

Профессиональное самоотношение и адаптация сотрудников уголовно-исполнительной системы

Котенева А.В.

Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8087-567X>, e-mail: akoteneva@yandex.ru

Кокурин А.В.

Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), ФГБОУ ВО «МГЮА» имени О.Е. Кутафина, г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0454-1691>, e-mail: kokurin1@bk.ru

Литвинова А.В.

Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6783-3144>, e-mail: annaviktorovna@mail.ru

Гончаренко А.В.

Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация
e-mail: maskofgod@yandex.ru

Исследование посвящено изучению адаптивных качеств и особенностей профессионального самоотношения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции с разным уровнем успешности адаптации к служебной деятельности. В опросе приняли участие 50 человек, 25 мужчин и 25 женщин в возрасте от 24 лет до 51 года (средний возраст — 33 года) со стажем работы от 1 до 5 лет (средний стаж — 4 года). Для диагностики были использованы 5 методик. Для обработки данных использовались непараметрический критерий Краскела—Уоллиса и корреляционный анализ. Результаты исследования показывают, что успешность адаптации повышают такие психологические качества сотрудника как внутренний локус контроля, нервно-психическая устойчивость, адаптивные и коммуникативные способности, моральная нормативность. Чем успешнее адаптируется сотрудник к условиям и содержанию служебной деятельности, тем позитивнее он воспринимает себя как профессионала, тем выше самооэффективность, удовлетворенность работой и жизнью. Трудности в адаптации к профессиональной среде сопровождаются ухудшением самочувствия у специалистов, возникновением соматовегетативных нарушений, снижением мотивации к деятельности, ухудшением социального взаимодействия.

*Котенева А.В., Кокурин А.В., Литвинова А.В.,
Гончаренко А.В.*
Профессиональное самоотношение и адаптация
сотрудников уголовно-исполнительной системы
Психология и право. 2020. Том 10. № 3. С. 20–35.

*Koteneva A.V., Kokurin A.V., Litvinova A.V.,
Goncharenko A.V.*
Professional Self-esteem and Adaptation of the
Penitentiary System Staff
Psychology and Law. 2020. Vol. 10, no. 3, pp. 20–35.

Ключевые слова: адаптация, адаптивные способности, дезадаптация, профессиональное самоотношение, самоэффективность, служебная деятельность.

Для цитаты: Котенева А.В., Кокурин А.В., Литвинова А.В., Гончаренко А.В. Профессиональное самоотношение и адаптация сотрудников уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] // Психология и право. 2020. Том 10. № 3. С. 20–35. DOI:10.17759/psylaw.2020100302

Professional Self-esteem and Adaptation of the Penitentiary System Staff

Anna V. Koteneva

Moscow State University of Psychology & Education (MSUPE), Moscow, Russia,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8087-567X>, e-mail: akoteneva@yandex.ru

Aleksey V. Kokurin

Moscow State University of Psychology & Education (MSUPE), Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russia,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0454-1691>, e-mail: kokurin1@bk.ru

Anna V. Litvinova

Moscow State University of Psychology & Education (MSUPE), Moscow, Russia,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6783-3144>, e-mail: annaviktorovna@mail.ru

Anna V. Goncharenko

Moscow State University of Psychology & Education (MSUPE), Moscow, Russia,
e-mail: maskofgod@yandex.ru

The study focuses on examining the adaptive skills and specifics of professional self-esteem of the penitentiary system officials with varying levels of success in adapting to their duty performance. 50 individuals took part in the questioning: 25 men and 25 women aged 24-51 (the average age is 33), with 1 to 5 years of experience (the average length of service is 4 years). Five methods were used for diagnosis. For data processing we used Kruskal-Wallis one-way analysis of variance and correlation analysis. The results of the study indicate that the effectiveness of adaptation is helped by the official's psychological qualities such as the internal locus of control, mental stability, adaptive and communicative skills, moral normativity. The more successfully an official adjusts to the conditions and content of his/her official duties, the more positive his/her professional self-esteem is, the greater are his/her self-efficacy, professional and life satisfaction. Difficulties in the officials' adaptation to their professional environment entail a decline in their general state, emergence of somatovegetative disorders, reduced motivation for work, deterioration of their social interaction.

Котенева А.В., Кокурин А.В., Литвинова А.В.,
Гончаренко А.В.
Профессиональное самоотношение и адаптация
сотрудников уголовно-исполнительной системы
Психология и право. 2020. Том 10. № 3. С. 20–35.

Koteneva A.V., Kokurin A.V., Litvinova A.V.,
Goncharenko A.V.
Professional Self-esteem and Adaptation of the
Penitentiary System Staff
Psychology and Law. 2020. Vol. 10, no. 3, pp. 20–35.

Keywords: adaptation, adjustment, adaptation skills, deadaptation, maladjustment, professional self-esteem, self-efficacy, official duties.

For citation: Koteneva A.V., Kokurin A.V., Litvinova A.V., Goncharenko A.V. Professional Self-esteem and Adaptation of the Penitentiary System Staff. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2020. Vol. 10, no. 3, pp. 20–35. DOI:10.17759/psylaw.2020100302 (In Russ.).

Введение

Одним из ведущих направлений «Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года» выступает кадровое обеспечение работников уголовно-исполнительной системы (УИС). В рамках этого направления одной из задач является подготовка высококвалифицированных специалистов, способных выдерживать чрезмерные психоэмоциональные нагрузки в реальных условиях оперативно-служебной деятельности и повышение их профессиональной компетенции [8].

В последние годы отмечается высокая текучесть кадров, во многом обусловленная неудовлетворенностью условиями прохождения службы и их низкой заинтересованностью в результатах своей деятельности [5]. Высокий уровень профессионального стресса, связанный с условиями и содержанием труда, становится причиной нарушения процесса социально-психологической адаптации [1; 4], возникновения профессионального выгорания сотрудников [14], хронических негативных психических состояний [13], отчуждения от различных сфер жизнедеятельности [3].

