

Научная статья

УДК 340:159.9.07

doi 10.46741/2686-9764.2024.68.4.011



## Особенности формирования благоприятного социально-психологического климата в территориальных подразделениях органов внутренних дел Российской Федерации

**МИХАИЛ ИВАНОВИЧ МАРЬИН**

Московский государственный психолого-педагогический университет, Москва, Россия, marin\_misha@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1142-8857>

**ОКСАНА АЗАТОВНА ТЕРЕГУЛОВА**

Академия управления МВД России, Москва, Россия, Ksunchik.88@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0001-9309-1690>

Реферат

*Введение:* от особенностей и состояния социально-психологического климата в коллективе существенно зависят результаты совместной деятельности и ее эффективность, отношение членов коллектива к результатам деятельности в составе группы, удовлетворенность этой деятельностью, межличностными отношениями и общением. Социально-психологический климат играет существенную роль в формировании и развитии организационной культуры, обеспечении служебной и социальной эффективности производственной организации. Актуальность этой проблематики определяется возрастающими требованиями к человеку в совместной трудовой деятельности, усложнением деловых и межличностных отношений в группе, постоянным ростом личностных притязаний членов служебных коллективов. Представляется закономерным возрождающийся интерес исследователей и практиков к изучению социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел Российской Федерации и управлению им. *Методы:* экспресс-методика, разработанная А. Ю. Шальто в сотрудничестве с О. С. Михалюк, экспертно-оценочная методика управленческой деятельности руководителя органов внутренних дел. *Результаты:* в исследовании приняли участие 98 сотрудников ГУ МВД России по Кемеровской, Новосибирской областям, ГУ МВД России по Алтайскому краю. Оценивались социально-психологический климат в служебных коллективах, характер межличностных отношений с точки зрения трех компонентов этого взаимодействия: эмоционального, когнитивного и поведенческого. Кроме того, с помощью экспертно-оценочной методики была установлена выраженность профессиональных качеств у начальника отдела внутренних дел на районном уровне. *Выводы:* установлена взаимосвязь между межличностными отношениями в коллективе, определенным набором профессиональных и личных качеств руководителя и их влиянием на социально-психологический климат в служебном коллективе.

**Ключевые слова:** социально-психологический климат; профессиональные качества; межличностные отношения; органы внутренних дел; служебный коллектив; руководитель.

5.3.9. Юридическая психология и психология безопасности.

Для цитирования: Марьин М. И., Терегулова О. А. Особенности формирования благоприятного социально-психологического климата в территориальных подразделениях органов внутренних дел Российской Федерации // Пенитенциарная наука. 2024. Т. 18, № 4 (68). С. 443–448. doi 10.46741/2686-9764.2024.68.4.011.

## On the Formation of a Favorable Socio-Psychological Climate in Territorial Divisions of the Internal Affairs Bodies of the Russian Federation

**MIKHAIL I. MAR'IN**

Moscow State University of Psychology and Education (MSUPE), Moscow, Russia, marin\_misha@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1142-8857>

**OKSANA A. TEREGULOVA**

Management Academy of the Ministry of the Interior of the Russian Federation, Moscow, Russia, Ksunchik.88@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0001-9309-1690>

