

## ИНДИВИДУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА СОТРУДНИКОВ ФССП С РАЗЛИЧНЫМИ ТИПАМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ

Корнеева Я.А.,  
Корнеева А.В.,  
Тункина М.А.,  
Юрьева А.С.

ФГАОУ ВО «Северный (Арктический)  
федеральный университет  
имени М.В. Ломоносова» (163002,  
г. Архангельск, наб. Северной Двины, 17,  
Россия)

Автор, ответственный за переписку:  
Корнеева Анастасия Валерьевна,  
e-mail: arh.a.korneeva@gmail.com

### РЕЗЮМЕ

**Обоснование:** недостаточная изученность профессиональной деформации судебных приставов при накопленном научно-исследовательском материале, раскрывающем сущность данного феномена, а также необходимость учёта специфики деятельности и индивидуально-личностных особенностей этой категории служащих обуславливают актуальность настоящего исследования.

**Цель:** выявить и описать индивидуально-личностные качества сотрудников Федеральной службы судебных приставов (ФССП) с различными типами профессиональной деформации.

**Материалы и методы.** В данной работе применялись следующие методы исследования: авторская анкета оценки семи типов профессиональной личностной деформации; психологическое тестирование индивидуально-личностных качеств с помощью методик, регламентированных ведомственными документами; статистические методы (описательные статистики, двухэтапный кластерный и корреляционный анализы). В исследовании приняли участие 277 сотрудников ФССП Архангельской области.

**Результаты.** У судебных приставов выражены такие профессиональные деформации, как сверхконтроль, авторитарность и консерватизм. Установлена взаимосвязь выраженности всех типов профессиональной деформации с индивидуально-личностными качествами сотрудников ФССП, относящихся к числу профессионально важных качеств. При этом недостаточная выраженность этих качеств способствует развитию профессиональной деформации. Исключением являются лишь уровень активной коммуникации и нормативность, которые при чрезмерном развитии также способствуют появлению деформаций личности и способствуют снижению эффективности деятельности. Большинство типов акцентуаций характера и их различные сочетания способствуют развитию профессиональной деформации сотрудников ФССП, т. е. являются её личностными маркерами. Умеренная выраженность дистимического типа акцентуаций характера снижает вероятность развития профессиональной деформации.

**Заключение.** В рамках практического использования результатов настоящего исследования необходимо при проведении профессионального отбора кадров и периодической оценке персонала обращать внимание на уровень выраженности профессионально важных качеств, имеющих взаимосвязь с ключевыми типами профессиональной деформации. Это позволит своевременно проводить мероприятия по профилактике развития профессиональных деформаций сотрудников.

**Ключевые слова:** профессиональная деформация, судебные приставы, эффективность профессиональной деятельности, индивидуально-личностные качества

**Для цитирования:** Корнеева Я.А., Корнеева А.В., Тункина М.А., Юрьева А.С. Индивидуально-личностные качества сотрудников ФССП с различными типами профессиональной деформации. *Acta biomedica scientifica*. 2022; 7(1): 114-128. doi: 10.29413/ABS.2022-7.1.14

Статья получена: 09.08.2021

Статья принята: 27.01.2022

Статья опубликована: 21.03.2022

## INDIVIDUAL AND PERSONAL QUALITIES OF BAILIFFS WITH VARIOUS TYPES OF PROFESSIONAL DEFORMATION

Korneeva Ya.A.,  
Korneeva A.V.,  
Tunkina M.A.,  
Yurieva A.S.

Northern (Arctic) Federal University  
named after M.V. Lomonosov  
(Severnoy Dviny emb. 17, Arkhangelsk  
163002, Russian Federation)

Corresponding author:  
**Anastasiya V. Korneeva**,  
e-mail: arh.a.korneeva@gmail.com

### ABSTRACT

**Background.** Insufficient knowledge of the professional deformation of bailiffs with the accumulated research material that reveals the essence of this phenomenon, as well as the need to take into account the specifics of the activity and individual and personal characteristics of this category of employees, determine the relevance of this study.

**The aim:** to identify and describe the individual and personal qualities of bailiffs with various professional deformation types.

**Material and methods.** In this work, the following research methods were used: the author's questionnaire for assessing seven types of professional personal deformation; psychological testing of individual and personal qualities using methods regulated by departmental documents; statistical methods (descriptive statistics, two-stage cluster and correlation analyzes). The study involved 277 employees of the Federal Bailiff Service of the Arkhangelsk region.

**Results.** Bailiffs showed such professional deformations as overcontrol, authoritarianism and conservatism. The interrelation of all professional deformation types severity with the individual and personal qualities of the bailiffs, which are among the professionally important qualities, has been established. At the same time, the insufficient expression of these qualities contributes to the professional deformation development. The only exceptions are the level of active communication and normativity, which, with excessive development, also contribute to the appearance of personality deformations and contribute to a decrease in the effectiveness of activities. Most types of character accentuations and their various combinations contribute to the professional deformation development of bailiffs, i. e., are her personality markers. Moderate severity of the dysthymic type of character accentuation reduces the likelihood of developing occupational deformity.

**Conclusion.** Within the framework of the practical use of the results of this study, it is necessary, when conducting professional selection of personnel and periodic assessment of personnel, to pay attention to the level of expression of professionally important qualities that have a relationship with key types of professional deformation. This will allow timely implementation of measures to prevent the development of professional deformations of employees.

**Key words:** professional deformation, bailiffs, the effectiveness of professional activity, individual and personal qualities

Received: 09.08.2021  
Accepted: 27.01.2022  
Published: 21.03.2022

**For citation:** Korneeva Ya.A., Korneeva A.V., Tunkina M.A., Yurieva A.S. Individual and personal qualities of bailiffs with various types of professional deformation. *Acta biomedica scientifica*. 2022; 7(1): 114-128. doi: 10.29413/ABS.2022-7.1.14

## ОБОСНОВАНИЕ

Федеральная служба судебных приставов (ФССП) относится к органам власти, в которых предусмотрено прохождение только федеральной гражданской службы. При этом приставы выполняют действия, свойственные сотрудникам правоохранительных органов, включающие обеспечение порядка на судебных процессах, контроль за исполнением судебных решений, проведение дознания по ряду категорий уголовных дел, поиск должников. Работа сотрудников ФССП сопряжена с рядом организационных и психологических факторов. В первую очередь, это психоэмоциональное напряжение, возникающее в связи с многозадачностью и разнообразием служебной деятельности, большим объёмом поступающей информации, высоким уровнем ответственности (в том числе юридической) за принимаемые решения, а также возможными проявлениями негативного отношения физических и юридических лиц, к которым применяются меры принудительного исполнения. Согласно данным О.Б. Шевелевой, на одного судебного пристава-исполнителя в течение года в среднем приходится до трёх тысяч исполнительных производств, что в расчёте на один рабочий день может составляет около тринадцати производств [1].

Данные особенности объясняют необходимость осуществления системного психологического обеспечения данного вида служебной деятельности, важное место в котором занимают вопросы как влияния индивидуально-личностных характеристик на эффективность, результативность профессиональной деятельности, так и влияния служебной деятельности на личность сотрудника. С целью определения профессиональной пригодности на этапе отбора кандидатов на вакантные места, а также для профилактики развития деформаций и других отклоняющихся форм поведения сотрудников ФССП, наиболее часто используемым способом является личностно-профессиональная диагностика.

Процесс освоения и продолжительное выполнение профессиональной деятельности в определённой профессиональной роли накладывают отпечаток на человека. Происходящие изменения в структуре его личности, с одной стороны, могут отражать положительную динамику личностного и профессионального развития, а с другой стороны, – свидетельствовать о негативных изменениях. Это отмечается многими отечественными исследователями, среди которых Н.А. Вигдорчик, Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, С.А. Дружилов, М.А. Воробьёва, В.В. Барабанщикова и др.

