

УДК 343.8**К вопросу самоконтроля сотрудников уголовно-исполнительной системы ФСИН России. Экспертное исследование****Новиков Алексей Валерьевич**

Доктор педагогических наук, кандидат юридических наук, доцент, главный научный сотрудник отдела психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, Научно-исследовательский институт ФСИН России, 125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15а; e-mail: novikov.pravo@mail.ru

Суслов Юрий Евгеньевич

Кандидат психологических наук, старший научный сотрудник отдела изучения отечественного и зарубежного опыта, истории УИС, сравнительного анализа пенитенциарного законодательства, Научно-исследовательский институт ФСИН России, 125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15а; e-mail: centr2nii@yandex.ru

Федоров Александр Федорович

Кандидат психологических наук, доцент, старший научный сотрудник отдела психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, Научно-исследовательский институт ФСИН России, 125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15а; e-mail: zimburu@mail.ru

Аннотация

Исполняя свои служебные обязанности, сотрудники УИС должны проявлять требовательность к подозреваемым, обвиняемым и осужденным в соблюдении ими правил внутреннего распорядка, выполнении иных законных требований администрации учреждения, что нередко приводит к возникновению конфликтных ситуаций. Таким образом, специфика профессиональной деятельности сотрудников УИС, непосредственно взаимодействующих со спецконтингентом, обуславливает необходимость наличия у них такого личностного качества, как самоконтроль. Исследованию авторским коллективом особенностей самоконтроля у сотрудников УИС и посвящена представленная работа. В

статье научно обосновывается необходимость изучения и развития самоконтроля у сотрудников УИС, который является профессионально важным качеством. Приводятся примеры негативных последствий наличия слабо развитого самоконтроля как для сотрудника, так и для нормальной деятельности всего учреждения. Также в работе приведены теоретические подходы к изучению данного психологического феномена, представлены результаты проведенного исследования по методике определения уровня субъективного контроля сотрудников УИС.

Для цитирования в научных исследованиях

Новиков А.В., Суслов Ю.Е., Федоров А.Ф. К вопросу самоконтроля сотрудников уголовно-исполнительной системы ФСИН России. Экспертное исследование // Вопросы российского и международного права. 2018. Том 8. № 5А. С. 251-260.

Ключевые слова

Самообладание, личность осужденного, поведение, колония, деятельность, сотрудник, уголовно-исполнительная система, конфликтная ситуация, профессиональная деятельность, самоконтроль.

Введение

Деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) в силу стрессового характера обуславливает наличие такого качества личности, как развитый на высоком уровне самоконтроль. Самоконтроль – способность сохранять самообладание в стрессовой ситуации, умение прогнозировать свои действия и оппонентов, преодоление манипулятивных и провокационных воздействий со стороны спецконтингента. В контексте профессиональной деятельности сотрудников УИС самоконтроль является профессионально важным качеством, т. е. таким, которое позволяет более эффективно осуществлять свои профессиональные обязанности. «Отсутствие единого положительного отношения к работе... приводит к снижению продуктивности интеллектуальной деятельности» [Коченов, Николаев, 1978], а «развитие интеллекта начинается с наглядно-деятельного мышления, которое переходит в наглядно-образное, а затем в дискурсивное (вербально-логическое)» [Микадзе, 2008], которое необходимо сотрудникам при выполнении служебных обязанностей.

Самоконтроль как предмет исследования находил свое отражение в работах ученых из сфер педагогики, психологии и иных гуманитарных наук. Это во многом обусловлено тем, что самоконтроль является профессионально важным качеством во многих направлениях профессиональной деятельности.

«В настоящее время значительно усложнились условия труда персонала, возросли предъявляемые к нему требования. Во-первых, это связано с обострением криминогенных проявлений осужденных, увеличением количества лиц с психическими отклонениями из их числа. Во-вторых, изменились критерии оценки деятельности сотрудников в период реформирования пенитенциарной системы, в связи с чем возросло напряжение внутри служебных коллективов. Указанные особенности пенитенциарной системы требуют со стороны сотрудников постоянного контроля за своим поведением, чувствами и эмоциями, чтобы предотвратить “сращивание” с криминально-ориентированной средой в процессе трудовой деятельности, избежать профессиональной деформации личности» [Рожков, 2014].