### Abstract

*Introduction:* the process and results of joint activities and their effectiveness, the attitude of members of this team to results of their own activities as part of the group, satisfaction with this activity, interpersonal relationships and communication significantly depend on the characteristics and state of a socio-psychological climate in the team. The socio-psychological climate plays an essential role in the formation and development of organizational culture, ensuring the service and social efficiency of a production organization. Scientists' interest in this issue is mainly determined by increasing demands on a person in joint work, complication of business and interpersonal relations in a group, and constant growth of personal claims of team members. It seems natural that there is a resurgent interest of researchers and practitioners in studying the socio-psychological climate in service teams of the internal affairs bodies of the Russian Federation and its management. *Methods:* the study covered 98 respondents – employees of the Main Directorate of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the Kemerovo Oblast, the Main Directorate of the Ministry of Internal Affairs of Russia in Altai Krai, and the Main Directorate of the Ministry of Internal Affairs of the Novosibirsk Oblast. The express methodology developed by A.Yu. Shalyto in collaboration with O.S. Mikhalyuk and the expert evaluation methodology of the management activity of the head of the internal affairs body are used. *Results:* the authors assess a socio-psychological climate in service teams of the Main Directorate of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the Kemerovo Oblast, the Main Directorate of the Ministry of Internal Affairs of Russia in Altai Krai, and the Main Directorate of the Ministry of Internal Affairs of the Novosibirsk Oblast, the nature of interpersonal relations in terms of 3 components of this interaction: emotional, cognitive and behavioral. In addition, with the help of expert assessment methods, the severity of professional qualities of the head of the internal affairs body at the regional level is established. *Conclusion:* the interrelation between interpersonal relations in the team, a certain set of professional and personal qualities of the head and their influence on the socio-psychological climate in the service staff of the internal affairs body at the regional level is identified.

**Keywords:** socio-psychological climate; competencies; interpersonal relations; internal affairs body; office staff; head.

### 5.3.9. Legal psychology and accident psychology.

**For citation:** Mar'in M.I., Teregulova O.A. On the formation of a favorable socio-psychological climate in territorial divisions of the internal affairs bodies of the Russian Federation. *Penitentiary Science*, 2024, vol. 18, no. 4 (68), pp. 443–448. doi 10.46741/2686-9764.2024.68.4.011.

### Введение

На руководителя в соответствии с его должностным регламентом возлагается персональная ответственность не только за выполнение территориальным органом внутренних дел и его личным составом поставленных государством и обществом общих и специальных задач правоохранительного характера, но и создание сотрудникам наиболее благоприятных условий осуществления служебной деятельности [1, с. 20]. К числу такого рода условий относится как создание, так и поддержание благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе [2, с. 58].

Исследование социально-психологического климата является актуальным вопросом для любого служебного коллектива, так как он способствует повышению эффективности выполнения оперативно-служебных задач, дисциплинированности и организованности в подразделениях, а также способствует удовлетворенности сотрудников условиями и результатами своей деятельности [3, с. 22; 4, с. 145]. Позитивный, основанный на принципах справедливости, уважения, объективности, доверия социально-психологический климат не может образоваться самопроизвольно [5, с. 58]. Он является результатом систематической и кропотливой деятельности всего

руководящего состава органа внутренних дел, направленной на установление доверительных отношений между сотрудниками, развитие их личностных и моральных качеств, повышение чувства ответственности за совместную деятельность, развитие сплоченности и взаимовыручки, согласованности среди коллег [6, с. 320; 7, с. 280].

Качественная и результативная деятельность руководителя органа внутренних дел по администрированию правоохранительной и иной деятельности вверенного ему служебного коллектива априори подразумевает наличие у субъекта внутриведомственного управления соответствующей компетентности, а также определенного набора личностных качеств [8, с. 54; 9, с. 186]. Системообразующим элементом эффективного управления выступает наличие у начальника способностей как к формированию, так и последующему поддержанию благоприятного социально-психологического климата с целью максимальной эффективности деятельности территориального органа внутренних дел [10, с. 131].

Относительно недавнее реформирование структуры Центрального аппарата МВД России в части создания в его структуре Главного управления по работе с личным составом, введения должности заместителя министра внутренних дел России по работе с личным составом, а также введения в штатные расписания территориальных органов внутренних дел должности заместителя руководителя по соответствующему направлению служебной деятельности однозначно указывает на значимость для руководства страны и министерства вопроса обеспечения должных условий служебной деятельности, организации труда и отдыха личного состава [11, с. 35; 12, с. 48]. Чрезвычайно значимым среди такого рода условий является формирование в служебном коллективе социально-психологического климата, который бы в полной мере соответствовал критерию «благоприятный» [13, с. 52].

