

Актуальні проблеми психології

Попередження появи синдрому професійного вигорання у співробітника пенітенціарної служби (досвід зарубіжних країн)

Н.Г. Калашник

доктор педагогічних наук, професор, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

В.С. Сідак

доктор історичних наук, кандидат юридичних наук, професор, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

С.М. Лаптев

кандидат економічних наук, професор, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Статтю присвячено особливостям психології та організації професійної діяльності працівників пенітенціарної служби, попередженню появи синдрому емоційного та професійного вигорання працівників інших «закритих» колективів (МНС, МВС, армія тощо).

Статья посвящена особенностям психологии и организации профессиональной деятельности сотрудников пенитенциарной службы, предупреждению появления синдрома эмоционального и профессионального выгорания работников других «закрытых» коллективов (МЧС, МВД, армия и т. д.).

This article is devoted to special characters of psychology and professional activity organization of penitentiary service staff. Also, in the article there is information, which is really actual for emotion and professional burn syndrome prevention of other “close” staffs (Ministry of Internal Affairs, army also).

Ключові слова: професійне вигорання, синдром емоційного вигорання, превентивний засіб, попередження.

Постановка проблеми

Людина, яка відповідає за виконання певних функцій держави, за справу, котрою займається, фахівців, які працюють під її керівництвом, інших осіб тощо, бере на себе величезний тягар. Ідеться про роботу в правоохоронних органах, у тому числі й пенітенціарній службі, по 12-16 годин на добу, або в добовому режимі, без вихідних і свят, повноцінного відпочинку. Це – неминучий «синдром професійного вигорання», що дає про себе знати через утому, нервоз-

ність, апатію та зниження працездатності. Проблема збереження особистості працівника є дуже актуальною для всіх країн. Не дивлячись на різницю у формах державного устрою, законодавстві та правовому регулюванні діяльності вєнізованих «закритих» колективів, проблеми професійного вигорання працівників, по суті, залишаються схожими.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання попередження проявів професійного вигорання особистості не

оминули увагою науковці. Розробленням різних аспектів профілактики професійного вигорання займаються як вітчизняні вчені (В.В. Богословський, М.І. Єнікеев, В.М. Синьов, С.І. Яковенко та інші), так і міжнародна наукова спільнота (В. Квін, У. Шааршмідт, А. Фішер та інші).

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Характерною особливістю досліджень є те, що вони розглядають професійне вигорання з точки зору загальних закономірностей психології та соціальної роботи, оминаючи професійну діяльність працівника пенітенціарної служби як провідний деструктивний фактор. Тому, невирішеною залишається ціла низка питань щодо організаційних заходів попередження професійного вигорання, їх доступності, а також методичного, адміністративного, соціального забезпечення процесу профілактики.

Формулювання цілей статті

Метою статті є висвітлення міжнародного досвіду організації діяльності щодо попередження появи синдрому професійного вигорання у персоналу пенітенціарної служби та служб, що виконують схожі функції, у країнах світу, можливостей запозичення та напрямів його використання в цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження

Підвищений інтерес до людини як суб'єкта трудової діяльності обумовив увагу дослідників до змін, що відбуваються з особистістю в процесі виконання професійних обов'язків. Домінантою у вітчизняній літературі, особливо радянського періоду, тривалий час залишалось визначення виключно позитивного значення трудової діяльності для розвитку особистості. Поява негативних психічних станів людини під час виконання службових обов'язків (стомлення, монотонність, стрес) вважалася невід'ємною частиною професійної діяльності, а подолання цих станів розглядалось як фактор, що

загартовує особистість. Акценти профілактики спрямовувалися на ідеологічне усвідомлення важливості несення служби, а наявність негативних психічних станів розглядалась як прояв слабкості особистості. Комплексний вплив професійної діяльності на психічне та фізичне здоров'я людини в той період майже не досліджувався.

