

Изимова Г.С., Амитов С.А.
**Эмоциональное выгорание у
служащих пенитенциарных
учреждений**

В статье проанализирована чрезвычайно актуальная, но до настоящего времени малоизученная проблема профессиональной деформации личности. С привлечением обширного теоретического материала рассматриваются факторы эмоционального выгорания у сотрудников пенитенциарной системы.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, стресс, уголовно-исполнительная система.

Izimova G.S., Amitov S.A.
**Emotional burnout
of penal officers**

The article analyzes the extremely urgent, but to date little-studied problem of professional deformation of the person. With the use of extensive theoretical material are considered factors of burnout among penitentiaries staff.

Key words: emotional burnout, stress, penal system.

Изимова Г.С., Амитов С.А.
**Пенитенциарлық мекеме
қызметкерлерінің
эмоционалды жанып кетуі**

Мақалада маңызды және бүгінгі күні аз зерттелген пенитенциарлық жүйе қызметкерлерінің тұлғалық кәсіби деформациялануы талданған. Ауқымды теориялық материалдардың қолдануымен қызметкерлердің эмоционалды жану факторлары, сондай-ақ, олармен жұмыстың негізгі бағыттары қарастырылады.

Түйін сөздер: эмоционалды жану, тұлғаның деформациялануы, эмоционалды жану факторлары, қылмыстық-атқарушылық жүйе.

**ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ
ВЫГОРАНИЕ У
СЛУЖАЩИХ
ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Современный Казахстан – независимое государство, которое год от года укрепляет свои позиции на мировой арене. Ориентированные на мировые стандарты политики нашей страны работают в отношении укрепления экономической, политической и социальной ее стабильности. Одной из задач государственного уровня является становление и развитие демократизации нашего общества. Одним из шагов в этом направлении является повышение информированности населения о мероприятиях, проводимых в государстве, а также о мероприятиях, планируемых для проведения на государственном и мировом уровне. Ежегодно в рамках решения этой задачи Президент Республики Казахстан Н.А. Назарбаев выступает с Посланием народу Казахстана. В Послании Президент сообщает народу, чего достигло государство за прошедший период и какие шаги планируется провести в дальнейшем. В наступившем 2015 году Президент уделил огромное внимание укрепляющемуся благосостоянию страны и представил на обозрение народа мероприятия по его дальнейшему укреплению [1].

Для гражданина Республики Казахстан становятся радостными те факты, что указом Президента повышены заработные платы большой категории граждан и различные социальные отчисления. Улучшаются условия жизни в недавно еще неблагополучных регионах нашей страны. Улучшаются жилищные условия. Наряду с позитивными направлениями государственной политики существует и ряд проблем как экономического, политического, так и социального характера. К примеру, на первую половину 2015 года запланировано проведение амнистии. В ходе этого мероприятия будет освобождено большое количество осужденных за преступления небольшой и средней степени тяжести. Но это создает ряд дополнительных трудностей. Если представить, что все эти осужденные при выходе на свободу столкнутся с жестокой реальностью, в которой нет родных, крыши над головой и средств к существованию, то остается предполагать, что большинство из них, совершив новые преступления, вновь вернутся в стены исправительных учреждений. Это создает проблемы и для тех людей, чей труд направлен на исправление осужденных, на ежедневный кон-

такт с ними, с их судьбами. А это новые психологические травмы, стрессы и трудности в жизни сотрудников уголовно-исполнительной системы.

В период бурных социально-экономических преобразований, сопровождающихся стрессами, личностно-профессиональное благополучие работающего населения представляет собой важную проблему, приобретающую масштабы государственной кадровой политики. Одним из негативных последствий трудовой деятельности является синдром профессионального выгорания. Его последствия обнаруживаются в отрицательных переживаниях относительно себя, процесса и результатов труда, деловых отношений, личностного благополучия. Синдром выгорания представляет собой форму психологической дезадаптации и проявляется в физическом, психическом истощении, «обезличивании» других людей, потере трудовой мотивации или эмоционально-ценностного отношения к профессии. Феномен выгорания распространяется среди разных работников. Наибольшим риском к его появлению подвержены специалисты, труд которых направлен на непосредственную, физическую либо психологическую, помощь людям. К ним относятся и сотрудники уголовно-исполнительной системы.