Целью данного исследования является изучение деятельности руководителя органа внутренних дел и его профессиональных качеств, влияющих на создание и поддержание во вверенном ему служебном коллективе благоприятного социально-психологического климата [14, с. 43].

#### *Методы исследования*

В исследовании приняли участие 98 сотрудников трех служебных коллективов, из них 21 руководитель и 77 подчиненных (ГУ МВД России по Кемеровской области, ГУ МВД России по Алтайскому краю, ГУ МВД по Новосибирской области).

1. Экспресс-методика, разработанная А. Ю. Шалыто в сотрудничестве с О. С. Михалюк и предназначенная для максимально быстрого и объективного исследования состояния социально-психологического климата в коллективе. Экспресс-методика позволяет не только оценить существующий в коллективе на момент проведения исследования социально-психологический климат, но и обнаружить специфические аспекты его поступательного развития, которыми может в практическом плане воспользоваться руководитель для улучшения социально-психологического климата [15, с. 19].

В ходе исследования полученная информация систематизируется по нескольким параметрам, оказывающим непосредственное влияние на показатели социально-психологического климата: 1) данные общего характера, иллюстрирующие базовые социальные, демографические показатели коллективов (информация о списочной и фактической численности органов внутренних дел, количестве аттестованных сотрудников и работников, их половой принадлежности, данные об основных возрастных группах лиц, образующих служебный коллектив); 2) информация, отражающая наиболее типичные характеристики тех отношений межличностного характера, которые устойчиво возникают в исследуемом служебном коллективе. В рамках сбора информации по указанному параметру нами выявлялась специфика восприятия опрошенными сотрудниками и работниками органов внутренних дел как тех отношений межличностной природы, которые существуют в коллективе, так и самого коллектива. Во внимание берутся воздействующие на респондентов компоненты поведенческой, когнитивной, а также эмоциональной природы. По каждому компоненту респонденту задавался по три вопроса с приведением образца возможного ответа. Каждый вопрос предполагал относительно шаблонный ответ, оцениваемый в пределах от «+1» до «-1».

Для того чтобы каждый компонент обладал максимально целостной и объективной иллюстрацией, полученные от респондентов ответы учитываются по заранее разработанному шаблону. Для того чтобы максимально объективно охарактеризовать каждый компонент блока ответов в опросном листе, нами была применена следующая методика:

– в тех случаях, когда респондентами в качестве ответов на задания в опросном листе отмечались варианты «+++», «++0» или же «++-», данная реакция расценивалась как положительная;

– в тех случаях, когда респондентами в качестве ответов на задания в опросном листе отмечались варианты «--», «-- +» или же «-- 0», ответ подлежал отнесению к категории отрицательных;

– все остальные реакции, а равно пропуск респондентом своей реакции на предложенное ему задание, относились к разряду неопределенных.

После того как все опросные листы были обработаны и соответствующим образом исчислены положительные, отрицательные и неопределенные реакции респондентов, было проведено вычисление средней оценки по каждому блоку вопросов опросного листа. Вопросы были сгруппированы с учетом трех базовых компонентов: эмоционального, когнитивного и поведенческого. По результатам исследования климат оценивается как благоприятный, неблагоприятный либо отнесен к категории неопределенных.

2. Экспертно-оценочная методика управленческой деятельности руководителя органа внутренних дел.

Существенной характеристикой и системообразующим звеном любого служебного правоохранительного коллектива является его руководитель – начальник органа внутренних дел. В связи с этим в рамках изучения роли руководителя в создании и поддержании благоприятного социально-психологического

климата нам было важно выявить его управленческие качества. Оценка производилась подчиненными и самим руководителем органа внутренних дел.