Самоконтроль сотрудников уголовно-исполнительной системы ФСИН России

Умение управлять своим поведением, своими эмоциями, навык преодолевать негативные эмоциональные переживания, возникающие в стрессовых ситуациях, являются особенно важными для сотрудников в исправительных учреждениях УИС. При этом отметим, что данные качества являются важными не только для сотрудников УИС, непосредственно взаимодействующих со спецконтингентом, также значимы они и для сотрудников, несущих службу с оружием. Следствиями недостаточного самоконтроля у сотрудника УИС могут быть конфликты в коллективе и со спецконтингентом, развитие деструктивных форм поведения и стрессовых состояний и т. д.

При рассмотрении проблемы самоконтроля в данном вопросе следует обратиться к понятию «локус контроля», введенному американским психологом Джулианом Роттером. В самом общем восприятии данного понятия «локус контроля» – это то, что определяет, чему человек будет приписывать свои неудачи или достижения в контексте внешних и/или внутренних факторов.

В случае, когда у человека превалирует «внешний локус контроля», так называемый экстернальный тип, все неудачи им будут объясняться действием внешних сил. При «внутреннем локусе контроля», интернальном типе, человек берет ответственность на себя за последствия своих действий или бездействия.

Таким образом, тот или иной локус контроля оказывает влияние на развитие самоконтроля у человека, его проявление и его уровень, что в целом влияет на профессиональные и жизненные успехи, что было доказано в «зефирном» эксперименте Уолтера Мишела. Иначе говоря, локус контроля создает предпосылки для формирования самоконтроля.

Для определения локуса контроля у сотрудников УИС были проанализированы результаты методики определения уровня субъективного контроля (УСК). Методика УСК предназначена для изучения типа локализации субъективного контроля личности, характера субъективного принятия ответственности личности за происходящие события в различных сферах (достижений, неудач, общения, семейных отношений, здоровья) и включает в себя такие шкалы, как общая интернальность, интернальность в сфере достижений, интернальность в сфере неудач, интернальность в сфере семейных отношений, интернальность в сфере производственных отношений, интернальность в сфере межличностных отношений, интернальность в сфере здоровья. Высокие показатели по представленным шкалам указывают на высокий уровень субъективного контроля у респондентов.

Данная методика охватывает изучение основных сфер проявления личности сотрудника.

В проведенном исследовании приняло участие 73 сотрудника УИС, из которых 37 мужчин, 36 женщин. По такому объективному показателю, как возраст, исследуемая выборка (мужчины и женщины) была разделена на группы: группа «молодые» от 20 до 30 лет (33 сотрудника) и группа «зрелого возраста» от 30 до 45 лет (40 сотрудников).

Представленные результаты (рис. 1) наглядно демонстрируют, что субъективный контроль у исследуемых сотрудников находится на среднем уровне, т. е. события, происходящие в их жизни в целом и профессиональной деятельности в частности, сотрудники склонны объяснять влиянием внешних факторов и своими собственными действиями в равной степени. Наиболее высокие показатели уровня интернальности в сферах здоровья, достижений и неудач. Сотрудники принимают ответственность на себя за указанные переменные в большей степени.

На более низком уровне принимают ответственность за контроль в сферах семейных и межличностных отношений.

