



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23, вып. 2. С. 174–179

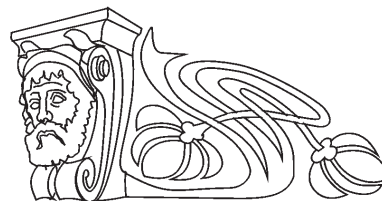
Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology, 2023, vol. 23, iss. 2, pp. 174–179

<https://soziopolit.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-2-174-179>, EDN: AKEWVO

Научная статья

УДК 316.776



Причины социально-трудовых конфликтов в подразделениях противопожарной службы

И. Ю. Суркова

Поволжский институт управления имени П. А. Столыпина – филиал РАНХиГС при Президенте РФ, Россия, 410012, г. Саратов, ул. Московская, д. 164

Суркова Ирина Юрьевна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом, irina_surkova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5483-0128>

Аннотация. В статье раскрывается проблема социально-трудовых конфликтов в подразделениях противопожарной службы. Теоретическую основу исследования составили классические постулаты о природе социальных противоречий и роли конфликтов в повседневных практиках служебного коллектива, предложенные в рамках структурно-функционального подхода Г. Зиммелем и Р. Дарендорфом. Статья основана на результатах авторского исследования социально-трудовых конфликтов одной из пожарно-спасательных частей Саратовской области. В работе анализировались проблемы, провоцирующие социально-трудовые конфликты, такие как: бытовые условия на работе (плохо функционирующие места общего пользования, отсутствие достаточных спальных мест, проблемы с поддержанием комфортной температуры в помещениях); несправедливое распределение обмундирования, средств личного потребления; плохое материальное обеспечение части (сломанная техника, недостаточное обеспечение средствами защиты); перекладывание ответственности за ремонт оборудования с руководства части на сотрудников и гражданский персонал; несоответствие поручений должностным обязанностям; несправедливое распределение служебной нагрузки; нарушение требований безопасности при тушении пожаров; незнание правил, необходимых для проведения пожарно-спасательных работ; несоблюдение режима труда и отдыха; низкий уровень дисциплины; личная неприязнь; стиль руководства коллективом (крики, неуважительное отношение, хамство со стороны начальства); психологическая несовместимость в карауле; постоянные стрессовые ситуации на рабочем месте; разные представления о своей работе со стороны молодых сотрудников и сотрудников средней и старшей возрастной группы; особенности характера сотрудников; использование имущества и оборудования другими частями при проведении пожарно-спасательных работ (его поломка, утеря). В ходе анкетного опроса и результатов интервью были выявлены основные причины конфликтных ситуаций внутри караулов (смен) данной части, маркированы проблемные зоны, потенциально способные вывести латентные ситуации неудовлетворенности кадрового состава на уровень открытого конфликта.

Ключевые слова: социально-трудовые конфликты, социальные изменения, структурно-функциональный подход, противопожарная служба

Для цитирования: Суркова И. Ю. Причины социально-трудовых конфликтов в подразделениях противопожарной службы // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23, вып. 2. С. 174–179. <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-2-174-179>, EDN: AKEWVO

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

The causes of social and labor conflicts in the fire service divisions

I. Yu. Surkova

Stolypin Volga Region Institute of Administration of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 164 Moskovskaya St., Saratov 410012, Russia

Irina Yu. Surkova, irina_surkova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5483-0128>

Abstract. The article reveals the problem of social and labor conflicts in the units of the fire service. The theoretical basis of the study was the classical postulates on the nature of social contradictions and the role of conflicts in everyday practices of the service team, proposed within the structural-functional approach by G. Simmel and R. Darendorff. The article is based on the results of the author's study of social and labor conflicts in one of the fire and rescue units of Saratov region. The paper analyzed the problems that provoke social and labor conflicts, such as: living conditions at work (poorly functioning common areas, lack of sufficient sleeping space, problems with maintaining a comfortable temperature in the rooms); unfair distribution of uniforms, means of personal consumption; poor material provision of the unit (broken equipment, insufficient provision of protective equipment); shifting responsibility for equipment repair from unit management to staff and civilian personnel, inconsistency of assignments with job duties; unfair distribution of workload; violation of safety requirements when fighting fires; ignorance of rules necessary for fire and rescue work; non-compliance with work and rest regimes; low level of discipline; personal animosity; team leadership style (yelling,



disrespectful attitude, rudeness of the superiors towards the subordinates); psychological incompatibility in the guardhouse; constant stressful situations in the workplace; different perceptions of their work on the part of young and middle-aged and older staff; the nature of the staff; the use of property and equipment by other units in fire and rescue work (breakage, loss). In the course of the questionnaire survey and the results of the interview the author found out the main reasons of the conflict situations inside the guard-house, marked the problem areas potentially able to raise the latent situation of dissatisfaction of the personnel to the level of open conflict.

