

# ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

Федеральное казённое образовательное учреждение высшего образования  
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»

Юридический факультет

Кафедра пенитенциарной психологии и педагогики

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема: **Профилактика эмоционального выгорания сотрудников отделов охраны исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы**

Выполнил

Слушатель 661 группы 6 курса,  
прапорщик внутренней службы

**Басангов Александр Отарович**

Научный руководитель:

начальник кафедры пенитенциарной психологии и педагогики, кандидат педагогических наук, полковник внутренней службы

**Пиюкова Светлана Станиславовна**

Рецензент:

Начальник ФКУ СИЗО-2 УФСИН России по Астраханской области, майор внутренней службы

**Байрамгазиев Фархад Фаридович**

Решение начальника кафедры о допуске к защите

допускается С.А.И.

Дата защиты: 01.08.2021

Оценка 3/удовл.

Самара  
2021

## Оглавление

<b>Введение</b> .....	3
<b>ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛА ОХРАНЫ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ</b> .....	7
1.1. Особенности профессиональной деятельности сотрудников отдела охраны исправительных учреждений .....	7
1.2. Эмоциональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы и формы его проявления.....	19
<b>ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛА ОХРАНЫ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПРАВИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ</b> .....	30
2.1. Общие меры профилактики эмоционального выгорания сотрудников отдела охраны .....	30
2.2. Исследование особенностей эмоционального выгорания у сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-2 УФСИН России по Астраханской области и методы его профилактики .....	38
<b>Заключение</b> .....	47
<b>Библиографический список</b> .....	51

## Введение

**Актуальность** темы исследования обусловлена тем, что служба в правоохранительных органах сопряжена с повышенной социальной и профессиональной ответственностью, связана с противостоянием преступности и требует от сотрудников значительного напряжения и самоотдачи. Воздействие неблагоприятных факторов профессиональной среды у сотрудников правоохранительных органов сочетается с дефицитом информации и времени на обдумывание и принятие адекватного решения, наличием неожиданных, внезапно возникающих препятствий.

В настоящее время к личным и профессиональным качествам людей, осуществляющих свою деятельность посредством социума, предъявляются определенные требования. Профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы своего рода специфична, так как сотрудники данной федеральной службы регулярно взаимодействуют с людьми, осужденными к лишению свободы. По долгу службы они сталкиваются с множеством конфликтных ситуаций, что впоследствии может негативно отразиться на психосоматическом здоровье работников.

Практика и психологические исследования свидетельствуют, что сотрудники уголовно-исполнительной системы при выполнении служебных обязанностей часто испытывают негативные психические состояния. Негативные эмоциональные состояния в экстремальной ситуации могут привести к агрессивным, аффективным хаотическим действиям, или к отказу от необходимых действий и уходу от выполнения служебных задач. Данное поведение осложняет профессиональную деятельность, нередко приводит к несчастным случаям, ранениям и гибели личного состава. В связи с этим возникает необходимость организовать морально-психологическую подготовку личного состава, обучать сотрудников методам и приемам саморегуляции психического состояния, поддерживать

психологическую устойчивость по отношению к психотравмирующим факторам.

Психологическая помощь сотрудникам федеральной службы исполнения наказания является неотъемлемой частью коррекционной работы, ведь именно от эмоциональной стабильности зависит степень эффективности выполнения своих служебных обязанностей.

Указанные аспекты во многом определяют актуальность и значимость темы дипломной работы.

**Объектом** исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе профилактики эмоционального выгорания сотрудников отделов охраны исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.

**Предмет** исследования являются теоретические источники, рассматривающие профилактику эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также сложившаяся практика профилактики эмоционального выгорания сотрудников отделов охраны исправительных учреждений.

**Целью** исследования является анализ теоретических источников, рассматривающих профилактику эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также сложившаяся практика профилактики эмоционального выгорания сотрудников отделов охраны исправительных учреждений.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие **задачи:**

изучить особенности профессиональной деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы;

раскрыть эмоциональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы и формы его проявления;

рассмотреть основные меры профилактики эмоционального выгорания сотрудников отдела охраны;

провести исследование эмоционального выгорания у сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-2 УФСИН России по Астраханской области.

