

УДК 34**Риски и профилактика профессиональной деформации сотрудников оперативного отдела уголовно-исполнительной системы****Кряжева Светлана Геннадьевна**

Старший научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15-а;
e-mail: kryazheva_sg@mail.ru

Москвитина Мария Михайловна

Старший научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15-а;
e-mail: moskvitina.m.m@fsin.gov.ru

Слабкая Диана Николаевна

Старший научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15-а;
e-mail: sdn10.70@mail.ru

Аннотация

В представленном материале рассматриваются риски профессиональной деформации, возникающие у сотрудников оперативных отделов уголовно-исполнительной системы в процессе их профессиональной деятельности. Уточняется понятийно-категориальный аппарат термина «профессиональная деформация», определяются детерминирующие факторы, способствующие развитию данного явления, анализируется специфика возникающих изменений личности. Предлагаются стратегии и методы профилактики профессиональной деформации, направленные на поддержание профессиональной компетентности, эмоциональной устойчивости и общего благополучия сотрудников оперативных подразделений УИС. Описываются основные последствия профессиональной деформации в работе оперативного сотрудника, подчеркивается необходимость комплексного подхода в проведении профилактических мероприятий, включающих в себя мероприятия кадрового, воспитательного и психологического характера. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника должна начинаться с повышения качества профессионально-психологического отбора кандидатов на эту должность, определяя степень профессиональной пригодности будущего работника, и продолжаться на всех этапах несения им службы. В статье подчеркивается особая роль руководителя в профилактике профессиональной деформации подчиненных сотрудников,

определяются основные направления деятельности, способствующие эффективной профилактике данного явления.

Для цитирования в научных исследованиях

Кряжева С.Г., Москвитина М.М., Слабкая Д.Н. Риски и профилактика профессиональной деформации сотрудников оперативного отдела уголовно-исполнительной системы // Вопросы российского и международного права. 2025. Том 15. № 2А. С. 534-542.

Ключевые слова

Профессиональная деформация; уголовно-исполнительная система, оперуполномоченный оперативного отдела; профессиональная деятельность; деформация личности; профессионально-психологический отбор; руководитель.

Введение

Профессиональная деятельность в уголовно-исполнительной системе (далее – УИС) предъявляет особые требования к профессионализму сотрудников, учитывая их образовательный и культурный уровень, развитие коммуникативных и морально-нравственных качеств, а также нервно-психической устойчивости [Красинская, 2019]. Профессия оперативного сотрудника уголовно-исполнительной системы не является исключением.

Деятельность сотрудников оперативных отделов УИС сопряжена с высоким уровнем стресса, конфликтными ситуациями, моральной и физической нагрузкой. Специфика работы, включающая необходимость взаимодействия с осужденными, подозреваемыми и обвиняемыми, а также постоянное столкновение с криминальной средой, создает предпосылки для развития профессиональной деформации. Профессиональная деформация представляет собой комплекс негативных изменений личности, возникающих под воздействием длительного выполнения профессиональных обязанностей. Эти изменения могут проявляться в различных формах, включая эмоциональное выгорание, цинизм, деперсонализацию, снижение профессиональной мотивации и развитие негативных установок.

Основная часть

Основным направлением деятельности оперативных подразделений учреждений и органов УИС является выявление, предупреждение, пресечение и раскрытие преступлений и нарушений установленного порядка отбывания наказания, а одними из главных задач, стоящими перед оперативными сотрудниками, являются: укрепление правопорядка и предотвращение роста преступности в пенитенциарной системе, обеспечение личной безопасности осужденных, персонала данных учреждений и иных лиц, а также повышение эффективности оперативно-розыскной деятельности [Кряжева, 2023].

Работая в сложных, часто «экстремальных» условиях, оперативный сотрудник должен не только эффективно справляться с ними, но и качественно выполнять свои профессиональные обязанности. Именно поэтому к профессионально важным качествам, способствующим эффективному выполнению оперативной деятельности, принято относить: инициативность, развитые интеллектуальные, волевые и коммуникативные способности, организованность, эмоциональная устойчивость, стрессоустойчивость, физическая выносливость, пониженный

уровень тревожности и др. Поскольку служебная деятельность сопровождается физическим и эмоциональным напряжением, сотрудникам УИС необходимо обладать достаточным уровнем развития психологических и психофизиологических качеств, выражающимся в сформированности их эмоциональной устойчивости [Мешкова, 2025].