Служебная деятельность сотрудников в учреждениях УИС имеет целый ряд особенностей, которые затрудняют процесс их профессиональной адаптации и приводят к снижению эффективности труда. К этим особенностям можно отнести закрытый и режимный характер учреждений, постоянный контакт с криминогенной средой и готовность действовать в экстремальных условиях, необходимость соблюдения субординации по отношению к руководству, сверхурочный график работы [2; 12; 18]. Стрессовые факторы профессиональной деятельности влияют на адаптацию специалистов, предъявляют повышенные требования к их адаптационным ресурсам и психологической подготовке [9].

С одной стороны, трудности адаптации связаны с особенностями и содержанием профессиональной деятельности во время прохождения службы. С другой стороны, характер адаптации и дезадаптации во многом определяется личностными факторами, адаптивными способностями личности и ее потенциалом. Как показывают результаты исследований, специалисты профессий особого риска легче адаптируются к стрессовым условиям профессиональной деятельности благодаря психологической устойчивости, эмоциональной стабильности, коммуникативным способностям, умениям соблюдать моральные нормы, выработанные в коллективе [6; 9; 10]. Однако наличие только этих способностей явно недостаточно для того, чтобы остаться в профессии и в УИС. Целый ряд негативных феноменов, наблюдаемых у сотрудников УИС в процессе прохождения службы (выгорание, дезадаптивные психические состояния, профессиональные деструкции), указывает на глубинные изменения в ценностно-смысловой и мотивационной сферах, а именно: экзистенциальный вакуум, чувство опустошенности, отчуждение от себя, от содержания профессиональной деятельности, утрату смысла работы и снижение внутренней мотивации.

Профессиональное отчуждение как разновидность профессионально обусловленной личностной деструкции приводит к тому, что человек не идентифицирует себя с выполняемой деятельностью, не принимает на себя ответственность за происходящее в организации, не разделяет нормы и ценности, необходимые для успешной адаптации и функционирования как профессионала. То есть, как считают Б.Г. Бовин и Е.М. Федорова, происходят серьезные изменения в ценностно-смысловой сфере, связанные с утратой смыслообразующих мотивов профессиональной деятельности [3]. Недостаточное представление о нормах профессионально-служебного поведения и неумение презентовать себя как специалиста, становятся одной из причин дезадаптации сотрудника [18]. Очень часто формируется негативный профессиональный сценарий. По результатам опроса В.Е. Лапшина и Т.В. Галича, у большинства сотрудников УИС среди избегаемых рисков отмечаются нежелание попасть под сокращение, увольнение по причине возбуждения уголовного дела, возможность заражения туберкулезом [11]. Неудовлетворенность результатами своей работы, карьерного роста, снижение профессионального самоуважения, формирование негативной профессиональной идентичности становятся причиной «редукции личных достижений» у сотрудников на этапах прохождения службы в УИС от 3 до 5 лет и от 10 до 15 лет [14].

В психологии в большей степени исследованы негативные феномены, сопровождающие процесс адаптации (деструкции, психические состояния, отчуждение) и в меньшей степени позитивные факторы, которые препятствуют возникновению дезадаптивных проявлений. Можно предположить, что успешность адаптации сотрудников УИС определяется как адаптивными способностями к стрессовым условиям служебной деятельности, так и их заинтересованностью в результатах своего труда, внутренней мотивацией, восприятием себя как профессионала, позитивным отношением к работе.

Профессиональное самоотношение отражает степень удовлетворенности собой как профессионалом, своими собственными профессиональными навыками, знаниями, умениями, способностями, собственной ценностью как специалиста, своей профессиональной деятельностью в целом. По данным ряда исследователей, не только ядерная самооценочная диспозиция [23; 26], лежащая в основе принятия собственной личности, но и конкретные компоненты профессионального самоотношения (профессиональная самооценка, карьерная самоэффективность, компетентность) в значительной степени определяют успешность деятельности и повышают мотивацию к труду [25], снижают уровень профессионального стресса и выгорания [22], улучшают психосоциальную адаптацию [24], повышают удовлетворенность работой, семейными отношениями и жизнью в целом [21], а также помогают сохранить осмысленность жизни [27].

Поэтому исследование профессионального самоотношения сотрудников УИС в процессе их адаптации к служебной деятельности является социально значимой проблемой. Профилактика негативных изменений в профессиональном самоотношении сотрудников, возникающая под влиянием стрессовых факторов служебной деятельности, является одним из условий успешности, как решения трудовых задач, так и адаптации.

Цель исследования — выявить особенности профессионального самоотношения у сотрудников УИС с разным уровнем адаптации. **Гипотеза** состояла в том, что успешность адаптации повышают адаптивные способности сотрудника УИС и позитивное

профессиональное отношение к себе и к работе.

Эмпирическое исследование

Методики исследования

Выборку исследования составили 50 сотрудников уголовно-исполнительной инспекции, в том числе инспекторы, старшие инспекторы, конвоиры филиалов ФКУ УИИ УФСИН России; из них — 25 мужчин и 25 женщин в возрасте от 24 лет до 51 года (средний возраст — 33 года) со стажем от 1 до 5 лет (средний стаж — 4 года). Для диагностики адаптации использовались следующие опросники: «Социально-психологическая адаптация» К. Роджерса и Р. Даймонда [20], «Психофизиологическая дезадаптация» О.Н. Родиной [16], Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина [15]. Особенности профессионального отношения к себе и работе оценивались на основе методики «Профессиональное самоотношение» К.В. Карпинского и А.М. Колышко [7] и «Опросника поведения и переживания, связанного с работой» У. Шааршмидта и А. Фишера в адаптации Т.И. Рогинской [17].

Математическая обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS24.0. посредством непараметрического критерия Краскела—Уоллиса и корреляционного анализа Ч. Спирмена.

