sandvik A.M., Gjevestad E., Aabrekk E. et al. Physical Fitness and Psychological Hardiness as Predictors of Parasympathetic Control in Response to Stress: a Norwegian Police Simulator Training Study // *J Police Crim Psych*, 35, 504-517 (2020). [Электронный ресурс]: <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09323-8> (дата обращения: 21.04.2023).

¹³⁷ Ermasova N., Cross A.D., Ermasova E. Perceived Stress and Coping Among Law Enforcement Officers: an Empirical Analysis of Patrol Versus Non-patrol Officers in Illinois, USA // *J Police Crim Psych*, 35, 48-63 (2020). [Электронный ресурс]: <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09356-z> (дата обращения: 21.04.2023).

J. Henriques исследовали влияние стресса и конфликта между работой и семьей на удовлетворенность работой индийских полицейских¹³⁸.

Отечественные ученые, наоборот, тему профессионального стресса рассматривают преимущественно в теоретическом аспекте, анализируя причины возникновения, стадии протекания, последствия проявления и способы профилактики. Так, например, З.Р. Танаева, Е.Г. Черникова, С.С. Черникова анализируют факторы развития профессионального стресса сотрудников правоохранительных органов^{139,140}. О.А. Жидковой, Е.В. Жукиной проведен аналитический обзор проблем профессионального стресса и стресс-преодолевающего поведения сотрудников полиции^{141,142}. И.Ю. Кобзев рассматривает вопросы психопрофилактики и коррекции профессионального стресса сотрудников ОВД¹⁴³. Л.Ю. Нежкина предлагает психофизический тренинг как средство профилактики профессионального стресса сотрудников ОВД¹⁴⁴.

Стоит отметить: проведенный сравнительный анализ показал, что усилия зарубежных исследователей направлены на разработку тренингов и программ обучения борьбе со стрессом действующих сотрудников полиции, а также программ реабилитации как действующих, так и уже вышедших на пенсию офицеров. Отечественные исследователи предлагают внедрять тренинги стрессоустойчивости уже в процессе обучения курсантов и прохождения первоначальной подготовки полицейских. Для действующих сотрудников отечественные исследова-

¹³⁸ *Viegas V, Henriques J.* Job Stress and Work-Family Conflict as Correlates of Job Satisfaction Among Police Officials // *J Police Crim Psych*, 36, 227-235 (2021). [Электронный ресурс]: <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09388-w> (дата обращения: 21.04.2023).

¹³⁹ *Танаева З.Р., Казарцева Г.А.* Факторы развития профессионального стресса сотрудников правоохранительных органов // *Правопорядок: история, теория, практика*. 2019. № 2 (21). С. 96-101.

¹⁴⁰ *Черникова Е.Г., Черникова С.С.* Факторы развития профессионального стресса сотрудников правоохранительных органов // *Здравоохранение, образование и безопасность*. 2017. № 1 (9). С. 104-109.

¹⁴¹ *Жидкова О.А.* Аналитический обзор проблемы профессионального стресса и стресс-преодолевающего поведения сотрудников полиции // *Проблемы современного педагогического образования*. 2016. № 50-3. С. 276-282.

¹⁴² *Жукина Е.В.* Стратегии совладания со стрессом в профессиональной деятельности (на примере сотрудников ОВД, ГПС МЧС и ИТР) // *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2006. № 4 (32). С. 413-417.

¹⁴³ *Кобзев И.Ю.* Психопрофилактика и коррекция профессионального стресса сотрудников ОВД // *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2016. № 1 (69). С. 205-209.

¹⁴⁴ *Нежкина Л.Ю.* Психофизический тренинг как средство профилактики профессионального стресса сотрудника органов внутренних дел // *Вестник Уфимского юридического института МВД России*. 2017. № 4 (78). С. 113-117.

тели предлагают использовать общий психологический инструментарий психокоррекции стресса и стрессовых расстройств (к сожалению, без акцента на специфику профессиональной деятельности полицейских)¹⁴⁵.

Анализ исследований, посвященных теме профессионального стресса у сотрудников органов внутренних дел, позволяет выделить два типа респондентов.

Во-первых, курсанты и слушатели очной формы обучения образовательных учреждений системы МВД России. Официально они являются сотрудниками полиции, но находятся в режиме обучения, иначе говоря, не обладают фактическим опытом несения службы, за исключением прохождения учебной и производственной практики, а также привлечения к охране общественного порядка в период проведения различных мероприятий (выборы, парады, форумы, культурно-массовые мероприятия и т. д.). Возрастной диапазон данной категории респондентов составляет преимущественно от 17 до 25 лет.

Во-вторых, действующие сотрудники полиции, обладающие необходимым профессиональным образованием, опытом и стажем работы, несущие службу в различных структурных подразделениях системы МВД России. В обязательном порядке все действующие сотрудники полиции либо имеют профильное юридическое образование, полученное в образовательных учреждениях системы МВД России, либо прошли первоначальную профессиональную подготовку и сдали квалификационный экзамен, дающий возможность замещения должности полицейского. На службу в органы внутренних дел вправе поступать граждане не моложе 18 лет. Предельный возраст пребывания на службе в органах внутренних дел зависит от состояния здоровья, занимаемой должности и специального звания и может варьировать от 50 до 65 лет. Таким образом, теоретически возрастной диапазон данной категории респондентов может составлять от 18 до 65 лет. Фактически чаще всего составляет от 25 до 55 лет.

Условно можно выделить еще и третий тип респондентов — это бывшие сотрудники полиции, обладающие необходимым профессиональным образованием, опытом и стажем работы, но вышедшие на пенсию досрочно либо по достижении предельного возраста, а также уволившиеся/уволенные из органов внутренних дел по ряду причин и оснований. Однако в силу того, что уволившиеся из органов внутренних дел более не являются действующими сотрудниками, а сбор эмпирического материала по данной категории респондентов крайне затруд-

¹⁴⁵ *Якимова З.В.* Профессиональный стресс в правоохранительной деятельности: зарубежный и отечественный опыт исследования // *Психолог*. 2023. № 1. С. 32-50.

нен, в контексте проводимого исследования данный тип респондентов не рассматривается.

Таким образом, генеральная совокупность действующих сотрудников полиции представлена учащимися образовательных организаций системы МВД России (преимущественно в возрасте 17-25 лет) и сотрудниками различных подразделений системы МВД России (преимущественно в возрасте 25-55 лет).