Починаючи з середини 80-х рр. ХХ ст. в зарубіжній (Б. Бас, У. Шааршмідт, А. Фішер та інші.), а згодом і вітчизняній (Г. Костюк, К. Маслач, В. Бойко, Є. Клімов, А. Щербаков, В. Крутецький, С. Максименко, Т. Яценко, Ю. Кулюткін, Н. Кузьміна, В. Кан-Калик та інші.) фаховій немедичній літературі з'явилося поняття «емоційне вигорання» (синонім – професійне вигорання, психічне вигорання), що розглядалось спочатку як аспект професійної деформації. З точки зору загальної психології, синдром емоційного вигорання включає в себе три основні складові:

- емоційне виснаження як почуття емоційної спустошеності й втоми, спричинене роботою;

- деперсоналізація як цинічне ставлення і байдужість до праці та об'єктів, результатів і наслідків праці;

- редукція професійних досягнень як виникнення у працівників почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення неуспіху в ній [6].

Варто зазначити, що емоційне вигорання зазвичай вивчається на прикладі професій, «що допомагають» (психологи, лікарі, психотерапевти, соціальні працівники і т. д.), хоча трапляється він і в інших сферах професійної діяльності людини, особливо пов'язаних із ризиком для життя (військові, працівники правоохоронних органів, системи виконання покарань тощо) [7]. З точки зору сучасної соціальної психології, система виконання покарань акумулює практично всі необхідні умови для розвитку у працівників синдрому професійного та емоційного вигорання: з одного боку, ця професія належить до соціальної роботи, а з іншого – наявність чинника ризику в процесі виконання службових обов'язків.

Особливості роботи в установах пенітенціарної системи самі по собі є факторами розвитку негативних симптомів, що призводять згодом до формування синдрому вигорання. Ідеться про такі соціально-психологічні чинники діяльності:

- зміст діяльності: робота із засудженими має суперечливий характер, оскільки пов'язана, з одного боку, з їх перевихованням і ресоціалізацією, а з іншого – із жорстким контролем їхньої поведінки та постійними контактами з кримінальною субкультурою, що сама по собі є закритою та суворо структурованою;

- особливість об'єкта впливу (клієнта): виховна робота із засудженими повинна будуватися в рамках особистісного підходу, що передбачає безоціночне ставлення до їх особливостей, минулого, сьогодення та майбутнього, а також зацікавленість у їхньому розвитку та самореалізації. З іншого боку, практично в кожного з працівників пенітенціарної служби існує психологічний бар'єр, пов'язаний із безоціночним ставленням до засуджених (як будь-якому громадянину суспільства, співробітникові пенітенціарної служби притаманне неприйняття злочину, що може проектуватися на того, хто його скоїв). Цей бар'єр у процесі виконання професійних обов'язків або ігнорується, або приховується – у будь-якому разі не знаходить свого адекватного вираження в професійній діяльності. У випадках, коли таке внутрішнє протиріччя проявляється, працівник уже не може виконувати свої обов'язки, оскільки втрачає одну з професійно важливих якостей – безоціночне ставлення та повагу до особи, яка знаходиться під його контролем, як до особистості, котра має людську гідність;

- часові параметри діяльності й обсяг роботи: підвищені навантаження, ненормований робочий день, понаднормова робота, повна або часткова відсутність відпочинку протягом робочого дня (обідньої перерви тощо), відмінність часового режиму роботи від загальноприйнятого (подобове чергування, робота у за-

гальнодержавні свята та вихідні дні тощо) стимулюють розвиток вигорання.

Якщо вищевказані чинники стосувалися лише емоційної складової синдрому вигорання, то наступні, більшою мірою, стосуються професійної:

- характер відносин із колегами: рольові, визначені статутом, взаємини не дають змоги задовольнити потребу суб'єкта в саморозкритті, не припускають емоційно відкритого, довірливого спілкування на робочому місці, що суперечить самій природі людини. Окрім того, має значення й низький ступінь професійної самостійності та незалежності, необхідності самостійно приймати важливі, соціально значимі рішення. Також суперечливою є наявність у службовій вертикалі такого чинника, як зворотний зв'язок, відсутність якого спричиняє підвищення рівня емоційного та професійного виснаження співробітників і знижує їх самоефективність;

- відсутність спеціалізованих вищих навчальних закладів для працівників кримінально-виконавчої системи в Україні призводить до того, що певна кількість співробітників не обізнана з основами пенітенціарної служби, а тому не впевнена у власних професійних силах, що обмежує перспективи особистісного зростання в процесі виконання службових обов'язків;

Розвиткові цього стану у працівників кримінально-виконавчої служби також сприяє необхідність роботи в одному й тому ж напруженому ритмі, з великим емоційним навантаженням, особистісною взаємодією з важким щодо спілкування контингентом і відсутність належної винагороди за виконану роботу з боку суспільства (ідеться не лише про матеріальну винагороду, а й психологічну: низький соціальний статус професії, негативні відгуки про роботу в засобах масової інформації тощо), що змушує людину думати про свою роботу як про неважливу для суспільства.

