

Оригинальная статья

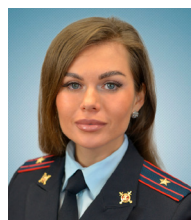
УДК 159.99



Основные направления деятельности руководителя в органах внутренних дел по разрешению конфликтов в коллективе

**Михаил Иванович Марьин**

Московский государственный психолого-педагогический университет
(Москва, Россия)
marin_misha@mail.ru

ORCID: 0000-0003-1142-8857**Оксана Азатовна Терегулова**

Академия управления МВД России
(Москва, Россия)
Ksunchik.88@mail.ru

ORCID: 0000-0001-9309-1690**Аннотация**

Введение. В статье изучены и обобщены основные подходы к понятию «конфликт в коллективе», рассмотрены причины и общая характеристика межличностных конфликтов в подразделениях органов внутренних дел Российской Федерации, исследованы функции и классификации таких конфликтов. Определено, что деятельность руководителей подразделений органов внутренних дел требует не только высокого уровня профессиональной компетентности, но и готовности оказать помощь в решении разного рода межличностных и внутриличностных проблем. Работа руководителей по предотвращению и разрешению межличностных конфликтов имеет высокий уровень значимости и востребованности в связи с тем, что от профилактики и своевременной коррекции зависит успешность и результативность деятельности коллектива. **Методы исследования.** Анализ научных источников показывает значимость деятельности руководителя в предупреждении и преодолении конфликтов между сотрудниками, а также между руководством и сотрудниками. В статье проанализированы способы предотвращения, урегулирования и разрешения межличностных конфликтов. **Результаты.** Исследование стратегий поведения в конфликте позволило заключить, что в ситуации конфликта участники исследования ориентированы на использование конструктивных стратегий компромисса и сотрудничества. В ходе исследования агрессивности межличностных отношений определено, что для большинства участников исследования характерен средний и низкий уровень данного показателя, что позволяет предположить о недостаточном уровне проявления агрессии в открытом виде и проявления неблагоприятных конфликтных тенденций.

Ключевые слова

конфликты, полиция, стратегии поведения, органы внутренних дел, роль руководителя, конфликтологическая компетентность, компромисс, сотрудничество, участники конфликта

Для цитирования: Марьин, М. И., Терегулова, О. А. (2025). Основные направления деятельности руководителя в органах внутренних дел по разрешению конфликтов в коллективе. *Российский девиантологический журнал*, 5 (3), 465–476.

Original paper

Main activities of heads of internal affairs departments in resolving conflicts in their staff

Mikhail I. Maryin

Moscow State University of Psychology and Pedagogy

(Moscow, Russia)

marin_misha@mail.ru

ORCID: 0000-0003-1142-8857

Oksana A. Teregulova

Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia

(Moscow, Russia)

Ksunchik.88@mail.ru

ORCID: 0000-0001-9309-1690

Abstract

Introduction. The article provides an overview and summary of the main approaches to the concept of “conflict in the staff”, examines the causes and general characteristics of interpersonal conflicts in the departments of the internal affairs agencies of the Russian Federation, and studies the functions and classifications of such conflicts. The authors conclude that the activities of heads of internal affairs departments require not only a high level of professional competence, but also a readiness to provide assistance in resolving various interpersonal and intrapersonal problems. The work of heads in preventing and resolving interpersonal conflicts is highly significant and required, as the success and effectiveness of the staff’s activities depend on prevention and timely correction. **Research methods.** The analysis of scientific literature reveals the importance of a head’s actions in preventing and resolving conflicts between employees, as well as between superiors and employees. The authors analyse the ways of preventing, regulating and resolving interpersonal conflicts. **Results.** The study of conflict behavioural strategies made it possible to conclude that, in conflict situations, the research participants are oriented towards using constructive strategies of compromise and cooperation. During the study of aggression in interpersonal relationships, it was determined that most research participants have medium and low levels of this indicator. It enables to assume an insufficient level of overt aggression and unfavourable conflict tendencies.

Keywords

conflicts, police, behavioural strategies, internal affairs agencies, leadership role, conflict management skills, compromise, cooperation, conflict participants

For citation: Maryin, M. I., Teregulova, O. A. (2025). Main activities of heads of internal affairs departments in resolving conflicts in their staff. *Russian Journal of Deviant Behavior*, 5 (3), 465–476.

Вопросы, связанные с конфликтами, давно привлекают внимание исследователей в психологии. Конфликт – это многогранный и сложный феномен, который в той или иной мере присутствует в жизни любого индивида. Конфликтные ситуации играют существенную роль в урегулировании разногласий в социуме и снижении уровня стресса.