Данный факт позволяет предположить, что, по сути, мы имеем дело с представителями разных поколений. При этом важно отметить, что все служебные коллективы представлены разновозрастными сотрудниками, относящимися к разным поколениям, совместно выполняющими общие задачи. Особую актуальность данный факт приобретает в силу того, что на молодое поколение делаются большие ставки, так как в ближайшей перспективе нынешние курсанты и слушатели должны восполнить дефицит кадров, наблюдающийся в сфере правоохранительной деятельности. Однако молодое поколение значительно отличается от более старших поколений своим отношением к жизни, к работе, специфической компоновкой целей, ценностей и амбиций, а также особенностями мышления. Соответственно, особенности восприятия профессионального стресса, способы реагирования, а также способы профилактики стресса у представителей разных поколений могут отличаться не только в силу возраста и наличия профессионального опыта, но и в силу особенностей менталитета, присущего тому или иному поколению.

Теория поколений, предложенная в 1991 г. американскими учеными У. Штраусом и Н. Хау (William Strauss, Neil Howe), в 2003-2004 гг. была адаптирована командой проекта «Rugenerations» под руководством Евгении Шамис. Согласно этой теории, примерно каждые 20 лет происходит смена поколений, отличающихся друг от друга компоновкой базовых ценностей и убеждений, мировоззрением, сформированным в период становления идентичности и формирования личности (т. е. до подросткового возраста) под действием глобальных экономических, политических, социальных и других факторов.

В классическом варианте теории поколений, адаптированном для России, представлены следующие диапазоны, начиная с 1900 г.: поколение GI (1900-1923 гг. рождения); Молчаливое поколение (1923-1943 гг. рождения); Беби-бумеры (1943-1963 гг. рождения); поколение X (1963-1983 гг. рождения); поколение Y (1984-2000 гг. рождения); поколение Z (с 2001 г. рождения). Переходный период между поколениями составляет от трех до пяти лет.

Реалии же современной ситуации в органах внутренних дел говорят о том, что действующие сотрудники, работающие в различных

подразделениях системы МВД России, относятся преимущественно к поколению X (нынешний возраст ориентировочно от 40 до 60 лет) и поколению Y (нынешний возраст ориентировочно от 23-25 до 40 лет), а обучающиеся образовательных организаций системы МВД России относятся уже преимущественно к поколению Z (нынешний возраст до 23 лет). Более ранние поколения в среде действующих сотрудников МВД практически не встречаются в силу возрастных ограничений, поэтому в представленном исследовании не рассматриваются.

Особое внимание следует уделить переходным типам X-Y (нынешний возраст примерно от 35-37 до 43-45 лет) и Y-Z (нынешний возраст примерно от 17 до 25 лет), которые обладают смешанными качествами смежных типов. Для наглядности отразим концепцию поколений с помощью кругов Эйлера на Рисунке 1.

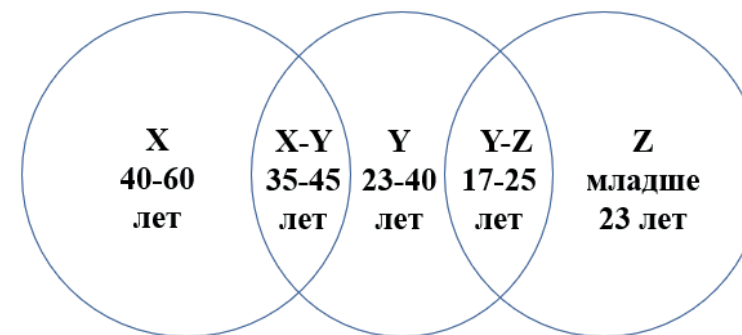


Рис. 1. X-Y и Y-Z — смешанные типы смежных поколений X, Y, Z.

Понимание специфики менталитета, ценностных ориентаций и отношения к работе разных поколений (в контексте теории поколений) позволяет не только обосновать и аргументировать методы диагностики, профилактики и коррекции воздействия профессионального стресса, но и разработать дифференцированные инструменты с учетом выявленной специфики.

Несмотря на некоторые различия в терминах и возрастных диапазонах, каждому поколению присущ ряд обобщенных характеристик, выявленных по совокупности результатов как зарубежных, так и отечественных исследований. В контексте представленного исследования нас, прежде всего, будут интересовать вопросы, связанные с отношением к работе и особенностями коммуникации сотрудников полиции,

представителей поколений X, Y, Z, а также смешанных, переходных под-типов X-Y и Y-Z.

Специфика поколения X (1963-1983). Главный жизненный вывод, который прочно сформировался у представителей поколения X на уровне базовой установки: в этой жизни можно надеяться только на себя. Это сформировало у них сильную внутреннюю референцию, готовность к качественному и профессиональному труду, к построению длинной лестницы карьерного роста с поэтапным прохождением всех ступенек. Для того чтобы поддерживать должный уровень конкурентоспособности на рынке труда, X готовы учиться и переучиваться, инвестировать в развитие своего профессионализма.

Типичный представитель поколения X ориентирован на личный успех, но будет усердно трудиться на благо организации и общества в целом, если его труд должным образом вознаграждается и если он понимает смысл и значимость той работы, которую выполняет. X готов работать с полной отдачей и сверхурочно, если осознает, для достижения каких целей это нужно. Ему важно понимать, как выполнение поставленной задачи коррелирует с личными смыслами и интересами. В работе он прежде всего ценит качество и профессионализм. Представители поколения X — это думающие специалисты. Они способны к работе с большими объемами информации. Обладают хорошо развитыми аналитическими способностями. Не боятся трудностей, ищут не оправданий, а конструктивных решений проблемы и возможностей для выполнения поставленных задач. Они адекватно воспринимают необходимость перемен и изменений, но новые технологии даются им тяжело и требуют дополнительных усилий и обучения. X не любят лишнюю и непонятную работу, отказываются от нее. Стараются все в своей работе оптимизировать. Требуют пояснения — а зачем это нужно делать? В чем смысл этой работы? Если получают достаточную аргументацию и разъяснение — выполняют работу качественно и добросовестно. Именно поэтому рекомендуется включать представителей поколения X в процесс принятия управленческих решений и предоставлять им доступ к необходимой информации.

Необходимым условием эффективной работы представителей поколения X является возможность выбора: они должны обладать правом самостоятельно выбирать методы, способы, инструменты решения поставленных задач. Они предпочитают самостоятельно ставить себе задачи. Прекрасно понимают суть своих функций, персональную ответственность за результат и не нуждаются в тотальном внешнем контроле. Их мотивирует сама работа, если, повторим, они понимают ее смысл и значимость. При том для них очень важен фактор обратной связи с начальством и комментарии по поводу качества их работы. Для них очень

важна их репутация. Они способны объективно воспринимать конструктивную критику, учиться на ошибках. И в целом ориентированы на обучение и конкретные достижения: «чем толще портфолио — тем спокойнее». В некоторых случаях они обладают даже «избыточной квалификацией». Для них важно признание их как личности, а не как исполнителя.