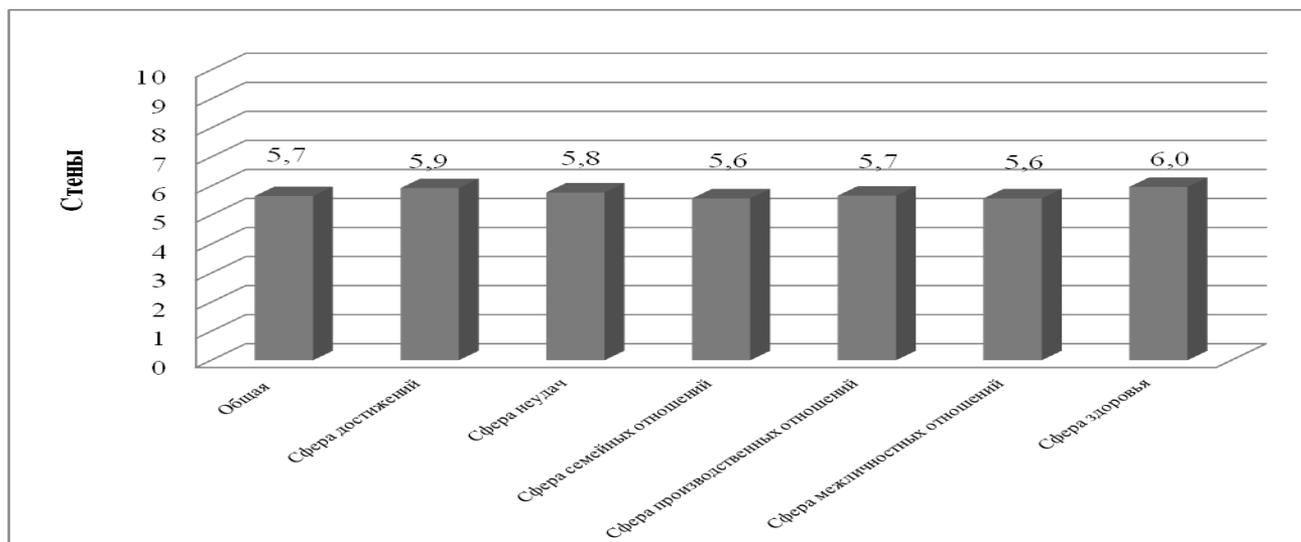


Рисунок 1 – Усредненный профиль уровня субъективного контроля сотрудников УИС

Последующий сравнительный анализ результатов выделенных в исследуемой выборке групп показал, что в целом на достоверном уровне различий показателей исследуемых групп с усредненным профилем уровня субъективного контроля сотрудников УИС нет. Однако сравнение полученных данных групп между собой показал ряд достоверных различий (рис. 2).

Так, при сравнении психодиагностических результатов сотрудников-мужчин разных возрастов было выявлено, что сотрудники «зрелого» возраста в большей степени берут на себя ответственность за свое здоровье, понимая, что от их образа жизни, конкретных действий в данной сфере будет зависеть уровень их физического и психического благополучия ($U_{Эмп} = 83$, $U_{Эмп} \leq U_{Кр}$ $p \leq 0.01$).