Обычно основное внимание уделяется отрицательным сторонам конфликта. Однако стоит отметить, что конфликт и его удачное разрешение нередко стимулируют прогресс в социальных связях (Бочкова, Мешкова, 2018, с. 50). Не менее важен и тот факт, что успешное разрешение внутренних противоречий способствует совершенствованию и развитию личности.

Конфликт в основном понимается как специфический вид социального взаимодействия, разворачивающийся между несколькими участниками. Этими участниками могут быть как отдельные личности, так и группы людей (Лапшин, Шаманин, 2023, с. 204). К числу наиболее распространенных причин возникновения конфликтов относятся различия в интересах, ценностях, устремлениях, желаниях, установках и мотивах (James, James, & Vila, 2018, с. 115). Кроме того, важную роль в возникновении и развитии конфликтной ситуации играют особенности восприятия конфликта его участниками, а также степень их осведомленности о стратегиях урегулирования конфликтов. Эти факторы в совокупности определяют потенциальные пути разрешения и преодоления конфликтных ситуаций.

Можно рассматривать конфликт как проявление существующих противоречий в социальной группе или среде. Именно противоречие является ключевой характеристикой конфликта, отличающей его от других форм взаимодействия. Среди многообразия оснований и причин конфликтов можно выделить четыре основные категории: причины, связанные со статусом, ориентацией, ценностями и интересами сторон. Конфликты в разной степени проявляются во всех сферах жизни, включая профессиональную деятельность, семейные отношения, личную жизнь и межличностное общение (Ситников, 2024, с. 695).

В процессе осуществления профессиональных обязанностей возникают различные конфликтные ситуации, которые могут проявляться не только между руководителем и подчиненными, но и между отдельными группами сотрудников (Sloman, 1996, с. 10). Коллектив органов внутренних дел характеризуется рядом специфических качеств и характеристик (Вахнина, Нуриев, 2023, с. 20), среди которых следует отметить особую психологическую атмосферу, мобильность, нормативность взаимоотношений, ненормированность рабочего дня. Взаимоотношения в таких коллективах характеризуются наличием профессиональной общности, общих целей деятельности, ответственности друг за друга, чувства доверия, товарищества и уважения¹.

Кроме того, имеется определенная конкуренция вследствие неравной оплаты труда, стремления к карьерному продвижению. На разрешение конфликтов влияют разнообразные факторы, на многие из которых сложно повлиять напрямую (Бессонова, Обознов, Петрович, 2018, с. 630). Люди, вовлеченные в любой конфликт, отличаются в социальном и психологическом плане, каждый из них по-своему реагирует на различные обстоятельства (Hubbeling & Bertram, 2012, с. 21). На индивидуальном уровне важно учитывать особенности человека, его мотивацию, цели, ценности, установки и уровень его коммуникативных навыков.

Кроме того, на пути эффективного урегулирования конфликтов немало препятствий, таких как предрассудки, иллюзии, неправильные представления и устоявшиеся стереотипы поведения. Природа конфликта, его тип и характеристики вовлеченных сторон определяют, кто может участвовать в разрешении конфликта, будь то отдельные лица или подразделения (Бессонова, 2020, с. 39). Как правило, разрешению конфликтов способствуют руководитель, психолог, определенный отдел внутри организации (например, отдел кадров) или внешняя организация, такая как ситуационный кризисный центр (психологическая служба).

Разрешение конфликтов включает в себя ряд сложных задач, направленных на выявление коренных причин, сопутствующих факторов и динамики, лежащих в основе конфликта

¹ Степанищев, А. Г. (2017). *Психологические особенности деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях: учебно-методическое пособие* (стр. 25). Барнаульский юридический институт МВД России.

(Парфенова, Авилова, Ледовская, 2019, с. 235). С другой стороны, управление конфликтом предполагает целенаправленные действия по устранению, корректировке и поддержанию оптимального уровня конфликтов и позитивных взаимоотношений в организации.

Изучая методы разрешения конфликтов в органах внутренних дел, их возможно разделить на две группы: структурные методы и методы межличностного общения (Dong & Wang, 2023, с. 53). Рассмотрим эти методологические категории.

Структурные методы в управлении конфликтами в органах внутренних дел предполагают изменение условий взаимодействия в целях эффективного разрешения конфликта, что включает четкое распределение полномочий, обязанностей и ограничений в деятельности для эффективного отслеживания и контроля конфликтных ситуаций (Изард, 2016, с. 355). Координация и интеграция действий руководителя играют решающую роль в управлении конфликтами. Организации, особенно те, которые работают в условиях повышенного риска, такие как органы внутренних дел, как правило, имеют четко определенную иерархию управления, которая может влиять на исход конфликтов (Рыбников, Марьин, 2005, с. 112). Структурные подходы к разрешению конфликтов включают управленческую иерархию, дисциплинарные меры, использование коммуникационных служб, вовлечение целевых групп и укрепление коллегиальности.

