

1	2	3
6. Поддержание обратной связи	Психолог работает с клиентом на этапе движения к цели, оценивает степень ее достижения, корректируя планы при необходимости. Если в данном процессе выявляются проблемы, которые были скрыты, требуется вернуться к первым этапам	Задавание открытых вопросов: как Вы теперь себя чувствуете? какие изменения произошли в Вашей жизни после начала лечения? чувствуете ли Вы поддержку от кого-либо в ведении нового образа жизни?

\* Типы мотивации у клиента:

– мотивация «К» чему-либо, то есть мотивация тем, как будет хорошо, если это сделать. Клиентам необходимо представление «прекрасного» будущего – чем приятнее и прекраснее будет будущее, тем сильнее будет мотивация. Это картина жизни после выздоровления, образ себя как сильного, здорового, активного, профессионально и личностно успешного человека;

– мотивация «ОТ» противного, мотивация тем, как будет плохо, если этого не сделать. Клиентам необходимо «нарисовать» что-то ужасающее, пугающее. На такого человека подействуют описание проявлений заболевания, тяжести ухода из жизни. Нарисовав «страшную картину», важно показать другой, позитивный вариант развития событий и предложить клиенту сделать осознанный выбор.

\*\* Техника «Декартовы координаты»:

- Что будет, если я это сделаю?
- Чего не будет, если я это сделаю?
- Что будет, если я это не сделаю?
- Чего не будет, если я это не сделаю?

На наш взгляд, предложенный алгоритм психологического консультирования является

универсальным для осужденных, имеющих различные социально значимые заболевания.

## ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> См.: Характеристика лиц, содержащихся в исправительных колониях для взрослых. URL: <http://fsin.su/structure/inspector/iao/statistika/Xar-ka%20lic%20sodergahixsya%20v%20IK/> (дата обращения: 07.05.2017).

<sup>2</sup> См.: Баламут А. Н., Черкасова М. А. Актуальные вопросы совершенствования психотерапевтического направления деятельности пенитенциарного психолога // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2016. № 1 (33). С. 69–72.

<sup>3</sup> См.: Мартыанова Г. Ю. Мотивационная активность клиента психологического консультирования: аспекты исследовательской проблемы. URL: [http://e-notabene.ru/psp/article\\_17099.html/](http://e-notabene.ru/psp/article_17099.html/) (дата обращения: 07.05.2017).

<sup>4</sup> См.: Цветаева Л. Н., Самышина О. В., Рыкова А. Б. Формирование мотивации на изменение поведения, вызванного злоупотреблением алкоголем и другими психоактивными веществами : метод. рекомендации. М., 2013.

<sup>5</sup> См.: Там же.

<sup>1</sup> Sm.: Karakteristika lic, sodержashhihsja v ispravitel'nyh kolonijah dlja vzroslyh. URL: <http://fsin.su/structure/inspector/iao/statistika/Xar-ka%20lic%20sodergahixsya%20v%20IK/> (data obrashhenija: 07.05.2017).

<sup>2</sup> Sm.: Balamut A. N., Cherkasova M. A. Aktual'nye voprosy sovershenstvovanija psihoterapevticheskogo napravlenija dejatel'nosti penitenciarного psihologa // Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie. 2016. № 1 (33). S. 69–72.

<sup>3</sup> Sm.: Mart'janova G. Ju. Motivacionnaja aktivnost' klienta psihologicheskogo konsul'tirovaniya: aspekty issledovatel'skoj problemy. URL: [http://e-notabene.ru/psp/article\\_17099.html/](http://e-notabene.ru/psp/article_17099.html/) (data obrashhenija: 07.05.2017).

<sup>4</sup> Sm.: Cvetaeva L. N., Samyshina O. V., Rykova A. B. Formirovanie motivacii na izmenenie povedenija, vyzvannogo zloupotrebleniem alkogolem i drugimi psihoaktivnymi veshhestvami : metod. rekomendacii. M., 2013.

<sup>5</sup> Sm.: Tam zhe.

