

Научная статья

УДК 159.9

doi: 10.35750/2071-8284-2022-3-183-190

Ольга Александровна Жидкова

<https://orcid.org/0000-0002-5446-1772>, olgingi@yandex.ru

Санкт-Петербургский университет МВД России

Российская Федерация, 198206, г. Санкт-Петербург, ул. Лётчика Пилютова, д. 1

Психологические маркеры компетентности сотрудников полиции в сфере эмоционально-волевой саморегуляции

Аннотация: Проблема определения психологических показателей, свидетельствующих о компетентности или проблемах сотрудников полиции в сфере эмоционально-волевой саморегуляции, актуальна в свете решения задач о соответствии профессионально значимых психологических качеств личности сотрудников полиции требованиям деятельности. Психологические показатели являются маркерами, позволяющими выявить зону риска и определить область развития психологических ресурсов личности для обеспечения эффективного и надёжного функционирования субъекта труда. Решение проблемы мы видим в выявлении показателей компетентности сотрудников полиции в сфере эмоционально-волевой саморегуляции и определении критических маркеров, выступающих в качестве предикторов для коррекционного воздействия. Выборку исследования составили сотрудники полиции, распределённые по значениям показателей нервно-психической адаптации на две группы: адаптированные ($n = 76$) и дезадаптированные ($n = 34$). Сбор данных осуществлялся с помощью психодиагностического метода и метода математико-статистической обработки данных. Результаты исследования позволили выявить достоверно значимые маркеры компетентности в сфере эмоционально-волевой саморегуляции, а также критические маркеры, которые позволяют прогнозировать риски нервно-психической дезадаптации сотрудников. В исследовании установлены достоверные различия в профиле личности респондентов двух групп, что свидетельствует о личностных детерминантах, определяющих способности к конструктивному разрешению эмоционально-затруднённых ситуаций. Практическая значимость результатов исследования состоит в возможности превентивного выявления сотрудников полиции, нуждающихся в коррекционном воздействии с целью развития их способностей к эмоционально-волевой саморегуляции.

Ключевые слова: компетентность, психологический маркер, сотрудник полиции, эмоционально-волевая саморегуляция, нервно-психическая адаптация, эмоциональный интеллект

Для цитирования: Жидкова О. А. Психологические маркеры компетентности сотрудников полиции в сфере эмоционально-волевой саморегуляции // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2022. – № 3 (95). – С. 183–190; doi: 10.35750/2071-8284-2022-3-183-190.

Olga A. Zhidkova

<https://orcid.org/0000-0002-5446-1772>, olgingi@yandex.ru

Saint Petersburg University of the MIA of Russia

1, Letchika Pilyutova str., Saint Petersburg, 198206, Russian Federation

Psychological markers of the competence of police officers in the field of emotional-volitional self-regulation

Abstract: The problem of determining the psychological indicators indicating the competence or problems of police officers in the sphere of emotional volitional self-regulation is relevant in light of solving problems of compliance of professionally significant psychological personal qualities of police officers to the requirements of activity. Psychological indicators are markers that allow you to identify the zone of risk and determine the area of development of psychological resources of personality to ensure the effective and reliable functioning of the subject of labor. We see the solution to the problem in the identification of indicators of police officers' competence in the sphere of emotional volitional self-regulation and the definition of critical markers, acting as predictors for corrective action. The study sample consisted of police officers who were divided into two groups according to the values of the indicators of neuropsychic adaptation: the adapted ($n = 76$) and the maladapted ($n = 34$). The data were collected using the psychodiagnostics method and the method of mathematical-statistical data processing. The results of the study allowed us to identify reliably significant markers of competence in the sphere of emotional volitional self-regulation, as well as critical markers that allow predicting the risks of neuropsychic maladaptation of employees. The study established reliable differences in the personality profile of the respondents of the two groups, which indicates the personal determinants that determine the ability to constructively resolve emotionally difficult situations. The practical significance of the results of the study consists in the possibility of preventive identification of police officers in need of corrective action in order to develop their abilities to emotional volitional self-regulation.

Keywords: competence, psychological marker, police officer, emotional-volitional self-regulation, neuropsychic adaptation, emotional intelligence

For citation: Zhidkova O. A. Psychological markers of the competence of police officers in the field of emotional-volitional self-regulation // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2022. – № 3 (95). – P. 183–190; doi: 10.35750/2071-8284-2022-3-183-190.