Но, вместе с тем, даже при наличии всех перечисленных выше качеств существует вероятность их изменения или деформирования ввиду влияния самой этой профессиональной деятельности. В таких случаях говорят о профессиональной деформации.

Профессиональная деформация – это усвоение субъектом профессиональной деятельности качеств, склонностей и навыков, которые отрицательно сказываются на выполнении им своих профессиональных обязанностей. Кроме того, профессиональная деформация оказывает влияние и на жизнедеятельность субъекта, не связанную с выполнением им своих трудовых функций, влияет на особенности восприятия и поведение его в обычной жизни, на его ценностные ориентиры, нравственные установки. В целом, деформация затрагивает образ мышления и стиль общения [Кулакова и др. 2014].

Можно выделить следующие факторы, способствующие профессиональной деформации личности оперуполномоченного:

- факторы, обусловленные спецификой профессиональной деятельности (детальная регламентация деятельности, наличие властных полномочий, корпоративность, длительное и частое общение с лицами, поддерживающими криминальную субкультуру и др.);
- факторы, связанные с особенностями личности специалиста и его профессиональной подготовленностью (недостаточный профессиональный опыт и профессиональная подготовленность, признаки дезадаптации, недоразвитие профессионально важных качеств др.).

Среди субъективных предпосылок, порождающих профессиональную деформацию личности оперуполномоченного, важное место занимает его нравственное и культурное развитие [Безносков, 2008]. Именно низкий нравственный и культурный уровень создает психологическую предрасположенность к появлению и закреплению деформированных качеств. А.Р. Ратинов утверждал, что эти качества необходимо формировать еще на раннем этапе становления профессиональной деятельности сотрудника силовых структур, расширяя круг его интересов, способствуя устойчивости его нравственных убеждений, а также делая акцент на повышение общекультурного уровня развития сотрудника [Ратинов, 2008].

Деятельность оперуполномоченного оперативного отдела, которая, как уже ранее было отмечено, связана с достаточно сложными условиями службы, также сопровождается дефицитом времени, физическими нагрузками, ненормированным рабочим днем, конфликтными ситуациями и вынужденным общением с подозреваемыми, обвиняемыми или недобросовестными свидетелями. Данные обстоятельства, безусловно, могут детерминировать возникновение серьезных последствий, а также способствовать формированию первых признаков профессиональной деформации, к которым можно отнести:

- систематическая невнимательность;
- шаблонность мышления, проявляющаяся в рассуждениях и действиях;
- формализм в выполнении своих должностных обязанностей;
- равнодушие и безразличие к людям и их судьбам;
- правовой нигилизм;
- злоупотребление и необоснованное использование служебных полномочий в собственных интересах;

- карьеризм или стремление выслужиться перед руководством любой ценой;
- повышенная подозрительность, недоверчивость и др.

Необходимо отметить, что такое качество как подозрительность, являясь одной из наиболее важных составляющих профессиональной деятельности оперуполномоченного, при чрезмерном проявлении может становиться признаком профессиональной деформации. Оперуполномоченный, страдающий предубеждениями, часто не способен беспристрастно исполнять служебные обязанности, что может приводить к предвзятости, необъективности и, в конечном счете, к нагнетанию как социально-психологической обстановки в среде осужденных, так и расшатыванию взаимоотношений в коллективе сотрудников. Подобная ситуация может становиться причиной нарушений дисциплины, а в дальнейшем привлечению к ответственности невиновных лиц.

Существуют и иные виды грубых ошибок в оперативной работе, которые могут быть вызваны профессиональной деформацией:

- ошибки, связанные с выбором неверной линии поведения оперативным сотрудником и направлений работы;
- ошибки психофизиологического характера;
- ошибки в установлении психологического контакта с подозреваемым, обвиняемым, осужденными или иными лицами вплоть до его полного отсутствия.

Последний вид ошибок часто связан как с незнанием основных закономерностей общения, так и с невнимательностью к индивидуальным личностным особенностям допрашиваемых.