Сотрудники уголовно-исполнительной системы внедрены не только в постоянное общение с другими людьми, но и в выполнение многих задач, которые относятся к категории государственной важности и требуют от сотрудника большой самоотдачи. Несомненно, одно – сотрудник уголовно-исполнительной системы находится в напряженной атмосфере посторонних негативных эмоциональных переживаниях. А по природе психика человека не может оставаться хладнокровной к проявлениям эмоций других людей. В итоге это может сказаться не только на ухудшении здоровья самого специалиста, но еще и на результате и эффективности его работы.

Одной из главнейших причин появления синдрома эмоционального выгорания является длительное переживание стресса. Поэтому в профилактике и коррекции данного синдрома ученые уделяют внимание стрессоустойчивости организма работника. Проблематика стрессоустойчивости человека в различных профессиях с давних пор привлекала внимание психологов различных направлений. Анализ факторов, вызывающих подобные симптомы в различных видах деятельности, показал, что существует ряд профессий, в которых человек начинает испытывать чувство внутренней эмоциональной

опустошенности вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми. Появился термин «бессильный помощник» описывающий состояние психической перегрузки в профессиях, требующих множества социальных контактов.

Среди профессий, в которых СЭВ встречается наиболее часто (от 30 до 90% работающих), следует отметить врачей, учителей, психологов, социальных работников, спасателей, работников правоохранительных органов, к которым относятся сотрудники пенитенциарной системы. Главной причиной СЭВ считается психологическое, душевное переутомление. Когда требования (внутренние и внешние) длительное время преобладают над ресурсами (внутренними и внешними), у человека нарушается состояние равновесия, которое неизбежно приводит к СЭВ.

Установлена связь выявленных изменений с характером профессиональной деятельности, сопряженной с ответственностью за судьбу, здоровье, жизнь людей. Эти изменения расценены как результат воздействия продолжительного профессионального стресса. Среди профессиональных стрессоров, способствующих развитию СЭВ, отмечается обязательность работы в строго установленном режиме дня, большая эмоциональная насыщенность актов взаимодействия. У ряда специалистов стрессогенность взаимодействия обусловлена тем, что общение длится часами, повторяется в течение многих лет, а те, с кем данные работники взаимодействуют, исполняя профессиональные обязанности, – люди с тяжелой судьбой, неблагополучные дети и подростки, преступники, осужденные и многие другие, относящиеся к категории наиболее сложных, имеющих массу страхов, страданий, ненависти.

Развитию СЭВ способствуют личностные особенности: высокий уровень эмоциональной лабильности; высокий самоконтроль, особенно при волевом подавлении отрицательных эмоций; рационализация мотивов своего поведения; склонность к повышенной тревоге и депрессивным реакциям, связанным с недостижимостью «внутреннего стандарта» и блокированием в себе негативных переживаний; ригидная личностная структура. Личность человека – достаточно целостная и устойчивая структура, и ей свойственно искать пути защиты от деформации. Одним из способов такой психологической защиты и является синдром эмоционального выгорания.

Основная причина развития СЭВ – несоответствие между личностью и работой, между

повышенными требованиями руководителя к работнику и реальными возможностями последнего. Зачастую СЭВ вызывается несоответствием между стремлением работников иметь большую степень самостоятельности в работе, самим искать способы и методы достижения тех результатов, за которые они отвечают, и жесткой, нерациональной политикой администрации в организации рабочей активности и контроля за ней. Результат такого контроля – возникновение чувств бесполезности своей деятельности и отсутствие ответственности [2, с. 317].

Отсутствие должного вознаграждения за работу переживается работником как непризнание его труда, что может также привести к эмоциональной апатии, снижению эмоциональной вовлеченности в дела коллектива, возникновению чувства несправедливого к нему отношения и, соответственно, к выгоранию.

Таким образом, к настоящему времени существует единая точка зрения на сущность психического выгорания и его структуру. Согласно современным данным, под «психическим выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Этот синдром включает в себя три основные составляющие, выделенные К.Маслач:

- эмоциональную истощенность;
- деперсонализацию (цинизм);
- редукцию профессиональных достижений.

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой [3, с. 452].

Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В отношении сотрудников уголовно-исполнительной системы деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к осужденным, отбывающим наказание, попустительское отношение к приказам руководства, применение «тюремного языка» в собственном лексиконе и т.д. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными; возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

Редукция профессиональных достижений

– это возникновение у работников чувство некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Психическое выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в процессе её. Такое понимание несколько видоизменило и его основные компоненты: эмоциональное истощение, деперсонализацию, профессиональную эффективность. С этих позиций понятие деперсонализации имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к осужденным, но и к труду и его предмету в целом [4, с.108].