Представители поколения X обладают обширным профессиональным опытом, актуальными и углубленными профессиональными знаниями и социальными связями (база контактов), необходимыми для эффективного и оперативного решения профессиональных задач. Они способны быть наставниками, могут обучать молодое поколение и передавать свой опыт, но не хотят это делать, если не видят ответа на вопрос — а зачем? Чтобы включить X в продуктивную наставническую деятельность, он должен чувствовать престижность этого дела (а не ощущать его как дополнительную социальную нагрузку), должен быть соответствующим образом вознагражден за потраченное время и усилия. Они никогда не хвалятся просто так, всегда ориентированы на результат и считают, что похвала, признание заслуг должны быть по факту, при демонстрации достижений выше среднего, а не просто за «выслугу лет».

Наибольшую сложность для сотрудников поколения X представляет формирование команды в целом и управленческой команды в частности. Им крайне сложно делегировать кому-то свои функции — они одиночные игроки, индивидуалисты и предпочитают работать самостоятельно, брать всю ответственность на себя. При имеющемся лидерском потенциале предпочитают занимать должности заместителей, а не руководителей.

Представители поколения X целеустремленные, прагматичные, самостоятельные, адекватные, трудолюбивые, стремятся к хорошим условиям труда и достойному вознаграждению за свою работу. У них нет амбиций кому-то что-то доказывать. Для них главное профессионализм и самореализация. На протяжении всей своей профессиональной деятельности они демонстрируют стабильные результаты. Не обсуждают свою работу, не советуются с кем-то, сами ставят себе задачи и самостоятельно работают. Обладают системным видением работы и организации в целом. Отличаются высокой работоспособностью. Не коллективисты, не любят организационные и корпоративные мероприятия.

Представители поколения X любят четкие временные договоренности и рамки в жизни и в работе, умеют эффективно организовывать свое рабочее время и пространство. Им нужен фиксированный режим работы, для того чтобы они могли грамотно распределять время на построение карьеры и семью. Поэтому фактор свободного времени

для них более ценен, чем финансы. Им важно все планировать, координировать и держать под личным контролем. Они крайне негативно реагируют, когда затрагивают их личное время без особой нужды. С возрастом, как правило, становятся скептиками, у них падает скорость работы, и появляется нежелание что-либо менять.

К факторам, которые могут повлиять на решение представителя поколения X покинуть организацию, можно отнести: регулярное привлечение к работе сверхурочно без предварительного согласования и достойного вознаграждения; требование ежедневных отчетов ради отчетов; бесполезные задания, реализация которых не улучшит финансовые или карьерные показатели в обозримой перспективе; понимание того, что выполняют бессмысленную, никому не нужную работу и/или работу, противоречащую их моральным ценностям; а также понимание того, что в данной организации их не ценят как личность, как специалиста-профессионала и не инвестируют в развитие их как профессионалов.

Специфика поколения Y (1984-2000). Основное кредо в жизни представителей поколения Y («миллениалов») — самопознание, комфорт и удовольствия. Ярко выражена тенденция «быть не таким, как все», быть уникальным и при этом как можно ярче «выделяться из толпы». В большинстве случаев родители представителей поколения Y постарались максимально позаботиться о своих чадах, об их благополучии (обеспечение жильем, образованием, финансовая помощь до тех пор, пока Y прочно не встанут на ноги). В свою очередь, Y не спешат ни с созданием собственной семьи, ни с трудоустройством. В целом представители этого поколения в перспективе хотят иметь и семью, и работу, но намерены сделать «правильный выбор». До зрелых лет они находятся «в поисках себя», объясняя это тем, что ищут наиболее подходящие варианты.

Характерная черта Y — так называемая «бессрочная юность». Они стараются до последнего отсрочить осознание того факта, что они уже взрослые люди. Поскольку быть взрослым — значит самому нести ответственность за свои поступки. Они ждут, что им помогут, научат, обеспечат, финансово поддержат, похвалят.

Представители поколения Y сосредоточены на поддержании и/или улучшении привычного уровня комфорта, который был заложен с самого детства. Они хотят иметь все и сразу. Поскольку большую часть их сознательной жизни родители старались обеспечить их всем необходимым, а им самим не требовалось прикладывать для этого каких-либо усилий, это сформировало у Y своеобразное отношение и к деньгам, и к труду.

Для представителей поколения Y деньги — это способ выбора уровня комфорта в жизни и способ удовлетворения потребностей в со-

временном мире изобилия товаров и услуг. Им сложно грамотно распределять финансы, они не могут отказать себе в покупке, даже если приобретаемое не является предметом первой необходимости. В связи с этим представители поколения Y гораздо чаще, чем X, обращаются к услугам банков по предоставлению кредитов.

Аналогичные установки наблюдаются и относительно труда. Представители поколения Y не хотят выстраивать свою карьерную лестницу с самых низов. Им нужны почетные должности и большие зарплаты прямо сейчас, просто потому, что они пришли работать в организацию. Зачастую после ухода на пенсию более старшего поколения Беби-бумеров (1943-1963) руководящие должности занимают именно представители поколения Y за счет своей амбициозности. При этом более профессиональные X предпочитают карьеру высококвалифицированных специалистов и не стремятся к руководящим должностям. Еще одна тенденция заключается в том, что, став руководителем, Y стремится набирать в команду более молодых сотрудников из своего же поколения и поколения Z, так как ими проще управлять, и всячески вытесняет из организации потенциальных конкурентов, в том числе более профессиональных и знающих представителей поколения X. Управленческие решения Y принимает быстро, не думая о возможных рисках. На любую нестандартную ситуацию реагирует двумя вопросами: «И чё?» и «В смысле?».

Тем не менее представители поколения Y стараются быть квалифицированными — но в нескольких направлениях деятельности одновременно. Они легко впитывают в себя разностороннюю информацию, но только относительно того, что попадает в зону их интереса. Образование им нужно не для построения карьеры и усовершенствования профессиональных навыков, а для развития общего кругозора — они изучают только то, что им действительно интересно. Готовы тратить на свои интересы гораздо больше времени, чем на работу. Поэтому для поколения Y идеальный вариант, к которому они стремятся всю жизнь, — это интересная для них, высокооплачиваемая работа с гибким графиком (в том числе в удаленном формате) и комфортные условия труда.