Маючи багаторічний досвід міжнародного співробітництва у сфері пенітенціарної діяльності, можемо зазначити, що подібні проблеми характерні для

багатьох країн світу, тобто залишаються незмінними такі чинники, як: зміст службової діяльності, об'єкт впливу, часові параметри, особливий характер відносин у колективі, необхідність соціального схвалення професійної діяльності.

На сьогодні в зарубіжних країнах використовуються методи щодо попередження та нівелювання наслідків появи синдрому професійного вигорання у працівників пенітенціарної системи, які варто розглянути.

Зміна архітектурного простору перебування співробітників. Постійне перебування персоналу на території з певною специфічною архітектурою (замкнений простір, відсутність краєвиду, архітектурних прикрас, монотонність кольорів, заґратовані вікна тощо) спричиняє прояви депресії у персоналу. Деякі європейські країни (Австрія, Голландія, Норвегія) вирішують цю проблему за рахунок будівництва в'язниць з ординарною архітектурою, що мають із часом, коли відпаде необхідність використання їх для утримання ув'язнених, органічно влитися в загальний стиль міста.

Питання зміни архітектурного простору є дуже актуальним та порівняно молодим, воно постало в останні два десятиріччя, із розвитком засобів відеоспостереження. Основною проблемою залишається протиріччя: як зменшити негативний вплив атмосфери специфічних в'язничних будівель на психічні процеси людини, щоб при цьому не постраждала система безпеки установ виконання покарань.

Слід зазначити, що до другої половини XVIII ст. в тюремній справі не існувало певного підходу до організації в'язничного простору. Для ув'язнення використовували будь-які підходящі приміщення. У Європі це найчастіше були всілякі оборонні споруди: вежі замків і фортець, а також складські приміщення (підвали монастирів і резиденцій високопоставлених осіб).

У кінці XVIII ст. в Пенсильванії вперше в історії людства перейнялися розробленням принципів організації

тюремного простору, підвівши під це серйозну теоретичну базу. Було висунуто тезу про те, що мета тюремного ув'язнення – дати можливість людині на самоті подумати над своїми вчинками і розкаятися. Щоб забезпечити ув'язненим належне усамітнення і можливість сконцентруватися на власних думках і покаянні, було запропоновано передбачити для кожного з них окреме приміщення та нескладну роботу, яку можна було б виконувати в камері. Ця система, що отримала назву пенсильванської, у XIX ст. була дуже поширеною і позначилася на тюремній архітектурі світу [5, с. 65].

Майже одночасно з цією теорією було запропоновано інший дизайн в'язниці – паноптикон (від латинського *panopticon* – всевидячий), що є круглим тюремним корпусом, по колу якого розташовано однакові осередки-камери з великими заґратованими вікнами, що виходять назовні. Камери поділялися цільними стінами, забезпечуючи ізоляцію ув'язнених один від одного, а внутрішній отвір закривався ґратами, що давало можливість наглядачеві, пост якого розташовувався в центрі тюремного корпусу, постійно спостерігати за десятками камер по всьому периметру будівлі. Таке архітектурне рішення дозволяло значно скоротити персонал, підвищивши при цьому ефективність його роботи. Цей тип в'язниці поступово набув широкого поширення: в XIX – на початку XX ст. паноптикони були побудовані у Великій Британії, США, на Кубі. Нині діючих в'язниць-паноптиконів практично не залишилося: вони були або закриті, або частково перебудовані.

У другій половині минулого сторіччя в західних країнах стали популярними виправні установи з мінімальним режимом спостереження (утримання) – щось середнє між традиційними в'язницями і російськими колоніями-поселеннями. На відміну від останніх, вони мають досить серйозну й ефективну охорону по периметру території, але ув'язнені живуть не в камерах, а в невеликих будівлях на п'ять-сім одномісних камер,

об'єднаних спільними вітальною та кухнею. Такі виправні установи особливо поширені в Австралії, де в традиційних в'язницях відбувають терміни лише рецидивісти та особи, які вчинили особливо тяжкі злочини [5, с 66-67].