Результаты исследования и их обсуждение

По результатам применения опросника «Социально-психологическая адаптация» К. Роджерса и Р. Даймонда были сформированы три группы сотрудников УИС с различным уровнем адаптации — высоким, средним и низким. В качестве критерия использовались показатели интегративной шкалы «Адаптация». В первую группу с низким уровнем адаптации вошло 22% сотрудников (5 женщин и 6 мужчин) со средним возрастом 37 лет и стажем работы 2,5 года. Вторая группа включила 54% (16 женщин и 11 мужчин) сотрудников со средним уровнем адаптации, средний возраст которых составил 31 год, а средний стаж работы — 3 года. В третьей группе оказалось 24% сотрудников (4 женщины и 8 мужчин) с высоким уровнем адаптации, со средним возрастом 31 год и средним стажем работы 2,5 года. Группы не различаются между собой по стажу работы. Однако возраст имеет значение для интерпретации результатов: чем старше сотрудник, тем сложнее ему адаптироваться к социальной и профессиональной среде уголовно-исполнительной инспекции. Результаты по социально-психологической адаптации и дезадаптации по каждой группе представлены в табл. 1.

Первая задача состояла в выявлении ведущих характеристик индивида, влияющих на успешность адаптации у сотрудников УИС. Применение непараметрического Н-критерия Краскела—Уоллиса показало, что наблюдаются значимые различия не только по общему уровню адаптации ($H_{\text{эмп.}}=40,14$; $p \leq 0,05$), но и по таким психологическим показателям, как: интернальность ($H_{\text{эмп.}}=16,237$; $p \leq 0,05$), адаптивные способности ($H_{\text{эмп.}}=41,397$; $p \leq 0,05$), нервно-психическая устойчивость ($H_{\text{эмп.}}=29,444$; $p \leq 0,05$), коммуникативные способности ($H_{\text{эмп.}}=25,254$; $p \leq 0,05$), моральная нормативность ($H_{\text{эмп.}}=10,635$; $p \leq 0,05$).

Таблица 1

**Показатели социально-психологической адаптации, дезадаптации у сотрудников
УИС с разным уровнем адаптации**

Показатели	Группа 1		Группа 2		Группа 3	
	Низкий уровень адаптации		Средний уровень адаптации		Высокий уровень адаптации	
	М	S	М	S	М	S
<i>Опросник «Социально-психологическая адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда</i>						
Адаптация	32,8	4,25	50,6	5,4	66,1	3,21
Самопринятие	45,62	8,3	44,47	10,24	45,77	14,59
Принятие других	53,8	12,23	49,74	7,49	55,63	11,35
Эмоциональный комфорт	49,89	10,39	48,31	10,13	52,29	7,2
Интернальность	50,52	10,68	49,43	10,17	62,41	6,33
Стремление к доминированию	48,52	10,43	48,95	9,95	44,16	12,75
<i>Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина</i>						
Показатели	М Сырые баллы	М Стены	М Сырые баллы	М Стены	М Сырые баллы	М Стены
Адаптивные способности	65,18	1,5	44,44	3,4	21	6,9
Нервно-психическая устойчивость	36,73	2,9	22,89	4,5	9,58	7,5
Коммуникативные способности	17,54	3,5	11,56	5	4,75	7,5
Моральная нормативность	10,09	4,2	9,81	4,3	5,75	6,2
<i>Опросник «Профессиональная дезадаптация» О.Н. Родиной</i>						
Показатели	М	S	М	S	М	S
Ухудшение самочувствия	33,27	7,54	23,59	6,19	16,33	5,88
Соматовегетативные нарушения	15,45	4,34	13,41	6,09	6,83	6,22
Нарушение цикла «сон- бодорствование»	10,45	4,27	8,85	3,27	6	2,98
Особенности социального взаимодействия	11,18	4,02	7,52	3,82	4,17	2,41
Снижение мотивации к деятельности	6,45	1,97	4,67	2,67	2,5	2,15
Общие показатели дезадаптации	76,82	5,27	58,04	8,39	35,83	10,14

Примечание: М — среднее значение показателя, S — стандартное отклонение.

То есть чем выше уровень адаптации сотрудника к служебной деятельности, тем более выражены у него внутренний локус контроля; способности активно приспосабливаться к

профессиональной среде, выдерживать стрессовые нагрузки; умение общаться и строить взаимоотношения на основе моральных норм, принятых в организации. Именно наличие этих качеств у сотрудников повышает их адаптацию.

Такие качества, как самопринятие, принятие других, эмоциональный комфорт и стремление к доминированию, не влияют на степень успешности адаптации. Средние значения показателей по всем трем группам соответствуют среднему нормативному уровню, что позволяет утверждать, что работа в УИС невозможна без принятия себя как личности, позитивного восприятия коллег и наличия эмоциональной защищенности и безопасности. Эти качества являются абсолютными профессионально важными качествами, отсутствие или низкий уровень выраженности которых может привести к дезадаптивным нарушениям.

Ухудшение социально-психологической адаптации сотрудников сопровождается появлением целого ряда негативных изменений, затрагивающих сферу соматического и психологического здоровья. Выявлены значимые различия между тремя группами по шкалам «Ухудшение самочувствия» ($H_{эмп.}=20,743$; $p \leq 0,05$), «Соматовегетативные нарушения» ($H_{эмп.}=12,960$; $p \leq 0,05$), «Снижение мотивации к деятельности» ($H_{эмп.}=11,925$; $p \leq 0,05$) и «Общий показатель дезадаптации» ($H_{эмп.}=35,842$; $p \leq 0,05$), а также различия по шкале «Социальное взаимодействие» между первой и второй группами ($H_{эмп.}=16,561$; $p \leq 0,05$). То есть чем успешнее социально-психологическая и профессиональная адаптация, тем лучше самочувствие, меньше соматовегетативных нарушений, выше мотивация к труду, успешнее взаимодействие между коллегами. При этом у всех сотрудников независимо от уровня адаптации, отмечается тенденция к нарушению цикла «сон—бодрствование». Это в значительной степени обусловлено такими факторами, как: ненормированный рабочий день, регулярные проверки, суточные дежурства и наличие сроков на выполнение той или иной работы вне зависимости от ее объема.