Безусловно, при выполнении своих профессиональных обязанностей оперуполномоченному оперативного отдела необходимо иметь знания о психологических особенностях преступников разных категорий, специфике совершенных ими преступлений, психологических чертах, которые могли сыграть наиболее существенную роль в совершении преступления. Разумеется, в рамках уголовного процесса могут и должны изучаться не все психологические особенности обвиняемого, а только имеющие принципиальное значение для уголовного дела. Однако обвинительные заключения должны все же составляться с учетом требований о всестороннем изучении личности обвиняемого, а не содержать в себе только формальные выводы.

Особенное внимание должно уделяться личности несовершеннолетних подозреваемых, обвиняемых и осужденных анализу фактов, связанных с различными периодами развития их личности, с особенностями социально-психологического климата в их семье и школе, со складывающимися отношениями между несовершеннолетним обвиняемым и его сверстниками, учителями, родными, а также с фактами участия несовершеннолетнего в каких-либо неформальных группах.

Именно при появлении признаков профессиональной деформации индивидуальным особенностям личности подозреваемых, обвиняемых и осужденных уделяется все меньше внимания, что может приводить к нарушению прав граждан, отказу гражданам в их законных требованиях, формализму в работе. Согласно исследованию ФКУ НИИ ФСИН России еще в 2014 году было установлено, что профессиональное выгорание и как следствие деформация сотрудников воспитательных колоний является одним из факторов, способствующих усвоению ими элементов криминальной субкультуры [Кулакова и др., 2015]. То есть вместо профилактики и борьбы с данным феноменом сотрудник становится его носителем.

Главным в организации профилактических мероприятий является необходимость заблаговременного выявления первых признаков профессиональной деформации и их

своевременная коррекция. Профессиональная деформация не является неотвратимой и лучше поддается коррекции на ранних стадиях формирования [Дедкова, 2019]. Степень профессиональной деформации зависит, прежде всего, от личностных особенностей субъекта и от объективных условий, в которых он осуществляет свою трудовую деятельность.

Профилактика профессиональной деформации должна начинаться с повышения качества отбора кандидатов на эту должность, определяя степень профессиональной пригодности будущего сотрудника. Кроме того, профилактические мероприятия должны продолжаться и на всех последующих этапах несения службы уже действующими сотрудниками, включая в себя мониторинг социально-психологического климата в рабочих коллективах, проведение психологических и воспитательных мероприятий с сотрудниками на начальных этапах профессионального формирования, способствуя их успешной социально-психологической адаптации, а также с сотрудниками, уже имеющими признаки профессиональной деформации.

При этом профилактическая работа должна строиться не только с самим сотрудником, но и, по возможности, с его непосредственным социальным окружением (семья, коллеги и т.д.). Устойчивый, сплоченный коллектив и отсутствие серьезных проблемных вопросов в семейной сфере – это важные условия первичной профилактики профессиональной деформации.

Особую роль в проведении профилактической работы играет руководитель. Именно от деятельности руководителей, от примера, подаваемого своим сотрудникам, часто зависит степень деформированности их подчиненных. Именно поэтому они должны понимать не только сущность данного явления, но и представлять себе его последствия, связанные не только с единичными сотрудниками, но и с показателями деятельности отделов в целом.

Руководителем могут использоваться следующие мероприятия по профилактике профессиональной деформации личного состава:

- своевременное выявление и нивелирование проблемных вопросов в деятельности своих подчиненных сотрудников;
- создание устойчивого благоприятного социально-психологического климата в коллективе сотрудников;
- организация качественного профессионально-психологического отбора кандидатов на службу;
- организация мероприятий по удержанию высококвалифицированных специалистов;
- организация приемлемых условий труда;
- участие в личной жизни сотрудников, помощь в решении трудных жизненных ситуаций, включая и те, что не связаны с их непосредственной трудовой деятельностью;
- контроль за соответствием уровня квалификации сотрудников с занимаемой ими должностями;
- проведение индивидуальной и групповой воспитательной работы с сотрудниками, направленной на развитие у них общей и профессиональной культуры;
- создание у подчиненных сотрудников установки на сознательное соблюдение моральных и этических принципов и норм поведения;
- организация активного отдыха и культурно-массовых мероприятий для сотрудников и др.