Выделяют 5 ключевых групп симптомов, характерных для СЭВ:

- физические симптомы (усталость, физическое утомление, истощение; изменение веса; недостаточный сон, бессонница; плохое общее состояние здоровья, в т.ч. по ощущениям; затрудненное дыхание, одышка; тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, дрожь; повышение артериального давления; язвы и воспалительные заболевания кожи; болезни сердечно-сосудистой системы);

- эмоциональные симптомы (недостаток эмоций; пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни; безразличие, усталость; ощущение беспомощности и безнадежности; агрессивность, раздражительность; тревога, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться; депрессия, чувство вины; истерики, душевные страдания; потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив; увеличение деперсонализации своей или других – люди становятся безликими, как манекены; преобладает чувство одиночества);

- поведенческие симптомы (рабочее время более 45 часов в неделю; во время работы появляется усталость и желание отдохнуть; безразличие к еде; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; несчастные случаи – падения, травмы, аварии и пр.; импульсивное эмоциональное поведение);

- интеллектуальные симптомы (падение интереса к новым теориям и идеям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем; скука, тоска, апатия, падение вкуса и интереса к жизни; большее предпочтение стандартным шаблонам, рутине, нежели творческому подходу; цинизм или безразличие к новшествам; малое участие или отказ от участия в развивающих экспериментах-тренингах, образовании; формальное выполнение работы);

- социальные симптомы (низкая социальная активность; падение интереса к досугу, увлечениям; социальные контакты ограничиваются

работой; скудные отношения на работе и дома; ощущение изоляции, непонимания других и другими; ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег) [5, с. 94].

Различают стрессы профессиональные, личностные, стрессы ответственности. К профессиональным стрессам можно отнести вхождение в новую профессиональную среду, ситуации нововведений и конфликтов в этой сфере, ситуации изменения требований к профессии, внутренних кризисов, профессионального роста, карьеры. Так ситуации нововведений и конфликтов в профессиональной сфере могут способствовать появлению у человека стрессовых проявлений: беспомощности, эмоциональной напряжённости, снижения работоспособности, уровня самокритичности. В преодолении стресса задействованы три важнейших фактора: когнитивный, эмоциональный, поведенческий. Существуют индивидуальные различия в том, какая из сфер психики окажется наиболее уязвимой при длительном высоком напряжении. Выбор «мишени» обуславливают ситуативные факторы и личностные особенности. При сильном стрессе возникают: навязчивые мысли или образы (когнитивная сфера); застревание, заикленность переживаний (эмоциональная сфера); навязчивые стремления, действия, ритуалы (поведенческая сфера); нарушение социальных связей и социальная дезадаптация (социально-психологическая сфера) [6, с. 179].

Часто реакция на трудности наиболее ярко выражена в эмоциональной сфере. Она не редко оказывается основной «мишенью» стрессового воздействия, но главный ресурс для преодоления стресса может быть найден в других сферах психики. Важную роль здесь играет построение более гармоничных эмоциональных отношений. Поиск такой сферы, её активизация составляют основную задачу психологической поддержки в преодолении жизненных трудностей. Если стоящие перед человеком трудности не превышают его потенциала психологической устойчивости, то их преодоление повышает гибкость адаптационных процессов, расширяет спектр выхода из трудных жизненных ситуаций, обогащает опыт проявления своей активности [7, с. 109].

Х. Шредер выделяет пять групп личностных переменных, ответственных за интенсивность и качество реакции на стресс: когнитивные структуры, представление о себе, поведенческие программы, мотивационные структуры, опыт межличностного поведения.

Важнейшим условием защиты человека от психических стрессов является жизненная

стратегия, в частности, система ценностей. Л.И. Анциферова предлагает следующую классификацию типов поведения в стрессовых ситуациях:

1) экстерналы – уход от трудных ситуаций, обвинение в своих трудностях других людей, низкая мотивация достижения, стремление подчиняться другим;

2) интерналы – предпочитают конструктивную стратегию совладения с трудностями, стараясь видеть их источник в себе, уверены в своих силах, отличаются высокой ответственностью и стрессоустойчивостью, любое событие рассматривают как стимул для развития своих возможностей, такой тип формируется в детстве при наличии объекта подражания, предоставлении родителями самостоятельности в решении жизненных проблем [8, с. 25].