Одними из неблагоприятных феноменов, развивающихся под влиянием служебной деятельности, являются профессиональные деформации. К числу факторов, способствующих развитию профессиональной деформации, относят эмоционально-психологические и физические перегрузки, экстремальность, властные полномочия, высокую ответственность за характер и результаты деятельности [2]. Развитие профессиональных деформаций негативно отражается не только на личности самих работников, но и на эффективности их деятельности в це-

лом. В разработку научного концепта и детальное изучение проявлений данного феномена на практике внесли вклад многие исследователи XX и XXI вв.: А.К. Маркова [3], С.П. Безносков [4], Р.М. Грановская [5], С.А. Дружилов [6], Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк [7], В.В. Барабанщикова [8], О.Б. Полякова [9], Т.А. Болдырева [10] и др.

Изучение проблемы личности в контексте профессиональной деятельности и её решение характерны не только для отечественной психологической науки и практики, но и в целом для мировой психологии. Зарубежные исследователи также изучают психологические особенности личности специалистов и социально-психологические феномены в контексте профессиональной деятельности, в том числе негативные аспекты, которые входят в понятие «контрпродуктивное поведение» (counterproductive work behavior) [11, 12, 13].

Можно утверждать, что вопрос о наличии и выраженности проявлений профессиональной деформации у судебных приставов является малоизученным. Следует отметить работы С.А. Волкова [14], С.Е. Захаровой, З.Г. Устаева [15], Д.Р. Иваева, А.Т. Ахметовой [16], посвящённые изучению отдельных аспектов профессиональных деформаций и личности судебных приставов.

В ряде научных исследований показано не только отрицательное влияние профессиональной деформации, но и положительное. В своём исследовании мы будем изучать эти особенности применительно к эффективности деятельности. Профессиональные деформации, которые не способствуют снижению эффективности деятельности, могут рассматриваться как позитивные. Большую роль в этом играет структура личности, наличие одних качеств может быть компенсировано другими, что продемонстрировано в концепции индивидуального стиля деятельности Е.А. Климова.

Недостаточная изученность профессиональной деформации судебных приставов при накопленном научно-исследовательском материале, раскрывающем сущность данного феномена, а также необходимость учёта специфики деятельности и индивидуально-личностных особенностей этой категории служащих обуславливают актуальность настоящего исследования.

## ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Выявить и описать индивидуально-личностные качества сотрудников ФССП с различными типами профессиональной деформации.

## МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В нашем исследовании мы опирались на подход Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк, которые под профессиональной деформацией понимают «постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности» [7]. Исходя

из данного определения, мы предполагаем, что степень негативных изменений может измеряться относительно комплексной характеристики деятельности – профессиональной эффективности.

В предыдущих наших исследованиях [17, 18] разработана классификация и диагностический инструмент оценки семи видов профессиональной деформации для сотрудников ОВД. В силу схожести характера деятельности сотрудников ОВД и сотрудников ФССП в части обеспечения безопасности граждан, охраны зданий и помещений (судебных), правомочности составлять протоколы об административных правонарушениях и осуществлять привод лиц [19], считаем возможным адаптировать и применить разработки для оценки выраженности профессиональной деформации у судебных приставов.

В разработке анкеты мы опирались на предположение Р.М. Грановской о том, что признаки профессиональной деформации личности проявляются, прежде всего, на уровне объективно наблюдаемого действия [5]. В связи с чем, в разработанной нами анкете сотрудники оценивали частоту проявления у себя поведенческих индикаторов разных типов профессиональной деформации.

#### **Гипотезы исследования:**

1. Индивидуально-психологическими характеристиками, являющимися маркерами выраженной профессиональной деформации, являются акцентуации характера. Ожидается увидеть большую взаимосвязь гипертимного, экзальтированного, возбудимого и демонстративного типов акцентуаций характера с авторитарностью, профессиональной агрессией и поведенческим трансфером у сотрудников ФССП, а педантичного и дистимического типов акцентуаций – со сверхконтролем, консерватизмом, тревожностью и выученной беспомощностью.

2. Сниженный уровень выраженности профессионально важных качеств характерен для сотрудников ФССП с выраженной профессиональной деформацией различных типов.

В исследовании, проводившемся с января по март 2020 г., приняли участие 277 сотрудников федеральной службы судебных приставов Архангельской области: 113 мужчин и 164 женщины в возрасте от 24 до 59 лет, средний возраст –  $39,5 \pm 8,18$  года; средний стаж службы –  $10,15 \pm 5,95$  года, максимальный стаж работы – 26 лет. Согласно делению на структурные подразделения все обследуемые распределились следующим образом: 8,3 % – сотрудники, занимающие руководящую должность (начальник отдела, заместитель начальника отдела), 46,9 % – судебные приставы-исполнители, 23,3 % – судебные приставы по обеспечению установленного порядка деятельности судов, 18,8 % – сотрудники других должностей.

В настоящем исследовании мы опираемся на разработанную нами ранее классификацию профессиональных деформаций сотрудников правоохранительных органов и субъективной оценки эффективности труда сотрудников правоохранительных органов (авторы – Я.А. Корнеева, О.Е. Кузнецова, А.Ю. Бармина, М.А. Тун-

кина). Обоснование разработки классификации и анкета анкеты представлены в предыдущей нашей работе [17].

Анкета включает в себя три раздела:

1. Раздел общей информации об обследуемых: возраст, пол, семейное положение, уровень образования, должность, звание, стаж работы;

2. Раздел, направленный на выявление выраженности следующих типов профессиональной деформации: авторитарность, профессиональная агрессия, сверхконтроль, поведенческий трансфер, безответственность или выученная беспомощность, консерватизм и тревожность (рис. 1). Раздел включает в себя 30 вопросов, ответами на каждый из которых могут быть «постоянно», «часто», «иногда», «не проявляю». Выраженность каждого вида деформации находится в диапазоне от 25 % до 100 %.

3. Раздел, направленный на самооценку эффективности профессиональной деятельности (по семибалльной шкале), включающий десять параметров: физиологический дискомфорт, конфликты с коллегами, непонимания с руководством, выговоры и замечания руководства, конфликты и непонимание во взаимоотношениях с гражданами, снижение эффективности деятельности и др.

Индивидуально-личностные качества измерялись посредством следующего перечня основных психологических тестов, регламентированных к применению на этапе периодической оценки служащих ФССП ведомственными нормативными документами:

- Калифорнийский психологический опросник (California Psychological Inventory, CPI), разработанный под руководством Х. Гоуха, адаптирован на русский язык И.М. Дашковым и Н.А. Курганским в 1995 г., в адаптации Н.А. Батури [6];

- методика изучения правосознания Л.А. Ясюковой;
- методика «Акцентуации характера» Г. Шмишека, К. Леонгарда;

- краткий ориентировочный, отборочный тест (КОТ), разработанный В.Н. Бузиным и Э.Ф. Вандерликом.