В дополнение к структурным методам важно учитывать механизмы вознаграждения (Иванова, Кодиркулов, 2024, с. 148). Стимулируя позитивное поведение, этот подход помогает смягчить негативные последствия конфликтов и направить их к конструктивному разрешению (Brender-Ilan & Sheaffer, 2019, с. 221).

Разрешение конфликта предполагает применение различных поведенческих стратегий, адаптированных к конкретным ситуационным обстоятельствам. Это уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс и решение проблем (Kehr, 2004, с. 479).

Уклонение означает, что одна из сторон выходит из конфликта, не принимая на себя ответственности за разрешение.

Сглаживание требует активного участия, чтобы свести к минимуму негативные последствия и снизить интенсивность конфронтации (Lee, Liu, & Maertz, 2022, с. 1018).

Принуждение предполагает активное подавление конфликта с использованием организационных и управленческих методов для ограничения его развития (Rengifo & Laham, 2022, с. 184).

Компромисс заключается в анализе конфликта и создании условий для того, чтобы каждая из сторон могла высказать свои требования.

Решение проблем предполагает признание противоположных точек зрения и целенаправленные усилия по преодолению конфликта путем устранения его первопричины.

Важную роль играет психологическая поддержка. Вследствие стрессогенного характера своей работы, а также повышенного уровня опасности сотрудники органов внутренних дел подвержены эмоциональному выгоранию, что негативным образом сказывается на здоровье и профессиональной деятельности (Мешкова и др., 2020, с. 63). Психологическая поддержка помогает сотрудникам справиться с эмоциональными проблемами и предотвратить эскалацию конфликта. Индивидуальные консультации и групповые занятия являются эффективными инструментами для улучшения психического здоровья сотрудников.

Методы исследования

В качестве респондентов выступили 100 сотрудников Управления внутренних дел по г. Москве, а также Управления внутренних дел по Республике Калмыкия в возрасте от 26 до 45 лет. Для диагностики были использованы следующие методики:

Личностная агрессивность и конфликтность (Е. П. Ильин и П. А. Ковалев). Данная методика позволяет оценить особенности проявления личностной агрессивности и конфликтности как устойчивые характеристики субъекта. В качестве стимульного материала этого диагностического средства выступает 81 утверждение, предполагающее возможность согласия или несогласия. Методика позволяет определять такие аспекты личностной агрессивности и конфликтности, как: вспыльчивость, обидчивость, напористость, бескомпромиссность, неуступчивость, мстительность, подозрительность и нетерпимость к мнению других.

Тест Томаса-Килманна: тип поведения в конфликте. Данная психодиагностическая методика позволяет определить особенности выраженности таких стилей поведения в конфликте, как: соперничество, компромисс, приспособление, сотрудничество, а также избегание. Каждый из указанных пяти стилей поведения описывает по 12 суждений, которые группируются в сочетаниях с другими в 30 пар.

Результаты исследования

После выполнения процедуры психодиагностического исследования первичные данные были сведены в таблицу 1. Сначала рассмотрим результаты психодиагностического исследования по методике «Личностная агрессивность и конфликтность».

Таблица 1. Результаты исследования личностной агрессивности и конфликтности

Table 1. Results of the study of personal aggression and conflictiveness

	М	SD
Вспыльчивость	5,18	2,29
Наступательность, напористость	6,74	1,73
Обидчивость	4,59	2,37
Неуступчивость	4,69	2,34
Бескомпромиссность	4,62	2,21
Мстительность	3,64	1,78
Нетерпимость к мнению других	4,44	2,28
Нетерпимость и подозрительность	4,90	2,38
Позитивная агрессивность	11,43	2,76
Негативная агрессивность	8,08	2,85
Конфликтность	19,29	5,02

Данные показывают, что в структуре личностной агрессивности и конфликтности в выборке исследования ведущими являются показатели наступательности, напористости, вспыльчивости, а также показатель нетерпимости и подозрительности. Наименьшие значения имеют показатели мстительности и обидчивости. Полученные результаты можно объяснить тем, что сотрудники правоохранительных органов работают в опасной и напряженной обстановке, которая не может не сказываться на их индивидуальных особенностях, способствуя изменению степени проявления личностных качеств.

Высокие показатели наступательности, напористости, а также вспыльчивости в значительной степени объясняются необходимостью быстрого реагирования на ситуации, требующие немедленных действий. В ситуациях, когда дорога каждая секунда, способность делать

быстрый и решительный выбор имеет определяющее значение. Специфика профессиональной деятельности часто предполагает взаимодействие с неадекватными и непредсказуемыми в поведении людьми, что требует уверенности и решимости.