Профессиональная деятельность сотрудников полиции связана с повышенными стрессовыми нагрузками, которые в условиях отсутствия у субъектов навыков эмоционально-волевой саморегуляции детерминируют образование специфических защитных механизмов, реализующихся по типу «стимул–реакция» оборонительного или нападающего характера. В подавляющем большинстве случаев в обстоятельствах угрозы происходит интуитивное обращение индивида к таким средствам саморегуляции, которые позволяют оптимизировать функциональное состояние без больших временных и энергетических затрат. Одним из самых эффективных способов защиты выступает агрессивное поведение, которое, по мнению О. В. Суворовой, является эволюционно готовым и доступным из числа реакций на опасные ситуации деятельности [1, с. 337]. Современные исследователи рассматривают агрессию как мотивированное разрушительное поведение, в результате которого наносится вред одушевлённым или неоду-

шевлённым объектам¹ [2; 3; 5; 6; 7]. Повышенная агрессивность сотрудников полиции обуславливается их предрасположенностью к агрессивному поведению, когнитивными ошибками в оценке стрессоров и нарушениями самоконтроля, что в целом снижает уровень саморегуляции [8; 9]. Речь идёт о неумении сдерживать собственные неадаптивные реакции, что провоцирует формирование неэффективных моделей поведения, определяемых высоким уровнем агрессивности и конфликтности в отношениях [10]. Однако такая форма поведения социально неприемлема и опасна, отклоняется от правовых норм и деструктивна для личности сотрудника правоохранительных органов.

Сложные межличностные коммуникации, возникающие в процессе деятельности сотруд-

¹ Берковиц Л. Агрессия: причины, последствия и контроль: лучший в мире учебник по психологии агрессии. – Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2007. – 510 с.; Почебут Л. Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – Санкт-Петербург: Питер, 2012. – 334 с.

ников полиции, повышенная ответственность за принятые решения, переживание эмоционально напряжённых состояний требует сформированных умений по управлению собственным настроением и поведением [11; 12; 13; 14]. Поэтому самоконтроль и управление эмоциональными состояниями для сотрудника полиции выступают значимыми профессиональными умениями и показателями компетентности в сфере эмоционально-волевой саморегуляции.

Способности к саморегуляции являются одним из критериев психологической готовности к работе сотрудников органов внутренних дел в сложных ситуациях. Такое заключение сделано И. В. Черемисовой в анализе личностных факторов готовности к деятельности будущих специалистов помогающих профессий [14, с. 34]. Сотруднику полиции приходится решать служебные задачи в эмоционально насыщенных объективных условиях, которые характеризуются непредсказуемостью и неоднозначностью ролевых функций. Оперативность решения зависит от скорости его эмоциональных реакций, которая зачастую опережает возможности когнитивного осмысления ситуации и нарушает подчинение импульсивных действий волевому контролю и конструктивным решениям. Это провоцирует конфликты, асоциальные и агрессивные действия, дезорганизует всю структуру нормативного поведения сотрудника [16].

Комплекс факторов правоохранительной деятельности порождает состояние напряжённости как в сфере выполнения служебных задач, так и в семейно-бытовой сфере. Возникающие сложности связаны с постоянным дефицитом времени, ненормированностью служебного времени, управленческими установками, ориентирующими на выполнение срочных и интенсивных заданий, превышающих физические и психологические возможности. Всё это требует от сотрудников полиции «больших резервов психики, самообладания, навыков саморегуляции» [16, с. 46]. Напряжённость деятельности проявляется и в области коммуникативных отношений с объектом труда, которые характеризуются конфликтностью, борьбой, противостоянием, негативным влиянием на эмоциональную, нравственную и ценностную сферы личности.

Все негативные эмоциональные компоненты условий деятельности оказываются для субъекта и его психического состояния критическими при отсутствии эмоционально-волевой компетентности. Факторы эмоционального стресса хронического характера оказывают на личность наибольшее влияние, а его «демобилизующее» воздействие нарушает надёжность деятельности [19, с. 171]. Происходит разрыв между эмоциональным реагированием и волевой регуляцией, который детерминирован отсутствием у субъекта соответствующих навыков эмоционально-волевой саморегуляции, а отсутствие компетентности в данной сфере, позволяющей

рационально оценивать собственные психические состояния и состояния объекта деятельности, негативно сказывается на эффективности деятельности.