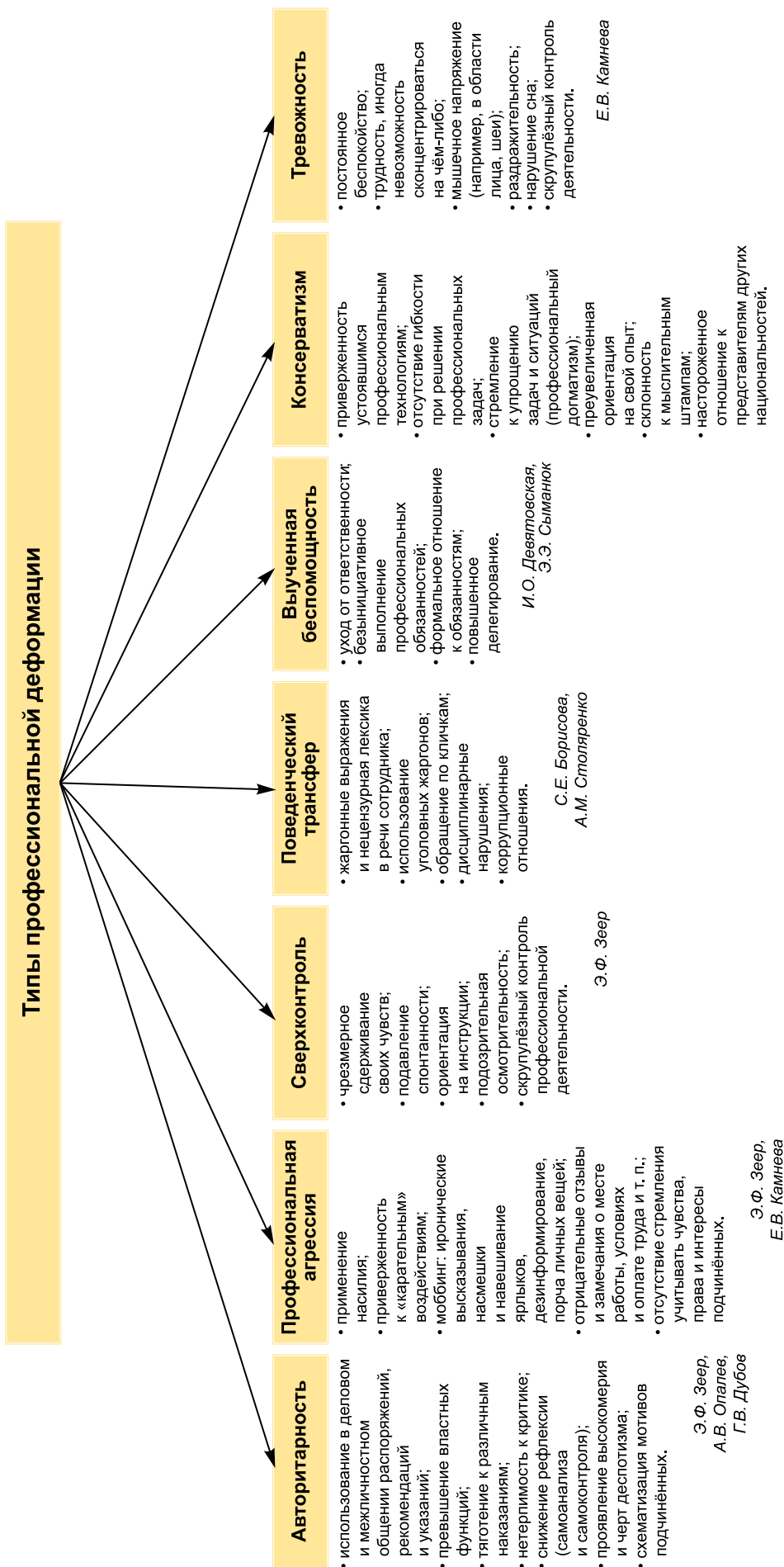
Профессионально важные качества сотрудников ФССП закреплены в Методических рекомендациях ФССП от 18 января 2011 г. № 09-1 [20]; с целью систематизации этих качеств проведён их анализ и распределение в соответствии с субъектными компонентами профессиональной пригодности Е.А. Климова [21] (данные представлены в таблице 1).

Статистический анализ данных проводился с помощью пакета программ IBM SPSS Statistics 23.00 (StatSoft Inc., США; лицензионное соглашение № Z125-3301-14, САФУ им. М.В. Ломоносова) с использованием методов описательных статистик, двухэтапного кластерного, многомерного дисперсионного (MANOVA) и корреляционного анализов.

#### **Этапы исследования:**

1. Определение выраженности различных типов профессиональной деформации сотрудников ФССП.

2. Классификация сотрудников ФССП относительно эффективности их профессиональной деятельности.



**FIG. 1.**  
Characteristics of professional deformation types of law enforcement officers

**РИС. 1.**  
Характеристика типов профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов

**ТАБЛИЦА 1**  
**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ**  
**КАЧЕСТВ СОТРУДНИКОВ ФССП СОГЛАСНО**  
**КОМПОНЕНТАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ**  
**Е.А. КЛИМОВА**

**TABLE 1**  
**DISTRIBUTION OF PROFESSIONALLY IMPORTANT**  
**QUALITIES OF EMPLOYEES OF THE FEDERAL BAILIFF**  
**SERVICE ACCORDING TO THE COMPONENTS**  
**OF PROFESSIONAL SUITABILITY OF E.A. KLIMOV**

Компоненты профпригодности по Е.А. Климову	Группа ПВК	ПВК, согласно Методологическим рекомендациям ФССП от 18.01.2011
Гражданские качества	Нравственные качества личности	Достаточный уровень правосознания и нравственных убеждений; честность; соблюдение норм общественной морали; сознательное следование нормам морали и нравственности (гуманность, коллективизм, порядочность, честность, принципиальность, добросовестность, патриотизм и др.); осознание своего гражданского долга
	Самоотношение/ самооценка, самосознание	Уверенность в своих силах; самооценка
Отношение к труду, профессии, интересы, склонности	Мотивационная сфера личности	Отношение к служебной деятельности как к значимой; устойчивая мотивация к профессиональным и служебным достижениям
	Характеристика состояния/ психофизиологические характеристики	Работоспособность; сохранение работоспособности как в условиях монотонности и однообразия, так и при быстрой смене форм деятельности и воздействии разнородных внешних факторов
Дееспособность общая	Познавательные/ интеллектуальные способности	Способность к чёткому изложению информации в устной и письменной формах; способность к логическим суждениям и умозаключениям; точность; последовательность; активность мыслительной деятельности; умение определять приоритеты и последовательность решения проблем; предприимчивость
	Волевая сфера личности	Самоконтроль поведения и внешних проявлений эмоций; достаточный уровень волевой регуляции поведения; выдержка; смелость; решительность; настойчивость; целеустремлённость; способность брать на себя ответственность за принятые решения, действия и поступки; самостоятельность; организованность; дисциплинированность; ответственность за порученное дело; исполнительность; развитые волевые качества, настойчивость; инициативность; принципиальность
	Эмоциональная сфера личности	Уравновешенность; эмоциональная зрелость.
	Коммуникативные	Умение устанавливать доброжелательные отношения с коллегами, согласовывать свои действия с действиями партнёров

3. Определение взаимосвязи различных типов профессиональной деформации и эффективности деятельности у сотрудников ФССП.

4. Определение взаимосвязи индивидуально-личностных качеств и различных типов профессиональной деформации у сотрудников ФССП.

## РЕЗУЛЬТАТЫ

В таблице 2 представлена выраженность каждого типа профессиональной личностной деформации (оценка представлена в процентах по доле от максимально возможного балла по виду деформации у каждого из обследованных).

По результатам описательных статистик (табл. 2), выраженность каждого типа профессиональной личностной деформации у сотрудников ФССП следующая. Для судебных приставов характерен высокий уровень выраженности сверхконтроля (75,0 %), который выражается в чрезмерной осмотрительности, скрупулёзном контроле своей профессиональной деятельности, ориентации на утверждённую инструкцию. Деятельность судебных приставов включает обеспечение в судах безопасности участников судебного процесса; предупреждение и пресечение преступления и правонарушения, выявление нарушителей, а, в случае необходимости – задержание их с последующей передачей органам полиции и др. Все эти задачи требуют длительной концентрации внимания, и для этих целей необходимо обра-

ТАБЛИЦА 2

**ВЫРАЖЕННОСТЬ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЛИЧНОСТНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ПО ДАННЫМ АНКЕТЫ У СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ (ПРОЦЕНТ ОТ МАКСИМАЛЬНОГО БАЛЛА ПО ШКАЛЕ,  $n = 277$ )**

Типы профессиональной деформации	Первый квартиль	Медиана	Третий квартиль
Авторитарность	45,8	54,2	58,3
Профессиональная агрессия	33,3	37,5	45,8
Сверхконтроль	68,8	75,0	81,3
Поведенческий трансфер	25,0	33,3	33,3
Консерватизм	37,5	56,3	62,5
Безответственность или выученная беспомощность	33,3	41,7	41,7
Тревожность	25,0	37,5	43,8

TABLE 2

**THE SEVERITY OF VARIOUS TYPES OF PROFESSIONAL PERSONAL DEFORMATION ACCORDING TO THE QUESTIONNAIRE DATA FOR BAILIFFS (% OF THE MAXIMUM SCORE ON THE SCALE,  $n = 277$ )**

щаться к волевым характеристикам, волевым усилием удерживать внимание.