УДК 159.923:343.83

## Профилактика деструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы

**О. Н. ЕЖОВА** – профессор кафедры управления и информационно-технического обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы Самарского юридического института ФСИН России, кандидат психологических наук, доцент

В статье анализируется содержание понятия «деструктивное поведение», рассматриваются причины его возникновения у сотрудников уголовно-исполнительной системы, при этом акцент делается на процессе деформации их социальной и личной идентичности, в основе которой лежат механизмы адаптации, характеризуются

особенности личности сотрудников, склонных к нарушению законности, приводится комплекс мер профилактики и коррекции профессиональной деструкции таких сотрудников.

**Ключевые слова:** профессиональная деструкция; деструктивное поведение; девиантное поведение; деформация социальной и личностной идентичности работника; правосознание; полезависимое поведение; криминальный тип личности; социально-психологическая дезадаптированность личности.

## Prevention of penal officers' destructive behaviour

**O. N. YEZHOVA** – Professor of the Department of Management and Information Technical Support of the Penal System of the Samara Law Institute of the Federal Penal Service of Russia, PhD in Psychology, Associate Professor

The article analyzes the content of the concept «destructive behavior», examines the reasons for its emergence among officers working in the penal system. The article focuses on the process of deformation of their social and personal identity, which is based on the mechanisms of adaptation, describes personality characteristics of employees inclined to law violation. The author defines a set of measures for the prevention and correction of the professional destruction among penal officers.

**Key words:** professional destruction; destructive behavior; deviant behavior; deformation of social and personal identity of an officer; legal awareness; field-dependent behavior; criminal personality type; social and psychological disadaptation of the individual.

В профессиональной деятельности сотрудники уголовно-исполнительной системы нередко сталкиваются с таким многоаспектным социально-психологическим явлением, как профессиональная деструкция.

Существует много определений деструктивного поведения, общим для них является тот факт, что это поведение разрушительное как для чужой жизни, так и для собственной. В общем плане профессиональная деструкция личности определяется как изменения качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые наступают под влиянием выполнения профессиональной роли и могут принимать как положительную, так и отрицательную направленность и иметь эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный характер<sup>1</sup>.

В психологической науке рассматриваемое поведение человека различается по направленности (на себя или других) и характеру проявления. В соответствии со вторым критерием выделяются две основные формы – девиантная и делинквентная. Девиантное поведение противоречит нормам нравственности и представляет собой отклонение действий и поступков человека от нормативного поведения (наркомания и ал-

коголизм, попытки суицида), а делинквентное – от правовых норм (нарушения дисциплины, противоправные действия). Следует отметить, что девиантное поведение – это нарушение не любых, а лишь наиболее важных на данный момент времени общественных норм.

Можно выделить следующие причины девиантного поведения:

1) несоответствие между социальными ценностями, устремлениями и социально организованными средствами их удовлетворения;

2) невыполнение ожиданий;

3) ценности личного успеха и его достижения, которые ведут к конфликтам и девиантному поведению;

4) тип культуры, действующей в данной социальной системе.

Одной из основных психологических причин является правосознание сотрудника, которое включает в себя знание правовых норм, отношение к ним (зависит от значимости для человека конкретных нормоохраняемых ценностей (собственности другого человека, достоинства человека, чести, здоровья, жизни и т. п.)) и следование им<sup>2</sup>.

Существует много теоретических подходов, объясняющих истоки и причины деструктивного поведения, которые группируются в зависимости от того, какому из трех

уровней жизнедеятельности человека (биологическому, психологическому и социальному) отдается предпочтение.

Представители биологического подхода объясняют деструктивное поведение особенностями строения организма: анатомическим строением (Ч. Ламброзо, У. Шелдон), генетической мутацией – лишняя Y-хромосома (У. Пирс), генетической предрасположенностью у экстравертов (Г. Ю. Айзенк) и т. д.

В рамках социологического подхода в качестве причин отклоняющегося поведения рассматриваются социальная дезорганизация (Э. Дюркгейм); рассогласование целей, декларированных обществом, и институционализированных средств их достижения (Р. Мертон); невыполнение ожиданий кого-то значимого (Н. Смелзер); неравенство в обществе и борьба за ценности и власть (Л. Козер, Р. Дарендорф, К. Боулдинг).

