«Профилактика профессиональной деформации и эмоционального выгорания как приоритет воспитательной работы».

Алисеевич Ксения Ильинична
ФКУ СИЗО – 2 УФСИН России
по Волгоградской области
старший инспектор группы
социальной работы с осужденными
и пенитенциарной пробации,
учета трудового стажа осужденных
лейтенант внутренней службы.
E-mail:bespalov.e.p.@34.fsin.gov.ru

Актуальность данной работы определена тем, что одним из приоритетных направлений в деятельности Федеральной службы исполнения наказаний является разработка мероприятий по воспитательному и психологическому сопровождению сотрудников уголовно-исполнительной системы (далее – УИС). С первых дней службы за каждым новым сотрудником закрепляется наставник, для контроля и проведения воспитательной работы, с целью помощи в адаптации на службе, приобщения к жизни в коллективе подразделения, к новым условиям жизнедеятельности, ориентирование на усвоение положительных традиций, глубокое осознание служебного долга и требований присяги . За каждым подшефным приказом закрепляется наставник, который ведет дневник, с целью воспитания и обучения молодого пополнения. Также, начальники структурных подразделений ведут тетрадь индивидуально-воспитательной работы. Для выработки профессионально-важных качеств, молодые сотрудники, прибывая в учреждение, в обязательном порядке проходят период стажировки в должности от трёх до шести месяцев под руководством наставников из числа более опытных сотрудников и постоянной поддержке психологов учреждения. Сотрудникам оказывается помощь в активизации внутренних возможностей для наработки и развития тех индивидуальных качеств личности, которые необходимы сотруднику данной службы, для исполнения своих служебных обязанностей или дают рекомендации руководству отделов и служб для перевода сотрудника в другой отдел или службы, если развитие этих качеств по тем или иным причинам затруднено или невозможно. Результатом этой работы становится формирование особого типа личности сотрудника УИС, его морального облика со своей спецификой, имеющей профессиональную значимость в осуществляемой деятельности.

В связи с особенностями профессиональной деятельности (высокая динамичность, эмоциональная напряженность, интенсивность, стрессогенность и т.д.) у сотрудников УИС увеличивается риск возникновения профессиональных деструкций, проявляющихся в снижении эффективности

деятельности, ухудшении взаимоотношений с коллегами, личностных деформациях, проявлениях признаков эмоционального выгорания и психологического напряжения и др. Цель наставника вовремя выявить и сигнализировать о возможных проблемах, у подшефного. Своевременная профилактика профессионально обусловленных деструкций рассматривается как условие сохранения психического здоровья сотрудников и содействия полноценному профессиональному развитию их личности.

Поскольку профессиональные деструкции разнообразны и имеют специфику проявления у сотрудников различных категорий, то разработать универсальные рекомендации по их профилактике затруднительно. В связи с этим целесообразно сузить поиск оптимальных способов их профилактики до доминирующих профессиональных деструкций, а также уточнить их причины, чтобы определить аспекты реализации комплексного подхода по их предупреждению.

Деструктивное поведение (лат. destructio — «разрушаю») представляет собой разрушительное поведение. Деструктивность неизбежно присутствует у каждого индивида, однако обнаруживается, как правило, в переломные периоды его жизни. Деструктивное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы в обобщенном виде представляет собой разрушительные поведенческие акты (совершение преступлений (нарушения закона); умышленное причинение вреда своему здоровью (злоупотребление разного рода психоактивными веществами, включая алкоголь; чрезвычайные происшествия, повлекшие за собой причинение экономического ущерба или тяжкого вреда здоровью (гибель людей))[1].

Деструктивное поведение оказывает разрушительное влияние не только на саму личность сотрудника УИС, но и на деятельность УИС, в целом. В связи

---

[1] Клейберг Ю. А. Психология девиантного поведения: учебник и практикум для вузов / Ю. А. Клейберг. – 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021., 290 с.

с этим особое внимание на современном этапе развития пенитенциарной системы нашей страны уделяется вопросам, касающимся обеспечения эффективного функционирования служебных коллективов сотрудников УИС, которое, в свою очередь, помимо материальной базы во многом определяется качеством профессионального отбора личного состава учреждений и органов УИС, а также мерами, направленными на укрепление законности и служебной дисциплины, как в отдельных подразделениях, так и в системе в целом. На возникновение деструктивных форм поведения влияют и объективные факторы. Сотрудники пенитенциарной системы традиционно относятся к категории лиц, испытывающих высокий уровень эмоционально-стрессовых нагрузок. Если рассматривать профессиональную деятельность сотрудников УИС как один из видов экстремальных профессий, то можно выделить следующие ее особенности:

– деятельность сотрудников УИС предполагает необходимость взаимодействовать с криминально зараженными элементами, которые стараются различными способами провоцировать сотрудников, дестабилизируя, тем самым весь процесс обеспечения безопасности государства, общества, в целом, и отдельных граждан, в частности; – в целях обеспечения законности и правопорядка в отношении осужденных возникает необходимость применения принудительных мер воздействия[2];

– противоправные действия со стороны подозреваемых, обвиняемых, осужденных создают реальную угрозу жизни и здоровью сотрудников: конфликты с осужденными иногда принимают в соответствии с ч. 3 ст. 321 УК РФ форму дезорганизации деятельности учреждений, обеспечивающих изоляцию от общества; бунты, захват заложников, побеги; осуществление борьбы с терроризмом в соответствии с федеральным законом