Средний уровень авторитарности (54,2 %) может быть связан с тем, что эта деятельность предполагает властные полномочия: применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия; осуществление личного досмотра граждан и др.

Средний уровень выраженности консерватизма (56,3 %) связан с жёсткой регламентацией деятельности, но для сотрудников также необходима гибкость для оперативного реагирования. Несмотря на то, что деятельность судебных приставов разнообразна, связана с задержанием граждан, охраной судебных заседаний, а иногда и с использованием спецсредств, большую часть времени сотрудники мирно регулируют вопросы с должниками, а сами судебные процессы проходят спокойно. В связи с этим склонность к тревожным проявлениям у судебных приставов снижена.

Поведенческий трансфер в наименьшей степени выражен (33,3 %) среди деформаций судебных приставов, так как отсутствует интенсивное общение с правонарушителями по сравнению со службой исполнения наказания и полицией, где с ними производят частые и длительные контакты.

Выученная беспомощность также имеет низкий уровень (41,7 %), поскольку видны результаты труда: установленные плановые задания по количеству окончательных исполнительных производств для структурных подразделений и для каждого судебного пристава-исполнителя в отдельности. Таким образом, они могут оценить качественно свою деятельность.

Для изучения взаимосвязи профессиональной деформации с субъективной оценкой эффективности профессиональной деятельности по ряду параметров с помощью двухэтапного кластерного анализа все обследованные были разделены на три кластера, статистически отличающиеся особенностями самооценки эффективности деятельности: первый кластер – 27,2 %, второй – 46,2 %, третий – 9,7 % обследованных сотрудников (табл. 3).

Сотрудники первого кластера (табл. 3) характеризуются в первую очередь удовлетворённостью работой в целом и наличием желания идти на работу (данные показатели имеют наименьшее значение по выборке). Им свойственен низкий физиологический дискомфорт, минимальные конфликты с коллегами и руководством, а также с гражданами. Таким образом, оценку эффективности сотрудников данного кластера будем считать высокой.

Оценки эффективности сотрудников третьего кластера значительно отличаются от рассматриваемых выше. Высоки показатели по таким особенностям как «бессилие», «отсутствие удовлетворённости», «разногласия с руководством», «ощущение снижения эффективности». Всё этого позволяет нам считать, что сотрудники третьего кластера имеют сниженную самооценку своей эффективности.

Первый и третий кластер имеют максимально полярные значения характеристик, в связи с чем группа второго кластера будет считаться группой со средней оценкой эффективности деятельности.

С целью выявления различий в выраженности типов профессиональной деформации у судебных приставов с различной эффективностью деятельности применён многомерный дисперсионный анализ, где в качестве зависимых переменных были виды профессиональной личностной деформации, а фиксированными факторами явилась отнесённость к одному из трёх кластеров по параметрам эффективности. Согласно данным многомерных тестов (след Пиллая – 0,307;  $F = 7,789$  при  $p < 0,001$ ), статистически значимые различия наблюдаются в выраженности видов профессиональной личностной деформации у групп с различной эффективностью деятельности (табл. 4).

Согласно одномерным критериям (табл. 4), статистически значимые различия наблюдаются у сотрудников с различной эффективностью деятельности в уровнях выраженности следующих типов профессиональной деформаций: профессиональная агрессия, поведен-

**ТАБЛИЦА 3**  
**СРЕДНИЕ ЗНАЧЕНИЯ ПАРАМЕТРОВ САМООЦЕНКИ**  
**ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ 1-ГО, 2-ГО И 3-ГО**  
**КЛАСТЕРОВ**

Параметры	1-й кластер, <i>M ± SD</i>	2-й кластер, <i>M ± SD</i>	3-й кластер, <i>M ± SD</i>
Физиологический дискомфорт (болезнь, плохое самочувствие)	1,7 ± 0,54	2,2 ± 0,64	2,8 ± 0,94
Конфликты с коллегами	1,6 ± 0,45	1,9 ± 0,51	2,7 ± 0,75
Непонимание с руководством	1,5 ± 0,56	2,3 ± 0,86	3,3 ± 1,15
Выговоры и замечания руководства	1,5 ± 0,59	1,9 ± 0,70	3,3 ± 0,81
Конфликты и непонимание во взаимоотношениях с гражданами	1,8 ± 0,83	2,3 ± 0,84	3,1 ± 1,14
Снижение эффективности	1,5 ± 0,58	2,5 ± 0,73	3,11 ± 0,85
Ощущение бессилия после работы	1,5 ± 0,63	2,3 ± 1,00	3,8 ± 1,30
Отсутствие желание идти на работу	1,2 ± 0,43	2,0 ± 0,65	3,3 ± 1,25
Нахождение на работе во внеурочное время (задержки на работе)	3,9 ± 1,48	4,5 ± 1,49	6,3 ± 0,94
Снижение удовлетворённости трудом в целом	1,3 ± 0,46	2,4 ± 0,80	3,9 ± 1,41

**TABLE 3**  
**THE AVERAGE VALUES OF THE PARAMETERS**  
**OF SELF-ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS**  
**OF REPRESENTATIVES CLUSTERS 1, 2 AND 3**

**ТАБЛИЦА 4**  
**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ВЫРАЖЕННОСТИ**  
**(% ОТ МАКСИМАЛЬНО ВОЗМОЖНОГО БАЛЛА)**  
**РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ**  
**ЛИЧНОСТНОЙ ДЕФОРМАЦИИ У СОТРУДНИКОВ,**  
**ПРИНАДЛЕЖАЩИХ К РАЗНЫМ КЛАСТЕРАМ ПО ОЦЕНКЕ**  
**ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ**  
**ПРИМЕНЕНИЯ MANOVA (n = 277)**

Параметр	1-й кластер с высокой эффективностью <i>M ± SD</i>	2-й кластер со средней эффективностью <i>M ± SD</i>	3-й кластер со сниженной эффективностью <i>M ± SD</i>	<i>p</i> по результатам одномерных тестов
Авторитарность	54,5 ± 9,28	56,0 ± 9,28	54,5 ± 8,71	0,409
Профессиональная агрессия	39,4 ± 7,78	45,2 ± 8,27	49,3 ± 11,47	< 0,001
Сверхконтроль	69,3 ± 11,40	68,4 ± 12,88	66,9 ± 14,62	0,595
Поведенческий трансфер	33,2 ± 7,46	38,4 ± 10,22	44,5 ± 10,54	< 0,001
Консерватизм	51,6 ± 12,11	57,5 ± 11,14	62,0 ± 10,17	< 0,001
Безответственность или выученная беспомощность	37,3 ± 10,15	39,0 ± 10,35	41,7 ± 10,73	< 0,001
Тревожность	54,5 ± 9,28	56,0 ± 9,28	54,5 ± 8,71	0,409

**TABLE 4**  
**COMPARATIVE ANALYSIS OF THE SEVERITY**  
**(% OF THE MAXIMUM POSSIBLE SCORE) OF VARIOUS**  
**TYPES OF PROFESSIONAL PERSONAL DEFORMATION**  
**IN EMPLOYEES BELONGING TO DIFFERENT CLUSTERS**  
**ACCORDING TO THE EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS**  
**OF ACTIVITIES BASED ON THE RESULTS OF THE USE**  
**OF MANOVA (n = 277)**

ческий трансфер, консерватизм, беспомощность и тревожность ( $p < 0,001$ ).