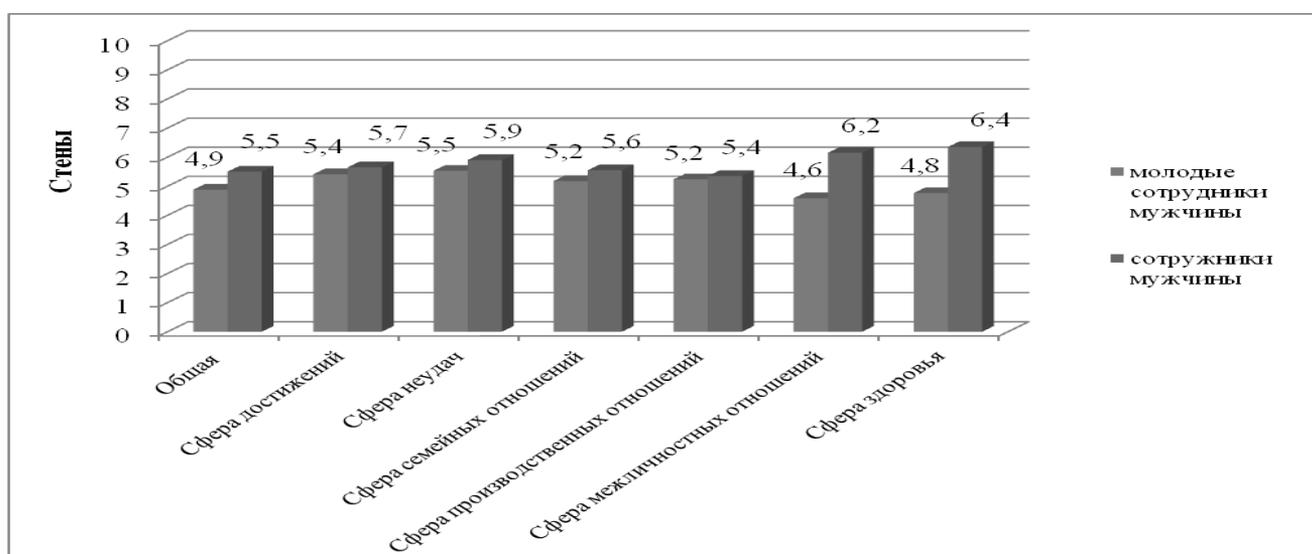


Рисунок 2 – Результаты исследования уровня субъективного контроля сотрудников-мужчин разного возраста по методике УСК

Такой же позиции старшие по возрасту сотрудники придерживаются и в сфере межличностных отношений ($U_{Эмп} = 92$, $U_{Эмп} \leq U_{Кр}$ $p \leq 0.01$). Каким будет взаимодействие с окружающими, какое о них впечатление будет сформировано у людей, зависит от них самих. Таким образом, указанные сферы находятся под контролем у более старших сотрудников. «Любой сотрудник органов правоохраны может успешно выполнять свою работу, лишь понимая жизнь общества, занимая общественно правильную позицию в решении профессиональных проблем...» [Курбатов, 2006].

«Молодые» сотрудники-мужчины в среднем считают, что данные параметры (здоровье, межличностные отношения) ими не контролируются, ответственность за них в полной мере на себя не берут. У этой категории сотрудников есть уверенность, что существуют некие внешние факторы, которые в большей мере, чем они определяют то, какими будут их здоровье и отношения с окружающими. Представляется вероятным объяснение данных различий наличием определенной инфантильности у «молодых» сотрудников, личностной незрелости. Подобный инфантилизм обуславливает недостаточный самоконтроль сотрудником своего поведения и эмоциональных проявлений, что в условиях исправительного учреждения и взаимодействия с осужденными может быть провоцирующим фактором развития конфликтных ситуаций.

Также достоверно было выявлено различие в уровне общей интернальности старших по возрасту сотрудников-женщин и «молодых» сотрудников-мужчин (рис. 3). Общая интернальность сотрудников-женщин выше, чем у «молодых» сотрудников-мужчин ($U_{Эмп} = 83,5$, $U_{Эмп} \leq U_{Кр}$ $p \leq 0.01$).