Тип адекватной стратегии в стрессовых ситуациях определяется силой, подвижностью, уравновешенностью нервных процессов. Поведение личности в соответствии с требованиями профессиональной среды, способствующее психическому здоровью и профессиональному росту, определяет три основные сферы:

1. Профессиональная активность, выраженная в категориях субъективного значения деятельности, профессиональных притязаниях, готовности к энергетическим затратам, стремление к совершенству при выполнении заданий, а также способности сохранять дистанцию между личной и профессиональной сферами.

2. Стратегии преодоления проблемных ситуаций, представленные как тенденции отказа от дальнейшего выполнения профессиональных заданий; активность стратегии преодоления трудностей, а также внутреннего равновесия. Эти признаки отражают два различных способа поведения в трудной ситуации: активное решение проблем или их избегание.

Синдром эмоционального выгорания рассматривается К. Кондо как следствие производственных стрессов, как процесс дезадаптации к рабочему месту или профессиональным обязанностям. При этом основным predisposing фактором «выгорания» является продолжительность и чрезмерная рабочая нагрузка в ситуациях напряжённых межличностных отношений. Этому соответствует и данное им образное толкование: «Выгоранию подвержены те, кто работает страстно, с особым интересом; долгое время помогает другим, они начинают чувствовать разочарование, так как не удаётся достичь того эффекта, которого ожидали». Такая работа

сопровождается чрезмерной потерей психологической энергии, приводит к психосоматической усталости и эмоциональному истощению и как результат – беспокойство, раздражение, гнев, пониженная самооценка на фоне учащённого сердцебиения, одышки, желудочно-кишечных расстройств, головных болей, пониженного давления, нарушений сна, а также семейные проблемы. Такое включение стрессогенных факторов в факторы эмоционального выгорания значительно расширило круг соответствующих профессий.

Многие исследователи предпринимают попытки обнаружить связь между производственными стресс-факторами и симптомами «выгорания». Значимые корреляции были обнаружены между общим (суммарным) показателем «выгорания» и характеристиками работы (значимостью задачи, продуктивностью, намерениями поменять работу); между деперсонализацией и прогулами (недисциплинированностью), плохими отношениями с семьей и с друзьями; между эмоциональным истощением и психосоматическими заболеваниями; между персональными достижениями и отношением к профессиональным обязанностям, значимостью работы.

Организационный фактор эмоционального выгорания связан с тем, что работа может быть многочасовой, не оцениваемой должным образом, имеющей трудноизмеримое содержание, требующей исключительной продуктивности или соответствующей подготовки, или с тем, что характер руководства со стороны «вышестоящих» не соответствует содержанию работы. Администрация может смягчить развитие эмоционального выгорания, если обеспечит работникам возможность профессионального роста, наладит поддерживающие социальные и другие положительные моменты, повышающие мотивацию [9, с. 14].

Таким образом, синдром профессионального выгорания относится к числу феноменов личностной деформации и представляет собой многомерный конструктивный, набор негативных психологических переживаний, связанных с продолжительными и интенсивными межличностными взаимодействиями, отличающимися высокой эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью; синдром профессионального выгорания есть ответная реакция на продолжительные стрессы межличностных коммуникаций. Исследования синдрома профессионального выгорания позволили выделить такие факторы, вызывающие выгорание, как социально-психологические, профессиональные

и личностные, причем последним в психологии уделяется достаточно важное внимание. Исследования особенностей личности в их взаимоотношениях с выгоранием является важной областью изучения данного феномена, т.к. ряд ученых считает, что личностные особенности намного больше влияют на развитие выгорания не только по сравнению с социальными характеристиками, но и с факторами рабочей среды. Нами были рассмотрены точки зрения как отечественных, так и зарубежных психологов на проблему профессионального выгорания. Данная проблема имеет место проявления в профессиях разного типа. Синдром профессионального выгорания обусловлен совокупностью факторов, влияющих на личность человека в ходе профессиональной деятельности

Таким образом, можно сделать вывод о том, что эмоциональное выгорание – это состояние физического, эмоционального и умственного истощения, которое возникает вследствие длительного воздействия неблагоприятных факторов. Развитие синдрома носит стадийный характер. По мере развития синдрома могут возникнуть различные психосоматические заболевания и профессиональная дезадаптация личности.

Особенности работы в исправительном учреждении сами по себе являются условиями развития негативных симптомов, ведущих затем к формированию синдрома выгорания в целом. Мы имеем в виду следующие социально-психологические факторы деятельности в исправительном учреждении:

Содержание деятельности: работа с осужденными отличается противоречивым характером, поскольку связана, с одной стороны, с их перевоспитанием и ресоциализацией, а с другой, с жестким контролем над их поведением и постоянными контактами с криминальной субкультурой, которая сама по себе является закрытой и строго структурированной.