Более того, напряженный характер профессиональной деятельности способствует повышенной вспыльчивости сотрудников. Ежедневное пребывание в конфликтных и стрессовых ситуациях может вызвать эмоциональную реакцию. Лица, ставшие свидетелями преступлений и других неприятных событий, могут накапливать стресс, что приводит к эмоциональному перенапряжению. Нетерпимость и подозрительность также могут рассматриваться как особенности, формирующиеся под влиянием профессиональной деятельности.

Кроме того, в своей деятельности сотрудники должны постоянно оценивать поведение других людей на предмет потенциальных угроз. Это может вызвать настороженность по отношению к лицам, которые кажутся подозрительными или ведут себя неподобающим образом. Более того, необходимость поддержания правопорядка может вынудить сотрудников полиции принимать строгие меры в отношении правонарушителей, что может трактоваться как нетерпимость.

Помимо указанного, следует отметить исключительно высокий уровень регламентированности деятельности. Сотрудники правоохранительных органов часто сталкиваются с пристальным вниманием общественности и негативной реакцией на свои действия. Если бы сотрудники органов внутренних дел были склонны обижаться или мстить, это негативно сказалось бы на их способности эффективно выполнять свои обязанности. Кроме того, работа в правоохранительных органах требует исключительного самоконтроля и эмоциональной регуляции. Мстительность противоречит фундаментальным принципам правоохранительной деятельности. Сотрудники должны быть беспристрастны и справедливы по отношению ко всем гражданам. На рисунке 1 представлен профиль средневзвешенных значений показателей по рассматриваемой методике.

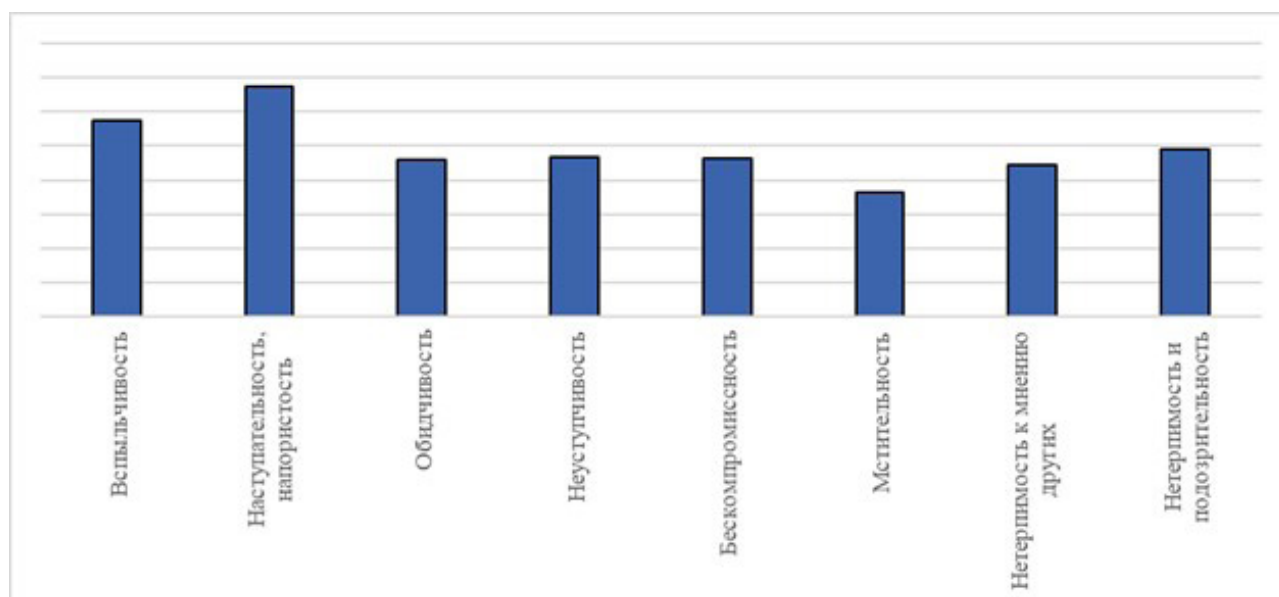


Рис. 1. Профиль средневзвешенных значений базовых показателей личностной агрессивности и конфликтности

Fig. 1. Profile of weighted average values of basic indicators of personal aggression and conflictiveness

В ходе оценки интегральных показателей личностной агрессивности и конфликтности было определено, что для участников исследования характерно преобладание позитивной агрессивности, а также низкий уровень негативной агрессивности.

Иными словами, решительность, настойчивость, последовательность и высокий уровень профессиональной ответственности, а также регламентированность службы и ее направленность на соблюдение этических норм обеспечивают проявление такой структуры личностной агрессивности и конфликтности (рис. 2).