Интересно отметить, что, согласно исследованию, приведенному в статье Л. В. Мешковой, была выявлена взаимосвязь между профессиональной деформацией и особенностями ценностно-регулятивной сферы личности сотрудников оперативных подразделений УИС, а также отмечено стремление сотрудников опираться на внешние ресурсы при утрате личностного

потенциала в процессе профессиональной деформации [Мешкова, 2024], что звучит достаточно оптимистично.

Заключение

Таким образом, профилактика профессиональной деформации должна включать в себя мероприятия кадрового, воспитательного и психологического характера, а организация эффективной правовой и социально-психологической работы должна начинаться еще на этапе отбора кандидатов на службу и продолжаться на всех этапах несения службы действующими сотрудниками, включая в себя своевременный мониторинг социально-психологического климата в рабочих коллективах, проведение мероприятий с сотрудниками на начальных этапах профессионального формирования, а также с сотрудниками, уже имеющими признаки профессиональной деформации.

Библиография

1. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. СПб., 2008.
2. Воробьева, М. А. Профессиональная деформация специалистов и ее профилактика / М. А. Воробьева // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 2. – С. 22-27. – EDN TROLAD.
3. Габараев, А. Ш. Реализация профессионального воспитания в учреждениях уголовно-исполнительной системы, на примере осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества / А. Ш. Габараев, А. В. Новиков, Д. Н. Слабкая // Педагогический журнал. – 2020. – Т. 10, № 4-1. – С. 167-173. – DOI 10.34670/AR.2020.82.56.025. EDN VMWEXO.
4. Дедкова Е. В. Профессиональная деформация личности следователя и пути ее преодоления // Психология личности. Сборник научных трудов. Магнитогорск, 2019. С. 194-200.
5. Карнаухова, А. О. Профессиональные деформации личности сотрудников УИС с разным стажем службы / А. О. Карнаухова // Молодой ученый. – 2017. – № 1(135). – С. 399-404. – EDN XIFUP.
6. Красинская Е. С. Профессиональная деформация личности и факторы, вызывающие ее развитие у сотрудников следственных подразделений органов внутренних дел // Modern science. 2019. № 6-1. С. 105-108.
7. Кряжева С.Г., Москвитина М.М., Дикопольцев Д.Е. Изучение личности пожизненно осужденного как условие эффективной оперативно-розыскной профилактики [Электронный ресурс]// Психология и право. 2023. Том 13. № 3. С. 127-142. DOI:10.17759/psylaw.2023130210
8. Кулакова С. В., Фадеева К. Ф., Мешкова Л. В., Чурилова И. А. Психологические аспекты развития профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы // Психология управления в органах внутренних дел: становление методологии и помощь практике : Сборник материалов международной научно-практической конференции, Москва, 15 декабря 2014 года. – Москва: Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2014. – С. 115-121.
9. Кулакова С. В., Фадеева К. Ф., Москвитина М. М., Дикопольцев Д. Е. Профессиональное выгорание как один из факторов, способствующих усвоению сотрудниками воспитательных колоний элементов криминальной субкультуры // Актуальные проблемы уголовно-исполнительного права и исполнения наказаний : Материалы межвузовской научно-практической конференции, посвященной памяти профессоров Н.А. Стручкова и М.П. Мелентьева, Рязань, 24 апреля 2015 года. – Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2015. – С. 278.
10. Мешкова Л. В. Обусловленность эмоциональной устойчивости сотрудников уголовно-исполнительной системы особенностями их профессиональной деятельности // Экстремальная психология и педагогика: современные тенденции и перспективные исследования : Сборник статей круглого стола, Москва, 26 декабря 2024 года. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России, 2025. – С. 147-150.
11. Мешкова, Л. В. Взаимосвязь профессиональной деформации и ценностно-регулятивной сферы личности сотрудников оперативных подразделений уголовно-исполнительной системы // Антропология. – 2024. – № 2(14). – С. 43-47.
12. Новиков, А. В. Особенности психологической подготовленности сотрудников уголовноисполнительной системы к выполнению профессиональных обязанностей / А. В. Новиков, Д. Н. Слабкая // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2020. – Т. 9, № 3-1. – С. 63-68. – DOI 10.34670/AR.2020.48.97.007. – EDN TJSXEX.