Keywords: social and labor conflicts, social change, structural and functional approach, fire service

For citation: Surkova I. Yu. The causes of social and labor conflicts in the fire service divisions. *Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2023, vol. 23, iss. 2, pp. 174–179 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-2-174-179>, EDN: AKEWVO

This is an open access distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

Потребность в защищенности и социальном порядке является одной из основных базовых потребностей как государства, так и конкретных граждан. При этом среди проблем обеспечения национальной безопасности России лидирующее место занимают угрозы внутреннего характера, к которым относятся пожарные риски. Защитить жизнь и собственность человека вне зависимости от его гендерной, религиозной, этнической принадлежности, социального статуса и достатка призвана Государственная противопожарная служба, являющаяся самым многочисленным видом пожарной охраны, включающая в себя около 280 тыс. чел., которые содержатся за счет федерального бюджета (23,4%), бюджетов субъектов (49,3%) и на договорной основе с охраняемыми предприятиями (27,3%) [1].

Готовность частей противопожарной охраны к выполнению задач обеспечения безопасности государства от угроз и пожарных рисков зависит не только от уровня квалификации сотрудников и освоенных ими компетенций, технического и материального обеспечения пожарно-спасательных частей, но и от морально-психологического климата, организационной культуры, лояльности сотрудников к руководящему составу (начальникам караулов, частей, отрядов и т.д.). Среди факторов, влияющих на качество и скорость выполнения поставленных сотрудникам пожарной охраны задач, особое место занимают служебные конфликты. Так, например, в структурах Государственного пожарного надзора до 25% времени теряется из-за конфликтных ситуаций [2, с. 288].

Уровень конфликтности в пожарно-спасательных частях достаточно высокий, что обусловлено различными причинами, связанными как с пространственно-временными лимитами, выступающими основой функционирования «тотальных социальных институтов», так и с особенностями работы в стрессовых и сверхстрессовых условиях. С одной стороны, в структуре пожарной охраны, как, собственно, и в других силовых структурах, практически любые действия сотрудников прописаны

в нормативно-правовых актах, но, с другой – возникающие социально-трудовые конфликты управляются посредством неформальных правил организации и порой выпадают из зоны действия правового поля.

Большинство сотрудников пожарной охраны имеют особый регламент работы: сутки – дежурство, трое суток – отдых, и очевидно, что большинство конфликтов возникает за время дежурства, когда происходит столкновение интересов, связанных не только со служебной деятельностью, но и с элементарными бытовыми проблемами. На динамику конфликтов влияет также и тот факт, что в большинстве своем сотрудниками пожарно-спасательных частей являются мужчины, и способы реагирования на конфликты в такой среде более импульсивны и агрессивны. Усугубляется ситуация тем, что неразрешенные конфликты или латентные конфликтные ситуации могут привести к необратимым последствиям во время тушения пожаров, когда чрезвычайно важно сохранить взаимное доверие, поддержать чувство солидарности и практики взаимопомощи.

Руководящий состав пожарно-спасательных частей на уровне районов, управление государственной противопожарной службой на уровне областей достаточно большое значение придает воспитательной работе с кадровым составом, в том числе и в сфере регулирования и превенции конфликтов. Это проявляется в обширном перечне нормативной документации, связанной с разрешением конфликтологических проблем, однако только лишь административными ресурсами разрешать конфликты не удается.

Кроме того, во многих пожарно-спасательных частях при достаточно низкой текучести кадров и ориентации на командную работу наблюдается слабая сплоченность коллектива, спровоцированная невысоким уровнем управленческих компетенций руководителей, а также ценностным рассогласованием между опытными пожарными и молодыми рекрутами. К сожалению, для повышения объективности при оценке конфликтных ситуаций начальники



подразделений далеко не всегда акцентируют внимание на корпоративных интересах и основной миссии организации, все больше переходя на сторону одной из конфликтующих сторон, исходя из личной приязни или в угоду протееже вышестоящего начальства.