Сотрудники со сниженной профессиональной эффективностью имеют относительно более высокие показатели по статистически значимым шкалам. У судебных приставов с высокой эффективностью деятельности показатели существенно ниже. Однако абсолютные значения параметров и в группе со сниженной эффективностью деятельности не превышают 70% от максимальных, то есть выражены умеренно.

Таким образом, свойственным поведением для судебных приставов со сниженной эффективностью профессиональной деятельности может являться периодическое применение физической силы без наличия соответствующих оснований, непредсказуемые оценочные реакции; использование жаргонов, склонность к нарушениям, формальное отношение к деятельности, безынициативность, слабая гибкость, стремление к упрощению задач, беспокойное состояние и физиологический дискомфорт.



Для определения индивидуально-личностных маркеров профессиональных деформаций применён корреляционный анализ по следующим переменным: типы профессиональных деформаций, диагностированные с помощью анкеты, параметры методики КОТ, методики Л.А. Ясюковой «Уровень правосознания», методики «Акцентуации характера» Г. Шмишека, К. Леонгарда и Калифорнийского психологического опросника (CPI). На рисунках 2 и 3 изображены корреляционные плеяды статистически значимых связей профессиональных деформаций сотрудников ФССП и их индивидуально-личностных особенностей, которые соотнесены с компонентами профессиональной пригодности Е.А. Климова.

В результате корреляционного анализа выявлены взаимосвязи общих способностей и акцентуаций характера с такими типами профессиональной деформации как авторитарность, профессиональная агрессия, консерватизм, безответственность и тревожность (рис. 2).

Согласно данным рисунка 2, авторитарность выше у сотрудников при развитии гипертимного, экзальтированного, демонстративного, педантичного и возбуждённого типов акцентуаций характера. С одной стороны, связи с таким большим количеством различных акцентуаций характера указывают на напряжение и истощение внутренних резервов, когда выбирается наиболее простой однообразный способ реагирования на ситуации, с другой стороны, это обстоятельство подтверждает наличие личностной деформации.

Выраженность консерватизма как профессиональной деформации связана с развитием педантичности и гипертимности. Использование стереотипных способов решения задач или их упрощение, снижение гибкости, преобладающая ориентация на имеющийся опыт, характерные для консерватизма, в большей степени выражены у сотрудников с преувеличенным стремлением к порядку, придающим большое значение мелочам и форме. Это подтверждает, что педантичность является личностным маркером развития консерватизма. В то же время, установлены интересные взаимосвязи консерватизма и гипертимности, которая выражается в общительности, интеллектуальной гибкости, непостоянстве. В связи с тем, что в силу неустойчивости внимания интересы таких сотрудников могут быть поверхностны, применение консервативного способа решения задач является оптимальным, позволяющим экономить время, глубоко не вникая в суть проблемы, оперативно её решать, опираясь на прошлый опыт и типичные принятые подходы. Это предположение подтверждается тем, что у сотрудников с консервативным типом профессиональной деформации наблюдается низкий уровень обобщения и анализа информации, устойчивости мышления и общего показателя способностей (рис. 2).

С увеличением выраженности педантичности и с уменьшением дистимичности увеличиваются проявления безответственности и выученной беспомощности. Это объясняется тем, что педантичным людям свойственно все задачи выполнять отлично, при этом

затрачивая достаточные временные ресурсы, если же они ограничены, то сотрудники могут отказываться выполнять задачи, помня, что не смогут их сделать качественно в такие сжатые сроки. В ситуации необходимости решения большого количества разнообразных задач в короткие сроки при невозможности отказа от их исполнения сотрудники могут выбирать такие способы решения, как безответственность или выученная беспомощность, выражающиеся в формальном отношении к обязанностям и безынициативном их выполнении.

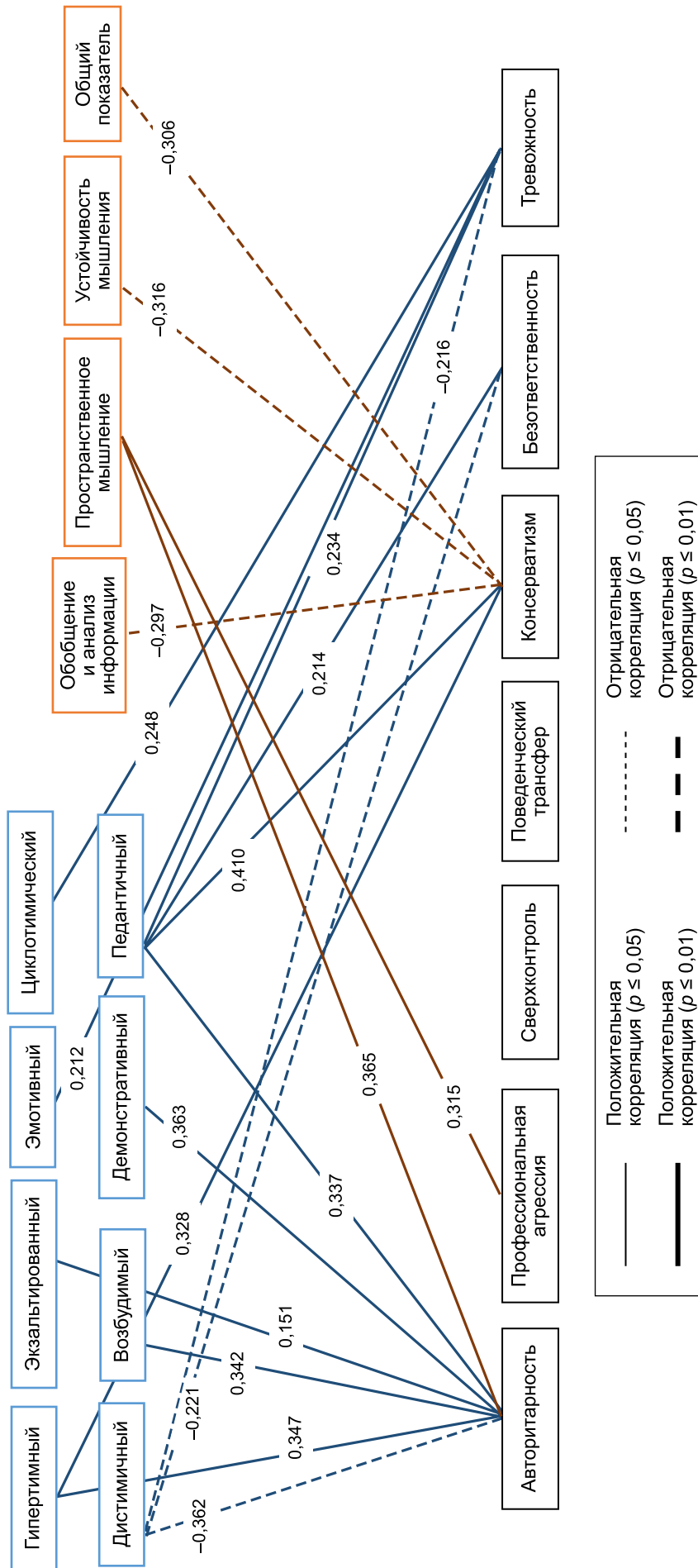
Тревожность как профессиональная деформация выражается в постоянном беспокойстве, мышечном напряжении, раздражительности, скрупулёзном контроле деятельности и т. п. Эта деформация больше выражена у сотрудников с педантичным, эмотивным и циклотимическим типами акцентуаций характера. Высокая чувствительность, свойственная эмотивным личностям, характеризуется отзывчивостью, пронзительностью, восприимчивостью к мнению других людей и стремлением поддерживать позитивные отношения с окружающими, что не может быть в полной мере реализовано в силу выполнения возложенных служебных обязанностей и может приводить к тревожности и беспокойству. Циклотимический тип личности также предполагает высокую чувствительность и перепады настроения, что может приводить к напряжению, беспокойству и тревожности. Педантичные сотрудники, стремящиеся все задачи выполнить максимально качественно, сталкиваются с невозможностью этого при выполнении должностных обязанностей по ряду причин и, как следствие, испытывают тревожность.