13. Психолого-педагогическое противодействие процессу профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Кулакова, А. В. Новиков, А. Н. Панфилов, Д. Н. Слабкая ; Казанский федеральный университет. – Москва : ФКУ НИИ ФСИН России, 2018. – 191 с. – ISBN 9875990424487. – EDN YPYEPB.
14. Слабкая, Д. Н. Педагогические меры профилактики влияния деструктивных молодежных субкультур на несовершеннолетних лиц / Д. Н. Слабкая, А. В. Новиков // Педагогический журнал. – 2022. – Т. 12, № 6-2. – С. 1007-1014. – DOI 10.34670/AR.2022.27.77.131. – EDN LIXNFU.
15. Шляпина, С. Ф. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности: факторы и повышение квалификации как мера профилактики / С. Ф. Шляпина // ЦИТИСЭ. – 2023. – № 4(38). – С. 468-478. – DOI 10.15350/2409-7616.2023.4.43. – EDN HBIOLQ.

Risks and Prevention of Professional Deformation Among Operational Department Staff in the Penal System

Svetlana G. Kryazheva

Senior Researcher,
Scientific-Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
125130, 15-a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: kryazheva_sg@mail.ru

Mariya M. Moskvitina

Senior Researcher,
Scientific-Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
125130, 15-a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: moskvitina.m.m@fsin.gov.ru

Diana N. Slabkaya

Senior Researcher,
Scientific-Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
125130, 15-a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: sdn10.70@mail.ru

Abstract

This study examines the risks of professional deformation among operational staff in the penal system during their professional activities. The research clarifies the conceptual framework of "professional deformation," identifies determining factors contributing to its development, and analyzes specific personality changes. The authors propose prevention strategies and methods aimed at maintaining professional competence, emotional stability, and overall well-being of operational department personnel. The paper describes the main consequences of professional deformation in operational work and emphasizes the need for a comprehensive preventive approach incorporating personnel management, educational, and psychological measures. Prevention should begin with improving professional-psychological selection of candidates to assess their suitability and continue

throughout their service. The study highlights supervisors' crucial role in preventing professional deformation among subordinates and outlines key preventive measures.

For citation

Kryazheva S.G., Moskvitina M.M., Slabkaya D.N. (2025) Riski i profilaktika professional'noi deformatsii sotrudnikov operativnogo otdela ugolovno-ispolnitel'noi sistemy [Risks and Prevention of Professional Deformation Among Operational Department Staff in the Penal System]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 15 (2A), pp. 534-542.

Keywords

Professional deformation; penal system; operational department officer; professional activity; personality deformation; professional-psychological selection; supervisor