Противоречия в служебной деятельности могут возникать по широкому кругу поводов, при этом далеко не все из них выходят за рамки обычных споров, инициирующих развитие креативного подхода к выполнению задач. На микроуровне серьезные конфликты, имеющие негативные последствия для служебной деятельности, могут возникать между сослуживцами одного подразделения, на мезоуровне – между сменами караула, например при сдаче и приеме дежурства, на макроуровне – между частями. Собственно, нерешенные конфликтные ситуации, которыми уже сложно или невозможно управлять напрямую, влияют на удовлетворенность работой сотрудников, что в свою очередь провоцирует текучесть кадров; на лояльность к руководству, что чревато потерей авторитета начальников в коллективе; на риски и угрозы безопасности сотрудников непосредственно во время ликвидации пожара.

Повседневность социально-трудовых (служебных) коллективов выстраивается через конгломерат всевозможных социальных взаимодействий, которые определяют дальнейший ход событий, и модулирует поведенческие стратегии в конфликтных ситуациях, маркируя принадлежность к определенному профессиональному сообществу. Так Г. Зиммель полагал, что вся наша история проходит «в борьбе, компромиссах и в медленно достигаемых и быстро утрачиваемых примирениях, которые совершаются между растворением в нашей социальной группе и выходом из нее» [3, с. 265]. С каждой конфликтной ситуацией мы погружаемся в структуры социальных взаимодействий, при этом для оценки важно брать во внимание размер группы, социальную дистанцию, вертикальную позицию, положительные и отрицательные чувства, самовключенность, симметрию [4, с. 150]. Такой подход, безусловно, логичен, поскольку на бихевиористический рисунок в групповом взаимодействии влияет как количество участников коллектива с учетом степени их сплоченности, так и формат взаимных социальных ожиданий. При этом чем интенсивнее протекает конфликт, тем более жесткой будет концентрация на внутренней структуре группы при уменьшении интегративных свойств социума в целом. Как пишет А. М. Муслимов, «рост числа конфликтных ситуаций при

уменьшении их интенсивности способствует созданию норм, корректирующих развитие конфликта» [5, с. 45]. Собственно, речь идет о том, что конфликты начинают играть роль интегративного рычага, способного достаточно быстро сплотить группу.

Согласно теории Р. Дарендорфа, социально-трудовые конфликты директивно не приводят к состоянию крайнего напряжения, наоборот, они становятся составной частью непрерывных социальных изменений. Как пишет Р. Преториус, с одной стороны, конфликт рассматривается как регулируемый, допускающий компромиссы процесс, с другой, конфликт растворяется в других отношениях [6]. Конфликты полностью могут и не исчезнуть посредством регулирующего воздействия, однако они однозначно становятся менее интенсивными и контролируемыми. При этом для успешного регулирования конфликтов важно, чтобы «противоречия признавались всеми участниками как неизбежные, и более того – как оправданные и целесообразные» [7, с. 145–146]. Основная идея данной теоретической концепции сводится к тому, что разрешить конфликты нельзя, как невозможно устранить и причины конфликтов, поэтому важно выделить их главные формы, манифестировать и установить единые правила игры [8, с. 210].

Для выявления конфликтогенных и конфликтных тенденций в функционировании одной из пожарно-спасательных частей (в целях соблюдения конфиденциальности указание на конкретную организацию в статье отсутствует) было проведено исследование с использованием конгломерата методов, таких как интервью с сотрудниками, а также анкетирование личного состава четырех смен, что позволило повысить валидность полученных результатов.

В анкетном опросе приняли участие 70 респондентов, что составляет 95% основного производственного персонала организации. Большая часть опрошенных – 55,7% – относятся к молодым сотрудникам возрастного диапазона до 30 лет; 37,1% попадают в диапазон от 31 года до 40 лет и 7,1% – старше 41 года, т.е. в большинстве своем имеющих право выхода на пенсию. Более половины респондентов – 51,4% – занимают должности рядового состава, 32,9% – младшего начальствующего состава, 12,9% – среднего начальствующего состава и 2,9% – должности старшего начальствующего состава. Образовательный уровень сотрудников, принявших участие в опросе, достаточно высокий: 52,9% опрошенных имеют высшее или неоконченное высшее образование, 38,6% – среднее специальное и только 8,6% – полное среднее образо-



вание. Замещение должностей среднего и старшего начальствующего состава предполагает обязательное наличие высшего специального образования.