«Миллениалы» ориентированы на сотрудничество, хорошо коммуницируют в команде, но при этом им нужно, чтобы руководство замечало именно их как самостоятельную личность, отмечало их уникальность, хвалило не только за достижения, но и за сам факт участия в деле и проявления любой инициативы. Y ориентированы на похвалу, «лайки», положительную обратную связь. Очень негативно переносят любую критику и «игнор» (в их понимании — отсутствие моментальной обратной связи). Любят заявлять о своих амбициях и грандиозных планах, не подкрепленных реальными действиями и достижениями. Даже

если Y еще не сделал работу, все равно уже хвастается «результатами», требует похвалы. В случае неудачи или провала относится к этому вполне спокойно: он же принял участие в работе — и этого, по его мнению, вполне достаточно.

«Миллениалы» проявляют повышенный интерес к общению в социальных сетях. В виртуальной реальности они чувствуют себя намного увереннее и комфортнее, чем в реальной жизни. Они легко могут коммуницировать с малознакомыми «друзьями» в интернете, однако в реальной коммуникации у них могут возникать сложности, связанные с тем, что Y переносит принцип социальных сетей на живую действительность: если не получает позитивную обратную связь и «лайки» — удаляет людей из контактов, т. е. перестает общаться. Y завистливы к успехам и достижениям других (судят о чужих успехах по выложенным фото, видео и постам в соцсетях), имеют склонность к сравнению себя с другими, ориентированы на мнения и отзывы других. В остальном же легко сходятся с разными людьми и умеют эффективно взаимодействовать. В коммуникациях Y практически отсутствуют барьеры, связанные с разницей в возрасте, статусе, должности и любыми другими отличиями. Они со всеми ведут себя «на равных» и позволяют себе высказываться по любому поводу, не соблюдая субординацию. Положительно относятся к внутренней информационной среде организации (сайт или чат для «своих», где можно обмениваться информацией, высказываться, оставлять и читать отзывы, спрашивать совет, просить помощи или разъяснения).

Представители этого поколения нуждаются в постоянном развитии. Любят тренинги, консалтинг, коучинг, геймификацию, легко принимают инновации и изменения. Однако им нужна наставническая помощь, нужен учитель, руководитель, выполняющий функцию опекающего родителя. Но так, чтобы эта помощь не афишировалась перед остальным коллективом. Им во всем нужна обратная связь — честная, конструктивная, быстрая, регулярная и подробная. Необходимо, чтобы кто-то помогал им разделять их амбициозные планы на конкретные достижимые задачи. Y не готовы выполнять задачи, которые они не понимают. Им нужен внешний контроль, чтобы кто-то фокусировал их внимание на конкретных делах и результатах, четко обозначал дедлайны и штрафы, пошагово расписывал каждую задачу, хвалил за каждый успешный шаг, т. е. в работе с представителями поколения Y нужны внедренные принципы геймификации и внешний контроль (руководство, наставничество).

Представители поколения Y — многозадачные. Они способны работать над несколькими проектами одновременно. Но при этом очень четко дифференцируют выполняемые работы: то, что интересно и важно лично для них, делают с душой и очень добросовестно, осталь-

ное — либо формально «для галочки», либо на «тяп-ляп», чтобы «отвызались». Они не хотят и не умеют ждать, им нужны быстрые результаты и быстрая обратная связь. В ожиданиях они теряют интерес и энергию. Типичный Y работает не только ради денег и должности, но в первую очередь ради интереса, развлечения и саморазвития.

Представителям поколения Y не подходят жесткие организационные правила и временные рамки. Им нужна минимальная бюрократия, минимальные требования к внешнему виду и дисциплине. Они любят неформальную обстановку, зоны отдыха, корпоративные соревнования, развитую инфраструктуру, финансовые бонусы. Предпочитают неформальные корпоративные мероприятия — походы в театр, в горы, катания на лыжах, спартакиады.

Лояльность Y пропорциональна вознаграждению. Они всегда требуют высокую оплату, непропорциональную их реальным знаниям и опыту. Они хотят быструю карьеру в рамках организации, в которой работают; ориентированы на «светлое будущее» в краткосрочной перспективе. Требуют отпуск под свои личные цели, зачастую в ущерб рабочему процессу. Если отпуск при этом им не предоставляется, могут просто не прийти на работу либо уйти с работы, когда им нужно, потому что у них личные дела, планы и интересы, которые гораздо важнее работы.

В отличие от представителей поколения X, Y смело могут уволиться с работы, даже не найдя подходящую замену, уйти в «творческий отпуск», чтобы «поразмыслить». Типичный представитель поколения Y легко готов уйти из организации, если ему не создадут требуемые условия для работы и развития, не предложат интересные ему проекты, не обеспечат быстрого карьерного продвижения либо кто-то другой предложит им лучший вариант. Однако Y будут преданы работе, которая предоставляет им развлечения, свободное время для отдыха, развитие, бонусы и чувство вовлеченности в большое и важное дело. Они готовы вкладывать все свои профессиональные знания и навыки, работать сверхурочно исключительно в тех проектах, которые их действительно заинтересовали. При исполнении этих проектов они будут технически грамотны, очень трудолюбивы и амбициозны. А все, что скучно, монотонно и не интересно, они попросту не будут делать.

Специфика поколения Z (рожденных после 2000 г.). В представлении поколения Z (центениалов, зумеров) реальный и цифровой миры связаны очень тесно: виртуальный мир — неотъемлемая часть реального мира.

Представители поколения Z во всем ожидают и требуют свободы выбора. Вместо того чтобы после обучения выстраивать свою профессиональную карьеру в рамках полученного образования и быть

приверженным одному работодателю, зумеры готовы многократно менять профиль деятельности, переобучаться, искать наиболее интересную и подходящую для них работу. Они хотят жить и работать там, где и когда захотят. Они не готовы трудиться по 8 часов пять дней в неделю и тем более не готовы к сверхурочному труду, работе в выходные и праздничные дни. Офисная работа с нормированным графиком является отпугивающим условием для них. Им импонирует удаленная работа с возможностью самостоятельного распределения рабочего времени. Стремление к свободе выражается также в тенденциях не вступать в официальный брак либо вступать в более позднем возрасте, позже заводить детей. Иначе говоря, эта молодежь живет «для себя», а потому более мобильна, может с легкостью покинуть рабочее место и начать жизнь «с чистого листа» в любой момент времени.