Из данных рисунка 2 видно, что выраженность дистимического типа акцентуации характера снижает вероятность развития авторитарности, безответственности и тревожности как типов профессиональной деформации. Это может быть связано с тем, что дистимические личности отличаются склонностью ориентироваться на точные факты, твёрдой этической позицией, независимостью в суждениях, стабильностью настроения и способностью долго работать в одиночестве, что является важным для данной служебной деятельности.

Таким образом, выявленные взаимосвязи свидетельствуют о том, что педантичный, гипертимный, экзальтированный, эмотивный, циклотимический, возбуждённый типы акцентуации характера выступают личностными маркерами таких профессиональных деформаций как авторитарность, профессиональная агрессия, консерватизм, безответственность и тревожность. Умеренная выраженность дистимического типа акцентуаций характера снижает вероятность развития профессиональной деформации.

На рисунке 3 представлена корреляционная плеяда профессиональных деформаций и индивидуально-личностных особенностей, измеренных Калифорнийским психологическим опросником (CPI) у сотрудников ФССП.

По результатам корреляционного анализа авторитарность имеет связь с высоким уровнем нормативно-

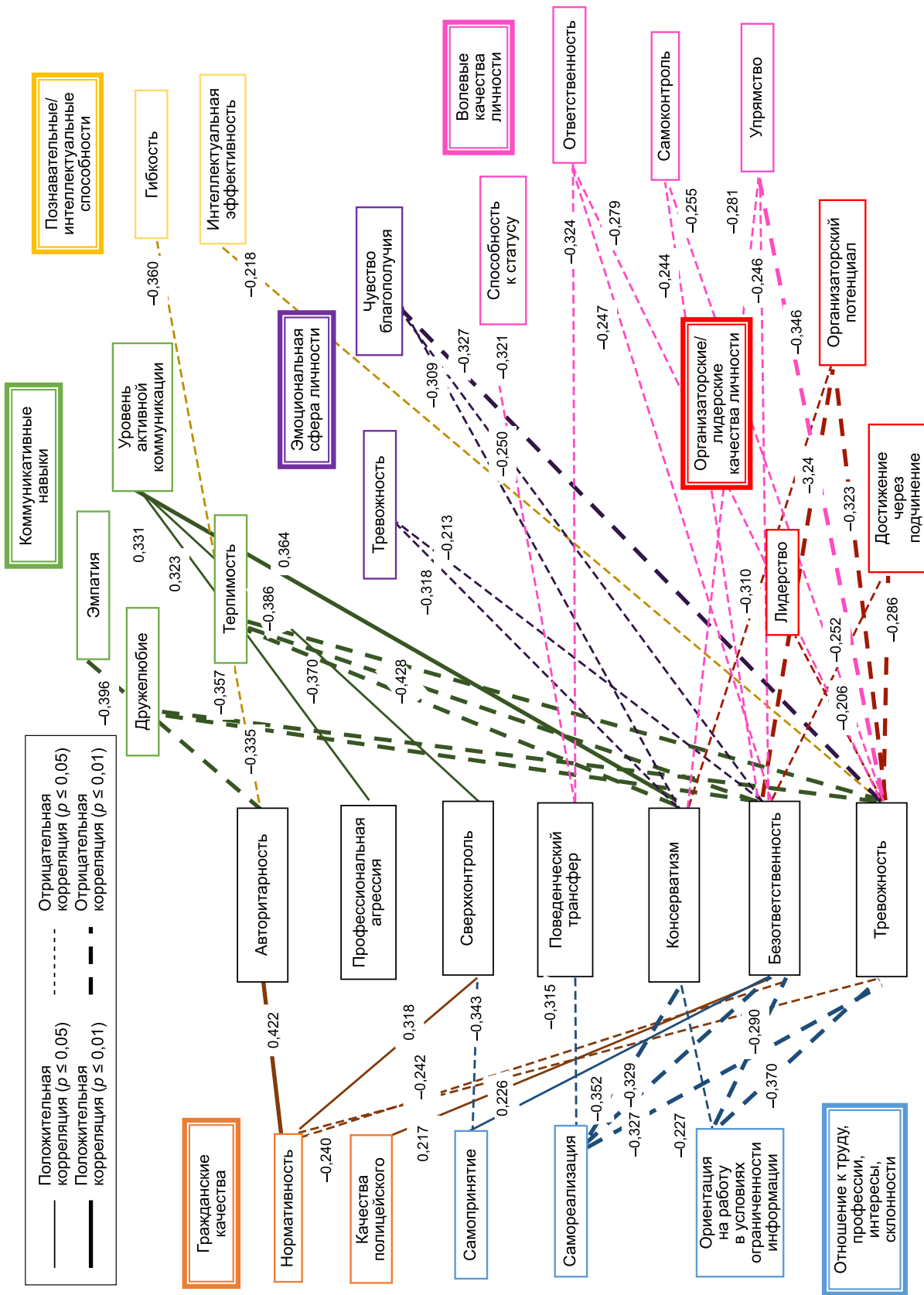


**РИС. 2.**

Корреляционная плеяда профессиональных деформаций и индивидуально-личностных особенностей, измеренных методиками КОТ и «Акцентуации характера» Г. Шмишека, К. Леонгарда, у сотрудников ФССП (разным цветом отмечены индивидуально-личностные качества, относящиеся к различным блокам профессионально важных качеств сотрудников ФССП)

**FIG. 2.**

Correlation pleiade of professional deformations and individual-personal characteristics of employees of the Federal Bailiff Service measured by the methods of КОТ (Short orientation, selection test) and "Accentuation of Character" by G. Shmishkek, K. Leonhard (individual personal qualities related to various blocks of professionally important qualities of employees of the Federal Bailiff Service are marked in different colors)



**FIG. 3.** Correlation pleiade of professional deformities and individual personality characteristics measured by the California Psychological Questionnaire (CPI) in employees of the Federal Bailiff Service (individual personal qualities related to various blocks of professionally important qualities of employees of the federal bailiff service are marked in different colors)

**РИС. 3.** Корреляционная плеяда профессиональных деформаций и индивидуально-личностных особенностей, измеренных Калифорнийским психологическим опросником (CPI), у сотрудников ФССП (разным цветом отмечены индивидуально-личностные качества, относящиеся к различным блокам профессионально важных качеств сотрудников ФССП)

сти, низким уровнем эмпатии и гибкости. Сотруднику с данной деформацией не свойственно разделять чувства других, подстраиваться под окружение, целей он добивается посредством властолюбия и уверенности в себе.

Профессиональная агрессия напрямую связана с коммуникацией. Помимо общения с коллегами, в работе большинства сотрудников ФССП имеет место общение с должниками и их близкими, и многие из них относятся резко негативно как к структуре ФСПП, так и к сотрудникам. В связи с чем у людей с высоким уровнем активной коммуникации большой шанс оказаться в конфликтной ситуации.

У сотрудников с низкой удовлетворённостью своими качествами, неуверенностью в правильности своих действий, также встречается такая деформация, как сверхконтроль, которая может выражаться через чрезмерную осмотрительность, ориентацию строго на должностные инструкции. Помимо низкого уровня восприятия, сверхконтроль коррелирует с высоким уровнем нормативности и терпимости.

Как говорилось ранее, поведенческий трансфер редко проявляется у сотрудников ФССП. Данный тип деформации характеризуется как асоциальная форма поведения, копирование эмоциональных реакций и действий, свойственных правонарушителям. Трансфер взаимосвязан с низким уровнем волевых качеств (способность к статусу, ответственность), а также с низким уровнем потребности в самореализации. Недостаточный уровень волевых качеств может способствовать проявлению непрофессионализма при коммуникации с должниками, нарушению принятых и официально задокументированных правил. Компонент самореализации рассматривается как составляющая структуры идентичности. Сотрудники, проявляющие поведенческий трансфер, часто ещё не осознали своей принадлежности к той или иной социально-личностной позиции в рамках социальных ролей, в связи с чем могут легко перенимать особенности других людей.