Теория Р. Мертона во многом объясняет формирование у человека правосознания. Ученый выделил пять способов «аномического приспособления»: конформность, инновация, ритуализм, ретритизм и мятеж, из которых только первый не приводит к девиантному поведению. Если человек выбирает как способ приспособления к обществу инновацию, значит, он согласен с существующими в обществе целями, но выбирает социально не одобряемые (преступные) способы их достижения (шантаж, угрозы, насилие, рэкет). Ритуализм, наоборот, предполагает отрицание целей, но согласие использовать социально одобряемые средства (бюрократизация). Одновременное отвержение и целей, и социально одобряемых средств их достижения (ретритизм) характерно для бродяг и наркоманов. Если человек не только отвергает социально одобряемые цели и способы, но и старается их изменить, то этот уже мятеж.

Психологический подход рассматривает девиантное поведение в связи с внутриличностным конфликтом, деструкцией, саморазрушением личности и отличается многообразием существующих теорий:

- психоаналитический подход: теория З. Фрейда (конфликт между бессознательными влечениями («Оно») и социальными ограничениями («Я» и «сверх-Я»), хотя признается психическая запрограммированность отклонений); теория объектных отношений К. Хорни, Г. Салливан, Д. Боулби (дефицит в первые годы жизни эмоционального контакта ребенка с матерью);

- индивидуальная психология А. Адлера (неспособность использовать социаль-

но одобряемые способы взаимодействия с окружающей средой из-за «комплекса превосходства»);

- поведенческий (бихевиоральный) подход (Э. Торндайк, Д. Уотсон, Б. Скиннер) (неадекватное социальное научение);

- гуманистический подход (А. Маслоу, К. Роджерс и др.) (девиантное поведение является результатом потери ребенком согласия со своими собственными чувствами и невозможностью найти смысл и самореализацию в сложившихся условиях воспитания).

У отечественных психологов также отсутствует единая теоретико-методологическая концепция при анализе рассматриваемого явления.

В качестве причин деструктивного поведения личности выделяются:

- тревожность (Ф. Б. Березин, Н. Д. Левитов, Ю. А. Александров);

- стресс (Ц. П. Короленко, О. А. Прохоров, К. В. Судаков);

- система отношений, которая складывается в семье и в школе (В. Н. Мясищев);

- недостаточная саморегуляция (О. А. Конопкин, В. И. Моросанова);

- специфика мотивационно-смысловых и ценностных личностных сфер (Б. Н. Алмазов, В. Е. Каган);

- недостаточная эмоционально-волевая регуляция (В. И. Селиванов, Б. А. Вяткин, А. И. Ильин);

- социальная неустроенность при наличии в обществе высокой степени различий в возможностях удовлетворения потребностей (Я. Гилинский);

- социально-полярные основания самоутверждения подростка (Д. И. Фельдштейн);

- формирование направленности личности (С. Л. Рубинштейн, Б. В. Зейгарник, А. Н. Леонтьев).

Кроме этого, к психологическим причинам девиантного поведения можно отнести деформацию социальной и личностной идентичности работника (представление о себе как члене определенной социальной группы – социальная идентичность, с одной стороны, и как уникальном человеке – личностная идентичность – с другой). Эти две идентичности часто конфликтуют между собой. В трудных ситуациях (ситуации деятельности, социального взаимодействия и внутриличностного плана, при которых возникает состояние психической напряженности как реакция личности на трудность, преодоление которой значимо для субъекта) возникает сильная потребность в стабильности и уверенности в себе, чему во многом

способствует чувство принадлежности к какой-либо социальной группе. В этом случае социальная идентичность часто рассматривается человеком как личностная. Таким образом осуществляется процесс социализации, в основе которого лежит механизм усвоения определенных норм и ценностей, характерных для социальной группы, с которой человек себя мысленно объединяет (социальная идентификация). Человек при этом начинает перенимать и образцы определенного поведения.

За принадлежностью личности к группе стоит определенная программа предписанного обществом поведения, которое находит выражение в системе требований, норм, правил, социальных установок – аттитюдов. Усвоенные в той или иной степени личностью, последние обладают большой санкционирующей силой, регламентируют и направляют поведение. Тем самым обеспечивают социальную ориентацию субъекта и его деятельности, что отвечает интересам самой личности и общества.