В листах экспертной оценки управленческих качеств начальника были отображены несколько, на наш взгляд, наиболее типичных характеристик руководителя. Респонденты давали свою оценку каждому качеству, беря за основу шкалу оценивания от одного до пяти. Средний балл экспертной оценки управленческих качеств руководителя органа внутренних дел позволил нам высказать суждение об уровне сформированности у руководителя управленческой компетентности для создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

#### Результаты

Используемые в ходе исследования методики, позволяют оценить характер межличностных отношений в служебных коллективах ОВД на районном уровне с точки зрения трех компонентов этого взаимодействия: эмоционального, когнитивного и поведенческого. Можно отметить положительную оценку всех трех компонентов взаимоотношений между членами служебных правоохранительных коллективов (индексы показателей лежат в интервале 0,33 – 1). Это говорит о том, что в целом в коллективе присутствует дружественная, уважительная атмосфера, а социально-психологический климат является благоприятным (табл. 1).

Таблица 1

Особенности межличностных отношений в коллективе

Исследуемые параметры	Компоненты		
	эмоциональный	когнитивный	поведенческий
Средние значения по группе	0,9	0,8	1

На рис. 2 отражены результаты оценки поведенческого, когнитивного и эмоционального компонентов взаимоотношений между аттестованными сотрудниками различных служб и подразделений органов внутренних дел.

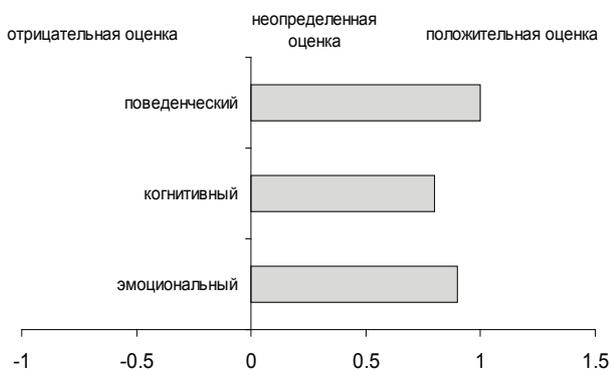


Рис. 2. Характер взаимоотношений в служебном коллективе территориальных ОВД на районном уровне

Согласно полученным данным в ходе экспертного опроса подчиненных сотрудников (табл. 2) у начальников исследованных районных органов внутренних дел высоко развита управленческая компетентность.

В табл. 2 приведены оценки, характеризующие степень выраженности тех или иных качеств у начальников, а также показатели, характеризующие оценку этих же качеств самим руководителем.

Таблица 2

Оценка качеств руководителя территориального органа внутренних дел на районном уровне

Исследуемые параметры		Оценка эксперта	Самооценка руководителя
Качества руководителя	Трудолюбие	5	4
	Общественная активность	5	4
	Забота о людях	5	3
	Требовательность	4	3
	Тактичность	5	4
	Общительность	5	5
	Способность разбираться в людях	5	3
	Критичность	3	3
	Ответственность	5	5
Среднее значение		4,7	4

С точки зрения опрошенных начальников у них практически отсутствует необходимый уровень критичности, наличествует недостаточно высокая способность разбираться в людях, требовательность и проявление заботы о подчиненном личном составе. Подчиненные оценивают качества субъекта внутриведомственного управления несколько выше, хотя считают, что среднестатистическому начальнику районного не хватает критичности и требовательности к членам подчиненного ему служебного коллектива.

#### Обсуждение результатов

В ходе исследования было установлено, что социально-психологический климат в обследуемых коллективах можно считать благоприятным. Руководители и подчиненные сотрудники стремятся проводить совместно не только рабочее, но и свободное время (поведенческий компонент). Хорошо относятся друг к другу, ценят своих коллег (эмоциональный компонент). Кроме того, они хорошо знают друг друга, так как большинство из них достаточно давно работают вместе (когнитивный компонент).

Данные исследования говорят о высокой степени развития горизонтальных связей в коллективе органа внутренних дел. Подобная картина свидетельствует о больших потенциальных возможностях анализируемых служебных коллективов, связанных с ресурсом использования не только официально-правовых, закрепленных в ведомственных нормативных правовых актах и должностных регламентах (должностных инструкциях), но и личных взаимоотношений.