**Методы** исследования. При проведении исследования использовались:

– общенаучные методы (системного и логического подхода, анализа и синтеза, дедуктивный, структурно–функциональный), которые позволили выявить основные тенденции и закономерности развития изучаемого объекта;

– частнонаучные методы (формально–юридический, сравнительно–правовой);

– эмпирический метод (тестирование), которые дали возможность выявить и описать исследуемые явления, сопоставить их для выявления сходства и различия.

В основу исследования был положен принцип историзма, то есть события освещались в хронологической последовательности и в соответствии с реальной исторической ситуацией.

#### **Теоретическая база и степень научной разработанности темы.**

Вопросы профилактики эмоционального и профессионального выгорания у сотрудников отдела охраны исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы режимом еще недостаточно изучены.

В поисках путей профилактики этих феноменов у сотрудников УИС нами была изучена соответствующая литература. Так, вопросам профессиональной деформации посвящены труды И. И. Аминова, Е. А. Антонян, Э. Ф. Зеер, Н. Б. Королевой, В. В. Лебедева, А. В. Шамис и др.

Сущностные характеристики и пути профилактики эмоционального выгорания рассматривались в трудах А. О. Карнауховой, О. В. Крапивиной, И. А. Новиковой, П. И. Сидорова, В. А. Тропова, Е. И. Уразаевой, А. П. Шиховой

Природа синдрома эмоционального выгорания и проблемы его

профилактики рассматривались в работах К. Маслач, В. В. Бойко, Н. Е. Водопьяновой О. Н. Ежовой, А. Б. Леоновой, Е. С. Старченковой, и др.

Выводы и рекомендации, высказанные данными авторами, не утратили своей актуальности и, несомненно, должны учитываться и применяться на практике.

**Структура** работы определена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих четыре параграфа, заключения, библиографического списка, приложения.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛА ОХРАНЫ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

## 1.1. Особенности профессиональной деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений

Охрана учреждений уголовно-исполнительной системы представляет собой комплекс мероприятий, проводимый службой охраны, совместно с оперативными, режимными и другими службами учреждений уголовно-исполнительной системы, в целях:

предоставления вооруженной изоляции осужденных и лиц, содержащихся под стражей;

не позволения побегов с охраняемых объектов и других правонарушений осужденными и лицами, содержащимися под стражей;

недопущение проникновения на объект нарушителей;

запрещение попадания на территорию исправительного учреждения вещей, веществ, предметов и продуктов питания, которые осужденным, подозреваемым и обвиняемым в совершении преступлений, а также запрета иметь при себе, получать в посылках, бандеролях либо приобретать;

обеспечения сохранности материальных средств учреждения<sup>1</sup>.

Формирование отделов охраны в исправительных учреждениях, следственных изоляторов регулируются различными ведомственными нормативными актами (приказы Министерства юстиции Российской Федерации, приказы, распоряжения и указания Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации).

---

<sup>1</sup> Южанин О. Н. Тактико-специальная подготовка. Организация охраны в уголовно-исполнительной системе: курс лекций / О. Н. Южанин, Г. Н. Яковенко. – Томск: Томский филиал Кузбасского института ФСИН России, 2008. – С. 8.

Более обстоятельно правовые аспекты данной деятельности устанавливаются Инструкцией по охране исправительных учреждений, следственных изоляторов уголовно-исполнительной системы, которая утверждена приказом Минюста России имеющего гриф ограниченного пользования (далее – Инструкция). В данном документе определяется порядок деятельности отделов охраны

В исправительных учреждениях для осуществления задач по охране исправительных учреждений создан отдел охраны.

Система охраны включает в себя: караулы, места их расположения и посты несения службы часовыми, маршруты несения службы, посты караульных собак, технические и другие используемые для охраны средства.