Психологические механизмы адаптации лежат в основе индивидуальных типов реагирования на нарушение сбалансированности в системе «человек – среда», при этом происходит усиление или ослабление тех или иных личностных черт и поведенческих реакций. По справедливому выражению В. Г. Леонтьева, «собственно адаптация – это и есть начальная ступень уподобления человека социальной среде, условиям деятельности, ее основным компонентам»<sup>3</sup>. Социальные группы, с которыми у человека произошла идентификация, могут иметь асоциальную, а то и противоправную мотивацию, определяющую девиантное (или даже делинквентное) поведение индивида.

Весьма распространена теория множественных факторов, согласно которой не существует какого-либо единственного фактора, приводящего к девиантному поведению, а имеются многие конкретные факторы, условия и положения, которые вызывают отклоняющееся поведение, способствуют его развитию. Е. Б. Усова считает, что такое поведение является результатом сложного взаимодействия различных факторов, действие которых преломляется через систему отношений личности, и выделяет при этом следующие взаимосвязанные факторы:

1) индивидуальный (психобиологические предпосылки девиантного поведения, которые затрудняют процесс его социальной и психологической адаптации);

2) педагогический (дефекты семейного и школьного воспитания);

3) психологический (активно-избирательное отношение индивида к предпочитаемой среде общения, нормам и ценностям своего окружения);

4) социальный (социальные, экономические, политические условия существования общества)<sup>4</sup>.

Мы придерживаемся точки зрения, что человек представляет собой сложную живую систему, жизнедеятельность которой обеспечивается на разных, но взаимосвязанных между собой уровнях. В общем виде можно выделить три из них: биологический, психологический и социальный. Отклоняющееся поведение социально детерминировано и отличается от психической патологии. На его формирование оказывают влияние как дефекты личностного развития, так и социального окружения (семья, референтная группа). Кроме того, немаловажную роль играет и возникающая неблагоприятная ситуация.

Под деструктивным поведением сотрудников в обобщенном виде понимаются разрушительные поведенческие акты, совершаемые на фоне выраженной профессиональной деформации. К ним, в частности, относятся умышленное причинение вреда своему здоровью, включая суицидальные действия, злоупотребление алкогольными напитками и наркотическими средствами, а также некоторые случаи нарушений законности и чрезвычайные происшествия, связанные с ранениями и гибелью людей<sup>5</sup>.

Деструктивное поведение – это дезадаптивно направленный процесс взаимодействия личности со средой, опосредованный индивидуальными особенностями субъекта, имеющий форму внешних действий – поступков<sup>6</sup>, не соответствующих общепринятым нормам поведения в обществе. В итоге такое поведение проявляется в деформации отношений, изменении образа жизни и способов решения профессиональных и личностных задач. В связи с этим профилактика и коррекция различных форм отклоняющегося поведения, предупреждение чрезвычайных происшествий, а также повышение психологической подготовленности персонала исправительных учреждений являются одним из приоритетных направлений работы пенитенциарных психологов<sup>7</sup>.

Можно выделить основные формы проявления деструктивного поведения: неадаптивные способы совладания со стрессом; профессиональное (эмоциональное) вы-

горание; профессиональная деформация; суицид; нарушение уставных требований, в том числе уголовно наказуемых. Все формы деструктивного поведения взаимосвязаны и представляют собой некую защитную реакцию на окружающий мир.

Психологические причины девиантного поведения тесно связаны с личностными изменениями человека, которые ведут к появлению асоциальной мотивации. Сотрудник допускает возможность противоправного поведения, выстраивая целую систему оправдательных аргументов, в основе которых лежит девальвация общепринятых ценностей, тем самым снимает с себя социальную ответственность посредством механизма самооправдания своих действий (одна из характерных особенностей большинства преступников). Поведение нередко полезависимо (нет осознанных мотивов), то есть человек импульсивно реагирует на стимулы, обладающие для него побудительной силой<sup>8</sup>. Социальная группа, выбранная сотрудником в качестве референтной, характеризуется теми же негативными установками и формирует предпосылки для образования преступных групп.