Представители поколения Z открыты к общению в интернете и так же легко выносят этот опыт общения за пределы интернет-коммуникаций, открыты к диалогу и восприятию альтернативных точек зрения, но очень ранимы и восприимчивы к критике. Особое значение для поколения Z имеет факт наличия сетевых «друзей». Стоит отметить, что статус «друга» в соцсети не подразумевает, что пользователи ранее были знакомы в реальной жизни¹⁴⁶.

Представители поколения Z предпочитают работать над коллективными творческими проектами, быть не просто командой, а коллаборацией, ориентированной не только на совместный труд, но и на обмен знаниями, опытом. Соответственно, они требуют к себе особого подхода, чтобы им все было объяснено, показано, рассказано, поставлены конкретные цели, задачи и сроки. Они нуждаются в адекватном, понимающем, терпеливом наставнике/руководителе. Процесс адаптации нового молодого сотрудника будет связан с потерей производительности всего отдела.

Зумеры — активные пользователи сервиса мгновенных сообщений в гаджетах. Они ориентированы на быстрый отклик и мгновенную обратную связь. Они хотят быстрых ответов, решений и действий. Все, что связано с ожиданием, вызывает у них беспокойство, скуку и раздражительность.

Представители поколения Z ориентированы на постоянное личностное развитие и обучение в соответствии с новыми трендами и тенденциями. Иначе говоря, они ориентированы на изучение того,

что актуально сейчас, является трендом и будет востребовано в ближайшем будущем. Большинство Z являются самоучками, использующими различные инструменты для обучения, такие как вебинары, посты в Instagram и видеоролики в YouTube. Доступность информации сформировала у представителей поколения Z установку, что практическое решение любой жизненно важной задачи уже есть в доступном виде в интернете. Они способны «решить» поставленную задачу в любой жизненной сфере с помощью ролика на YouTube, без изучения теории, материально-технической части и без понимания того, как это все работает.

Обладающие преимущественно клиповым мышлением, центриалы практически не воспринимают длинные тексты без картинок, им сложно уловить суть прочитанного, они отдают предпочтение видеотелефонии и коротким роликам в соцсетях и на YouTube. При этом доминирование клипового мышления позволяет Z быть многозадачными, быстро обрабатывать видеоряд, совмещать несколько видов деятельности, не требующих колоссальных усилий и трудозатрат. Они способны решать нерешаемые задачи. Особенно в критических условиях цейтнота.

Им не нужно все делать качественно, для них важнее ранжировать задачи: что делать «на совесть», что — на уровне «сойдет», а что — по принципу «лишь бы отвязались». Иначе на все не хватит времени. Успех для Z измеряется не богатством и статусом, а разнообразием жизни и удовольствием. Представители поколения Z не просто ориентированы на регулярные перерывы в работе для отдыха, они хотят «работать не напрягаясь». Работа должна приносить удовольствие, быть веселой, похожей на увлекательную игру или квест. Представители поколения Z не ставят перед собой грандиозных карьерных планов, их не интересует «белая» зарплата или наличие социального пакета, они не станут выполнять работу, если им это не интересно. Молодежь поколения Z не то чтобы не хочет работать вообще — скорее они не хотят усердно трудиться на нелюбимой работе за скудное вознаграждение. Они хотят ярких эмоций, впечатлений, путешествий, отдыха и развлечений и чтобы при этом было достойное вознаграждение. При том Z требуют честности от работодателя во всем: начиная от условий труда и заканчивая условиями вознаграждения. Как только дело расходится с ожиданиями и обещаниями, представители поколения Z готовы легко расстаться с «обманувшим» их работодателем, несмотря на возложенные на них обязанности и уже достигнутые результаты.

Особо акцентируем «фактор интеллектуальности и честности», который является неотъемлемой характеристикой субъективной ре-

¹⁴⁶ Лapidус Л.В., Гостилович А.О., Омарова Ш.А. Особенности проникновения цифровых технологий в жизнь поколения Z: ценности, поведенческие паттерны и потребительские привычки интернет-поколения // Государственное управление. Электронный вестник. 2020. № 83. С. 271-293.

альности как у представителей поколения Y, так и у представителей поколения Z. Об этом свидетельствуют результаты исследований^{147, 148}.

Типичный Z не станет менять свои личные планы из-за того, что возникла срочная и очень важная работа. Ему это не нужно, у него свои дела. Соответственно, как работники Z будут менее ответственными, менее исполнительными, они не готовы признавать свою вину за срывы и неадекватное выполнение каких-то работ. Но при этом, как дети, будут постоянно ожидать от окружающих и от руководителя безусловной положительной оценки всего, что они делают на работе¹⁴⁹. Все, что делают Z, требует немедленной реакции окружающих. Все задачи, которые ставятся перед этим поколением, нужно формулировать четко и детально. А за каждое выполненное действие сразу давать вознаграждение. Они не любят работать на будущий результат, им необходима мотивация, стимулирование здесь и сейчас после каждого выполненного задания. Зумеры стремятся к свободе выбора того, что им делать и как. Их не пугают трудновыполнимые нестандартные задачи, а наоборот, могут заинтересовать, особенно если для решения таковых необходимо владение современными информационными технологиями.

Таким образом, приходим к выводу, что среди современной молодежи все большую популярность приобретают интернет-профессии, в том числе в связи с пережитой нами пандемией новой коронавирусной инфекции, которая заставила многие организации и образовательные учреждения перенести свою деятельность в интернет-пространство и создала практически неограниченные условия для удаленной (дистанционной) работы. В ближайшей перспективе стремление уйти «в онлайн» может спровоцировать острый дефицит на рынке труда, а доминирующая у молодежи ценность свободы выбора может предопределить усиление текучести кадров в реальных секторах экономики¹⁵⁰.

¹⁴⁷ *Калита В.В., Марин Е.Б.* Семантическая реконструкция отношения к политическому протесту молодежи поколения Y на примере студентов московских вузов // Проблемы теории и практики современной психологии. Материалы XX Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Иркутск, 23-24 апреля 2021 г. Иркутск: Издательство ИГУ, 2021. С. 210-213.

¹⁴⁸ *Калита В.В., Марин Е.Б.* Семантическая реконструкция отношения к разным формам протеста молодежи поколения Z на примере студентов московских вузов // Русский язык и русская культура в мировом культурном пространстве. По материалам Международной научно-практической конференции, Москва, 25-26 ноября 2020 г., МГУТУ им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет). М.: «Ваш формат», 2021. С. 415-420.