Вторая задача состояла в определении особенностей профессионального самоотношения и отношения к работе у сотрудников в зависимости от успешности адаптации.

Результаты применения методик по оценке профессионального самоотношения и отношению к работе у сотрудников УИС представлены в табл. 2.

Таблица 2

Показатели профессионального самоотношения и отношения к работе у сотрудников УИС с разным уровнем адаптации

Шкала	Группа 1		Группа 2		Группа 3	
	Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень	
	М	S	М	S	М	S
<i>Опросник «Профессиональное самоотношение» К.В. Карпинского и А.М.Кольшико</i>						
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	33,82	5,74	32,7	7,15	38,33	7,9
Самоуважение	21,73	4,1	28,26	5,87	39,67	1,15
Самоуверенность	10,82	3,06	14,7	3,93	19,5	1,73
Самопривязанность	10,91	1,76	13,56	3,79	20,17	2,17
Самообвинение	15,91	5,17	15,07	4,51	16,92	4,76
Самозффективность	23,09	6,55	29,89	5,17	38,75	3,44

Саморуководство	13,09	4,57	17,29	3,28	19	3,46
Самооценка личностного роста в профессии	10	5,64	12,59	5,14	19,75	0,62
Самоуничижение	49,73	9,12	47,48	8,19	55,25	6,66
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	94,55	4,52	105,93	4,82	133,67	5,21
<i>Опросник «АВЕМ» У. Шааримидта и А. Фишера</i>						
Субъективное значение деятельности	17,18	4,58	19,96	4,72	25,17	3,19
Профессиональные притязания	17,45	5,11	21,89	3,95	23,75	4,18
Готовность к энергетическим затратам	21,36	2,94	20,93	4,03	24,33	3,77
Стремление к совершенству	23,45	4,55	23,96	3,63	25,33	4,09
Дистанция по отношению к работе	17,27	3,41	19	3,16	19,58	3,37
Тенденция к отказу в случае неудачи	26,36	2,42	17	3,78	11,67	4,14
Активная стратегия решения проблем	15,91	5,56	21,85	3,91	22,75	5,05
Внутреннее спокойствие и равновесие	16,09	4,93	19,89	2,64	19,67	2,15
Чувство успешности в профессиональной деятельности	17,45	3,98	19,11	3,2	18,42	2,81
Удовлетворенность жизнью	15,27	1,56	17,37	4,25	20,75	3,69
Чувство социальной поддержки	17,27	2,33	19,07	3,09	20,92	3,96

Значимые различия по Н-критерию Краскела—Уоллиса между тремя группами выявлены по шкалам методики «Профессиональное самоотношение»: «Общий показатель позитивности» ($H_{эмп.} = 39,118$; $p \leq 0,05$), «Самоэффективность» ($H_{эмп.} = 25,681$; $p \leq 0,05$) и «Самоуважение» ($H_{эмп.} = 32,043$; $p \leq 0,05$); различия по шкалам «Самоуверенность» ($H_{эмп.} = 23,725$; $p \leq 0,05$), «Самопривязанность» ($H_{эмп.} = 26,411$; $p \leq 0,05$) и «Самооценка личностного роста в профессии» ($H_{эмп.} = 17,525$; $p \leq 0,05$) значимы между первой и третьей группой; различия по шкале «Саморуководство» ($H_{эмп.} = 11,863$; $p \leq 0,05$) — между второй и третьей. При низком уровне адаптации сотрудники недостаточно уверены в своих силах, в профессиональной компетентности, не заинтересованы в профессиональном развитии, у них часто возникают мысли о смене деятельности, поскольку они часто не идентифицируют себя как сотрудников уголовно-исполнительной системы. Сотрудники со средним уровнем адаптации проявляют хорошие профессиональные навыки и способны адекватно оценить свою компетентность, вклад в решение трудовых задач. Высокий уровень адаптации сочетается с высокими показателями уверенности в себе как профессионале, заинтересованности в карьерном росте, собственном развитии. Именно у представителей этой группы в максимальной степени сформирована профессиональная идентичность и осознание себя как сотрудника уголовно-исполнительной инспекции.

Если положительная оценка себя как профессионала отличается в группах с разным уровнем адаптации, то по показателям негативной оценки (внутренняя конфликтность самоотношения, самообвинение и самоуничижение) различия отсутствуют, а показатели соответствуют среднему нормативному уровню. У всех сотрудников в одинаковой мере наблюдаются проявления дестабилизации субъективной профессиональной оценки, эмоциональное переживание неудач, принижение собственных успехов. Сложный характер и стрессовые условия деятельности в уголовно-исполнительной инспекции в значительной степени определяют вектор формирования негативной профессиональной самооценки у всех сотрудников.

Сравнение показателей «Опросника поведения и переживания, связанного с работой» «AVEM» У. Шааршмидта и А. Фишера между группами по Н-критерию Краскела—Уоллиса выявило значимые различия по «субъективному значению деятельности» ($H_{эмп.}=15,039$; $p\leq 0,05$), «тенденции к отказу от деятельности в случае неудачи» ($H_{эмп.}= 31,255$; $p\leq 0,05$) и «удовлетворенности жизнью» ($H_{эмп.}= 10,572$; $p\leq 0,05$). То есть для сотрудников с низким уровнем адаптации профессиональная деятельность является хотя и важной, но лишь одной из сфер жизнедеятельности, в которых они себя реализуют. При возникновении проблемных ситуаций и трудностей они склонны примириться с неудачами, общая удовлетворенность жизнью невысока. У сотрудников со средним уровнем адаптации работа также не является доминирующей в системе их ценностей. Однако они в большей степени готовы принять ответственность за неудачи и их преодолеть. При высоком уровне адаптации профессиональная деятельность занимает центральное место в их жизни. Сотрудники полностью включены в решение поставленных задач, несут ответственность за неудачи, проявляют заинтересованность в преодолении трудных ситуаций и отличаются высоким уровнем удовлетворенности жизнью, которая во многом определяется их успехами в профессиональной деятельности. По всем другим показателям отношения к работе не обнаружены значимые различия, они попадают в диапазон среднего нормативного уровня. К ним относятся такие показатели, как: профессиональные притязания, готовность к энергетическим затратам, стремление к совершенству, дистанция по отношению к работе, активные стратегии совладания, способность сохранять спокойствие, чувство успешности в профессиональной деятельности, удовлетворенность жизнью и чувство социальной поддержки. По сути, совокупность этих качеств обеспечивает выполнение профессиональных обязанностей и является необходимым условием для работы в уголовно-исполнительной инспекции.