Вариативность причин, провоцирующих эскалацию социально-трудовых конфликтов, достаточно разнообразна. По результатам анкетного опроса было выявлено, что распространение конфликтных ситуаций в сменах, по мнению 50,0% респондентов, в первую очередь связано с особенностью характера некоторых сотрудников (вспыльчивостью, раздражительностью, несдержанностью). Наиболее значимым этот фактор является для сотрудников второй смены (выбрали данный вариант ответа все респонденты, ответившие на вопрос), в первой и третьей сменах этот фактор актуален для 52,9 и 47,1% соответственно. Для четвертой смены личностный фактор, связанный с особенностями характера сослуживцев, отмечен лишь в 33,3% случаев.

Второе по значимости место занимают межпоколенческие отношения, которые, с одной стороны, фокусируются на нежелании молодых сотрудников профессионально развиваться, повышая свою компетентность (34,0%), а с другой, на излишней самоуверенности молодежи, которая не прислушивается к советам, полагая, что и так обладает нужным количеством знаний для тушения пожаров (также 34,0%). Данный фактор, детерминируемый нежеланием молодежи в смене профессионально развиваться, в большей степени способствует формированию конфликтных отношений во второй и четвертых сменах (50,0% респондентов). Большие нагрузки на работе и постоянные стрессы, по мнению 16,0% участников опроса, также могут способствовать повышению конфликтности в служебных коллективах. На это обратили внимание только сотрудники первой (17,6%) и третьей (29,4%) смен. При анализе данных важно учитывать то, что процентные соотношения по данному вопросу давали лишь те респонденты, которые фиксировали наличие конфликтных ситуаций в сменах.

Частота возникновения конфликтов в пожарно-спасательной части варьируется в зависимости от смены. Самая спокойная в данном вопросе первая смена, в которой 63,2% опрошенных отметили, что конфликты у них практически не возникают, не отличается конфликтностью и вторая смена, поскольку только 12,5% сотрудников отметили, что в их карауле конфликты возникают 1–2 раза в полгода, 37,5% сказали, что практически не возникают, 50,0% респондентов вообще затруднились с ответом. Кстати, количество затруднившихся с ответом

по данному вопросу много и в других сменах: в первой – 15,8%, третьей – 38,9%, четвертой – 17,6%. С одной стороны, это может быть связано с латентным состоянием конфликтной ситуации и нежеланием сотрудников раскрывать подробности жизни коллектива, а с другой, сложностью идентификации конфликтов, поскольку в интервью с одним из пожарных было выяснено, что *трения и разногласия в коллективе бывают и с другими сотрудниками меняющей смены, однако конфликт предполагает серьезное противоречие (вплоть до драки, каких-то судебных разбирательств), все остальное – это просто бытовые разногласия*. Особенностью службы пожарных является ориентация на командную работу (19,0% сотрудников по этой причине выбирали пожарную службу в качестве будущей профессии [9, с. 56]), и это обстоятельство, как правило, затрудняет оценку уровня конфликтности коллектива, поскольку срабатывает принцип корпоративной солидарности – решать все внутри команды.

Наиболее проблемная ситуация в третьей смене, поскольку 16,7% респондентов отмечают наличие конфликтов в коллективе практически каждый день (выход на дежурство), 22,2% говорят о подобных инцидентах 1–2 раза в месяц, а 11,1% отмечают случаи конфликтного поведения 1–2 раза в год. Причины, которые служат спусковым механизмом возникновения и эскалации социально-трудовых конфликтов, могут быть достаточно разнообразны. Например, бытовые условия на работе (плохо функционирующие места общего пользования, отсутствие достаточных спальных мест, проблемы с поддержанием комфортной температуры в помещениях) являются достаточно значимыми для 14,5% респондентов, 24,2% полагают, что данная проблема в целом значима, но не самая распространенная, 61,3% не видят в бытовых условиях проблематизирующего основания. Хотя в интервью с одним из сотрудников пожарно-спасательной части было выяснено, что проблемы подобного характера случаются достаточно часто: *Во-первых, у нас явная нехватка спальных мест. Хотя кроватей на всех хватает, но на части просто спать невозможно, они сломанные. Недовольства высказываются командиру. Но, если финансирования нет, то все побурчали и разошлись. Во-вторых, здесь уже личностный фактор, спим-то в одном помещении, кто-то храпит, кто-то хочет в телефоне что-то смотреть, а кого-то все это раздражает. В общем, стычки бывают, но опять же постебались друг над другом, покричали и разошлись. До серьезного дело не доходит*.