Особенности клиентов: воспитательная работа с осужденными должна строиться в рамках личностного подхода, который предполагает безоценочное, принимающее отношение к их особенностям, к их прошлому, настоящему и будущему, а также заинтересованность в их развитии и самореализации. С другой стороны, практически у каждого из работников исправительного учреждения существует психологический барьер, связанный с безоценочным отношением к осужденным, который либо игнорируется, либо скрывается и не находит своего адекватного выражения в профессиональной деятельности.

Временные параметры деятельности и объема работы: повышенные нагрузки в деятельности, сверхурочная работа стимулируют развитие выгорания. Этому также есть подтверждения в исследованиях В.Е.Орла, согласно которым между продолжительностью рабочего дня и выгоранием существует достоверная корреляционная связь.

Характер отношений с коллегами: ролевые, определенные уставом, отношения не позволяют удовлетворить потребность субъекта в самораскрытии, не предполагают эмоционально открытое, доверительное общение, что противоречит самой природе человека. Кроме того, имеет значение и степень профессиональной самостоятельности и независимости, необходимость принимать важные, социально значимые решения. Описанные в литературе исследования (В.Бойко, В.Е.Орел) подчеркивают важность такого фактора, как обратная связь, отсутствие которой соотносится со всеми тремя компонентами выгорания, приводя к повышению уровня эмоционального истощения и деперсонализации, снижая профессиональную самооффективность [10, с. 213].

Большое количество работников исправительных учреждений сталкиваются с проявлениями синдрома выгорания независимо от стажа и уровня профессиональной подготовки. Для большинства служащих с синдромом выгорания в его наиболее выраженной стадии часто характерно «особое» отношение к работе, которое можно назвать «идентификацией с работой». Под этим термином понимается приписывание субъектом требований, предъявляемых к выполняемой им роли «профессионала» к себе как субъекту; высокую личностную ценность результатов своей профессиональной деятельности; понимание им своей работы как главной жизненной ценности.

Само понятие «идентификация» в психологии не несет негативного оттенка; это естественный и необходимый процесс личностного и профессионального самоопределения, дающий положительный эффект в развитии человека. Субъективное значение работы не ведет прямо и непосредственно к выгоранию; стремление к качественно выполненной работе, к большей информированности в профессиональной области нельзя рассматривать как отрицательный момент в поведении профессионала. Другое дело, когда значительный эмоциональный и энергетический вклад в работу остается без «ответа», без надлежащей компенсации. Причину негативных

последствий следует искать в неблагоприятном сочетании высокой профессиональной активности индивида с отсутствием соответствующей эмоциональной поддержки и обратной связи со стороны остальных участников профессиональной системы. Именно при таких условиях профессиональные ситуации отличаются наибольшей напряженностью и «взрывоопасностью», требуют значительной мобилизации психических сил. При таком отношении к работе любая, даже незначительная, неудача воспринимается как личная, а замечания со стороны руководства принимаются как претензии к самому себе. В дальнейшем развитая сильная зависимость от работы приводит к полному отчаянию и экзистенциальной пустоте. На первом этапе развития синдрома профессиональная деятельность является главной ценностью и смыслом всей жизни. В случае несоответствия между собственным вкладом или полученным ожидаемым вознаграждением появляются первые симптомы выгорания. Происходит обезличивание отношений между участниками этого процесса, которое подавляет проявления гуманных форм поведения между людьми и создает угрозу для личностного развития сотрудников уголовно-исполнительной системы [11, с. 213].

Синдром эмоционального выгорания в данной профессиональной среде включает в себя такие признаки как: ограничение эмоциональной отдачи и негативное восприятия себя как профессионала, эмоционально-нравственная дезориентация, уход от обязанностей, требующих эмоциональных затрат, увеличение доли отрицательных эмоций.

Основным и «запускающим» механизмом развития «эмоционального выгорания», а точнее первой его фазы «Напряжение», у сотрудников уголовно-исполнительной системы является «когнитивный диссонанс», сопровождаемый чувством дискомфорта, то есть несоответствие знаний и собственных представлений субъекта о значимости его профессии и реальной трудовой деятельностью. В процессе развертывания «выгорания» в качестве дополнительных механизмов его развития выступают дистресс, способствующий развитию второй фазы «Резистекция», и психологическая защита, вырабатываемая субъектом деятельности в ответ на хронические психотравмирующие воздействия профессиональной жизни, что соответствует третьей фазе «Истощение» [12, с. 190].