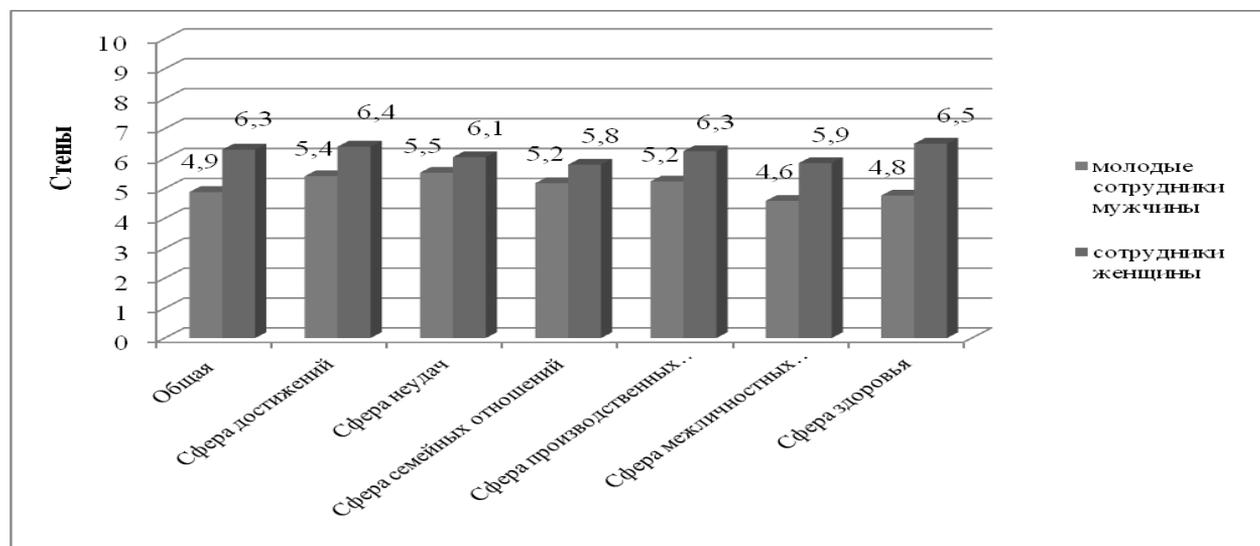


Рисунок 3 – Результаты исследования уровня субъективного контроля молодых сотрудников-мужчин и сотрудников-женщин по методике УСК

Все полученные результаты сотрудников ИУ УИС по методике УСК представлены в табл. 1.

В контексте представленных результатов научного исследования проблема развития самоконтроля как профессионально важного качества у начинающих свою профессиональную деятельность в УИС сотрудников особенно актуальна. «В сфере управления особенно остро ощущается недостаток не просто квалифицированных руководителей, а психологически подготовленных, мудрых управленцев и профессионалов, которые бы обладали не просто максимальным набором профессиональных и личностных качеств, но и высоким уровнем

жизнестойкости и профессиональной компетентности. В этой связи изучение данной проблемы представляется актуальным» [Михайлова, 2006].

Таблица 1 – Результаты исследования уровня субъективного контроля сотрудников ИУ УИС по методике УСК

Группы	Общая	Сфера достижений	Сфера неудач	Сфера семейных отношений	Сфера производственных отношений	Сфера межличностных отношений	Сфера здоровья
«молодые» сотрудники-мужчины	4,9	5,4	5,5	5,2	5,2	4,6	4,8
«молодые» сотрудники-женщины	5,9	6,3	5,6	5,8	5,8	5,6	6,1
сотрудники-мужчины	5,5	5,7	5,9	5,6	5,4	6,2	6,4
сотрудники-женщины	6,3	6,4	6,1	5,8	6,3	5,9	6,5
общая средняя	5,7	5,9	5,8	5,6	5,7	5,6	6,0

Низкий уровень самоконтроля, нежелание принимать на себя ответственность за свои действия и т. д. будут способствовать низкой эффективности профессиональной деятельности, неспособности правильно оценивать свои действия и, как следствие, невозможности организовать процесс профессионального саморазвития. А «в общей проблематике исследований развития личности особое место принадлежит ее личностно-профессиональному развитию. В личностно-профессиональном развитии отмечена устойчивая связь: с одной стороны, особенности личности субъекта труда существенно влияют на процесс и результаты профессиональной деятельности, с другой – саморазвитие личности происходит под влиянием специфики профессиональной деятельности» [Деркач, 2006].

Формирующееся на подобном фоне состояние «неуспешности» создает предпосылки для развития деструктивных форм компенсации своих профессиональных «неудач», увольнения сотрудников на начальных этапах службы, что негативно скажется на состоянии социально-психологического климата в коллективе, а также на организации работы с осужденными, так как служба в УИС является деятельностью коллективной и командной. Основными направлениями профилактики данных явлений можно назвать следующие.

- 1) Популяризация деятельности психолога как специалиста, способного диагностировать и предупредить данное явление. Целесообразно формирование адекватного представления о психологе как высококвалифицированном и доступном специалисте, к которому можно обратиться за психологической помощью в сложной служебной (или неслужебной) ситуации. Это достигается психологом путем повышения профессионализма, соблюдения этических норм в работе, корректной самопрезентации, с помощью оформления и регулярного обновления наглядной агитации, а также соответствующего оборудования кабинетов психологической разгрузки.