Для выявления характера связей между показателями «адаптация» («дезадаптация») и показателями профессионального самоотношения, отношения к работе был применен корреляционный анализ Ч. Спирмена. Были получены значимые положительные корреляции между показателями «адаптация» и показателями профессионального самоотношения: «самоуважением в профессии» ($r=0,754$; $p<0,01$), «самоэффективностью в профессии» ($r=0,641$; $p<0,01$), «общим показателем позитивности в профессии» ($r=0,851$; $p<0,01$), а также показателями отношения к работе: «субъективным значением деятельности» ($r=0,423$; $p<0,01$) и «удовлетворенностью жизни» ($r=0,500$; $p< 0,01$). При этом адаптация и «тенденция к отказу от работы в случае неудачи» имеют значимую отрицательную связь ($r=-0,73$; $p< 0,01$). То есть по мере повышения адаптации у сотрудника повышается значимость и положительная оценка содержания выполняемой деятельности, возрастает чувство

самоуважения себя как профессионала. Успехи в деятельности отражаются на общей удовлетворенности жизнью, а неудачи мотивируют сотрудников к поиску новых вариантов решения трудовых задач. Работа становится значимой частью их жизни или, нередко, основной целью жизни и одновременно фактором профессиональной успешности.

Подобная тенденция связана с тем, что положительная оценка себя, своей работы и своего положения позволяют преодолевать трудности, обусловленные взаимодействием с коллегами, начальством и осужденными. Другие корреляции подтверждают выявленные закономерности. Так, установлены отрицательные значимые связи между дезадаптацией и «самоуважением в профессии» ($r=-0,648$; $p<0,01$), «самоэффективностью в профессии» ($r=-0,527$; $p<0,01$), «общим показателем позитивности в профессии» ($r=-0,766$; $p<0,01$), а также «удовлетворенностью жизнью» ($r=-0,545$; $p<0,01$). При этом отмечается значимая положительная связь между дезадаптацией и «тенденцией к отказу от работы в случае неудачи» ($r=0,801$; $p<0,01$). Дезадаптация сопровождается снижением самоуважения и самоэффективности в профессии, удовлетворенности жизнью. Неудачи демотивируют специалистов. Соматовегетативные нарушения тесно связаны со снижением самоуважения ($r=-0,439$; $p<0,01$), позитивного отношения к профессии ($r=-0,349$; $p<0,05$), субъективным значением деятельности ($r=-0,336$; $p<0,05$), удовлетворенностью жизнью ($r=-0,399$; $p<0,05$), а также возрастанием тенденции к отказу от деятельности в случае неудачи ($r=0,481$; $p<0,05$).

Ухудшающееся самочувствие в случае заболевания или вследствие переутомления накладывает определенные ограничения, как на умственные, так и физиологические процессы, снижает общую производительность, сказывается на представлении сотрудником о себе как профессионале. Эта тенденция наблюдается и при анализе корреляций показателя нарушения цикла «сон—бодрствование» и «самоуважением в профессии» ($r=-0,344$; $p<0,05$), «самоэффективностью в профессии» ($r=-0,399$; $p<0,01$), «общим показателем позитивности в профессии» ($r=-0,325$; $p<0,05$).

Выводы

1. Процесс адаптации сотрудников уголовно-исполнительной инспекции к служебной деятельности обусловлен как спецификой и содержанием труда, так и их личностными качествами. Принятие себя и других, чувство внутреннего комфорта и безопасности, стремление к доминированию являются основополагающими для работы в УИС. Успешность же адаптации специалистов повышают их интернальность, адаптивные способности, нервно-психическую устойчивость, коммуникативные способности, моральную нормативность.
2. Трудности в социально-психологической адаптации сотрудников сопровождаются возрастанием дезадаптивных проявлений, возникновением соматовегетативных нарушений, ухудшением самочувствия и социального взаимодействия, снижением мотивации к деятельности.
3. Профессиональная адаптация тесным образом связана с профессиональным самосознанием и самоотношением человека. Чем выше позитивное восприятие себя как профессионала, самоуважение и самоэффективность в профессии, субъективное значение деятельности, удовлетворенность жизнью, тем успешнее адаптация и меньше дезадаптивных нарушений. Для сотрудников из всех групп характерно ярко выраженное стремление к совершенству в профессиональной деятельности, желание выполнить все поставленные

Котенева А.В., Кокурин А.В., Литвинова А.В., Гончаренко А.В.
Профессиональное самоотношение и адаптация
сотрудников уголовно-исполнительной системы
Психология и право. 2020. Том 10. № 3. С. 20–35.

*Koteneva A.V., Kokurin A.V., Litvinova A.V.,
Goncharenko A.V.*
Professional Self-esteem and Adaptation of the
Penitentiary System Staff
Psychology and Law. 2020. Vol. 10, no. 3, pp. 20–35.

рабочие задачи наилучшим образом.