По сути, эмоциональное выгорание у пенитенциарных служащих – это форма профес-

сиональной деформации субъекта профессиональной деятельности, приобретенная им в результате действия защитных механизмов в ответ на психотравмирующее воздействие условий работы в исправительно-трудовых учреждениях, обнаруживающая себя в снижении эмоциональной отдачи, в стремлении сократить профессиональные обязанности, требующие эмоциональных затрат, а также в стремлении оправдать это путем обесценивания деятельности и ее предмета.

Целесообразным в профилактике и коррекции синдрома выгорания является акмеологический подход, ориентированный на самореализацию личности профессионала. Эффективность преодоления «эмоционального выгорания» у пенитенциарных служащих основана на использовании в профилактической и коррекционной работе знаний о сущности и механизмах его возникновения и активности самого субъекта деятельности [9, с 234].

Профессиональная деятельность при определенных условиях может негативно сказываться на человеке как субъекте этой деятельности, результатом чего становится профессиональная деформация личности, которая проявляется на

разных функциональных уровнях: поведенческом, эмоциональном, ценностно-смысловом. На эмоциональном уровне профессиональная деформация личности обнаруживает себя как синдром эмоционального выгорания.

Профессиональная деформация в форме «эмоционального выгорания», «болезней общенности», «истощения» наблюдается главным образом у представителей социальных профессий, где на первый план выходят субъект-субъектные отношения. К этому типу профессий относятся и сотрудники УИС.

Профессиональные деформации у пенитенциарных служащих возникают под влиянием множества факторов, которые по своей природе относятся к индивидуальным характеристикам личности и к организационным характеристикам деятельности профессионала. Сравнение причин выгорания и профессиональной деформации личности позволяет рассматривать «эмоциональное выгорание» как форму, как центральный компонент в структуре профессиональной деформации личности и указывает на специфику его формирования в условиях исправительных учреждений.

Литература

- 1 Послание Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана от 11.11.2014 г.
- 2 Малкина-Пых И.Г. Психология экстремальных ситуаций // Справочник практического психолога. – М.: Эксмо, 2005.
- 3 Селье Г. Стресс без дистресса. – Ярославль, 2001. – 218 с.
- 4 Фельдшейн Д.И. Психология становления личности: – М.: Международная педагогическая академия, 1994.
- 5 Самоукина Н.В. Карьера без стресса. – СПб.: Питер, 2003.
- 6 Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Статья. <http://hr-land.com/>
- 7 Абрумова А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика // Психологический журнал. – 1985. – №6. – С.107-115.
- 8 Ильин Е. П. Эмоции и чувства. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с
- 9 Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – №11.
- 10 Макарова Г.А. Синдром эмоционального выгорания. – СПб.: Речь, 2005.
- 11 Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005.
- 12 Апчел В. Я., Цыган В. Н. Стресс и стрессоустойчивость человека. – СПб.: ВМА, 1999.

References

- 1 Message from the President of the Republic of Kazakhstan NA Nazarbayev to the people of Kazakhstan from 11.11.2014
- 2 Malkin I.G. -Puff Psychology of extreme situations // Handbook of Practical Psychology. – М.: Eksmo, 2005.
- 3 Selye H. Stress without distress. Yaroslavl, 2001, 218 p.
- 4 Feldsheyn D.I. Psychology of personality formation: М.: International Pedagogical Academy, 1994s.
- 5 Samoukina NV Career without stress. – SPb.: Peter, 2003.
- 6 Maslach K. Professional burnout: how people cope. Article. <http://hr-land.com/>
- 7 Abrumova AG Analysis of the state of psychological crisis and their dynamics // Psychological Journal. 1985. №6.- str.107-115.
- 8 Ilyin EP emotions and feelings. – St. Petersburg: St. Petersburg, 2001. – 752 p.
- 9 Leonova AB The main approaches to the study of occupational stress and psychosocial // Bulletin of Correction and Rehabilitation raboty.A-2001. – №11.
- 10 Makarova GA Burnout syndrome. – SPb.: Speech, 2005.
- 11 Vodopiyanov NE burnout syndrome: diagnosis and prevention. - SPb.: Peter, 2005.
12. Apchel VY, Gypsy VN Stress and stress man. – SPb.: VMA 1999