Порівняно далекими від реорганізації тюремного простору залишаються країни Сходу. У Китаї переважають виправні табори, дизайн яких відрізняється від європейських аналогів малоповерховістю корпусів (не більше двох поверхів – так простіше виводити контингент на примусові роботи), у них практично відсутні одиночні та маломісні камери, передбачено потужну систему охорони (високий паркан по периметру, потрійне дротове огороження). Японські в'язниці, що вирізняються дуже жорстким, як для демократичної країни, тюремним режимом, здебільшого побудовані за пенсильванським принципом – це майже завжди одиночні камери у віяло- або хрестоподібних корпусах. Історично тюрмами в мусульманських країнах були ями, накриті ґратами (зінданами). Традиції зіндани збереглися на Близькому Сході донині. За даними правозахисних організацій, секретні підземні в'язниці є в іранському корпусі «Вартових ісламської революції» (напіввійськове формування, що стежить за суспільною мораллю і моральністю в цій країні). Але слід зазначити, що тюрми, котрі тільки будуються, сплановані вже не як специфічні в'язничні будівлі, а як багатoproфільні споруди [2].

Концептуальних і архітектурних контурів тюремне ув'язнення в Україні набуло лише у XVIII ст., після реформ Петра I. Барачна система, за якою побудовано більшість вітчизняних установ виконання покарань, характерна для країн пострадянського простору та є обґрунтованою лише стосовно утримання великої кількості людей на певній території. Останніми роками вживаються заходи щодо зниження негативного впливу такої організації простору на особистість як засуджених, так і персоналу (створення ділянок ресоціалізації з міні-парками чи зимо-

вими садами), але суттєвих зрушень у цій сфері поки що немає, оскільки реорганізація в'язничного простору потребує значних коштів та перегляду нормативної бази, що регламентує питання режиму.

Яскравим прикладом переходу місць ув'язнення з однієї якості в іншу, на що орієнтовані нині країни Європи, може бути установа виконання покарань Лонгхольмен (Стокгольм, Швеція), яка в 1975 р. перестала бути місцем ув'язнення і на території якої у 1989 р. відкрито готель (у 2009 р. «Хостел Лонгхольм» визнано кращим готелем Стокгольма).

У Великій Британії проблему перебування персоналу в специфічному архітектурному просторі вирішили за рахунок пристосування під потреби пенітенціарної системи непрофільних будівель. Наприклад, в'язниця Сарк є кам'яним безлюдним островом, що патрулюється з води і на якому розміщено ряд будівель-одиночних камер. Її було відкрито в 1994 р. на територіях, що раніше належали чернечому ордену аскетів [9].

Найбільша в Болівії в'язниця Сан Педро, що розташована в столиці країни місті Ла Паз і розрахована на утримання півтори тисячі ув'язнених, побудована за принципом двох кільць, де менше кільце є вписаним у більше. Внутрішнє коло є для ув'язнених містом-поселенням з магазинами, ресторанами, перукарнями та навіть готелями. Стіни зовнішнього кільця, в якому знаходяться адміністративні будівлі, вищі, ніж стіни внутрішнього для зручності спостереження персоналу за життям ув'язнених. Адміністрація та персонал входять на територію внутрішнього кільця лише в разі повстання в'язнів. Усі конфлікти всередині поселення ув'язнені зазвичай вирішують між собою. Якщо їхні дії призводять до смерті в'язня, на територію внутрішнього кільця вводяться каральні загони (внутрішні війська), які в Болівії належать не до системи виконання покарань, а до армії [2]. Територіальне вирішення внутрішнього кільця в'язниці

як провінційного містечка та архітектура побудова зовнішнього кільця як звичайної офісної споруди допомагає в боротьбі з проявами професійного вигорання персоналу та ресоціалізації засуджених. Таким чином мінімізується негативний вплив специфічної архітектури на особистість.