---

[2] Ежова О. Н. Профилактика деструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы / О. Н. Ежова. // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2017. – № 3 (39). – С. 76. 9

от 6 марта 2006 г. № 35-ФЗ «О противодействии терроризму»; предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений;

– профессиональная деятельность сотрудников УИС часто осуществляется при чрезвычайных ситуациях или при чрезвычайных обстоятельствах. Все вышеперечисленные особенности служебной деятельности сотрудников УИС требуют от них постоянной собранности, самоконтроля и выдержки, что создает у них психоэмоциональное напряжение. В случае, если это напряжение длится достаточно долго или ситуация требует от сотрудника слишком много сил для решения поставленной задачи, то это сказывается негативным образом как на физическом, так и на эмоциональном состоянии сотрудников. Эти негативные состояния могут стать отправной точкой для формирования у сотрудников различных форм деструктивного поведения, в том числе и таких, как самоубийства и нарушения законности.

На возникновение деструктивного поведения также влияют кризисные состояния (потери, травматический стресс и т. д.). Длительный срок, в течение которого сотрудник не может разрешить возникшие проблемы и находится в длительном психоэмоциональном стрессе, формирует у него стереотипное поведение. Это, в свою очередь, проявляется в безразличии к выполнению служебных обязанностей, а также в бездействии в социально-психологической сферах жизнедеятельности, вплоть до возникновения депрессии иных крайних форм деструктивного поведения. Она приводит к искажению моральной и общественной направленности его профессиональных действий и других поведенческих актов.

Профессиональная деформация проявляется в профессионально-нравственной, профессионально-интеллектуальной (шаблонность мышления и эмоционально-волевой сфере (снижение способности сопереживать чужому горю и контролировать свои эмоции)[3].

---

[3] Еникеев М. И. Юридическая психология. – М.: Норма: Инфра-М, 2013. – С. 62.

Профессиональная деформация формируется тогда, когда у сотрудника не хватает устойчивости к действию негативных факторов служебной деятельности (часто связана еще и с тем, что сотрудник не умеет восстанавливаться после профессионально или общего стресса, включающего в себя и семейные проблемы (накопительный стресс)). Факторы, способствующие формированию профессиональной деформации у сотрудников УИС, можно условно объединить в три группы:

– объективные (факторы, определяемые спецификой профессиональной деятельности (напряженный, конфликтный, стрессовый и опасный для жизни и здоровья характер служебной деятельности; ненормированный рабочий день, необходимость решать сложные задачи в ограниченные по времени сроки; повышенные требования к деятельности и 12 личности сотрудников со стороны гражданского общества; недостаточная правовая защищенность; необходимость взаимодействовать с криминально зараженной частью граждан, характеризующихся асоциальной направленностью);

– субъективные (снижение престижа профессии (отсутствие или недостаточная поддержка со стороны законопослушных граждан); конфликтные отношения в коллективе; плохой социально-психологический климат в коллективе; низкий уровень правосознания и профессиональной культуры сотрудников; отсутствие взаимовыручки, доверия и поддержки в коллективе; отсутствие общих целей в коллективе; различные ценности в системе официальных и неофициальных отношений в коллективе; финансовые и жилищные проблемы; негативная социальная идентификация; низкий социальный статус в коллективе);

– индивидуально-личностные (недостаточно развитые качества, обеспечивающие эффективность профессиональной деятельности (дисциплинированность, ответственность, решимость, самостоятельность, стрессоустойчивость, эмоциональная устойчивость и т.п.); преобладание таких черт характера, как эгоизм, агрессивность, лень, корыстолюбие, враждебность, подлость, трусость, враждебность); слабо развитая способность противостоять

негативному воздействию людей или обстоятельств; неадекватная самооценка; завышенные притязания; конформизм, повышенная внушаемость и зависимость от чужого мнения; слабые волевые качества; проблемы с адаптацией к условиям службы; несоответствие качеств личности сотрудника требованиям профессии).

Таким образом, качественное и грамотное выполнение мероприятий по воспитательному и психологическому сопровождению сотрудников УИС, использование методов и методик психологического воздействия, профилактика причин, способствующих проявлению профессиональных деструкций, способствуют профессиональному развитию личности сотрудника исправительного учреждения и предотвращению профессиональной деформации личности.

Список используемой литературы:

1. А.А.Пирогов, В.В.Прокопьев, Е.А. Малетина – М.: УК ФСИН России, ФКУ НИИ ФСИН России, 2019. – 69 с. Положительный опыт учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Российской Федерации по организации благоприятного климата и формированию корпоративной культуры сборник материалов УК ФСИН России.

2. Ежова О.Н., Мамонов А.Н. Профилактика профессиональной деформации сотрудников отделов безопасности (на примере ИК строгого режима, ИК особого режима, ЛПУ) / О.Н. Ежова, А.Н. Мамонов6. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2021. – 38 с.

3. Е.С. Лобанова, Е.М. Калинкина, А.С. Чертовикова Практические рекомендации «Профилактика профессиональных деструкций сотрудников уголовно-исполнительной системы». – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2025. – 47 с.