Консерватизм понимается как приверженность традиционным ценностям и порядкам, в нашем случае – профессиональным. Он характерен для сотрудников, у которых снижена потребность в самовыражении на рабочем месте, а также испытывающих сложности в условиях ограниченной информации, имеющих сниженный лидерский потенциал и упрямство в достижении цели.

Безответственность или выученная беспомощность, то есть безынициативность, формальное отношение к делу, свойственна тем, кто принял свои собственные качества, качества своей профессии и осознал, что они одновременно могут как способствовать достижению целей, так и препятствовать достижению других (в некоторых случаях через подчинение). Сотрудники с высоким самопринятием могут быть излишне самоуверенны, что сказывается на общем отношении к их деятельности. Этот вид деформации проявляется также у сотрудников с низким уровнем волевых качеств (ответственность, самоконтроль, упрямство), что может быть обусловлено неготовностью брать на себя обязательства, склонностью «пускать всё на самотёк».

Тревожность, по результатам корреляционного анализа, имеет взаимосвязь со большим количеством диагностированных индивидуальных особенностей сотрудников: гражданскими качествами, отношением к труду, эмоциональным, волевым, коммуникативным и интеллектуальным. Выраженная тревожность как профессиональная деформация характерна для сотрудников при сниженной ориентации на работу в условиях ограниченности информации, самореализации, ответственности, самоконтроле, упрямстве, организационном потенциале, интеллектуальной активности, лидерстве, терпимости, дружелюбии. Перечисленные черты относятся к профессионально важным качествам сотрудников ФССП, в связи с чем недостаточная их выраженность приводит к появлению беспокойства, напряжённости, раздражительности, скрупулёзному контролю своей деятельности.

## ОБСУЖДЕНИЕ

На сегодняшний день исследованию психологических аспектов профессиональной деятельности и личности сотрудников ФССП уделяется недостаточное внимание. Исследованию индивидуально-личностных качеств судебных приставов посвящена комплексная работа Е.С. Пяткиной и соавт. [22]. На основе полученных данных авторы обозначают тенденцию к повышению гипертимности и демонстративности, указывают на риски склонности к депрессии и ригидности, а также взаимосвязь некоторых характеристик с возрастом и полом испытуемых. Исследователи предполагают, что повышенные показатели по показателям «депрессия» и «ригидность», а также по шкалам «достоверность» и «коррекция» по методике ММРП могут свидетельствовать о возникновении внутреннего напряжения, снижения общего эмоционального фона, нарастания пессимизма и неудовлетворённости при решении профессиональных задач, что ведёт к риску эмоционального выгорания, профессиональной деформации служебных приставов. При этом низкие показатели по шкале «возбудимость» могут свидетельствовать о развитом самоконтроле, эмоциональной устойчивости, которые проявляются в сдержанной манере поведения и общения, отсутствии признаков агрессивности, вспыльчивости и конфликтности.

Таким образом, в результате анализа данных корреляционных плеяд установлена взаимосвязь выраженности всех типов профессиональной деформации с индивидуально-личностными качествами сотрудников ФССП, относящихся к числу профессионально важных качеств. При этом недостаточная выраженность этих качеств способствует развитию профессиональной деформации. Исключением являются лишь уровень активной коммуникации и нормативность, которые при чрезмерном развитии также способствуют появлению деформаций личности и способствуют снижению эффективности деятельности.

Большинство типов акцентуаций характера и их различные сочетания способствуют развитию профессиональной деформации сотрудников ФССП, т. е. являются

её личностными маркерами. Умеренная выраженность дистимического типа акцентуаций характера снижает вероятность развития профессиональной деформации.

Особое внимание при психологическом сопровождении служащих следует уделять таким типам профессиональной деформации, как консерватизм, авторитарность, сверхконтроль и тревожность, т. к. они выражены у сотрудников на более высоком уровне и имеют взаимосвязь с эффективностью деятельности (кроме сверхконтроля). По трём ключевым деформациям – консерватизм, авторитарность и тревожность – получено большее количество связей с выраженностью профессионально важных качеств сотрудников ФССП. Это может дополнительно подтверждать вывод о том, что данные виды профессиональных деформаций являются ключевыми для сотрудников ФССП.

Ограничениями настоящего исследования является изучение индивидуально-личностных качеств сотрудников ФССП с помощью регламентированных методик диагностики. В связи с чем в продолжение настоящего исследования возможно провести расширенную диагностику профессионально важных качеств сотрудников. Также в продолжение исследования планируется изучить выраженность профессиональных деформаций во взаимосвязи с функциональным состоянием и уровнем внутренних резервов сотрудников, измеренных объективными аппаратными методами. Это позволит оценить «цену» деятельности, вкладываемую служащими при выполнении профессиональных обязанностей.

В рамках практического использования результатов настоящего исследования необходимо при проведении профессионального отбора кадров и периодической оценке персонала обращать внимание на уровень выраженности профессионально важных качеств, имеющих взаимосвязь с ключевыми типами профессиональной деформации. Это позволит своевременно проводить мероприятия по профилактике развития профессиональных деформаций сотрудников.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для судебных приставов характерен высокий уровень выраженности сверхконтроля, средний уровень авторитарности и консерватизма, сниженный уровень профессиональной агрессии и выученной беспомощности. Наименее выражены такие деформации, как поведенческий трансфер и тревожность.

Выявлены статистически значимые различия у сотрудников ФССП с высокой, средней и сниженной эффективностью служебной деятельности в уровнях выраженности следующих типов профессиональной деформации: профессиональная агрессия, поведенческий трансфер, консерватизм, беспомощность и тревожность.

Установлена взаимосвязь выраженности всех типов профессиональной деформации с индивидуально-личностными качествами сотрудников ФССП, относящихся к числу профессионально важных качеств.

При этом недостаточная выраженность этих качеств способствует развитию профессиональной деформации. Исключением являются лишь уровень активной коммуникации и нормативность, которые при чрезмерном развитии также способствуют появлению деформаций личности и способствуют снижению эффективности деятельности.

Большинство типов акцентуаций характера и их различные сочетания способствуют развитию профессиональной деформации сотрудников ФССП, т. е. являются её личностными маркерами. Умеренная выраженность дистимического типа акцентуаций характера снижает вероятность развития профессиональной деформации.

## Конфликт интересов

Авторы данной статьи заявляют об отсутствии конфликта интересов.

## Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках научного проекта № 19-013-00517.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Шевелева О.Б. К вопросу о проблемах деятельности федеральной службы судебных приставов России. *Россия молодая: Сборник материалов XI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием*. 2019.
2. Полякова О.Б. Внутренние факторы, влияющие на возникновение профессиональных деформаций. *Теоретическая и экспериментальная психология*. 2012; 5(3): 59-66.
3. Маркова А.К. *Психология профессионализма*. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание»; 1996.
4. Безносков С.П. *Профессиональная деформация личности*. СПб.: Речь; 2004.
5. Грановская Р.М. *Элементы практической психологии*. Л.: Изд-во ЛГУ; 1988.
6. Дружилов С.А. *Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма*. Воронеж: Научная книга; 2010.
7. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. *Психология профессиональных деструкций*. М.: Академический проект; 2005.
8. Барабанщикова В.В. *Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности*. М.: Когито-Центр; 2017.
9. Полякова О.Б. Категория и структура профессиональных деформаций. *Национальный психологический журнал*. 2014; 1(13): 57-64. doi: 10.11621/npj.2014.0106
10. Болдырева Т.А. Деформация личности: попытка систематизации современных психологических подходов в русле концепции индивидуальности. *Вестник Оренбургского государственного университета*. 2014; 2(163): 195-198.
11. Chen H, Richard CR, Boncoeur OD, Ford LF Jr. Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *J Bus Res*. 2020; 114: 30-41. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.03.025