4. Психологическая подготовка сотрудников к деятельности в уголовно-исполнительной инспекции должна быть направлена как на развитие базовых качеств человека, связанных с удовлетворением базовых потребностей личности в самопринятии и безопасности, раскрытие адаптационного потенциала, так и на формирование позитивного профессионального самосознания, профессиональной идентичности и повышение ценности работы.

Литература

1. *Анфиногенов В.А.* Отдельные аспекты социальной адаптации молодых сотрудников на службе в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы // Проблемы в российском законодательстве. 2018. № 4. С. 306—308.
2. *Бовин Б.Г., Марьин М.И., Кокурин А.В., Славинская Ю.В., Раков А.М., Киселева Е.А., Васищев А.А., Морозов В.И., Дутов В.И., Красов Д.А., Мокрецов А.И.* Экстремальная психология в особых условиях деятельности / Под науч. ред. Б.Г. Бовина, А.В. Кокурина, А.М. Ракова; ФКУ НИИ ФСИН России, ФЭП МГППУ, Академия ГПС МЧС России, ОСИ ФСКН России. М., 2015. 514 с.
3. *Бовин Б.Г., Федорова Е.М.* К вопросу о психологической профилактике профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы // Прикладная юридическая психология. 2015. № 4. С. 110—118.
4. *Брезицкий С.Ю.* Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы // Юридическая наука и практика: альманах научных трудов Самарского юридического института ФСИН России. 2016. С. 31—32.
5. *Долинин А.Ю.* Мотивация и стимулирование служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы: современное состояние и повышение эффективности // Прикладная юридическая психология. 2015. № 4. С. 144—151.
6. *Казберов П.Н., Кулакова С.В., Фадеева К.Ф., Мешкова Л.В.* Психологические аспекты подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях // Научно-исследовательские публикации. 2014. № 12(16). С. 29—35.
7. *Карпинский К.В., Колышко А.М.* Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики / К.В. Карпинский, А.М. Колышко; Учреждение образования «Гродненский гос. ун-т имени Я. Купалы». Гродно: ГрГУ, 2010. 139 с.
8. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года [Электронный ресурс]: <http://60.fsin.su/document/concept/index.php?month=3&year=1760> (дата обращения: 24.12.19).
9. *Котенева А.В., Кобзарев С.А.* Особенности ценностно-смысловой сферы спасателей с разным уровнем профессиональной социально-психологической адаптации // Социальная психология и общество. 2019. Том 10. № 1. С. 35—52. doi:10.17759/sps.2019100103
10. *Кулакова С.В., Фадеева К.Ф., Мешкова Л.В.* Обеспечение психологической устойчивости сотрудников уголовно-исполнительной системы к особенностям службы // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2015. № 6(157). С. 15—19.
11. *Лапшин В.Е., Галич Т.В.* Особенности жизненных планов сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным стажем службы // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2017. № 4(40). С. 59—63.

Котенева А.В., Кокурин А.В., Литвинова А.В.,
Гончаренко А.В.
Профессиональное самоотношение и адаптация
сотрудников уголовно-исполнительной системы
Психология и право. 2020. Том 10. № 3. С. 20–35.

Koteneva A.V., Kokurin A.V., Litvinova A.V.,
Goncharenko A.V.
Professional Self-esteem and Adaptation of the
Penitentiary System Staff
Psychology and Law. 2020. Vol. 10, no. 3, pp. 20–35.

12. Ломакина А.Н. Особенности адаптации молодых сотрудников к службе в уголовно-исполнительной системе // Вестник Владимирского юридического института. 2015. № 4(37). С. 29—31.
13. Овчарова Е.В. Особенности психических состояний сотрудников отделов охраны уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием // Юридическая наука. 2019. № 3. С. 55—59.
14. Поздняков В.М., Черкасова М.А. Особенности профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы на различных этапах прохождения службы // Прикладная юридическая психология. 2013. № 1. С. 22—31.
15. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001. С. 127—129, 138—141.
16. Практикум по психологии профессиональной деятельности: учеб. пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Изд. С.-Петерб. ун-та, 2000. 304 с.
17. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. № 3. С. 85—95.
18. Соснина В.Н. Особенности социально-психологической адаптации сотрудников к службе в уголовно-исполнительной системе // Вестник Бурятского государственного университета. 2010. № 1. С. 143—145.
19. Трифонова Е.А. Особенности социально-психологической адаптации и системы ценностей сотрудников уголовно-исполнительной системы города Оренбурга // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 4(17). С. 430—433.
20. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., Изд-во Ин-та Психотерапии. 2002. С. 19—197.
21. Bernstein J. The professional self-evaluation of immigrant physicians from the former Soviet Union in Israel // Journal of Immigrant Health. 2000. № 2. P. 183—190. doi:10.1023/A:1009536212233
22. Best R.G., Stapleton L.M., Downey R.G. Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models // Journal of Occupational Health Psychology. 2005. № 10(4). P. 441—451. doi:10.1037/1076-8998.10.4.441
23. Bono J.E., Colbert A.E. Understanding responses to multisource feedback: The role of core self-evaluations // Personnel Psychology. 2005. № 58. P. 171—203. doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00633.x
24. Boyar S.L., Mosley D.C. The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation // Journal of Vocational Behavior. 2007. № 71. P. 265—281. doi:10.1016/j.jvb.2007.06.001
25. Erez A., Judge T.A. Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance // Journal of Applied Psychology. 2001. № 86. P. 1270—1279. dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1270
26. Judge T.A., Kammeyer-Mueller J.D. Personality and career success // Handbook of career studies / H.P. Gunz, M.A. Peiperl (Eds.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007. P. 59—78.
27. Taubman O. Meaning in life and personal growth among pediatric physicians and nurses // Death Studies. 2008. № 32. P. 621—645.

Котенева А.В., Кокурин А.В., Литвинова А.В.,
Гончаренко А.В.
Профессиональное самоотношение и адаптация
сотрудников уголовно-исполнительной системы
Психология и право. 2020. Том 10. № 3. С. 20–35.