Причиной преступных деяний часто являются дефекты саморегуляции, в результате чего сотрудники характеризуются либо халатностью, либо самонадеянностью, либо ситуативной дезадаптацией, либо отсутствием умений и навыков совладать с сильным душевным волнением в стрессовых ситуациях. Тип личности, для которой совершение преступного деяния всегда предпочтительнее, чем правоисполнительное поведение, называется криминально зараженным типом личности. А. А. Мишин выделяет три фактора, в большей степени способствующих профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы: психологическое давление со стороны криминального контингента; нахождение в силу особенностей своей профессиональной деятельности в учреждениях закрытого типа; низкий социальный статус профессии<sup>9</sup>.

В 2016 г. было зарегистрировано 61 110 нарушений служебной дисциплины среди личного состава (в 2015 г. – 61 849). К дисциплинарной ответственности привлечено 45 983 сотрудника (в 2015 г. – 46 031). Традиционно основную долю нарушений составили факты несоблюдения исполнительской дисциплины (54 023 случая, или 88,4 % от общего количества), злоупотребления спиртными напитками (280 случаев, в том числе 178 при

исполнении служебных обязанностей), 232 сотрудника привлечены к дисциплинарной ответственности, в том числе 15 уволены со службы. По итогам 2016 г. наблюдается незначительное снижение количества нарушений законности сотрудниками ФСИН России (с 364 в 2015 г. до 335 в 2016 г.). Основную массу составляют случаи вступления в запрещенные связи с подозреваемыми и обвиняемыми, заключенными под стражу, и осужденными (115, или 34,33 %), незаконное лишение или предоставление прав подозреваемым и обвиняемым, заключенным под стражу, и осужденным (53, или 15,82 %), необоснованное водворение в ДИЗО, ШИЗО, ПКТ, ЕПКТ, одиночную камеру, карцер или освобождение из них (51, или 15,22 %), прочие нарушения законности (103, или 30,75 %). В 2016 г. отмечается рост количества возбужденных уголовных дел в отношении сотрудников уголовно-исполнительной системы (с 363 в 2015 г. до 481 в 2016 г.)<sup>10</sup>.

Характерной чертой личности сотрудников с деструктивным поведением является то, что они при наличии определенных условий допускают возможность совершения противоправного действия для удовлетворения какой-нибудь потребности или решения проблемы.

В основе этого явления может лежать формирование:

- 1) убеждения, что противоправное действие (преступное поведение) имеет положительное значение (что это хорошо);
- 2) положительного (или нейтрального) отношения к такому поведению;
- 3) ценностной ориентации, которая допускает возможность такого поведения;
- 4) установки на девиантное поведение за счет частого осуществления действий, которые носят противоправный характер.

Одним из факторов риска является низкая антикриминальная устойчивость личности. У этой категории сотрудников происходят изменения и в ценностно-мотивационной сфере: формируется негативное отношение к правовым ценностям и нормам. Характер и успешность служебной деятельности во многом зависят от социально-психологических характеристик личности сотрудника<sup>11</sup>.

Социально-психологическая дезадаптированность сотрудника выражается в неспособности, с одной стороны, к удовлетворению потребностей и притязаний, а с другой – эффективно выполнять свои служебные обязанности. Одним из признаков такой дезадаптированности является переживание длительных внутренних или внеш-

них конфликтов без нахождения способов и форм поведения, необходимых для их разрешения.

Можно выделить следующие типы сотрудников, потенциально предрасположенных к нарушениям законности:

1) пассивно-зависимый. К нему относятся сотрудники с заниженной самооценкой, которым трудно принимать самостоятельные решения, поэтому они предпочитают действовать по заранее кем-то разработанному алгоритму, с повышенным скептицизмом и склонностью к длительным размышлениям; для них зоной риска являются ситуации, связанные с быстрым принятием решения, конфликтными ситуациями и нервно-психическими перегрузками;

2) импульсивно-агрессивный. Это сотрудники, которые характеризуются агрессивностью, эмоциональной несдержанностью, отсутствием волевых качеств, склонностью к употреблению алкоголя и нарушению правовых и нравственных норм общества, в связи с чем плохо адаптируются к профессиональной деятельности в силовых структурах;