Выполненное исследование личностной агрессивности и конфликтности у сотрудников правоохранительных органов позволяет говорить о том, что для них характерно преобладание позитивной агрессивности. Также можно говорить об умеренном уровне конфликтности и негативной агрессивности. Напористость, вспыльчивость, нетерпимость и подозрительность – ведущие аспекты в структуре личностной агрессивности и конфликтности участников исследования.

В таблице 2 представлены результаты диагностики типов поведения в конфликте по тесту К. Томаса.

Таблица 2. Результаты диагностики поведения в конфликте

Table 2. Results of conflict behavior diagnosis

	М	SD
Соперничество	3,90	3,95
Сотрудничество	7,32	1,90
Компромисс	8,63	2,61
Избегание	4,98	1,50
Приспособление	5,17	1,54

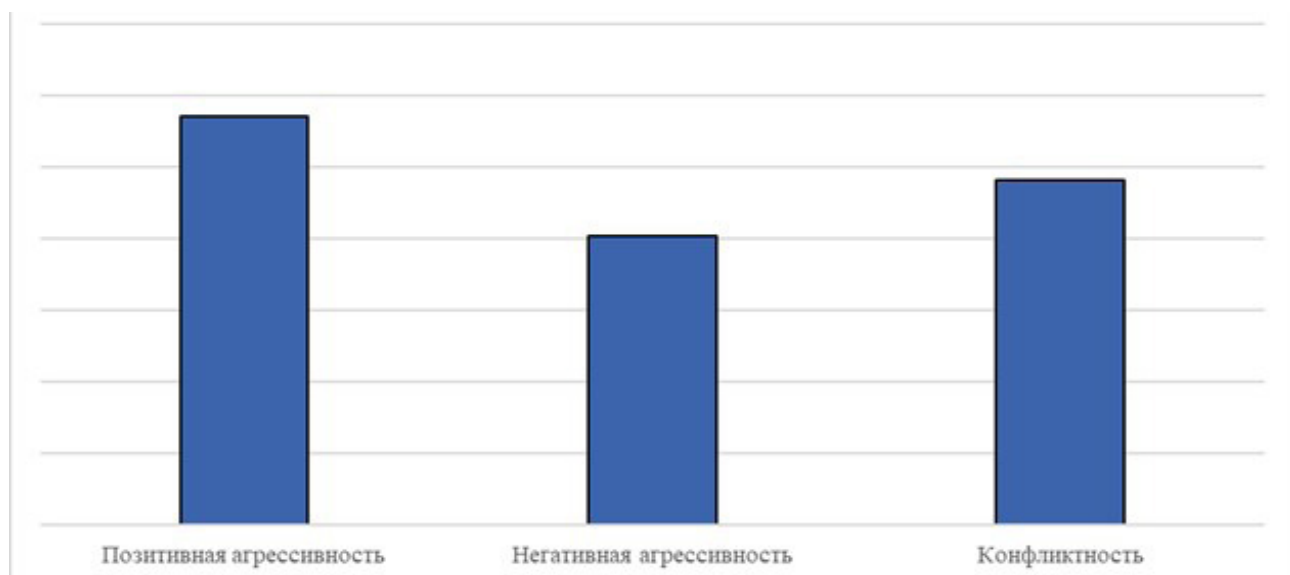


Рис. 2. Профиль интегральных показателей личностной агрессивности и конфликтности

Fig. 2. Profile of integral indicators of personal aggression and conflictiveness

В ряду ведущих стратегий поведения в ситуации конфликта можно выделить стратегии компромисса (8,63) и сотрудничества (7,32). Стратегии по типу соперничества (3,90), избегания (4,98), а также приспособления (5,17) имеют меньшую выраженность.

Можно предположить, что полученные результаты обусловлены характером профессиональной деятельности, прежде всего высоким уровнем ее регламентированности и общего стрессового характера труда. Так, сотрудники полиции часто сталкиваются с конфликтными ситуациями, которые требуют не только профессионализма, но и умения находить эффективные решения. В связи с этим особое значение приобретают такие стратегии разрешения конфликтов, как «компромисс» и «сотрудничество». Распространенность этих подходов можно объяснить несколькими ключевыми факторами.

Работа правоохранительных органов предполагает взаимодействие с различными слоями населения, включая жертв преступлений, подозреваемых, свидетелей и обычных граждан (в рамках непосредственной помощи и профилактической деятельности). При таком взаимодействии крайне важно разрешать конфликты, одновременно укрепляя доверие и уважение к правоохранительным органам. Стратегия компромисса способствует достижению взаимовыгодных результатов, которые удовлетворяют потребности обеих сторон, тем самым повышая доверие общественности к полиции. В свою очередь, стратегия сотрудничества предполагает значимость совместных усилий конфликтующих сторон для достижения общих целей. Сотрудники полиции часто действуют в составе рабочих групп, подразделений, отделов и координируют свои действия с различными ведомствами и организациями.