- 2) Повышение компетентности сотрудников. При возникновении каких-либо психологических проблем сотрудник должен обладать достаточным пониманием, чтобы произвести самодиагностику и принять решение об обращении к профессионалу, специалисту, т. е. психологу.

В выбранном диалоге на тему о стрессе необходимо сообщить краткие теоретические сведения о стрессе, дать понятие стресса, дистресса, стрессоров, психотравмирующих событий, рассказать о путях и средствах самоконтроля и саморегуляции эмоционального состояния. Описать последствия стрессов для здоровья человека, ознакомить сотрудников с психологическими и физическими симптомами надвигающегося или существующего стресса.

Руководителю любого уровня в учреждении УИС необходимо обладать определенным уровнем психолого-педагогических знаний, позволяющих обратить внимание на возникновение психологических проблем у подчиненного, которые как минимум могут привести к снижению эффективности его работы. В этом случае руководитель может провести профилактическую беседу с подчиненным, а также обратиться к психологу на целесообразность работы с ним.

С целью снижения воздействия стрессовых ситуаций на сотрудников необходимо обучить их элементарным приемам саморегуляции в ежедневной служебной деятельности. Сотрудники должны научиться осознавать свое стрессовое состояние. Осознание даст возможность ослабить возникающие симптомы стресса и управлять ими. В этом случае сотруднику по факту легче контролировать стрессовую ситуацию, принимать альтернативные решения и предвидеть последствия. Он может научиться функционировать в стрессовой ситуации, ослабляя ее пагубное влияние при помощи специальных упражнений и методик, или попытаться нейтрализовать ее воздействие путем релаксации, или изменить к ней отношение и не считать ее стрессовой, или изменить те обстоятельства, которые непосредственно препятствуют исполнению возложенных на сотрудника профобязанностей.

Для предотвращения эмоциональной нестабильности сотрудников необходимы периодические и специальные (перед выполнением экстремальных задач) мероприятия, нивелирующие высокое психологическое напряжение в сложных условиях профессиональной деятельности. «Деятельность – целеустремленная активность, реализующая потребности субъекта» [Карпенко, 1999], а «психическая деятельность человека всегда протекает в сложном взаимодействии процессов, состояний и образований. При этом внешние причины не прямо определяют особенности психической деятельности и реакции, они действуют через внутренние условия» [Броневицкий, 1977]. Это достигается путем проведения плановых и систематических сеансов релаксации, исследований социально-психологического климата, психодиагностических мероприятий с последующей корректировкой психологического сопровождения личного состава в зависимости от полученных результатов и т. д.

Знание уровня самоконтроля сотрудника, своевременное и целенаправленное развитие данного качества позволят более эффективно организовать психологический отбор кандидатов на службу в УИС, персонифицированно сформировать программу развития самоконтроля у сотрудников с низким его уровнем. Таким образом, начальникам отделов и служб, более опытным сотрудникам, психологам учреждений УИС необходимо внимательно и неравнодушно относиться к «проблемному сотруднику», поддержать и оказать содействие в «проблемный» этап службы. Такой подход позволит поддерживать благоприятный и рабочий социально-психологический климат в коллективе сотрудников УИС, предупредить негативные последствия непрофессионального взаимодействия со спецконтингентом, сохранить, развивать профессиональный потенциал сотрудников. Способы деятельности в службе сотрудников УИС включены в контекст высококонформативного социального поведения, определяемого системой этических норм.

Заключение

Сегодня к сотрудникам правовых органов предъявляются особые требования, такие как способность к творческому использованию получаемой информации на практике, мобильность, профессионализм. От уровня компетентности сотрудника, его способности к профессиональному росту зависит подготовленность к работе в экстремальных условиях, т. е. работе с осужденными. В связи с обострением криминогенных проявлений осужденных и увеличением у них психических отклонений, меняются критерии оценки деятельности сотрудников, требуется постоянный контроль за поведением сотрудника, ибо может произойти влияние криминально-ориентированной среды на процесс профессиональной деятельности сотрудника, а также необходимо избежать профдеформации личности.