¹⁴⁹ *Сана А.В.* Поколение Z — поколение эпохи ФГОС // Инновационные проекты и программы в образовании. 2014. № 2. С. 24-30.

¹⁵⁰ *Амеличева Д.В., Семенова Е.А., Белова О.Р., Тиханов Н.Е.* Ценностные ориен-

Относительно правоохранительной деятельности уже наблюдается и прогнозируется в ближайшем будущем такой же кадровый дефицит, как и в реальных секторах экономики. Это связано прежде всего со смещением основного контингента сотрудников от профессионалов, представителей поколения X в сторону переходного типа X-Y, интегрирующего в себе отдельные качества, присущие представителям обоих этих поколений. Обучающиеся же ныне курсанты и слушатели образовательных организаций системы МВД России относятся преимущественно к смешанному переходному типу Y-Z, также интегрирующему в себе отдельные качества, присущие представителям смежных поколений.

С большим сожалением следует заключить, что специфика работы в органах внутренних дел мало соответствует описанным ценностным ориентациям, ожиданиям и отношению к работе у представителей поколения Y и практически не соответствует требованиям и ожиданиям поколения Z. С нашей точки зрения, данный факт является одной из ключевых причин, почему, приходя на службу в органы внутренних дел, абсолютно здоровые по результатам заключения военно-врачебной комиссии кандидаты уже в первые годы службы/обучения испытывают различные проблемы со здоровьем и зачастую увольняются из органов, даже не дослужив до конца срока контракта.

В связи с этим вопрос изучения особенностей профессионального стресса у сотрудников органов внутренних дел приобретает особую актуальность, так как позволяет предположить, что на сотрудников, относящихся к разным поколениям, в большей степени влияют совершенно разные стресс-факторы. Изучение, понимание и минимизация/устранение действия стресс-факторов позволит психологически улучшить условия труда и в перспективе не только сохранить, но и преумножить кадровый потенциал органов внутренних дел.

Важно понимать, что сам по себе концепт «стресс» в психологическом понимании — это ментальная модель, отражающая представления индивида о причинах возникновения и развития стресса и его проявлениях, определяющая выбор стратегий совладания с ним¹⁵¹.

Для выявления ментальной репрезентации профессионального стресса в проведенном исследовании респондентам в соответствии с инструкцией необходимо было оценить по предложенной анкете субъ-

тиры и карьерные предпочтения поколения Z: какие экономические изменения принесет молодое поколение // Вестник Академии знаний. 2021. № 47 (6). С. 24-30.

¹⁵¹ *Куваева И.О.* Особенности организации концепта «стресс» у работников с разным уровнем профессионального стресса // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. Т. 26. № 1. С. 112-117.

ективную значимость (степень влияния) различных стресс-факторов профессиональной деятельности по шкале от 0 (стресс-фактор не влияет) до 10 баллов (стресс-фактор максимально влияет). Всего необходимо было оценить влияние 36 перечисленных в анкете стресс-факторов. Кроме того, в анкете была предусмотрена возможность вписать стресс-фактор, имеющий для респондента субъективную значимость, но неучтенный в перечне предлагаемых к оценке стресс-факторов. Время на выполнение заданий не было ограничено и составило в среднем 10-15 минут.

Выборку респондентов составили 140 сотрудников полиции, в том числе: 70 человек — курсанты 3-4 курса и слушатели 5 курса очной формы обучения, обучающиеся по специальностям: 40.05.01 «Правовое обеспечение национальной безопасности» и 40.05.02 «Правоохранительная деятельность»; 70 человек — действующие сотрудники полиции, проходящие на момент проведения исследования обучение по заочной форме по специальности 40.05.02 «Правоохранительная деятельность» и направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» на базе владивостокского филиала Дальневосточного юридического института МВД России.

Распределение выборки по половозрастному признаку следующее: среди обучающихся очной формы 30 девушек (42,86 %) и 40 юношей (57,14 %), возрастной диапазон 20-22 года; среди обучающихся заочной формы 15 женщин (21,43 %) и 55 мужчин (78,57 %), возрастной диапазон 26-48 лет.

Анкетирование проводилось анонимно, в бланковом формате, на добровольной основе.

Результаты анализа стресс-факторов в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел были обобщены, проанжированы по частоте и условно разделены на категории в соответствии с концепцией поколений.

Действующие сотрудники полиции, представители поколения X в качестве наиболее значимых для них профессиональных стресс-факторов отметили: бюрократизм; все СРОЧНЫЕ задачи, со сроком — «вчера»; постоянное решение чужих проблем, выполнение работы за других (перекладывание обязанностей); постоянная смена деятельности (многозадачность); невозможность сосредоточиться на рабочем месте (много отвлекающих факторов); работа за отсутствующих сотрудников (вакансии, больничные, отпуска); чрезмерное количество непродуктивных планерок и совещаний; противоречивые указания руководства.

К профессиональным стресс-факторам, в наименьшей степени влияющим на сотрудников поколения X, по результатам анкетирования были отнесены: факторы производственной среды (шум, пыль, освещен-

ность, влажность/сырость/плесень); отсутствие единомышленников среди коллег; конфликты с коллегами, подчиненными и гражданами; низкий уровень квалификации (требуется обучение или переобучение).

В категории «другое» было отмечено: наличие «подлиз» в коллективе; ненормированный рабочий день; отсутствие стабильности в нагрузке.

Действующие сотрудники полиции, представители поколения X-Y в качестве наиболее значимых для них профессиональных стресс-факторов отметили: бюрократизм; факторы производственной среды: оборудование (старое/сломанное/отсутствующее); температурный режим (холодно/жарко); конфликты с руководством; противоречивые указания руководства; работа в выходные и праздничные дни; частые случаи сверхурочной работы; работа «на дом» (трата личного времени на рабочие вопросы); напряженный социально-психологический климат в коллективе.

К профессиональным стресс-факторам, в наименьшей степени влияющим на сотрудников поколения X-Y, по результатам анкетирования были отнесены: интеллектуальное переутомление; работа с большим количеством информации; работа с большим количеством людей; срочные поручения.

В категории «другое» было отмечено: общение с людьми неприятного внешнего вида.

Действующие сотрудники полиции, представители поколения Y в качестве наиболее значимых для них профессиональных стресс-факторов отметили: отсутствие поддержки и обратной связи от руководства; напряженный социально-психологический климат; отсутствие баланса между работой и личной жизнью; конфликты с коллегами и гражданами; работа в выходные и праздничные дни; работа «на дом» (трата личного времени на рабочие вопросы); факторы производственной среды: температурный режим (холодно/жарко), освещенность, пыль, шум, запахи, влажность/сырость/плесень; физическое переутомление.