References

1. Beznosov S. P. Professional'naya deformatsiya lichnosti. SPb., 2008.
2. Vorob'eva, M. A. Professional'naya deformatsiya specialistov i ee profilaktika / M. A. Vorob'eva // *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. – 2015. – № 2. – S. 22-27. – EDN TROLAD.
3. Gabaraev, A. Sh. Realizatsiya professional'nogo vospitaniya v uchrezhdeniyah ugolovno-ispolnitel'noj sistemy, na primere osuzhdennykh knakazaniyam, ne svyazannym s izolyatsiej ot obshchestva / A. Sh. Gabaraev, A. V. Novikov, D. N. Slabkaya // *Pedagogicheskij zhurnal*. – 2020. – T. 10, № 4-1. – S. 167-173. – DOI 10.34670/AR.2020.82.56.025. – EDN VMWEXO.
4. Dedkova E. V. Professional'naya deformatsiya lichnosti sledovatelya i puti ee preodoleniya // *Psihologiya lichnosti. Sbornik nauchnykh trudov. Magnitogorsk, 2019*. S. 194-200.
5. Karnauhova, A. O. Professional'nye deformatsii lichnosti sotrudnikov UIS s raznym stazhem sluzhby / A.O. Karnauhova // *Molodoj uchenyj*. – 2017. – № 1(135). – S. 399-404. – EDN XIFIUP.
6. Krasinskaya E. S. Professional'naya deformatsiya lichnosti i faktory, vyzyvayushchie ee razvitie u sotrudnikov sledstvennykh podrazdelenij organov vnutrennih del // *Modern science*. 2019. № 6-1. S. 105-108.
7. Kryazheva S.G., Moskvitina M.M., Dikopol'cev D.E. Izuchenie lichnosti pozhiznenno osuzhdennogo kak uslovie effektivnoj operativno-rozysknoj profilaktiki [Elektronnyj resurs] // *Psihologiya i pravo*. 2023. Tom 13. № 3. C. 127-142. DOI:10.17759/psylaw.2023130210
8. Kulakova S. V., Fadeeva K. F., Meshkova L. V., Churilova I. A. Psihologicheskie aspekty razvitiya professional'noj deformatsii sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy // *Psihologiya upravleniya v organah vnutrennih del: stanovlenie metodologii i pomoshch' praktike* : Sbornik materialov mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Moskva, 15 dekabrya 2014 goda. – Moskva: Akademiya upravleniya Ministerstva vnutrennih del Rossijskoj Federacii, 2014. – S. 115-121.
9. Kulakova S. V., Fadeeva K. F., Moskvitina M. M., Dikopol'cev D. E. Professional'noe vygoranie kak odin iz faktorov, sposobstvuyushchih usvoeniyu sotrudnikami vospitatel'nykh kolonij elementov kriminal'noj subkultury // *Aktual'nye problemy ugolovno-ispolnitel'nogo prava i ispolneniya nakazaniy* : Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, posvyashchennoj pamyati professorov N.A. Struchkova i M.P. Melent'eva, Ryazan', 24 aprelya 2015 goda. Ryazan': Akademiya prava i upravleniya Federal'noj sluzhby ispolneniya nakazaniy, 2015. – S. 278.
10. Meshkova L. V. Obuslovlennost' emocional'noj ustojchivosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy osobennostyami ih professional'noj deyatel'nosti // *Ekstremal'naya psihologiya i pedagogika: sovremennye tendencii i perspektivnye issledovaniya* : Sbornik statej kruglogo stola, Moskva, 26 dekabrya 2024 goda. – Tver': FKU NIIT FSIN Rossii, 2025. – S. 147-150.
11. Meshkova, L. V. Vzaimosvyaz' professional'noj deformatsii i cennostno-regulyativnoj sfery lichnosti sotrudnikov operativnykh podrazdelenij ugolovno-ispolnitel'noj sistemy // *Antropogogika*. – 2024. – № 2(14). – S. 43-47.
12. Novikov, A. V. Osobennosti psihologicheskoy podgotovlennosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy k vypolneniyu professional'nykh obyazannostej / A. V. Novikov, D. N. Slabkaya // *Psihologiya. Istoriiko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya*. – 2020. – T. 9, № 3-1. – S. 63-68. – DOI 10.34670/AR.2020.48.97.007. – EDN TJSXEX.
13. Psihologo-pedagogicheskoe protivodejstvie processu professional'nogo vygoraniya sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy / S. V. Kulakova, A. V. Novikov, A. N. Panfilov, D. N. Slabkaya ; Kazanskij federal'nyj universitet. – Moskva : FKU NII FSIN Rossii, 2018. – 191 s. – ISBN 9875990424487. – EDN YPYEPB.

14. Slabkaya, D. N. Pedagogicheskie меры профилактики vliyaniya destruktivnyh molodezhnyh subkul'tur na nesovershennoletnih lic / D. N. Slabkaya, A. V. Novikov // Pedagogicheskij zhurnal. – 2022. – T. 12, № 6-2. – S. 1007-1014. – DOI 10.34670/AR.2022.27.77.131. – EDN LIXNFU.
15. Shlyapina, S. F. Emocional'noe vygoranie v professional'noj deyatel'nosti: faktory i povyshenie kvalifikacii kak mera profilaktiki / S. F. Shlyapina // CITISE. – 2023. – № 4(38). – S. 468-478. – DOI 10.15350/2409-7616.2023.4.43. – EDN HBIOLQ.