Деятельность работников УИС протекает в напряженных, конфликтных ситуациях, иногда в опасных для жизни обстоятельствах. Подобные условия создают большие сложности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности действий, требуют от персонала психологической устойчивости, особой подготовленности, умения адекватно действовать при любых экстремальных условиях. Психологическое сопровождение сотрудников УИС, направленное на становление социально-психологической компетентности, может включать как групповые, так и индивидуальные методы работы. При групповой форме воздействия чаще используются активные методы работы.

Накопленный опыт свидетельствует о том, что активные формы групповой работы являются наиболее эффективными методами изменения и развития взрослой личности. Активные групповые методы можно условно объединить в три основных блока: групповые консультации, тренинги, игровые и дискуссионные методы. Использование индивидуальных форм работы по данному направлению обосновано тем, что причины трудностей, а также сами трудности, возникающие у людей с недостаточно развитой психолого-педагогической компетентностью, весьма различны.

Можно выделить три большие группы проблем, обозначенные нами по аналогии с тремя уровнями установок, известными в социальной психологии: поведение, осложняющее процесс общения; эмоциональные переживания, затрудняющие процесс общения; установки, деструктивно влияющие на процесс общения. Таким образом, специфика психологической работы с сотрудниками УИС, направленной на становления их психолого-педагогической компетентности, заключается в особенности объекта воздействия, а именно:

- в высокой степени психологической закрытости сотрудников;
- в потребности в быстрых и конкретных результатах, иницировании психологической помощи (происходит часто не самими нуждающимися в помощи, а другими лицами);
- в превалирующей начал феномена в деятельности сотрудников (широкий спектр обязательных социальных знаний, психологическая готовность к эффективному межличностному общению в экстремальных, конфликтных ситуациях, большая значимость профессионально-этической и нравственной составляющей).

Библиография

1. Баласанян А.С., Шаурова А.А. Анализ профессиональных и личностных качеств, обеспечивающих эффективность деятельности государственных гражданских служащих // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2009. Т. 15. № 2.
2. Броневицкий Г.А. Основы военно-морской психологии. М.: Воениздат, 1977. 339 с.
3. Деркач А.А. Концептуальные основы развития профессионала // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2006. Т. 12.
4. Карпенко Л.А. (сост.) Краткий психологический словарь. Ростов-на-Дону: Феникс, 1999. 512 с.

5. Коченов М.М., Николаев В.В. Мотивация при шизофрении. М.: Издательство Московского университета, 1978. 88 с.
6. Курбатов В.И. Юридическая психология. М.: Дашков К; Ростов-на-Дону: Наука-Пресс, 2006. 464 с.
7. Микадзе Ю.В. Нейропсихология детского возраста. СПб.: Питер, 2008. 288 с.
8. Михайлова Л.В. Совместная деятельность и общение как социально-психологические условия самореализации личности подростка // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2006. Т. 12. С. 153-157.
9. Настольная книга войскового психолога, офицера по организации общественно-государственной подготовки и военно-социальной работы. М.: За права военнослужащих, 2003. 384 с.
10. Рожков О.А. Формы мотивационных детерминант профессиональной деформации сотрудников УИС и направления их коррекции // Психология деструктивного поведения личности в пенитенциарной среде. Рязань, 2014.

On the self-control of staff of the penal system of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation. Expert research

Aleksei V. Novikov

Doctor of Pedagogy, PhD in Law, Docent,
Chief Researcher at the Department of psychological support for professional activities of employees
of the penal system correctional officers,
Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
125130, 15a Narvskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: novikov.pravo@mail.ru

Yurii E. Suslov

PhD in Psychology,
Senior Researcher at the Department of the study of domestic and foreign experience, the history of
the penal system, the comparative analysis of penitentiary legislation,
Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
125130, 15a Narvskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: centr2nii@yandex.ru

Aleksandr F. Fedorov

PhD in Psychology, Docent,
Senior Researcher at the Department of psychological support for professional activities of
employees of the penal system correctional officers,
Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
125130, 15a Narvskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: zimburu@mail.ru