Компетентность сотрудника полиции в сфере эмоционально-волевой саморегуляции может быть рассмотрена в качестве «квалификационной характеристики», которая актуализируется в ситуации включения субъекта в деятельность и определяет возможности эффективных решений, как в стабильных отношениях с областью трудовых действий, так и в сложных². Компетентностный подход, основанный на конкретных действиях сотрудников, создает условия для организации обучения в соответствии с требованиями эффективности, обеспечения возможности развития кадров и повышения конкурентоспособности субъектов труда и организации в целом.

Для оценки компетентности в сфере эмоционально-волевой саморегуляции необходимо ориентироваться на имеющиеся симптомы – маркеры эмоционального реагирования субъекта, особенности поведения в эмоциогенных или стрессовых обстоятельствах. Маркеры являются сигналами о состоянии благополучия или неблагополучия личности, наличии того или иного свойства или функции, необходимой для решения проблемы. Знание маркеров позволяет обратить внимание на отличительные факторы, обеспечить возможность наблюдения, самонаблюдения и самоконтроля в деятельности. Маркеры также выступают показателем качества психической функции, сформированности умений, копинг-стратегий, необходимых для конструктивного решения оперативных задач.

Цель исследования: выявить маркеры компетентности сотрудников полиции в сфере эмоционально-волевой саморегуляции и определить пограничные показатели – критические маркеры, которые могут выступать в качестве предикторов для коррекционного воздействия.

Организация и методы исследования. В исследовании приняли участие 110 сотрудников патрульно-постовой службы, обучающихся профессии «полицейский» в Санкт-Петербургском университете МВД России. Все респонденты – мужчины в возрасте от 20 до 33 лет со стажем службы от шести месяцев до 1 года. Для оценки нервно-психической адаптации респондентов и проведения на этой основе скрининговой процедуры применялась многомерная шкала нервно-психической адаптации (шкала НПА), разработанная И. Н. Гурвичем. Это позволило разделить выборку на две груп-

²Цветков В. Л., Хрусталева Т. А., Рожков А. А., Красноштанова Н. Н. Профессиографическое исследование: использование современных научных подходов в интересах совершенствования подготовки специалистов для органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. – № 4 (72). – С. 226–232.

пы по критерию выраженности показателей нервно-психической адаптации. В первую группу были включены сотрудники (76 человек), показатели которых по шкале НПА находятся в пределах значений, соответствующих нервно-психической адаптации. Группа получила условное название «адаптированные». Вторую группу составили сотрудники (34 человека), эмпирические данные которых свидетельствуют о нервно-психической дезадаптации непатологического характера. Условное название группы – «дезаптированные». Согласно требованиям математической статистики в рамках психологических исследований, выборка соответствует требованиям репрезентативности: респонденты являются представителями одной профессии, проходят службу в подразделениях патрульно-постовой службы полиции, обучаются по программе профессиональной подготовки по профессии «полицейский», характеризуются одинаковыми психологическими показателями. Общее количество людей в каждой группе подвергается при помощи статистических методов более жёстким критериям оценки уровня значимости. Достоверность разделения выборки по указанному признаку была подтверждена с помощью процедуры дискриминантного анализа, в результате которого было установлено, что выбранная переменная позволяет определить групповую принадлежность респондентов с точностью 98,1 %. Перекрестная проверка точности подтвердила, что 95,6 % наблюдений классифицированы достоверно.