К профессиональным стресс-факторам, в наименьшей степени влияющим на сотрудников поколения Y, по результатам анкетирования были отнесены: низкий уровень квалификации, требуется обучение; срочные поручения; работа с большим количеством информации; работа с большим количеством людей.

В категории «другое» дополнений не было.

Курсанты и слушатели, учащиеся образовательных организаций системы МВД России, представители поколения Y-Z в качестве наиболее значимых для них профессиональных стресс-факторов отметили: конфликты в семье; отсутствие баланса между работой и личной жизнью; постоянное решение чужих проблем, выполнение работы за других (пе-

рекладывание обязанностей); работа в выходные и праздничные дни; работа «на дом» (трата личного времени на рабочие вопросы).

К профессиональным стресс-факторам, в наименьшей степени влияющим на сотрудников поколения Y-Z, по результатам анкетирования были отнесены: факторы производственной среды (освещенность и пыль); работа с большим количеством людей; работа с большим количеством информации; постоянная смена деятельности (многозадачность).

В категории «другое» дополнений не было.

Таким образом, проведенное исследование позволило не только выявить возможную причину сложившейся в настоящее время проблемы оттока сотрудников органов внутренних дел со службы по состоянию здоровья, вызванного действием профессионального стресса, но и спрогнозировать дальнейший кадровый дефицит в правоохранительных органах именно со стороны молодого поколения.

Основные выводы по результатам исследования:

Нынешний контингент сотрудников полиции представлен совокупностью нескольких поколений. В частности, действующими сотрудниками различных структурных подразделений МВД России, представителями поколения X (1963-1983 г. рождения), представителями переходного поколения X-Y (1978-1988 г. рождения), представителями поколения Y (1984-2000 г. рождения) и курсантами/слушателями образовательных организаций системы МВД России, представителями переходного поколения Y-Z (1998-2003 г. рождения). Полноценное «чистое» поколение Z начнет поступать в образовательные организации системы МВД России ориентировочно с 2024-2025 гг.

Для каждого из поколений, в том числе для смешанных типов, характерны свои специфические особенности, отличающиеся друг от друга компоновкой базовых ценностей и убеждений, мировоззрением, сформированным в период становления идентичности и формирования личности (т. е. до подросткового возраста) под действием глобальных экономических, политических, социальных и других факторов. Именно поэтому на сотрудников, относящихся к разным поколениям, в большей степени будут влиять совершенно разные стресс-факторы. Изучение, понимание и минимизация/устранение действия стресс-факторов позволит психологически улучшить условия труда и в перспективе не только сохранить, но и преумножить кадровый потенциал органов внутренних дел.

Действующие сотрудники полиции, представители поколения X способны эффективно трудиться практически в любых условиях производственной среды, однако им нужна нормированность, стабильность, прогнозируемость объема работы; выполнение исключительно своей

работы и своего функционала, а не работы за всех отсутствующих и болеющих и постоянное решение чужих проблем. Представители поколения X индивидуалисты, они ориентированы на самостоятельную работу и самостоятельный результат, поэтому конфликты с коллегами, подчиненными и гражданами не являются для них эмоционально значимым стресс-фактором, а скорее выступают раздражающим фоном, отвлекающим от решения основных профессиональных задач. Для повышения эффективности их работы и снижения профессионального стресса сотрудникам поколения X необходимо обеспечить плановый объем работы (без внезапных дополнительных задач с горящими сроками) и минимизировать количество отвлекающих факторов, в том числе минимизировать количество бесполезных для них планерок и совещаний, не требующих их непосредственного участия.

Действующие сотрудники полиции, представители поколения X-Y совместили в себе отдельные черты смежных поколений. В связи с этим в диапазон значимых для них стресс-факторов попали социальные аспекты, такие как конфликты с руководством, противоречивые указания руководства, неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе. Важная роль в негативном влиянии стресс-факторов осталась за бюрократизмом и необходимостью работать сверхурочно, в выходные и праздничные дни. Появилось влияние условий труда, в частности, температурный режим и проблемы с оборудованием (старое, сломанное, неработающее) воспринимаются представителями этого смешанного поколения уже как значимые стресс-факторы. Вместе с тем возросла скорость обработки информации, поэтому сотрудники полиции поколения X-Y не считают слишком значимыми для себя стресс-факторами интеллектуальное переутомление, работу с большими объемами информации и большим количеством людей, а также выполнение срочных поручений. Таким образом, для снижения действия профессионального стресса на представителей поколения X-Y рекомендуется заняться оптимизацией условий труда и нормализацией социально-психологического климата в коллективе, в особенности уделить внимание нормализации отношений между руководителем и подчиненными. Задачи, стоящие перед сотрудниками поколения X-Y, должны быть более динамичны по сравнению с задачами для поколения X и включать в себя как аспекты работы с информацией, так и аспекты взаимодействия с другими людьми.

Действующие сотрудники полиции, представители поколения Y способны эффективно трудиться исключительно в благоприятных условиях труда, начиная от комфортности рабочего места и заканчивая организацией наставничества. В силу своих амбиций сотрудники поколения Y не считают уровень своей квалификации недостаточным

для решения профессиональных задач, однако фактически остро нуждаются в адекватном наставнике (кураторе, руководителе) и очень болезненно воспринимают конфликты с руководством (считая его неадекватным) из-за отсутствия поддержки и обратной связи от него. У не готовы мириться с тратой личного времени на рабочие вопросы, но при этом достаточно эффективны в выполнении срочных задач, работе с большими объемами информации и большим числом людей. Для снижения влияния профессионального стресса сотрудникам полиции поколения Y нужны хорошие условия труда; адекватный, поддерживающий, лояльный, обучающий руководитель-наставник и динамичная работа с людьми и информацией исключительно в рамках рабочего времени и без физического переутомления.

Курсанты и слушатели, учащиеся образовательных организаций системы МВД России, представители поколения Y-Z основной причиной профессионального стресса видят разбалансировку между работой и личной жизнью и вытекающими из этого конфликтами. Иначе говоря, работа «отвлекает» их от решения своих проблем и от собственных, личных интересов. При этом они уже менее привередливы к условиям труда по сравнению с Y. Отличительной особенностью Y-Z является способность работать в многозадачном режиме с большим количеством людей и информации.

Таким образом, для улучшения кадровой составляющей в правоохранительной деятельности необходимо дифференцированно подходить к организации условий труда, режима работы и отдыха, форматам взаимодействия, специфике выполняемых задач исходя из понимания специфики сотрудников, относящихся к разным, в том числе смешанным поколениям.