Abstract

The article aims to study the development of self-control in staff of the penal system of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation. Staff of the penal system must make suspects, the accused and convicts follow the internal regulations, as well as comply with other legal requirements of the administration of a correctional institution, which often leads to conflict situations. The specificity of the professional activities of staff of the penal system, directly

interacting with inmates, necessitates the existence of such a personal quality as self-control. The authors of the article make an attempt to reveal the peculiarities of such a psychological quality as self-control among officers working in the penal system. The article scientifically proves the necessity of studying and developing self-control among staff of the penal system, which is viewed as a professionally important quality. It also describes the negative consequences of poorly developed self-control for staff and for the normal operation of the entire institution. The authors deal with theoretical approaches to the study of this psychological phenomenon. In addition, the paper presents the results of the conducted research on the method of determining the level of the subjective control of staff of the penal system.

For citation

Novikov A.V., Suslov Yu.E., Fedorov A.F. (2018) K voprosu samokontrolya sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy FSIN Rossii. Ekspertnoe issledovanie [On the self-control of staff of the penal system of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation. Expert research]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 8 (5A), pp. 251-260.

Keywords

Self-possession, personality of a convict, behaviour, colony, activity, staff, penal system, conflict situation, professional activity, self-control.

References

1. Balasanyan A.S., Shaurova A.A. (2009) Analiz professional'nykh i lichnostnykh kachestv, obespechivayushchikh effektivnost' deyatel'nosti gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh [Analysis of professional and personal qualities that ensure the effectiveness of the activities of civil servants]. *Vestnik Kostromskogo gosuniversiteta im. N.A. Nekrasova* [Bulletin of Nekrasov Kostroma State University], 15 (2).
2. Bronevitskii G.A. (1977) *Osnovy voenno-morskoj psikhologii* [The fundamentals of navy psychology]. Moscow: Voenizdat Publ.
3. Derkach A.A. (2006) Kontseptual'nye osnovy razvitiya professionala [Conceptual fundamentals of the development of a professional]. *Vestnik Kostromskogo gosuniversiteta im. N.A. Nekrasova* [Bulletin of Nekrasov Kostroma State University], 12.
4. Karpenko L.A. (comp.) (1999) *Kratkii psikhologicheskii slovar'* [A concise dictionary of psychology]. Rostov-on-Don: Feniks Publ.
5. Kochenov M.M., Nikolaev V.V. (1978) *Motivatsiya pri shizofrenii* [Motivation in case of schizophrenia]. Moscow: Moscow University.
6. Kurbatov V.I. (2006) *Yuridicheskaya psikhologiya* [Legal psychology]. Moscow: Dashkov K Publ.; Rostov-on-Don: Nauka-Press Publ.
7. Mikadze Yu.V. (2008) *Neiropsikhologiya detskogo vozrasta* [The neuropsychology of childhood]. St. Petersburg: Piter Publ.
8. Mikhailova L.V. (2006) Sovmestnaya deyatel'nost' i obshchenie kak sotsial'no-psikhologicheskie usloviya samorealizatsii lichnosti podrostka [Joint activity and communication as sociopsychological conditions for self-actualisation of teenagers]. *Vestnik Kostromskogo gosuniversiteta im. N.A. Nekrasova* [Bulletin of Nekrasov Kostroma State University], 12, pp. 153-157.
9. *Nastol'naya kniga voiskovogo psikhologa, ofitsera po organizatsii obshchestvenno-gosudarstvennoi podgotovki i voenno-sotsial'noi raboty* [A handbook for military psychologists, officers responsible for organising public-state training and military-social work] (2003). Moscow: Za prava voennosluzhashchikh Publ.
10. Rozhkov O.A. (2014) Formy motivatsionnykh determinant professional'noi deformatsii sotrudnikov UIS i napravleniya ikh korrektsii [Forms of the motivational determinants of the professional deformation of staff of the penal system and the directions in their correction]. In: *Psikhologiya destruktivnogo povedeniya lichnosti v penitentsiarnoi srede* [The psychology of destructive behaviour in the prison environment]. Ryazan.