В качестве инструмента, позволяющего измерить способности в области идентификации эмоций, понимания и использования эмоций в решении проблем, управления эмоциями, была использована русскоязычная версия теста Дж. Мэйера, П. Сэловея, и Д. Карузо MSCEIT V2.0 (адаптация Е. А. Сергиенко, И. И. Ветровой, 2010). Затруднения в управлении собственным поведением были выявлены с помощью опросника В. И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения» ССП-98 (В. И. Моросанова, 2001). Оценка и анализ устоявшихся, стере-

отипизированных форм преодоления сложных эмоциональных ситуаций были осуществлены с помощью опросника С. Хобфолла SACS «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (адаптация Н. Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой, 2001). В исследовании уровня агрессивности и враждебности была использована методика диагностики показателей и форм агрессии Басса-Дарки (адаптация А. К. Осницкого, 1998). Диагностика профессионального выгорания была осуществлена при помощи опросника В. А. Винокура «Отношение к работе и профессиональное выгорание». Личностные особенности респондентов, влияющие на способности к эмоционально-волевой саморегуляции, были выявлены с помощью 16-факторного личностного опросника Р. Кеттелла (форма «С»). Задача исследования социально обусловленных побуждений к деятельности была решена с помощью методики Э. Шейна «Якоря карьеры». Данные методики являются стандартизированными, валидными, надёжными и адаптированы на русскоязычной выборке.

Результаты исследования. Для выявления маркеров были проанализированы показатели эмоционально-волевой сферы личности респондентов. В результате исследования группы респондентов с высокими показателями нервно-психической адаптации были установлены следующие маркеры поведения, свидетельствующие о наличии компетентности в сфере эмоционально-волевой саморегуляции: эмоциональная осведомлённость, рефлексивная регуляция эмоций, осознанная саморегуляция поведения, конструктивность совладающего поведения, самоконтроль агрессии, конструктивность отношения к работе и к себе как субъекту деятельности, ценностно-смысловая компетенция.

Анализ психологических показателей, полученных в результате сравнительного исследования группы дезаптированных сотрудников, позволил установить достоверно более низкие значения (при $p \leq 0,001$) эмоционального интеллекта (тест MSCEIT V2.0) по всем шкалам: обнаружен недостаток способностей к идентифика-

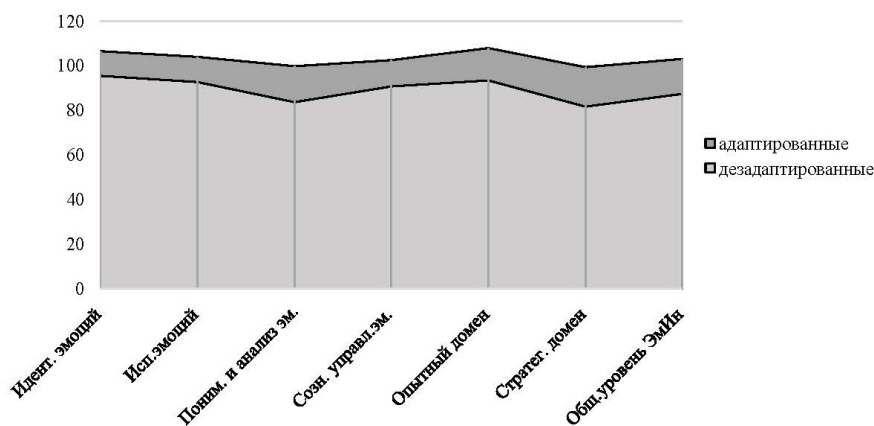


Рис. 1. Показатели эмоционального интеллекта

ции эмоций, использованию эмоций в решении проблем, пониманию, анализу и сознательному управлению эмоциями (рис. 1).

В данной группе установлены низкие показатели осознанной саморегуляции поведения. Выявлены достоверно более низкие значения в показателях шкал «моделирование» ($p \leq 0,01$), «гибкость» ($p \leq 0,001$), «общий уровень саморегуляции» ($p \leq 0,01$) (опросник «Стиль саморегуляции поведения»).

Сравнение показателей различных форм совладающего поведения респондентов позволило выявить достоверно более низкие значения активных адаптивных копинг-стратегий в группе дезадаптированных: «ассертивные действия» ($p \leq 0,001$), «вступление в социальный контакт» ($p \leq 0,04$), «поиск социальной поддержки» ($p \leq 0,05$). При этом отмечаются более высокие показатели пассивной стратегии «избегание» ($p \leq 0,001$) и активной дезадаптивной стратегии