12. Ferreira MF, do Nascimento E. Relationship between personality traits and counterproductive work behaviors. *Psico-USF*. 2016; 21(3): 677-685. doi: 10.1590/1413-82712016210319
13. Oliveira LB, Moreno V, Gonçalves RC. Individual and situational antecedents of counterproductive work behaviors. *Braz Adm Rev*. 2020; 17(3). doi: 10.1590/1807-7692bar2020190126
14. Волков С.А. Профессиональное правосознание судебных приставов: трансформации, деформации и регрессии. *Вестник Ставропольского государственного университета*. 2011; 1: 228-232.
15. Захарова С.Е., Устаев З.Г. Особенности профессиональных деформаций у судебных приставов-исполнителей. *Акмеология*. 2017; 1(61): 124-127.
16. Иваев Д.Р., Ахметова А.Т. Профессиональная деформация сотрудников федеральной службы судебных приставов. *E-SCIO*. 2017; 12(15): 1-4.
17. Корнеева Я.А., Кузнецова О.Е., Тункина М.А. Исследование профессиональной деформации личности во взаимосвязи с профессиональным самосознанием у сотрудников органов внутренних дел. *Психолого-педагогические аспекты подготовки кадров к профессиональной деятельности в экстремальных условиях: Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции*. СПб.; 2021:145-152.
18. Корнеева Я.А., Симонова Н.Н. Профессиональная личностная деформация сотрудников органов внутренних дел. *Организационная психология*. 2020; 10(2): 80-106.
19. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации: от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 30.04.2021, с изм. от 13.05.2021). СПС «Консультант плюс». URL: <http://www.consultant.ru/> [дата доступа: 27.05.2021].
20. *Методические рекомендации по организации психологического обеспечения служебной деятельности в Федеральной службе судебных приставов*. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902281553> [дата доступа: 27.05.2021]
21. Климов Е.А. *Введение в психологию труда*. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ; 1998.
22. Пяткина Е.С., Гринина Е.С., Рудзинская Т.Ф., Шипова Л.В. Современное состояние исследований личностных качеств сотрудников службы судебных приставов. *Общество: социология, психология, педагогика*. 2020; 12(80): 167-171. doi: 10.24158/spp.2020.12.31
6. Druzhilov SA. *Individual resource of a person as the basis for the formation of professionalism*. Voronezh: Nauchnaya kniga; 2010. (In Russ.).
7. Zeer EF, Symanyuk EE. *Psychology of professional deceptions*. Moscow: Akademicheskii proekt; 1997. (In Russ.).
8. Barabanshnikova VV. *Professional deformations of a specialist in innovative activities*. Moscow: Kogito-Tsentri; 2017. (In Russ.).
9. Poljakova OB. Category and structure of professional deformations. *National Psychological Journal*. 2014; 1(13): 57-64. (In Russ.). doi: 10.11621/npj.2014.0106
10. Boldyreva TA. Personality deformation: an attempt to systematize modern psychological approaches in line with the concept of individuality. *Vestnik of the Orenburg State University*. 2014; 2(163): 195-198. (In Russ.).
11. Chen H, Richard CR, Boncoeur OD, Ford LF Jr. Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *J Bus Res*. 2020; 114: 30-41. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.03.025
12. Ferreira MF, do Nascimento E. Relationship between personality traits and counterproductive work behaviors. *Psico-USF*. 2016; 21(3): 677-685. doi: 10.1590/1413-82712016210319
13. Oliveira LB, Moreno V, Gonçalves RC. Individual and situational antecedents of counterproductive work behaviors. *Braz Adm Rev*. 2020; 17(3). doi: 10.1590/1807-7692bar2020190126
14. Volkov SA. Professional legal awareness of bailiffs: Transformation, deformation and regression. *Vestnik Stavropol'skogo gosudarstvennogo universiteta*. 2011; 1: 228-232. (In Russ.).
15. Zaharova SE, Ustaev ZG. Features of professional deformations in bailiffs-executors. *Akmeologiya*. 2017; 1(61): 124-127. (In Russ.).
16. Ivaev DR, Akhmetova AT. Professional deformation of employees of the federal bailiff service. *E-SCIO*. 2017; 12(15): 1-4. (In Russ.).
17. Korneeve YaA, Kuznetsova OE, Tunkina MA. Investigation of professional personality deformation in relation to professional self-awareness among employees of internal affairs bodies. *Psikhologo-pedagogicheskie aspekty podgotovki kadrov k professional'noy deyatel'nosti v ekstremal'nykh usloviyakh: Sbornik nauchnykh трудов Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*. Saint Petersburg; 2021: 145-152. (In Russ.).
18. Korneeve YaA, Simonova NN. Professional personal deformation of employees of internal affairs bodies. *Organizational Psychology*. 2020; 10(2): 80-106. (In Russ.).
19. The Russian Federation Code of Criminal Procedure: 18.12.2001 N 174-FZ (ed. 30.04.2021, with changes added 13.05.2021). SPS «Konsul'tant plyus». URL: <http://www.consultant.ru/> [date of access: 27.05.2021]. (In Russ.).
20. *Methodological recommendations on the organization of psychological support of official activity in the Federal Bailiff Service*. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902281553> [date of access: 27.05.2021]. (In Russ.).
21. Klimov EA. *Introduction to Labor Psychology*. Moscow: Kul'tura i sport, YuNITI; 1998. (In Russ.).
22. Pjatkina ES, Grinina ES, Rudzinskaja TF, Shipova LV. The current state of research on the personal qualities of employees of the bailiff service. *Society: Sociology, Psychology, Pedagogics*. 2020; 12(80): 167-171. (In Russ.). doi: 10.24158/spp.2020.12.31

## REFERENCES

1. Sheveleva OB. On the problem of the activities of the federal service of bailiffs of Russia. *Rossiya molodaya: Sbornik materialov XI Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem*. 2019. (In Russ.).
2. Polyakova OB. Internal factors affecting the occurrence of professional deformities. *Teoreticheskaya i eksperimentalnaya psikhologiya*. 2012; 5(3): 59-66. (In Russ.).
3. Markova AK. *Psychology of professionalism*. Moscow: Mezhdunarodnyy gumanitarnyy fond «Znanie»; 1996. (In Russ.).
4. Beznosov SP. *Professional personality deformation*. Saint-Petersburg: Rech'; 2004. (In Russ.).
5. Granovskaja RM. *Elements of practical psychology*. Leningrad: Izd-vo LGU; 1988. (In Russ.).

**Сведения об авторах**

**Корнеева Яна Александровна** – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии, ФГАУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова», e-mail: ya.korneeva@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9118-9539>

**Корнеева Анастасия Валерьевна** – эксперт отдела целевых научных программ и проектов научно-исследовательского управления, ФГАУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова», e-mail: arh.a.korneeva@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7146-0800>

**Тункина Мария Александровна** – эксперт отдела целевых научных программ и проектов научно-исследовательского управления, ФГАУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова», e-mail: masha.tynkina@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1403-1639>

**Юрьева Анна Сергеевна** – специалист по учебно-методической работе, младший научный сотрудник отдела целевых научных программ и проектов научно-исследовательского управления, ФГАУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова», e-mail: nura-holm@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4108-8489>

**Information about the authors**

**Yana A. Korneeva** – Cand. Sc. (Psychol.), Docent, Associate Professor at the Department of Psychology, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, e-mail: ya.korneeva@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9118-9539>

**Anastasiya V. Korneeva** – Expert at the Department of Targeted Scientific Programs and Projects of the Research Department, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, e-mail: arh.a.korneeva@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7146-0800>

**Maria A. Tunkina** – Expert at the Department of Targeted Scientific Programs and Projects of the Research Department, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, e-mail: masha.tynkina@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1403-1639>

**Anna S. Yurjeva** – Specialist in Educational and Methodological Work, Junior Research Officer at the Department of Targeted Scientific Programs and Projects of the Research Department, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, e-mail: nura-holm@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4108-8489>