Связанной с предыдущей является проблема материального обеспечения части (сломанная техника, недостаточное обеспечение средствами защиты). На нее обратили внимание более половины респондентов (8,2% – самая болезненная проблема; 18% – достаточно серьезная; 27,9% – часто возникающая проблема). Отсюда вытекает и следующая причина конфликтных ситуаций – перекладывание ответственности за ремонт оборудования с руководства части на сотрудников и гражданский персонал. На это обратили внимание 17,7% респондентов, определив эту позицию как самую значимую; 14,5% считают, что из-за данной проблемы часто возникают конфликты, и 24,2% назвали ее удовлетворительной. В интервью один из сотрудников привел пример: *У нас ломается машина, зампотеху говорят делать, не важно, как. Закономерный вопрос, чем делать. Понятно, все готовы ремонтировать, но ведь это же вложения, там по мелочи, там по мелочи, но все за свой счет. Естественно, недовольство, начинают высказывать, скандалить, потом кто-то не выдерживает, едет и за свой счет все покупает.*

Еще одной причиной конфликтов является несоответствие поручений должностным обязанностям, на что обратили внимание, дав достаточно высокую по сравнению с другими причинами оценку проблематизации (суммарная оценка 4 и 5), 19,7% респондентов, для 26,2% эта проблема является удовлетворительной. Хотя, по мнению информантов, подобные ситуации сглаживаются быстро. Сотрудники выскажут свое недовольство и продолжат работу.

Удовлетворительно оценивается респондентами и проблема несправедливого распределения служебной нагрузки (24,2%), при этом в качестве серьезной ее назвали 16,2% участников опроса. В интервью с сотрудниками был озвучен случай, когда в обязанности сослуживца входил определенный объем работы, но он его не выполнил: *У нас в спалке стоит теннисный стол, мы периодически играем в пинг-понг. На линолеуме от подошв остаются черные следы. Каждое дежурство назначается дневальный по смене, который обязан поддерживать порядок на вверенной ему территории. Мы приходим, там весь пол в черных полосках. Естественно, вопрос к дневальному. Он в ответ – я в теннис не играл. Убирать не буду. Получился конфликт. Ну и что, что не играл – это же твоя обязанность – поддерживать помещение в чистоте, а как мы будем следующей смене сдавать?* Вообще категория справедливости достаточно плотно интегриру-

ется в обоснование социально-трудовых конфликтов. Так, информанты описывали одну из последних конфликтных ситуаций: *В предыдущей смене отломали ручку ствола, а мы при приеме дежурства этого не заметили и сдали все следующей смене. Следующая смена тоже не обратила внимание и у них нашли поломку. Начался такой скандал, крики, чуть не с кулаками друг на друга бросались. С одной стороны, несправедливо, ведь четвертая смена ничего не отламывала, но ей по полной досталось. С другой стороны, внимательнее нужно быть.*

Из-за личной неприязни конфликты возникают не часто, по мнению респондентов, только 9,0% отметили ее как достаточно распространенную, как и психологическую несовместимость в карауле. Хотя удовлетворительно оценивают частоту возникновения проблем по этой причине 21,0% респондентов. К этой же группе можно отнести и особенности характера сотрудников, из-за которых часто вспыхивают разногласия различного уровня, по мнению 22,5% опрошенных. На стиль руководства коллективом (крики, неуважительное отношение, хамство со стороны начальства к подчиненным) обратили внимание немногие респонденты – лишь 1,6% поставили наивысшую оценку, 8,1% отметили эту проблему как часто возникающую и 16,1% опрошенных оценили ее удовлетворительно.

В единичных случаях возникают конфликты из-за несправедливого распределения обмундирования и средств личного потребления. Как правило, противоречия на данной почве решаются через взаимобмен (например, спецодеждой нужного размерного ряда между сотрудниками разных подразделений). Также практически не было проблем, связанных с нарушением требований безопасности при тушении пожаров и незнанием правил, необходимых для проведения пожарно-спасательных работ. Хотя убрать данные позиции из перечня возможных инцидентов нельзя, поскольку единичные случаи также фиксировались в ответах респондентов. Несоблюдение режима труда и отдыха проблемой, из-за которой часто возникают конфликты в сменах, также назвать нельзя, на нее обратили внимание только 14,0% респондентов. Стрессовые ситуации на рабочем месте, приводящие к конфликтам, отметили в основном как удовлетворительные 19,4% и единично – в качестве основных проблем.