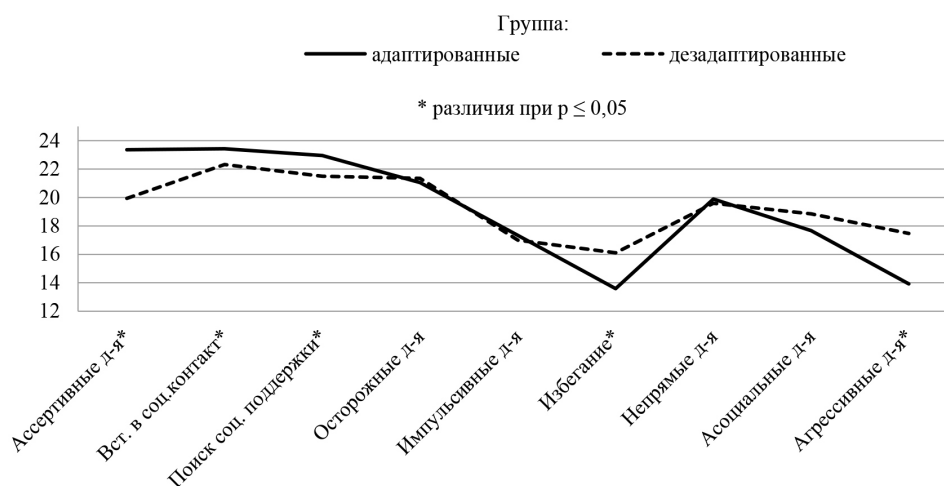


Рис. 2. Показатели совладающего поведения

– «агрессивные действия» ($p \leq 0,001$). Это находит отражение в выборе неконструктивных форм поведения в сложных ситуациях (рис. 2).

Выявлены различия в значениях агрессивности и враждебности (методика диагностики показателей и форм агрессии Басса-Дарки). Показатели шкал «раздражение» ($p \leq 0,001$), «косвенная агрессия» ($p \leq 0,002$), «подозрительность» ($p \leq 0,002$), «аутоагрессия» ($p \leq 0,004$), «индекс агрессивности» ($p \leq 0,005$), «индекс враждебности» ($p \leq 0,008$) достоверно выше в группе дезадаптированных респондентов.

Установлен достоверно более высокий уровень профессионального выгорания в значениях группы дезадаптированных ($p \leq 0,001$) по восьми показателям (80 % от общего числа показателей): «профессиональный перфекционизм», «помощь и психологическая поддержка коллег в работе», «общая самооценка», «самооценка качества работы», «удовлетворённость работой и оценка её значимости», «профессиональное развитие и самоусовершенствование», «состояние здоровья и общая адаптация», «интегративный индекс профессионального выгорания».

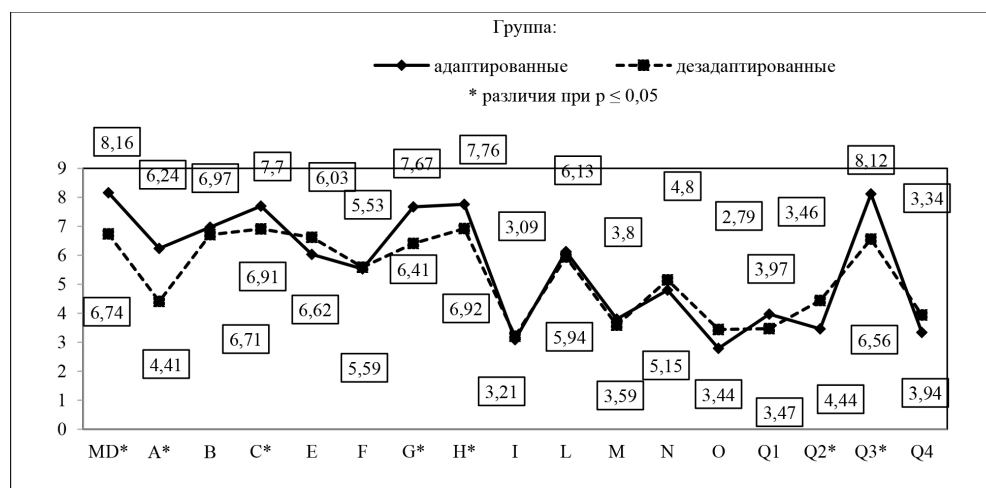


Рис. 3. Соотношение профиля личности сотрудников с разным уровнем нервно-психической адаптации

Ценностная сфера личности респондентов экспериментальных групп отражает неустойчивость карьерных ориентаций группы дезадаптированных: более низкие значения в показателе карьерной ценностной ориентации «служение» ($p \leq 0,001$) и более высокие показатели в значениях ценностей эгоистической направленности «автономия» ($p \leq 0,001$) и «предпринимательство» ($p \leq 0,03$).