Подобный совместный подход позволяет интегрировать усилия для решения таких сложных задач, как предупреждение преступности и обеспечение общественной безопасности.

Стратегия «соперничество», напротив, может привести к эскалации конфликтов и нанести ущерб отношениям с обществом. Соперничество часто проявляется как борьба за доминирование, что может быть истолковано как агрессивное поведение, потенциально наносящее ущерб общественному восприятию и приводящее к недовольству граждан.

В целом преобладание стратегий компромисса и сотрудничества среди сотрудников полиции обусловлено необходимостью поддержания общественного доверия, эффективного взаимодействия с различными участниками конфликта и деэскалации напряженных ситуаций.

Таким образом, в структуре личностной агрессивности и конфликтности в выборке исследования ведущими являются показатели наступательности, напористости, вспыльчивости, а также показатель нетерпимости и подозрительности. Наименьшие значения имеют показатели мстительности и обидчивости.

В ситуации конфликта участники исследования ориентированы на использование конструктивных стратегий компромисса и сотрудничества. Стратегия соперничества характеризуется сравнительно низким уровнем проявления.

Исследование стилевых характеристик поведения в конфликте у сотрудников правоохранительных органов позволило заключить, что в ряду ведущих стратегий поведения в ситуации конфликта можно выделить стратегии компромисса и сотрудничества. Стратегии по типу соперничества, избегания, а также приспособления имеют меньшую выраженность.

Работа, направленная на профилактику и разрешение межличностных конфликтов в органах внутренних дел, требует комплексного подхода, который включает организационную культуру, обучение, психологическую поддержку, механизмы обратной связи, вовлечение руководства, командную работу и признание индивидуальных различий.

Подводя итог, можно заключить, что работа по профилактике и предотвращению межличностных конфликтов в коллективах правоохранительных органов является важной обязанностью их руководителя. Комплексная и систематическая профилактическая и мониторинговая

работа не только способствует созданию благоприятной рабочей атмосферы, но и повышает эффективность деятельности. Эффективно управляя конфликтами, руководители могут укрепить командный дух, повысить уровень доверия между сотрудниками, формировать благоприятный морально-психологический климат, создавать эффективный кадровый резерв.

В профилактике конфликтных ситуаций в деятельности сотрудников ОВД особое внимание уделяется использованию метода убеждения. Эффективность использования данного метода в значительной степени зависит от авторитета руководителя, глубины конфликта, а также особенностей характера сторон конфликта. Действенным средством разрешения конфликтов в коллективе сотрудников ОВД может стать привлечение к разрешению конфликта членов коллектива, которые пользуются доверием и пребывают с участниками конфликта в равных отношениях, не находясь в отношениях зависимости ни морально, ни материально.

Список литературы

- Бессонова, Ю. В., Обознов, А. А., Петрович, Д. Л. (2018). Психологическое благополучие профессионала в организациях повышенного риска. В *Человеческий фактор в сложных технических системах и средах (ЭРГО-2018)*: труды Третьей международной научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 07 июля 2018 года, стр. 627–635). Тверь: Межрегиональная общественная организация "Эргономическая ассоциация".
- Бессонова, Ю. В. (2020). Становление профессионального менталитета безопасности в организациях повышенного риска. В *Психология безопасности и психологическая безопасность: проблемы взаимодействия теоретиков и практиков*: материалы X Всероссийской научной конференции (г. Сочи, 09–10 октября 2020 г., стр. 38–48). Москва: Издательство "Мир науки".
- Бочкова, М. Н., Мешкова, Н. В. (2018). Эмоциональный интеллект и социальное взаимодействие: зарубежные исследования. *Современная зарубежная психология*, 7 (2), 49–59. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2018070205>
- Вахнина, В. В., Нуриев, Р. Р. (2023). Психологические особенности саморегуляции сотрудников органов внутренних дел с различными типами поведенческой активности. *Академическая мысль*, 1 (22), 20–26.
- Иванова, А. М., Кодиркулов, А. С. (2024). Организационная культура и контрпродуктивное поведение сотрудников полиции. *Человеческий капитал*, 4 (184), 147–155. <https://doi.org/10.25629/НС.2024.04.15>
- Изард, К. Э. (2016). *Психология эмоций* (пер. с англ. В. Мисник, А. Татлыбаева). Санкт-Петербург: Издательство «Питер».
- Лапшин, В. Е., Шаманин, Н. В. (2023). Профилактика профессиональных деструкций сотрудников федеральной службы исполнения наказаний как фактор успешности их профессиональной деятельности. *Пенитенциарная наука*, 17 (2 (62)), 203–211. <https://doi.org/10.46741/26869764.2023.62.2.010>
- Мешкова, Н. В., Ениколопов, С. Н., Кудрявцев, В. Т., Кравцов О. Г. и др. (2020). Возрастные и половые особенности личностных предикторов антисоциальной креативности. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 17 (1), 60–72. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2020-1-60-72>
- Парфенова, Е. Н., Авилова, Ж. Н., Ледовская, И. И. (2019). К вопросу о современных мотивационных рычагах воздействия на персонал организации. *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*, 4 (77), 234–246.
- Рыбников, В. Ю., Марьин, М. И. (2005). Копинг-поведение сотрудников МВД России и их индивидуальная устойчивость в экстремальных и чрезвычайных ситуациях. *Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики*, 3 (32), 54–58.