Koteneva A.V., Kokurin A.V., Litvinova A.V.,
Goncharenko A.V.
Professional Self-esteem and Adaptation of the
Penitentiary System Staff
Psychology and Law. 2020. Vol. 10, no. 3, pp. 20–35.

References

1. Anfinogenov V.A. Otdel'nye aspekty social'noj adaptacii molodyh sotrudnikov nasluzhbe v uchrezhdeniyah i organah ugolovno-ispolnitel'noj sistemy [Certain aspects of social adaptation of young employees in the service in institutions and bodies of the criminal Executive system]. *Problemy v rossijskom zakonodatel'stve [Problems in Russian legislation]*. 2018, No. 4, pp. 306-308.
2. Bovin B.G., Marin M.I., Kokurin A.V., Slavinska U.V., Rakov A.M., Kiseleva E.A., Vasyshcheva A.A., Morozov I.V., Dutov I.V., Krasov D.A. Ehkstremalnaya-psihologiya-v-osobyh-usloviyah-deyatelnosti [Extreme psychology in the special conditions of the activity] / Edited by B.G. Bovin, A.V. Kokurin, M.A. Rakov. - Moscow, 2015. 514 p.
3. Bovin B.G., Fedorova E.M. K voprosu o psihologicheskoy profilaktike professional'nogo otchuzhdeniya sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy [On the issue of psychological prevention of professional alienation of employees of the criminal Executive system]. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya [Applied legal psychology]*. 2015, No. 4, pp. 110-118.
4. Brezitsky S.Yu. Osobennosti professional'noj adaptacii molodyh sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy [Features of professional adaptation of young employees of the criminal Executive system]. V sb.: Yuridicheskaya nauka i praktika al'manah nauchnyh trudov Samarskogo yuridicheskogo instituta FSIN Rossii In [In sb.: Legal science and practice almanac of scientific works of the Samara law Institute of the Federal penitentiary service of Russia]. 2016, pp. 31-32.
5. Dolinin A.Yu. Motivaciya istimulirovanie sluzhebnoj deyatelnosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy: sovremennoe sostoyanie i povyshenie effektivnosti [Motivation and stimulation of official activity of employees of the criminal Executive system: current state and increase of efficiency]. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya [Applied legal psychology]*. 2015, No. 4, pp. 144-151.
6. Kazberov P.N., Kulakova S.V., Fadeeva K.F., Meshkova L.V. Psihologicheskie aspekty podgotovki sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'nojsistemy k dejstviyam v ekstremal'nyh situatsiyah [Psychological aspects of training employees of the criminal Executive system to act in extreme situations]. *Nauchno-issledovatel'skie publikacii [Research publications]*. 2014, No 12 (16), pp. 29-35.
7. Karpinsky K.V., Kolyshko A.M. Professional'noe samootnoshenie lichnosti i metodika ego psihologicheskoy diagnostiki [Professional self-relation of the person and the method of his psychological diagnostics]. Grodno: Grodno State University, 2010. 139 p.
8. Koncepciya razvitiya ugolovno-ispolnitel'noj sistemy Rossijskoj Federacii do 2020 goda [Concept of development of the criminal Executive system of the Russian Federation until 2020]. Elektronnyj resurs. [Electronic resource]: Available at: <http://60.fsin.su/document/concept/index.php?month=3&year=1760> (Accessed: 24.12.19)
9. Koteneva A.V., Kobzarev S.A. Osobennosti cennostno-smyslovoj sfery spasatelej s raznymurovнем professional'noj social'no-psihologicheskoy adaptacii [Features of the value-semantic sphere of rescuers with different levels of professional socio-psychological adaptation]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo [Social Psychology and Society]*, 2019. Vol. 10, no. 1, pp. 35–52. doi:10.17759/sps.2019100103. (In Russ., abstr. in Engl.)
10. Kulakova S.V., Fadeeva K.F., Meshkova L.V. Obespechenie psihologicheskoy ustojchivosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy k osobennostyam sluzhby [Ensuring psychological stability of employees of the criminal Executive system to the peculiarities of the service].

Котенева А.В., Кокурин А.В., Литвинова А.В.,
Гончаренко А.В.
Профессиональное самоотношение и адаптация
сотрудников уголовно-исполнительной системы
Психология и право. 2020. Том 10. № 3. С. 20–35.

Koteneva A.V., Kokurin A.V., Litvinova A.V.,
Goncharenko A.V.
Professional Self-esteem and Adaptation of the
Penitentiary System Staff
Psychology and Law. 2020. Vol. 10, no. 3, pp. 20–35.

Vedomosti ugolovno-ispolnitel'noj sistemy [Vedomosti of the criminal Executive system]. 2015, No. 6 (157), pp. 15-19.

11. Lapshin V.E., Galich T.V. Osobennosti zhiznennykh planov sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy s raznym stazhem sluzhby [Features of life plans of employees of the criminal Executive system with different service experience]. Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie [Bulletin of the Institute: crime, punishment, correction]. 2017, No. 4 (40), pp. 59-63.

12. Lomakina A.N. Osobennosti adaptatsii molodykh sotrudnikov k sluzhbe v ugolovno-ispolnitel'noj sisteme [Features of adaptation of young employees to service in the criminal Executive system]. Vestnik Vladimirskogo yuridicheskogo instituta [Bulletin of the Vladimir law Institute]. 2015, No. 4 (37), pp. 29-31.

13. Ovcharova E.V. Osobennosti psichicheskikh sostoyanij sotrudnikov otdelov ohrany ugolovno-ispolnitel'noj sistemy, nesushchih sluzhbu s oruzhiem [Features of mental States of employees of departments of protection of the criminal Executive system, serving with weapons]. Yuridicheskaya nauka [Legal science]. 2019, No. 3, pp. 55-59.