Высокий уровень сформированности управленческой компетентности начальников территориальных органов внутренних дел во многом определяет

характер сложившегося в исследованных типичных коллективах социально-психологического климата.

Обнаруженные тенденции (высокие оценки эксперта) в сочетании с данными об удовлетворенности руководством со стороны подчиненных говорят о позитивном характере развития иерархических взаимосвязей структуры коллектива, которые являются существенным фактором благоприятности имеющегося в служебном коллективе органа внутренних дел социально-психологического климата.

#### *Заключение*

Благоприятный социально-психологический климат зависит от многих факторов. Если социально-психологический климат не будет положительным, это окажет серьезное влияние на межличностные отношения [16, с. 47; 17, с. 43].

К числу первостепенных функций социально-психологического климата в коллективе органа внутренних дел следует отнести:

- объединительно-консолидирующую функцию;
- поощрительно-стимулирующую функцию;
- уравнивающе-стабилизирующую функцию;
- административно-регулирующую функцию [18, с. 65; 19, с. 66].

Структурная организация благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе находится в прямой зависимости от двух элементов: отношения участников служебного коллектива к реализуемой ими совместной правоохранительной деятельности, а также от происходящих меж ними общественных отношений, возникающих и реализуемых как в рамках иерархической подчинен-

ности, так и на горизонтальном уровне. И те, и другие обладают собственной индивидуальной спецификой.

По результатам проведенных исследований установлено, что руководитель создает и поддерживает в подчиненном ему служебном коллективе благоприятный социально-психологический климат, так как проявляет тактичность к личному составу служб, подразделений и аппаратов органов внутренних дел, а также находит понимание сотрудников и работников. Фактически респонденты указали, что руководитель коллектива всегда готов прийти на помощь. Он предпринимает достаточные усилия для предотвращения конфликтов, конфликтов деструктивного характера в подчиненном служебном коллективе. Начальник стремится осуществлять распределение служебных обязанностей между сотрудниками различных служб и подразделений, но в случае невыполнения порученного берет ответственность на себя, используя административно-властный ресурс, лично руководит выполнением порученных вышестоящим руководством служебных правоохранительных задач.

Особо важным моментом является стремление руководителя к самосовершенствованию, развитию управленческих компетенций, а также личностных качеств, влияющих на психологическую атмосферу в коллективе и эффективность его работы. У руководителей, не сформировавших у себя в полной мере навыки самоконтроля, такие стрессы ведут к срывам на нервной почве, профессиональным заболеваниям, преждевременному выгоранию и профессиональной деформации.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Вахнина В. В., Нуриев Р. Р. Психологические особенности саморегуляции сотрудников органов внутренних дел с различными типами поведенческой активности // Академическая мысль. 2023. № 1 (22). С. 20–25.
2. Полякова О. Б. Категория и структура профессиональных деформаций // Национальный психологический журнал. 2014. № 1 (13). С. 55–62.
3. Степанищев А. Г. Психологические особенности деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях : учеб.-метод. пособие. Барнаул, 2017. 25 с.
4. Романов В. В. Юридическая психология. М., 2017. 488 с.
5. Шелепова М. А. Профессиональная активность как фактор формирования коммуникативной компетенции сотрудника органов внутренних дел // Педагогические науки. 2020. № 5. С. 302–306.
6. Moeller C., Kwantes C.T. Too Much of a Good Thing? Emotional Intelligence and Interpersonal Conflict Behaviors // The Journal of Social Psychology. Vol. 155 (4). Pp. 314–324.
7. Zeidner M., Kloda I. Emotional intelligence (EI), conflict resolution patterns, and relationship satisfaction: Actor and partner effects revisited // Personality and Individual Differences. Vol. 54 (2). Pp. 278–283.
8. Ткаченко Т. С. Моральная деформация сотрудников ОВД // Философские проблемы права и правоохранительной деятельности сотрудников ОВД. М., 2015. 96 с.
9. Прохоров А. А. Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности. М., 2015. С. 350.
10. Yip J.A., Schweitzer M.E., Nurmohamed S. Trash-talking: Competitive incivility motivates rivalry, performance, and unethical behavior // Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2018. Vol. 144. Pp. 125–144.
11. Бочкова М. Н. Девиантное поведение сотрудников органов внутренних дел: обзор исследований в современной российской психологии // Прикладная психология и педагогика. 2023. Т. 8. № 1. С. 43–50.
12. Рыбников В. Ю., Марьин М. И. Копинг-поведение сотрудников МВД России и их индивидуальная устойчивость в экстремальных и чрезвычайных ситуациях // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2005. № 3. С. 46–50.
13. Бочкова М. Н., Мешкова Н. В. Эмоциональный интеллект и социальное взаимодействие: зарубежные исследования // Современная зарубежная психология. 2018. Т. 7. № 2. С. 49–59.
14. Ульянина О. А. Психологическая подготовка лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по должности служащего «Полицейский» : учеб.-метод. пособие. М., 2021. 65 с.
15. Степанищев А. Г., Рыбин Д. Н. Методы психологической саморегуляции в деятельности участковых уполномоченных полиции : учеб.-метод. пособие. Барнаул, 2020. С. 76–78.
16. Ткаченко Т. С. Моральная деформация сотрудников ОВД // Философские проблемы права и правоохранительной деятельности сотрудников ОВД. М., 2015. 96 с.