3) ригидно-паранойяльный. Люди данного типа отличаются прямолинейностью, недостаточной гибкостью, упорством в отстаивании своей точки зрения, ригидностью позиции, злопамятностью, для них характерна замедленная реакция в случае изменения ситуации, а также преобладание собственных антипатий над интересами дела;

4) гипертимный. Характеризуется легкомысленностью, отсутствием самокритики, завышенной самооценкой, эмоциональной неустойчивостью, быстрой сменой настроения и переменчивостью во взглядах, склонностью к быстрому и необдуманному принятию решения в чрезвычайных ситуациях, что в сочетании с их активностью и отсутствием прогнатических способностей создает определенный риск как для них самих, так и для других людей.

В качестве общих черт для всех перечисленных категорий можно выделить высокий риск профессиональной деформации, агрессивность, эмоциональную и стрессовую неустойчивость, шаблонность поведения, что сказывается на низкой эффективности их действий при чрезвычайных обстоятельствах, при этом наибольшая склонность к деструктивному поведению отмечается у сотрудников, относящихся к ригидно-паранойяльному типу.

Психологическая коррекция должна строиться с учетом индивидуальных осо-

бенностей каждого сотрудника, но в обязательном порядке должна включать обучение методам саморегуляции, а также умениям и навыкам безконфликтного взаимодействия. Особое внимание следует уделять также созданию благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах.

Профилактика деструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы подразумевает под собой следующее:

1) комплексные мероприятия по профилактике деструктивных форм поведения у личного состава с участием пенитенциарных психологов на всех этапах профессиональной деятельности;

2) обязательное психологическое сопровождение процесса адаптации молодых сотрудников к условиям службы и коллективу;

3) психодиагностическое обследование сотрудников перед проведением профилактической работы;

4) регулярную психологическую работу с сотрудниками, которые отнесены к группе дисциплинарного риска;

5) обучение в рамках служебной подготовки, направленное на формирование умений и навыков предупреждения и разрешения конфликтов;

6) психологическую помощь при разрешении конфликтов и преодолении трудных жизненных ситуаций;

7) психопрофилактику и психологическую коррекцию деструктивного поведения, эмоционального выгорания и профессиональной деформации;

8) повышение эффективности работы института наставничества;

9) совместную деятельность руководителей структурных подразделений и психологов по оптимизации социально-психологического климата в служебных коллективах;

10) индивидуальное консультирование по личным и служебным вопросам с уделением особого внимания стратегиям поведения, направленным на преодоление возникших трудностей, и имеющимся адаптивным ресурсам (личностные (уровень когнитивного развития, Я-концепция, локус контроля, стрессоустойчивость, эмпатия) и средовые ресурсы (способность оказывать и воспринимать социальную поддержку; наличие людей, которые готовы оказать поддержку, и сохранение с ними добрых отношений));

11) улучшение условий профессиональной деятельности, поддержание традиций, сплачивающих коллектив;

12) социально-правовую защищенность, личную безопасность сотрудников, создание нормальных условий служебной деятельности, оказание психологической помощи в решении семейно-бытовых проблем;

13) формирование психолого-педагогической компетентности и правосознания. Обучение способам сохранения и поддержания психического здоровья (способность поддерживать равновесие на трех уровнях функционирования (социальном, психологическом и биологическом) на основе применения методов саморегуляции)<sup>12</sup>;

14) профессиональный психологический отбор при приеме на службу, проведение коррекционной и профилактической работы с группой риска.

Следует отметить, что все мероприятия по профилактике деструктивного поведения сотрудников пенитенциарной системы должны проводиться комплексно и последовательно, основываясь на достижениях современной психологической науки, а также на всестороннем анализе как личности сотрудника, так и возникшей ситуации.

## ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> См.: Коллектив. Личность. Общение : словарь социально-психол. понятий / под ред. Е. С. Кузьмина, В. Е. Семенова. СПб., 2003. С. 21.

<sup>2</sup> См.: Папкин А. И., Папкин И. А. Девиантное поведение сотрудников правоохранительных органов: психологические причины // Прикладная юридическая психология. 2009. № 4. С. 9.