Наближення атмосфери перебування персоналу в'язниці до звичайного життя. Як уже зазначалося, проводячи на робочому місці по 12-16 годин поспіль і відчуваючи всі особливості перебування у місці виконання покарань, персонал десоціалізується. Тому постає питання його ресоціалізації. Прикладом може бути Мадридська в'язниця Аранжеус. Ця установа є, мабуть, єдиною у світі, в якій передбачено «сімейні» камери, для утримання сімей з дітьми (якщо чоловіка/дружину ув'язненого також засуджено до позбавлення волі). Оминаючи ресоціалізаційний вплив на засуджених, зазначимо, що, усвідомлюючи певну утопічність сподівань на виправлення ув'язнених у такий спосіб, адміністрація установи вважає, що перебування в цьому блоці більше допомагає співробітникам, робить психологічний клімат в'язниці теплішим, попереджає агресію й упередженість щодо ув'язнених, базуючись на загальнолюдських сімейних цінностях, допомагає співробітникам як сімейним психологам для в'язнів неагресивним шляхом вирішувати проблеми у своїх сім'ях.

Фізичні справи і творча діяльність. Ці види діяльності ми віднесли в одну групу, оскільки вони пов'язані з фізичними діями персоналу. Творча діяльність у цьому разі не належить до творчої самореалізації самої особистості, скоріше це фізичне залучення до творчих процесів навколо співробітників. Як засіб запобігання синдрому професійного вигорання ці процеси можуть мати два вектори:

1. Безпосередня спрямованість на співробітників і персонал в'язниці.

Крім звичних і для України обов'язкових фізичних тренувань, періодичних перевірок фізичного стану персоналу, футбольних та інших змагань між спів-

робітниками, у деяких країнах спорт використовується як релаксуючий компонент. Показовим можна вважати досвід КНР, де ранок працівника виправної установи розпочинається з комплексу дихальних вправ, що дають змогу максимально заспокоїтися та сконцентруватися на робочому дні. Жоден співробітник не має права залишити територію установи після робочого дня, перш ніж буде проведено комплекс вправ для розслаблення та емоційного очищення. Обидва комплекси розроблено Загальнокитайською асоціацією Тайцзиюань (традиційна китайська дихальна гімнастика) та Ушу на замовлення Державного комітету КНР з питань виконання покарань. Тренування проводяться щодня для всіх співробітників зміни на закритому стадіоні за межами в'язниці (зазвичай, відноситься до її території, але розташований за основним периметром; практично завжди критий).

Цікавим є досвід Японії, де існують так звані кімнати агресії. Саме в такій звукоізольованій камері з постійним рівнем освітлення і температури (близько 18°C, адже низькі температури сприяють зниженню адреналіну в крові, що і призводить до вгамування негативних емоцій) працівник на самоті може випустити пару розбиваючи посуд, стріляючи по бляшанках, лупцюючи грушу, співаючи пісні тощо [3, с. 86]. Для використання цього досвіду в Україні треба врахувати психологічну готовність самого персоналу (як окремого співробітника, так і колективу в цілому) до такої релаксації.

2. Опосередкована спрямованість на персонал через ув'язнених.

В установі виконання покарань Цебу на Філіппінах в'язні всім складом танцюють під популярну музику, знімаються в кліпах разом із відомими співаками в якості масовки. Відеозйомки таких виступів нерідко потрапляють в Інтернет і стають мегапопулярними, як, наприклад, кліп Thriller, що зайняв п'яте місце в рейтингу Top 10 у категорії Viral Videos журналу Time. Також нерідкістю є зйомки масових сцен за участю ув'язнених для історичних та

інших фільмів, які замовляють і проводять місцеві й іноземні кіностудії. Продюсери справедливо вважають, що дешевше та надійніше змонтувати декорації на території в'язниці, ніж шукати акторів масовки й оплачувати їхні послуги [9]. Це відіграє велику попереджувальну роль у профілактиці та мінімізації проявів професійної деформації. По-перше, будь-яка увага з боку суспільства до установи, в якій працює співробітник, підвищує в очах персоналу значущість виконання службових обов'язків. По-друге, спільна творча діяльність персоналу (навіть якщо він лише охороняє або забезпечує організацію творчого процесу) та в'язнів зменшує внутрішній конфлікт співробітників у подоланні психологічного бар'єру, пов'язаного з безоціночним ставленням до засуджених.

В'язниця Церезо Четумал у Мексиці також є унікальною у своєму роді: у ній не зареєстровано випадків насильства ось уже протягом 10 років, а ув'язнені займаються рукоділлям і малюванням та продають свої вироби туристам. На території Церезо Четумал є боксерський ринг, і якщо між в'язнями виникають якісь розбіжності, вони можуть одягти боксерські рукавички й офіційно запросити один одного на бій [2].