Исследование свойств личности (методика Р. Кеттелла) показало различный профиль личности респондентов двух групп (рис. 3): дезадаптированные менее общительны (фактор А, $p \leq 0,001$), эмоционально менее стабильны (фактор С, $p \leq 0,04$), отличаются сниженной нормативностью поведения (фактор G, $p \leq 0,001$), робостью (фактор Н, $p \leq 0,02$), нонконформизмом (фактор Q2, $p \leq 0,02$), сниженным самоконтролем (фактор Q3, $p \leq 0,001$), неадекватной самооценкой (фактор MD, $p \leq 0,004$).

Обсуждение результатов исследования

Проведённый анализ различий психологических характеристик групп адаптированных и дезадаптированных лиц показал, что существуют достоверно значимые маркеры компетентности в сфере эмоционально-волевой саморегуляции, а также критические маркеры, которые позволяют прогнозировать риски нервно-психической дезадаптации сотрудников полиции. Критическими маркерами компетентности в сфере эмоционально-волевой саморегуляции выступают низкие значения показателей эмоционального интеллекта, осознанной саморегуляции поведения, конструктивности совладающего поведения, повышенные значения агрессивности и враждебности, признаки профессионального выгорания, а также неустойчивость ценностно-профессиональных ориентаций субъекта труда.

Выявленные критические маркеры соотносятся с маркерами компетентности следующим образом (рис. 4):



Рис. 4. Соотношение критических маркеров с маркерами компетентности в сфере эмоционально-волевой саморегуляции

Общая характеристика личности сотрудников, испытывающих состояния нервно-психической дезадаптации непатологического характера, отражается в их повышенной индивидуальности, замкнутости, эмоциональной нестабильности, предрасположенности к беспокойству и раздражительности, неуверенности в собственных силах, а также в сниженной нормативности поведения. Адаптированные сотрудники эмоци-

онально стабильны, способны контролировать эмоции и поведение, уравновешенны и нацелены на реальную действительность и социальный успех. Выявленные индивидуально-психологические различия позволяют организовывать дифференцированный подход к психологическому сопровождению сотрудников полиции с разным уровнем адаптации и прогнозировать риски профессионального выгорания.

Заключение

В правоохранительной деятельности воздействие среды зачастую характеризуется внезапностью, интенсивностью и экстремальностью, что в совокупности с недостаточностью способностей к эмоционально-волевой саморегуляции, детерминирует профессиональное выгорание, высокий уровень агрессивности, непродуктивные копинг-стратегии и состояния хронического стресса.

В результате эмпирического исследования выявлено наличие нервно-психической дезадаптации непатологического характера у 31 % сотрудников полиции уже на этапе обучения профессии «полицейский». Это позволило нам предположить наличие критических маркеров, свидетельствующих о недостатке способностей к эмоционально-волевой саморегуляции, в результате чего у сотрудников развиваются состояния, неоптимальные для реализации трудовых функций. Исследование личности дезадаптированных сотрудников подтвердило наличие у них проблем в эмоционально-волевой сфере. Речь идёт о замкнутости и сдержанности в межличностных контактах, импульсивности, зависимости поведения от настроения, сниженной нормативности поведения, робости, сниженном самоконтроле, неадекватной самооценке. Установленные индивидуально-психологиче-

ские особенности детерминируют недостаток способностей к эмоционально-волевой саморегуляции субъекта труда, которые возможно обнаружить в критических маркерах: низких показателях саморегуляции, эмоционального интеллекта и конструктивного совладающего поведения, повышенных значениях агрессивности и профессионального выгорания, неустойчивости ценностно-профессиональных ориентаций субъекта труда.