Возглавляется начальником отдела охраны, который подчиняется заместителю начальника учреждения по охране. Типовая структура и штаты отделов охраны учреждений утверждаются приказом ФСИН России и включает в себя следующие категории сотрудников: заместитель начальника отдела, старший инспектор, инспектор, начальник караула. Из числа сотрудников отдела охраны назначаются лица для выполнения задач в составе караула по охране объекта.

В отделы охраны не привлекаются сотрудники, которые не прошли необходимую подготовку, не допущены в определённом порядке к самостоятельному выполнению задач по охране и которые не находятся в штате учреждения.

Так же недопустимо привлекать осужденных к трудовой деятельности в отделах (службах) территориальных органов уголовно-исполнительной системы; в административных зданиях, в которых размещается личный состав, осуществляющий охрану учреждений, находится (хранится) оружие, служебная документация, специальные технические средства. Кроме того, не допускается труд осужденных по обслуживанию и ремонту технических средств охраны и надзора, а также размещенных в запретной зоне инженерных сооружений, конструкций и коммуникаций.

Сотрудники служб охраны учреждений уголовно-исполнительной системы обязаны строго соблюдать законность, выполнять служебные задачи с полным напряжением моральных и физических сил, проявлять при этом стойкость, мужество, смелость, выносливость, честность и неподкупность, разумную инициативу и находчивость<sup>2</sup>.

Организацию охраны исправительных колоний, воспитательных колоний, производственных объектов, на которых работают осужденные, лечебных исправительных учреждений, лечебно-профилактических учреждений, следственных изоляторов и тюрем, а также охрану психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и обеспечение соблюдения пропускного режима на охраняемых объектах осуществляет Управление охраны и конвоирования ФСИН России (в частности отдел организации службы охраны, который входит в структуру управления).

В территориальных органах ФСИН России общее руководство подразделениями охраны осуществляют начальники территориальных органов ФСИН России, а непосредственное руководство и организация службы охраны, конвоирования, инженерно-технических средств охраны, связи и вооружения возлагается на заместителя начальника территориального органа ФСИН России, курирующего службу охраны<sup>3</sup>.

Перед сотрудниками, несущими службу в отделах охраны, ставят следующие задачи:

охрана жилых зон исправительных, лечебных исправительных учреждений, следственных изоляторов и тюрем уголовно-исполнительной системы, а также лечебных учреждений, в которые по решению суда

---

<sup>2</sup> Мазняк К.В. Изоляция преступников и некоторые вопросы борьбы с побегами // Правовые вопросы лишения свободы и перевоспитания заключенных : материалы научной конференции 1–3 марта 1962 г. – Томск, 1964. – С. 120

<sup>3</sup> Южанин О. Н. Тактико-специальная подготовка. Организация охраны в уголовно-исполнительной системе: курс лекций / О. Н. Южанин, Г. Н. Яковенко. – Томск: Томский филиал Кузбасского института ФСИН России, 2008. – С. 7.

помещаются лица, которые совершили преступление, но страдают психическими расстройствами (принудительные меры медицинского характера);

охрана производственных объектов, смежных с жилыми зонами исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы;

осуществление пропускного режима на охраняемых объектах;

конвоирование осужденных, подозреваемых и обвиняемых из учреждений на обменные пункты и обратно.

При чрезвычайных обстоятельствах сотрудники службы охраны могут привлекаться к выполнению следующих задач:

пресечению массовых беспорядков на охраняемых объектах;

розыску и задержанию лиц, совершивших побег из учреждений, с производственных объектов и при конвоировании;

розыску и задержанию лиц, совершивших побег из учреждений, с производственных объектов и при конвоировании;

освобождению заложников;

ликвидации пожаров и последствий чрезвычайных ситуаций различного характера.