17. Пряхина М. В., Шарапов А. О., Шех О. И. Технологии психологической профилактики организационного стресса сотрудников МВД России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. Т. 53, № 1. С. 261–268.
18. Wolhendler B. Creativity, Delinquency, and Production of Unsolicited Violent Content in Drawings: Doctor of Philosophy in Psychology Diss. ProQuest LLC, 2015.
19. Чуносос М. А., Таранин М. А. Психологическая саморегуляция как условие успешного выполнения сотрудником ОВД оперативно-служебных задач // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 58-3. С. 371–373.

## REFERENCES

- Vakhnina V.V., Nuriev R.R. Psychological features of self-regulation of employees of internal affairs bodies with various types of behavioral activity. *Akademicheskaya mysl' = Academic Thought*, 2023, no. 1 (22), pp. 20–25. (In Russ.).
- Polyakova O.B. Category and structure of professional deformations. *Natsional'nyi psikhologicheskii zhurnal = National Psychological Journal*, 2014, no. 1 (13), pp. 55–62. (In Russ.).
- Stepanishchev A.G. *Psikhologicheskie osobennosti deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennikh del v ekstremal'nykh usloviyakh: uchebno-metodicheskoe metod. posobie* [Psychological features of the activities of law enforcement officers in extreme conditions: educational and methodical manual]. 2017. 25 p.
- Romanov V.V. *Yuridicheskaya psikhologiya* [Legal psychology]. Moscow, 2017. 488 p.
- Shelepova M.A. Professional activity as a factor forming the communicative competence of the employee of the internal affairs. *Pedagogicheskie nauki = Pedagogical Sciences*, 2020, no. 5, pp. 302–306. (In Russ.).
- Moeller C., Kwantes C.T. Too much of a good thing? emotional intelligence and interpersonal conflict behaviors. *The Journal of Social Psychology*, vol. 155 (4), pp. 314–324.
- Zeidner M., Kloda I. Emotional intelligence (EI), conflict resolution patterns, and relationship satisfaction: actor and partner effects revisited. *Personality and Individual Differences*, vol. 54 (2), pp. 278–283.
- Tkachenko T.S. Moral deformation of police officers. In: *Filosofskie problemy prava i pravookhranitel'noi deyatel'nosti sotrudnikov OVD* [Philosophical problems of law and law enforcement activities of police officers]. Moscow, 2015. 96 p.
- Prokhorov A.A. *Samoregulyatsiya psikhicheskikh sostoyanii: fenomenologiya, mekhanizmy, zakonomernosti* [Self-regulation of mental states: phenomenology, mechanisms, patterns]. Moscow, 2015. P. 350.
- Yip J.A., Schweitzer M.E., Nurmohamed S. Trash-talking: Competitive incivility motivates rivalry, performance, and unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2018, vol. 144, pp. 1250–144.
- Bochkova M.N. Deviant behavior of law enforcement officers: a review of research in modern Russian psychology. *Prikladnaya psikhologiya i pedagogika = Applied Psychology and Pedagogy*, 2023, vol. 8, no. 1, pp. 43–50. (In Russ.).
- Rybnikov V.Yu., Mar'in M.I. Coping-behavior of employees of the Ministry of Internal Affairs of Russia and their individual stability in extreme and emergency situations. *Chelovecheskii faktor: problemy psikhologii i ergonomiki = Human Factor: Problems of Psychology and Ergonomics*, 2005, no. 3, pp. 46–50. (In Russ.).