Выявленные маркеры, свидетельствующие о компетентности сотрудников полиции в сфере эмоционально-волевой саморегуляции, проявляются в психологических характеристиках личности: эмоциональная осведомлённость, рефлексивная регуляция эмоций, осознанная саморегуляция поведения, конструктивность совладающего поведения, самоконтроль агрессии, конструктивность отношения к работе и к себе как субъекту деятельности, ценностно-смысловая компетенция. Отсутствие данных компетенций не позволяет субъекту труда эффективно справляться с эмоционально затруднёнными ситуациями деятельности. Результаты исследования открывают перспективы для дальнейших изысканий в направлении разработки программ повышения уровня компетентности сотрудников полиции в сфере эмоционально-волевой саморегуляции.

Список литературы

1. Суворова О. В. Сорокоумова С. Н., Фрундина М. Н. Личностные детерминанты эмпатии и агрессии современных подростков // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 56-3. – С. 337–346.
2. Allen J. J., Anderson C. Aggression and violence: Definitions and distinctions / The Wiley handbook of violence and aggression. – UK: John Wiley & Sons, 2017. – P. 4–16. <https://www.researchgate.net/publication/323784533>.
3. Anderson C. A., Bushman B. J. Human aggression // Annual Review of Psychology. – Iowa State University, Iowa State University. – 2002. – № 53. – P. 27–51. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135231>.
4. Geen R. G. Human aggression / 2nd ed. – Buckingham, UK: Open University Press, 2001. – 169 p.
5. Krahe B. The social psychology of aggression / 2nd ed. – London: Psychology Press, 2013. – 416 p.
6. Pytel-Pandey D. Agresja językowa wyrażona dyrektywnymi aktami mowy (żądania) / 2nd ed. Wrocław: Slavica Wratislaviensia, 2021. – Tom 174. – P. 151–161. <https://doi.org/10.19195/0137-1150.174.12>.
7. Griffin S., Bernard Th. Angry Aggression Among Police Officers // Police Quarterly. – 2003. – № 6. – P. 3–21. DOI: 10.1177/1098611102250365.
8. Robertson T., Daffern M., Bucks R. Emotion regulation and aggression // Aggression and Violent Behavior. – 2012. – № 17. – P. 72–82. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2011.09.006>.
9. Гончарова Н. А. Влияние изменений методов управления персоналом на проявления агрессивности и конфликтности сотрудников // Modern Science. – 2021. – № 1-1. – С. 372–375.
10. Bakker A. B., Heuven E. Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers // International Journal of Stress Management. – 2006. – № 13 (4). – P. 423–440.
11. Hochschild A. R. The managed heart: Commercialization of human feeling / 20th ed. – Berkeley, CA: University of California Press. – 2003. – 327 p.
12. O'Neill J. L., Cushing M. A. The impact of shift work on police officers. – Washington, D.C.: Police Executive Research Forum, 1991. – 84 p.
13. Крук В. М., Федотов А. Ю. Психологические особенности овладения специалистом технологией саморегуляции в рамках обеспечения профессиональной надёжности // Психология обучения. – 2021. – № 2. – С. 47–54.
14. Черемисова И. В., Гапонова С. А. Личностные факторы готовности обучающихся к профессиональной деятельности по оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации // Прикладная юридическая психология. – 2020. – № 1 (50). – С. 30–35.

15. *Караваяев А. Ф.* Социально-психологические аспекты служебной деятельности молодых сотрудников и их профессиональное становление в адаптационный период // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – № 2 (4). – С. 8–13.

16. *Рыбников В. Ю., Ашанина Е. Н.* Психологические механизмы копинг-поведения специалистов экстремальных профессий // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 2 (37). – С. 46–50.

17. *Кубышко В. Л., Вахнина В. В., Крук В. М., Федотов А. Ю.* Психологическое обеспечение стрессоустойчивости как элемента профессиональной надёжности специалиста силовых структур // Психология и право. – 2020. – Том 10. – № 2. – С. 167–178.

18. *Ходова Е. А., Гончарова Н. А., Столяренко А. М.* Технология компетентного подхода в обеспечении деятельности вневедомственной охраны войск национальной гвардии России // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2019. – Т. 24. – № 4 (79). С. – 354–361. <https://doi.org/10.24411/1999-6241-2019-13001>.

References

1. *Suvorova O. V., Sorokoumova S. N., Frundina M. N.* Lichnostnyye determinanty empatii i agressii sovremennykh podrostkov // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. – 2017. – № 56-3. – С. 337–346.