14. Pozdnyakov V.M., Cherkasova M.A. Osobennosti professional'nogo vygoraniya u sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy narazlichnykh etapah prohozhdeniya sluzhby [Features of professional burnout among employees of the criminal Executive system at various stages of service]. Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya [Applied legal psychology]. 2013, No. 1, pp. 22-31.

15. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj deyatel'nosti [Practicum on psychology of management and professional activity]. G.S. Nikiforov, M.A. Dmitrieva, V.M. Snetkov (eds.). SPb., 2001, pp. 127-129, 138-141.

16. Praktikum po psihologii professional'noj deyatel'nosti [Practicum on psychology of professional activity]. G.S. Nikiforov, M.A. Dmitrieva, V.M. Snetkov (eds.). SPb.: Ed. S.-Peterb. UN-TA, 2000, 304 p.

17. Roginskaya T.I. Sindrom vygoraniya v social'nykh professiyah [Syndrome of burnout in the social professions]. Psichologicheskij zhurnal [Psychological journal]. 2002, No. 3, pp. 85-95.

18. Sosnina V.N. Osobennosti social'no-psichologicheskoy adaptatsii sotrudnikov k sluzhbe v ugolovno-ispolnitel'noj sisteme [Features of social and psychological adaptation of employees to service in the criminal Executive system]. Vestnik Buryatskogo Gosudarstvennogo Universiteta [Bulletin of the Buryat State University]. 2010, No. 1, pp. 143-145.

19. Trifonova E.A. Osobennosti social'no-psichologicheskoy adaptatsii i sistemy cennostej sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy goroda Orenburga [Features of social and psychological adaptation and value system of employees of the criminal Executive system of the city of Orenburg]. Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psihologiya [Azimut of scientific research: pedagogy and psychology]. 2016, vol. 5, No. 4 (17), pp. 430-433.

20. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. Social'no-psichologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyykh grupp [Social and psychological diagnostics of personality development and small groups]. M., Publishing house of the Institute of Psychotherapy. 2002, pp. 193-197.

21. Bernstein J. The professional self-evaluation of immigrant physicians from the former Soviet Union in Israel. *Journal of Immigrant Health*. 2000, № 2, pp. 183-190. doi:10.1023/A:1009536212233

Котенева А.В., Кокурин А.В., Литвинова А.В.,
Гончаренко А.В.
Профессиональное самоотношение и адаптация
сотрудников уголовно-исполнительной системы
Психология и право. 2020. Том 10. № 3. С. 20–35.

Koteneva A.V., Kokurin A.V., Litvinova A.V.,
Goncharenko A.V.
Professional Self-esteem and Adaptation of the
Penitentiary System Staff
Psychology and Law. 2020. Vol. 10, no. 3, pp. 20–35.

22. Best R.G., Stapleton L.M, Downey R.G. Core selfevaluations and job burnout: The test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*.2005, № 10 (4), pp. 441-451. doi: 10.1037/1076-8998.10.4.441
23. Bono J.E., Colbert A.E. Understanding responses to multisource feedback: The role of core self-evaluations. *Personnel Psychology*. 2005, № 58, pp. 171-203. doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00633.x
24. Boyar S.L., Mosley D.C. The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*. 2007, № 71, pp. 265-281. doi: 10.1016/j.jvb.2007.06.001
25. Erez A., Judge T.A. Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*.2001, № 86, pp. 1270-1279. dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1270
26. Judge T.A., Kammeyer-Mueller J.D. Personality and career success. In *Handbook of career studies* / H.P. Gunz, M.A. Peiperl (Eds.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007. Pp. 59-78.
27. Taubman O. Meaning in life and personal growth among pediatric physicians and nurses. *Death Studies*. 2008, № 32, pp. 621-645.

Информация об авторах

Котенева Анна Валентиновна, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры научных основ экстремальной психологии, Московский государственный психолого-психологический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8087-567X>, e-mail: akoteneva@yandex.ru

Кокурин Алексей Владимирович, кандидат психологических наук, доцент, декан факультета Экстремальной психологии, Московский государственный психолого-психологический университет (ФГБОУ ВО «МГППУ»), доцент кафедры криминологии и уголовно-исполнительного права, Московский государственный юридический университет (ФГБОУ ВО «МГЮА» имени О.Е. Кутафина), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0454-1691>, e-mail:kokurin1@bk.ru

Литвинова Анна Викторовна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры научных основ экстремальной психологии, Московский государственный психолого-психологический университет (ФГБОУ ВО «МГППУ»), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6783-3144>, e-mail: annaviktorovna@mail.ru

Гончаренко Анна Викторовна, студент факультета Экстремальной психологии, Московский государственный психолого-психологический университет (ФГБОУ ВО «МГППУ»), г. Москва, Российская Федерация, e-mail: maskofgod@yandex.ru

Information about the authors

Anna V. Koteneva, Doctor in Psychology, Associate Professor, Professor of the Department of scientific bases of extremal psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8087-567X>, e-mail: akoteneva@yandex.ru

Aleksey V. Kokurin, PhD in Psychology, Associate Professor, the Dean of the faculty of Extreme psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, Associate Professor of Criminology and criminal enforcement law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0454-1691>, e-mail:

*Котенева А.В., Кокурин А.В., Литвинова А.В.,
Гончаренко А.В.*
Профессиональное самоотношение и адаптация
сотрудников уголовно-исполнительной системы
Психология и право. 2020. Том 10. № 3. С. 20–35.

*Koteneva A.V., Kokurin A.V., Litvinova A.V.,
Goncharenko A.V.*
Professional Self-esteem and Adaptation of the
Penitentiary System Staff
Psychology and Law. 2020. Vol. 10, no. 3, pp. 20–35.

kokurin1@bk.ru

Anna V. Litvinova, PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Scientific bases of Extreme psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6783-3144>, e-mail: annaviktorovna@mail.ru

Anna V. Goncharenko, Student, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, e-mail: maskofgod@yandex.ru

Получена 04.03.2020
Принята в печать 07.09.2020

Received 04.03.2020
Accepted 07.09.2020