Итак, в ходе проведенного исследования было выявлено, что большая часть социально-трудовых конфликтов в пожарно-спасательной части решается в сменах, не выходя за пределы



служебных коллективов. Сотрудники стараются не привлекать для этого представителей руководства, нередко обращаясь за помощью к сослуживцам. Сотрудники не маркируют разногласия, скандалы, ссоры как социально-трудовые конфликты, в основном ссылаясь на обычные практики повседневности подобных происшествий в «мужском» коллективе. В подразделениях, где фиксируется устоявшийся кадровый состав с небольшой сменой сотрудников, конфликтных ситуаций практически не возникает. В коллективах осталось «ядро» опытных сослуживцев, которые являются трансляторами ценностей, корпоративной культуры, основных принципов командной работы, что позволяет снизить вероятность инцидентов и возможной эскалации конфликтов. Именно на них неофициально возложена функция регулирования большинства конфликтных ситуаций, возникающих в коллективе. Однако не всегда более опытных сотрудников продвигают по карьерной лестнице, что накладывает негативный отпечаток на их мотивацию, а это вполне возможный латентный механизм запуска конфликтных ситуаций. В целом, среди причин социально-трудовых конфликтов лидирующее место занимают стычки из-за особенностей характера сотрудников и руководящего состава (вспыльчивость, ригидность, раздражительность); на втором месте – столкновения между опытными сотрудниками и молодым пополнением из-за нежелания последних осваивать нормы и правила корпоративной культуры, навыки практической деятельности; из-за ориентации только на себя, свои желания; высокого самомнения. На третьем по значимости месте находятся проблемы бытового характера и распределения ресурсов в части, связанные с перекладыванием ответственности с обеспечивающих структур на сотрудников. От того, насколько оперативно будут разрешаться конфликтные ситуации, от своевременного выявления латентных причин недовольства кадрового состава подразделений во многом зависит

и качество работы сотрудников, обеспечивающих защиту населения от рисков и угроз в области пожарной безопасности.

Список литературы

1. Информационно-выставочный центр МЧС России «Арсенал спасения». URL: <http://www.arspas.ru/mchs/pb/> (дата обращения: 01.12.2022).
2. Ибрагимова Л. А., Багандова Г. Х. Конфликтологическая подготовка сотрудников государственного пожарного надзора как структурный компонент профессиональной компетентности // Мир науки, культуры, образования. 2015. № 2. С. 288–290.
3. Зиммель Г. Избранное : в 2 т. Т. 2. Созерцание жизни. М. : Юристъ, 1996. 608 с. (Лики культуры).
4. Степаненкова В. М. «Борьба всех за всех»: теория конфликта Георга Зиммеля // Социологический журнал. 1999. № 3-4. С. 149–164.
5. Муслимов А. М. Анализ философских теорий конфликта в аспекте их содействия педагогическим исследованиям: проблемы профилактики межличностных конфликтов студентов // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. 2015. № 3. С. 44–48.
6. Преториус Р. Теория конфликта (Словарь политических понятий) // Полис. Политические исследования. 1991. № 5. С. 139–141.
7. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. 1994. № 5. С. 142–147.
8. Суркова И. Ю. Репертуар современных социологических подходов к анализу конфликтных ситуаций в противопожарной службе // Российская общественно-гуманитарная наука перед вызовами современности : сб. ст. по материалам Междунар. науч.-практ. конф (г. Саратов, 25–26 января 2019 г.). Саратов : Изд-во Саратовской гос. юрид. акад., 2019. С. 206–213.
9. Андрущенко О. В., Моисеенко Н. В., Суркова И. Ю. Бренд МЧС России как работодателя: особенности восприятия и механизмы продвижения // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2022. № 2 (53). С. 50–60.

Поступила в редакцию 03.12.2022; одобрена после рецензирования 13.12.2022; принята к публикации 15.12.2022
The article was submitted 03.12.2022; approved after reviewing 13.12.2022; accepted for publication 15.12.2022