Список литературы

Амеличева Д.В., Семенова Е.А., Белова О.Р., Тиханов Н.Е. Ценностные ориентиры и карьерные предпочтения поколения Z: какие экономические изменения принесет молодое поколение // Вестник Академии знаний. 2021. № 47 (6). С. 24-30.

Жидкова О.А. Аналитический обзор проблемы профессионального стресса и стресс-преодолевающего поведения сотрудников полиции // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 50-3. С. 276-282.

Жукина Е.В. Стратегии совладания со стрессом в профессиональной деятельности (на примере сотрудников ОВД, ГПС МЧС и ИТР) // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2006. № 4 (32). С. 413-417.

Калита В.В., Марин Е.Б. Семантическая реконструкция отношения к политическому протесту молодежи поколения Y на примере студентов московских вузов // Проблемы теории и практики современной психологии: Материалы XX Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Иркутск, 23-24 апреля 2021 г. Иркутск: Издательство ИГУ, 2021. С. 210-213.

Калита В.В., Марин Е.Б. Семантическая реконструкция отношения к разным формам протеста молодежи поколения Z на примере студентов московских вузов // Русский язык и русская культура в мировом культурном пространстве. По материалам Международной научно-практической конференции. Москва, 25-26 ноября 2020 г., МГУТУ им. К.Г. Разумовского. М.: «Ваш формат», 2021. С. 415-420.

Кобозев И.Ю. Психопрофилактика и коррекция профессионального стресса сотрудников ОВД // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 1 (69). С. 205-209.

Куваева И.О. Особенности организации концепта «стресс» у работников с разным уровнем профессионального стресса // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. Т. 26. № 1. С. 112-117.

Лapidус Л.В., Гостилевич А.О., Омарова Ш.А. Особенности проникновения цифровых технологий в жизнь поколения Z: ценности, поведенческие паттерны и потребительские привычки интернет-поколения // Государственное управление. Электронный вестник. 2020. № 83. С. 271-293.

Нежкина Л.Ю. Психофизический тренинг как средство профилактики профессионального стресса сотрудника органов внутренних дел // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2017. № 4 (78). С. 113-117.

Сапа А.В. Поколение Z — поколение эпохи ФГОС // Инновационные проекты и программы в образовании. 2014. № 2. С. 24-30.

Танаева З.Р., Казарцева Г.А. Факторы развития профессионального стресса сотрудников правоохранительных органов // Правопорядок: история, теория, практика. 2019. № 2 (21). С. 96-101.

Черникова Е.Г., Черникова С.С. Факторы развития профессионального стресса сотрудников правоохранительных органов // Здоровье, образование и безопасность. 2017. № 1 (9). С. 104-109.

Якимова З.В. Профессиональный стресс в правоохранительной деятельности: зарубежный и отечественный опыт исследования // Психолог. 2023. № 1. С. 32-50.

Ermasova N., Cross A.D. & Ermasova E. Perceived Stress and Coping Among Law Enforcement Officers: an Empirical Analysis of Patrol Versus Non-patrol Officers in Illinois, USA // J Police Crim Psych, 35, 48-63 (2020). [Элек-

тронный ресурс]: <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09356-z> (дата обращения: 21.04.2023).

Sandvik A.M., Gjevestad E., Aabrekk E. et al. Physical Fitness and Psychological Hardiness as Predictors of Parasympathetic Control in Response to Stress: a Norwegian Police Simulator Training Study // *J Police Crim Psych*, 35, 504-517 (2020). [Электронный ресурс]: <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09323-8> (дата обращения: 21.04.2023).

Viegas V., Henriques J. Job Stress and Work-Family Conflict as Correlates of Job Satisfaction Among Police Officials // *J Police Crim Psych*, 36, 227-235 (2021). [Электронный ресурс]: <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09388-w> (дата обращения: 21.04.2023).

Сведения об авторе

Якимова Зоя Владимировна, кандидат психологических наук, доцент кафедры гуманитарных дисциплин Дальневосточного юридического института Министерства внутренних дел, филиал г. Владивосток. E-mail: yakimovazoya@yandex.ru

Information about the author

Yakimova Zoya Vladimirovna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Humanitarian Disciplines, Far Eastern Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Vladivostok branch. E-mail: yakimovazoya@yandex.ru

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

Д.Б. Маламуд

НОВЫЙ УЧЕБНИК ДЛЯ ВУЗОВ «ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЧЕСКОЙ АКВАКУЛЬТУРЫ»

Горбунов А.В., Никифоров-Никишин Д.Л., Калита Т.Л., Пономарев А.К. Технологии органической аквакультуры: Учебник для вузов / Под ред. *С.В. Пономарева*. М.: «Наука», 2022. 431 с. ISBN 978-5-02-040946-0.

Авторы учебника:

Горбунов Александр Вячеславович, кандидат биологических наук, профессор РАЕ, доцент факультета биотехнологий и рыбного хозяйства МГУТУ им. К.Г. Разумовского.

Никифоров-Никишин Дмитрий Львович, кандидат биологических наук, доцент факультета биотехнологий и рыбного хозяйства МГУТУ им. К.Г. Разумовского.

Калита Татьяна Львовна, кандидат биологических наук, доцент факультета биотехнологий и рыбного хозяйства МГУТУ им. К.Г. Разумовского.

Пономарев Андрей Константинович, кандидат биологических наук, доцент факультета биотехнологий и рыбного хозяйства МГУТУ им. К.Г. Разумовского.

Учебник вышел под общей редакцией доктора биологических наук, профессора, заслуженного работника рыбного хозяйства РФ С.В. Пономарева. Изданный впервые, он дает ответы на актуальные и перспективные вопросы отечественного рыбоводства. Содержание представленного учебного материала соответствует ФГОС ВО по направлению подготовки 35.03.08 «Водные биоресурсы и аквакультура» (уровень бакалавриата; утв. Приказом Минобрнауки № 668 от 17.07.2017 г.) и проекту Примерной основной образовательной программы по направлению подготовки 35.03.08 «Водные биоресурсы и аквакультура», а также предусмотренному ФГОС профессиональному стандарту «Специалист по водным биоресурсам и аквакультуре» (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 714н от 08.10.2020 г.).

В книге подробно проанализирована законодательная база Российской Федерации, ведомственные нормативные акты, действующие стандарты по теме изложенного материала.

Помимо студентов и преподавательского состава профильных учебных заведений, осуществляющих подготовку по направлениям