- Bochkova M.N., Meshkova N.V. Emotional intelligence and social interaction: foreign studies. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya = Journal of Modern Foreign Psychology*, 2018, vol. 7, no. 2, pp. 49–59. (In Russ.).
- Ul'yagina O.A. *Psikhologicheskaya podgotovka lits, v pervye prinyatykh na sluzhbu v organy vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii po dolzhnosti sluzhashchego "Politseiskii": ucheb.-metod. posob.* [Psychological training of persons who were first recruited to the internal affairs bodies of the Russian Federation as a Policeman: educational and methodical manual]. Moscow, 2021. 65 p.
- Stepanishchev A.G., Rybin D.N. *Metody psikhologicheskoi samoregulyatsii v deyatel'nosti uchastkovykh upolnomochennykh politzii: ucheb.-metod. posob.* [Methods of psychological self-regulation in the activities of district police commissioners: educational and methodological manual]. Barnaul, 2020. Pp. 76–78.
- Tkachenko T.S. Moral deformation of police officers. In: *Filosofskie problemy prava i pravookhranitel'noi deyatel'nosti sotrudnikov OVD* [Philosophical problems of law and law enforcement activities of police officers]. Moscow, 2015. 96 p. (In Russ.).
- Pryakhina M.V., Sharapov A.O., Shekh O.I. Technologies of psychological prevention of organizational stress of employees of the Ministry of Internal Affairs of Russia. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2012, vol. 53, no. 1, pp. 261–268. (In Russ.).
- Wolhendler B. *Creativity, delinquency, and production of unsolicited violent content in drawings: Doctor of Philosophy in Psychology Dissertation*, 2015.
- Chunosov M.A., Taraniin M.A. Psychological self-regulation as a condition for successful performance by an employee of the Department of Internal Affairs of operational and service tasks. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya = Problems of Modern Pedagogical Education*, 2018, no. 58–3, pp. 371–373. (In Russ.).

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

**МИХАИЛ ИВАНОВИЧ МАРЬИН** – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры научных основ экстремальной психологии, факультета экстремальной психологии Московского государственного психолого-педагогического университета, Москва, Россия, marin\_misha@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1142-8857>

**ОКСАНА АЗАТОВНА ТЕРЕГУЛОВА** – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России, Москва, Россия, Ksunchik.88@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0001-9309-1690>

**MIKHAIL I. MAR'IN** – Doctor of Sciences (Psychology), Professor, professor at the Department of Scientific Foundations of Extreme Psychology, Faculty of Extreme Psychology of the Moscow State University of Psychology and Education (MSUPE), Moscow, Russia, marin\_misha@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1142-8857>

**OKSANA A. TEREGULOVA** – Candidate of Sciences (Psychology), associate professor at the Department of Psychology, Pedagogy and HR Management of the Management Academy of the Ministry of the Interior of the Russian Federation, Moscow, Russia, Ksunchik.88@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0001-9309-1690>

Статья поступила 22.07.2024