- Ситников, В. Л. (2024). Об актуальности исследования социально-перцептивных образов сотрудников полиции. В *Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции и технологии решения* (Васильевские чтения – 2024): материалы международной научно-практической конференции (г. Санкт-Петербург, 26–27 апреля 2024 года, стр. 692–697). Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России.
- Brender-Ilan, Y., & Sheafer, Z. (2019). How do self-efficacy, narcissism and autonomy mediate the link between destructive leadership and counterproductive work behaviour. *Asia Pac Manag Rev*, 24 (3), 212–222. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2018.05.003>
- Dong, H. R., & Wang, S. H. (2023). Construction of Psychological Crisis Intervention Models for Police Officers During Major Public Emergencies. *Journal of Chifeng University (Natural Science Edition)*, 39 (1), 51–55.
- James, L., James, S., & Vila, B. (2018). The impact of work shift and fatigue on police officer response in simulated interactions with citizens. *J Exp Criminol*, 14, 111–120. <https://doi.org/10.1007/s11292-017-9294-2>
- Hubbeling, D., & Bertram, R. (2012). Crisis resolution teams in the UK and elsewhere. *Journal of Mental Health*, 21 (3), 285–295. <https://doi.org/10.3109/09638237.2011.637999>
- Kehr, H. M. (2004). Integrating implicit motives, explicit motives, and perceived abilities: The compensatory model of work motivation and volition. *Academy of Management Review*, 29 (3), 479–499.
- Sloman, S. A. (1996). The empirical case for two systems of reasoning. *Psychological Bulletin*, 119 (1), 3–22. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.1.3>
- Lee, S. B., Liu, S. H., & Maertz, C. (2022). The relative impact of employees' discrete emotions on employees' negative word-of-mouth (NWOM) and counterproductive workplace behavior (CWB). *The Journal of Product & Brand Management*, 31 (7), 1018–1032. <https://doi.org/10.1108/JPBM-07-2021-3555>
- Rengifo, M., & Laham, S. M. (2022). Big Five personality predictors of moral disengagement: A comprehensive aspect-level approach. *Personality and Individual Differences*, 184, 111176. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111176>

References

- Bessonova, Yu. V., Oboznov, A. A., Petrovich, D. L. (2018). Psihologicheskoe blagopoluchie professionala v organizatsiyah povyshennogo riska. V *Chelovecheskij faktor v slozhnyh tekhnicheskikh sistemah i sredah (ERGO-2018)*: trudy Tret'ej mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii (Sankt-Peterburg, 07 iyulya 2018 goda, str. 627–635). Tver': Mezhhregional'naya obshchestvennaya organizaciya "Ergonomicheskaya asociaciya".
- Bessonova, Yu. V. (2020). Stanovlenie professional'nogo mentaliteta bezopasnosti v organizatsiyah povyshennogo riska. V *Psihologiya bezopasnosti i psihologicheskaya bezopasnost': problemy vzaimodejstviya teoretikov i praktikov*: materialy X Vserossijskoj nauchnoj konferencii (g. Sochi, 09–10 oktyabrya 2020 g., str. 38–48). Moscow: Izdatel'stvo "Mir nauki".
- Bochkova, M. N., Meshkova, N. V. (2018). Emotsional'nyj intellekt i social'noe vzaimodejstvie: zarubezhnye issledovaniya. *Sovremennaya zarubezhnaya psihologiya*, 7 (2), 49–59. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2018070205>
- Vahnina, V. V., Nuriev, R. R. (2023). Psihologicheskie osobennosti samoregulyacii sotrudnikov organov vnutrennih del s razlichnymi tipami povedencheskoj aktivnosti. *Akademicheskaya mysl'*, 1 (22), 20–26.