<sup>3</sup> Леонтьев В. Г. Мотивация и механизмы ее формирования. Новосибирск, 2002. С. 93.

<sup>4</sup> См.: Усова Е. Б. Психология девиантного поведения : моногр. Минск, 2010. С. 25.

<sup>5</sup> См.: Там же. С. 59.

<sup>6</sup> См.: Злоказов К. В., Куликов В. Б. Проблема деструктивного поведения сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2007. № 3 (30). С. 41.

<sup>7</sup> См.: Организация работы практических психологов с персоналом уголовно-исполнительной системы : учеб.-метод. пособие / под. общ. ред. О. Г. Ковалева. М., 2005. С. 59.

<sup>8</sup> См.: Еникеев М. И. Юридическая психология. С основами общей и социальной психологии : учеб. для вузов. М., 2005. С. 297.

<sup>9</sup> См.: Мишин А. А. Профилактика профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы в образовательном процессе // Вестник Кузбасского института. 2015. № 4 (25). С. 173–176.

<sup>10</sup> См.: Основные показатели деятельности уголовно-исполнительной системы ФСИН России (январь–декабрь 2016 г.): информ.-аналит. сб. Тверь, 2017. С. 205–213.

<sup>11</sup> См.: Писарев О. М. Основы психологии в деятельности сотрудников УИС : учеб. пособие. Томск, 2010. С. 88–89.

<sup>12</sup> См. подр.: Ежова О. Н., Иванова С. В. Психологическое здоровье участников образовательного процесса юридических вузов: проблемы и перспективы // Высшее образование сегодня. 2015. № 6. С. 29–31.

<sup>1</sup> См.: Kollektiv. Lichnost'. Obshhenie : slovar' social'no-psihol. ponjatij / pod red. E. S. Kuz'mina, V. E. Semenova. SPb., 2003. S. 21.

<sup>2</sup> См.: Papkin A. I., Papkin I. A. Deviantnoe povedenie sotrudnikov pravooxranitel'nyh organov: psihologicheskie prichiny // Prikladnaja juridicheskaja psihologija. 2009. № 4. S. 9.

<sup>3</sup> Leont'ev V. G. Motivacija i mehanizmy ee formirovanie. Novosibirsk, 2002. S. 93.

<sup>4</sup> См.: Usova E. B. Psihologija deviantnogo povedenija : monogr. Minsk, 2010. S. 25.

<sup>5</sup> См.: Там zhe. S. 59.

<sup>6</sup> См.: Zloказov K. V., Kulikov V. B. Problema destruktivnogo povedenija sotrudnikov OVD // Psihopedagogika v pravooxranitel'nyh organah. 2007. № 3 (30). S. 41.

<sup>7</sup> См.: Organizacija raboty prakticheskikh psihologov s personalom ugovovno-ispolnitel'noj sistemy : ucheb.-metod. posobie / pod. obshh. red. O. G. Kovaleva. M., 2005. S. 59.

<sup>8</sup> См.: Enikeev M. I. Juridicheskaja psihologija. S osnovami obshhej i social'noj psihologii : ucheb. dlja vuzov. M., 2005. S. 297.

<sup>9</sup> См.: Mishin A. A. Profilaktika professional'noj deformacii sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noj sistemy v obrazovatel'nom processe // Vestnik Kuzbasskogo instituta. 2015. № 4 (25). S. 173–176.

<sup>10</sup> См.: Osnovnye pokazateli dejatel'nosti ugovovno-ispolnitel'noj sistemy FSIN Rossii (janvar'–dekabr' 2016 g.): inform.-analit. sb. Tver', 2017. S. 205–213.

<sup>11</sup> См.: Pisarev O. M. Osnovy psihologii v dejatel'nosti sotrudnikov UIS : ucheb. posobie. Tomsk, 2010. S. 88–89.

<sup>12</sup> См. подр.: Ezhova O. N., Ivanova S. V. Psihologicheskoe zdorov'e uchastnikov obrazovatel'nogo processa juridicheskikh vuzov: problemy i perspektivy // Vyshee obrazovanie segodnja. 2015. № 6. S. 29–31.