2. *Allen J. J., Anderson C.* Aggression and violence: Definitions and distinctions / The Wiley handbook of violence and aggression. – UK: John Wiley & Sons, 2017. – P. 4–16. <https://www.researchgate.net/publication/323784533>.

3. *Anderson C. A., Bushman B. J.* Human aggression // Annual Review of Psychology. – Iowa State University, Iowa State University. – 2002. – № 53. – P. 27–51. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135231>.

4. *Geen R. G.* Human aggression / 2nd ed. – Buckingham, UK: Open University Press, 2001. – 169 r.

5. *Krahe B.* The social psychology of aggression / 2nd ed. – London: Psychology Press, 2013. – 416 r.

6. *Pytel-Pandey D.* Agresja językowa wyrażona dyrektywnymi aktami mowy (żądania) / 2nd ed. Wrocław: Slavica Wratislaviensia, 2021. – Tom 174. – R. 151–161. <https://doi.org/10.19195/0137-1150.174.12>.

7. *Griffin S., Bernard Th.* Angry Aggression Among Police Officers // Police Quarterly. – 2003. – № 6. – R. 3–21. DOI: 10.1177/1098611102250365.

8. *Roberton T., Daffern M., Bucks R.* Emotion regulation and aggression // Aggression and Violent Behavior. – 2012. – № 17. – R. 72–82. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2011.09.006>.

9. *Goncharova N. A.* Vliyaniye izmeneniy metodov upravleniya personalom na proyavleniya agressivnosti i konfliktnosti sotrudnikov // Modern Science. – 2021. – № 1-1. – С. 372–375.

10. *Bakker A. B., Heuven E.* Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers // International Journal of Stress Management. – 2006. – № 13 (4). – R. 423–440.

11. *Hochschild A. R.* The managed heart: Commercialization of human feeling / 20th ed. – Berkeley, CA: University of California Press. – 2003. – 327 r.

12. *O'Neill J. L., Cushing M. A.* The impact of shift work on police officers. – Washington, D.C.: Police Executive Research Forum, 1991. – 84 r.

13. *Kрук В. М., Федотов А. Ю.* Psikhologicheskiye osobennosti ovladeniya spetsialistom tekhnologiyey samoregulyatsii v ramkakh obespecheniya professional'noy nadozhnosti // Psikhologiya obucheniya. – 2021. – № 2. – С. 47–54.

14. *Cheremisova I. V., Gaponova S. A.* Lichnostnyye faktory gotovnosti obuchayushchikhsya k professional'noy deyatel'nosti po okazaniyu pomoshchi postradavshim v ekstremal'noy situatsii // Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya. – 2020. – № 1 (50). – С. 30–35.

15. *Karavayev A. F.* Sotsial'no-psikhologicheskiye aspekty sluzhebnoy deyatel'nosti molodykh sotrudnikov i ikh professional'noye stanovleniye v adaptatsionnyy period // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. – 1996. – № 2 (4). – С. 8–13.

16. *Rybnikov V. Yu., Ashanina Ye. N.* Psikhologicheskiye mekhanizmy koping-povedeniya spetsialistov ekstremal'nykh professiy // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. – 2009. – № 2 (37). – С. 46–50.

17. *Kubyshko V. L., Vakhnina V. V., Kрук В. М., Федотов А. Ю.* Psikhologicheskoye obespecheniye stressoustoychivosti kak elementa professional'noy nadozhnosti spetsialista silovykh struktur // Psikhologiya i pravo. – 2020. – Том 10. – № 2. – С. 167–178.

18. *Khodova Ye. A., Goncharova N. A., Stolyarenko A. M.* Tekhnologiya kompetentnostnogo podkhoda v obespechenii deyatel'nosti vnevedomstvennoy okhrany voysk natsional'noy gvardii Rossii // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. – 2019. – Т. 24. – № 4 (79). С. – 354–361. <https://doi.org/10.24411/1999-6241-2019-13001>.

Статья поступила в редакцию 04.05.2022; одобрена после рецензирования 28.08.2022; принята к публикации 16.09.2022.

The article was submitted May 04, 2022; approved after reviewing August 28, 2022; accepted for publication September 16, 2022.