- Ivanova, A. M., Kodirkulov, A. S. (2024). Organizacionnaya kul'tura i kontrproduktivnoe povedenie sotrudnikov policii. *Chelovecheskij kapital*, 4 (184), 147–155. <https://doi.org/10.25629/HC.2024.04.15>
- Izard, K. E. (2016). *Psihologiya emocij* (per. s angl. V. Misnik, A. Tatlybaeva). Saint Petersburg: Izdatel'stvo «Piter».
- Lapshin, V. E., Shamanin, N. V. (2023). Profilaktika professional'nyh destrukcij sotrudnikov federal'noj sluzhby ispolneniya nakazaniy kak faktor uspehnosti ih professional'noj deyatel'nosti. *Penitenciarnaya nauka*, 17 (2 (62)), 203–211. <https://doi.org/10.46741/26869764.2023.62.2.010>
- Meshkova, N. V., Enikolopov, S. N., Kudryavcev, V. T., Kravcov O. G. i dr. (2020). Vozrastnye i polovye osobennosti lichnostnyh prediktorov antisocial'noj kreativnosti. *Psihologiya. Zhurnal Vyshej shkoly ekonomiki*, 17 (1), 60–72. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2020-1-60-72>
- Parfenova, E. N., Avilova, Zh. N., Ledovskaya, I. I. (2019). K voprosu o sovremennyh motivacionnyh ryhagah vozdejstviya na personal organizacii. *Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, ekonomiki i prava*, 4 (77), 234–246.
- Rybnikov, V. Yu, Mar'in, M. I. (2005). Koping-povedenie sotrudnikov MVD Rossii i ih individual'naya ustojchivost' v ekstremal'nyh i chrezvychajnyh situacijah. *Chelovecheskij faktor: problemy psihologii i ergonomiki*, 3 (32), 54–58.
- Sitnikov, V. L. (2024). *Ob aktual'nosti issledovaniya social'no-perceptivnyh obrazov sotrudnikov policii. V Aktual'nye problemy psihologii pravoohranitel'noj deyatel'nosti: koncepcii i tekhnologii resheniya (Vasil'evskie chteniya – 2024): materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii* (g. Sankt-Peterburg, 26–27 aprelya 2024 goda, str. 692–697). Saint Petersburg: Sankt-Peterburgskij universitet MVD Rossii.
- Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). How do self-efficacy, narcissism and autonomy mediate the link between destructive leadership and counterproductive work behaviour. *Asia Pac Manag Rev*, 24 (3), 212–222. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2018.05.003>
- Dong, H. R., & Wang, S. H. (2023). Construction of Psychological Crisis Intervention Models for Police Officers During Major Public Emergencies. *Journal of Chifeng University (Natural Science Edition)*, 39 (1), 51–55.
- James, L., James, S., & Vila, B. (2018). The impact of work shift and fatigue on police officer response in simulated interactions with citizens. *J Exp Criminol*, 14, 111–120. <https://doi.org/10.1007/s11292-017-9294-2>
- Hubbeling, D., & Bertram, R. (2012). Crisis resolution teams in the UK and elsewhere. *Journal of Mental Health*, 21 (3), 285–295. <https://doi.org/10.3109/09638237.2011.637999>
- Kehr, H. M. (2004). Integrating implicit motives, explicit motives, and perceived abilities: The compensatory model of work motivation and volition. *Academy of Management Review*, 29 (3), 479–499.
- Sloman, S. A. (1996). The empirical case for two systems of reasoning. *Psychological Bulletin*, 119 (1), 3–22. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.1.3>
- Lee, S. B., Liu, S. H., & Maertz, C. (2022). The relative impact of employees' discrete emotions on employees' negative word-of-mouth (NWOM) and counterproductive workplace behavior (CWB). *The Journal of Product & Brand Management*, 31 (7), 1018–1032. <https://doi.org/10.1108/JPBM-07-2021-3555>
- Rengifo, M., & Laham, S. M. (2022). Big Five personality predictors of moral disengagement: A comprehensive aspect-level approach. *Personality and Individual Differences*, 184, 111176. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111176>

Информация об авторах

Михаил Иванович Марьин – профессор кафедры научных основ экстремальной психологии Московского государственного психолого-педагогического университета, доктор психологических наук, профессор.

Оксана Азатовна Терегулова – доцент кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России, кандидат психологических наук.

About the authors

Mikhail I. Maryin – Professor, Department of Scientific Foundations of Extreme Psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Dr. Sci. (Psy.), Professor.

Oksana A. Teregulova – Associate Professor of the Department of Psychology, Pedagogy and HR Management, Academy of Management of the MIA of Russia, Cand. Sci. (Psy.)

Вклад авторов

Авторы внесли равный вклад в разработку исследования, обработку его результатов и написание текста статьи.

Author's contribution

The authors contributed equally to the research development, results processing and writing the text of the article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию 03.06.2025

Одобрена после рецензирования 12.08.2025

Опубликована 28.10.2025

Submitted June 03, 2025

Approved after reviewing August 12, 2025

Accepted October 28, 2025