Зміна роду діяльності. Як відомо, зміна роду діяльності є найкращим відпочинком: активізується увага, підвищується рівень інтересу, мотивація і т. д. Показовим може бути досвід Малайзії. Персонал в'язниці працює фіксованими групами-зміними, які можуть взаємозамінюватись у рамках суміжних службових обов'язків. Наприклад, зміна № 1 охороняє периметр, зміна № 2 проводить огляд відвідувачів та посилок, зміна № 3 здійснює нагляд усередині приміщення. Зміни міняються функціональними обов'язками щомісяця [2]. Завдяки такій схемі роботи, співробітники, по-перше, не відчувають монотонності під час виконання службових обов'язків, по-друге, краще розуміють проблеми колег, по-третє, можуть спробувати себе в різних професійних ролях.

Залучення до світової культурної спадщини та розширення світогляду. У КНР та інших країнах Сходу (Індія, Малайзія, Філіппіни) в'язниці традиційно розташовуються за межами населених пунктів, співробітників доправляє на місце роботи спеціальний автобус. Під час таких поїздок усе більш популярним стає прослуховування творів класики (музики та літератури); практикується читання так званих незакінчених оповідань: їдучи на роботу співробітники слухають початок і зав'язку сюжету (зазвичай це детективна історія), а на зворотному шляху, після того, як усі розкажуть свою версію закінчення розповіді, прослуховують оригінальне закінчення твору. Вважається, що такі читання сприяють емоційному розслабленню співробітників, а також встановленню в колективі хороших взаємин.

Висновки

На жаль, нині в Україні мало уваги приділяється питанню виконання професійних обов'язків працівниками пенітенціарної служби. Увага суспільства, правозахисних організацій тощо сконцентрована на пошуках недоліків у системі роботи служби, проблемах ув'язнених. Журналісти та мас-медіа зайняті пошуком гарячих фактів, сенсацій, забуваючи про людей, які щодня ризикують власним життям та здоров'ям, виконуючи свої професійні обов'язки заради безпеки та спокою суспільства.

До перспектив у здійсненні заходів щодо профілактики професійного вигорання персоналу належать: створення служби соціально-психологічного супроводу діяльності персоналу; організація та проведення протягом зміни несення служби так званих релаксаційних хвилинок (дихальна гімнастика, помірне фізичне навантаження – гімнастика); перегляд та раціональна організація використання праці персоналу; періодичне проведення освітніх програм; створення системи заходів щодо заохочення творчої діяльності працівників тощо.

Викладені в цій статті шляхи про-

філактики синдрому професійного вигорання, окрім організації в'язничного простору, не потребують особливих

грошових вкладень та можуть застосовуватися у вітчизняній пенітенціарній службі.

Список використаних джерел

1. *Агаларзаде А.З., Волков В.Н., Шишков С.Н.* Неотложная психиатрия в деятельности пенитенциарных учреждений по ресоциализации осужденных // Биологическое и социальное в личности преступника и проблемы ее ресоциализации. – Уфа, 1994. – С. 140–142.
2. *Алексеев А., Васильева А., Шкуратова О.* Тюрьмы мира [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.dm-b.ru/articles/694.html>
3. *Алферов Ю.А.* Международный пенитенциарный опыт и его реализация в современных условиях: сб. лекций. – М.: РИПК МВД РФ, 1994. – 125 с.
4. *Бочарова В.Г.* Педагогика социальной работы / В.Г. Бочарова. – М., 1994.
5. *Бурцев А.Н.* Типы учреждений по исполнению уголовных наказаний в виде лишения свободы в Европе // Судебная и правоохранительная системы: проблемы и перспективы развития в современной России: Материалы V Межрегиональной научно-практической конференции (10 ноября 2006 года). – Екатеринбург, 2007. – С. 64-68.
6. *Емоційне вигорання / упоряд. В. Дудяк.* – К., 2007. – С. 128.
7. *Иванникова Н.Н.* Синдром менеджера или профилактика профессионального выгорания / Н.Н. Иванникова. – М., 2010. – 208 с.
8. *Корнюшина Р.В.* Зарубежный опыт социальной работы в тюрьме // Социальная работа. – 2008. – № 4 (апрель). – С. 53-54.
9. *Сорочинов М.* Самые необычные тюрьмы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.dm-b.ru/articles/521.html>