Для реализации данных задач, которые возложены на сотрудников отделов охраны, привлекаются личный состав, вооружение, специальные средства, инженерно-технические средства охраны и надзора, средства связи, транспорт, служебные собаки. Ведомственная инструкция запрещает использовать силы и средства службы охраны не по назначению.

Комплекс мероприятий служб охраны проводится совместно с оперативными, режимными, производственно-техническими и другими службами учреждений.

Все учреждения и иные их объекты, подлежащие охране, в зависимости от сроков их функционирования подразделяются на постоянные, временные и кратковременные<sup>4</sup>.

Система охраны должна отвечать характеру и особенностям охраняемого объекта, степени оснащенности и технического состояния ИТСОН, иметь глубину и обеспечивать надежность охраны, эффективное и экономное использование сил и средств.

Система охраны включает в себя: караулы, места их расположения, посты несения службы часовыми, сектора наблюдения и ведения огня, маршруты движения, посты (маршруты несения службы дежурной сменой учреждения); комплекс ИТСОН, посты караульных собак; резервы (их состав, размещение и наиболее вероятные направления действий) и другие, используемые для охраны средства.

Таким образом, условия осуществления профессиональной деятельности работников охране характеризуются значительной степенью риска для жизни и здоровья, высоким уровнем личной ответственности, которая в дальнейшем повышается в условиях службы с оружием, постоянно меняющейся оперативной и деловой средой. К числу неблагоприятных условий при исполнении служебных обязанностей добавляется недостаточный отдых, систематическое нарушение режима "сон – бодрствование".

Профессиональная деятельность работников охраны иногда связана с повышенной ответственностью, высокими психическими и физическими перегрузками, работой в экстремальных условиях, предъявляющими особые требования к нейрофизиологической организации работников и качествам их психики, что нередко вызывает негативные психологические последствия, в том числе и постстрессовое состояние.

---

<sup>4</sup> Усеев Р.З. Правовые проблемы перемещения осужденных к лишению свободы из одного учреждения уголовно-исполнительной системы в другое: дис. ... канд. юрид. наук. – Самара, 2009. – С. 126.

От сотрудников отдела охраны особой ответственности и мобилизационной готовности. В частности, при попытках совершения побега из мест лишения свободы преступники рассчитывают именно на усталость, сниженную бдительность и недостаточную оперативность действий сотрудников дежурных смен и караулов. При этом необходимо отметить, что чаще всего оружие применяется именно при побегах осуждённых из мест лишения свободы. Однако наблюдается постепенное снижение побегов из мест лишения свободы, из-под стражи или из-под ареста. Отчасти это может быть обусловлено модернизацией технического обеспечения служб охраны уголовно-исполнительной системы.

Необходимо так же отметить такую важную направленность деятельности как уровень профессионализма сотрудников, несущих службу с оружием, так специалисты говорят об увеличении количества ошибок, совершённых сотрудниками отделов охраны при обращении с оружием.

Часто встречающимися являются следующие:

нарушения в последовательности деятельности, например когда часовой ограничивает свои действия предупредительным выстрелом в воздух, не предпринимая дальнейших действий по пресечению преступного поведения осуждённого;

ведение беспорядочной, неприцельной стрельбы;

небрежность при обращении с оружием<sup>5</sup>.

Продуктивность деятельности отделов охраны исправительных учреждений определяются как нормативно-правовыми документами, финансовыми или материально-техническими ресурсами, так и морально-психологической подготовки и профессиональной компетентности сотрудников, служебной дисциплины, поэтому обеспечение подразделений

---

<sup>5</sup> Сучкова И. В. Проблемы организации психологического сопровождения сотрудников уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием / И. В. Сучкова // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – 2017. – № 7-8. – С.63.

охраны квалифицированными кадрами является одной из важных задач реформирования уголовно-исполнительной системы.

Исследователи провели типологизацию качеств личности сотрудников отдела охраны, которые необходимы для продуктивности в трудовой деятельности в отделе охраны<sup>6</sup>.

Так были выделены качества, которыми должны обладать сотрудника отдела охраны – эмоциональная устойчивость, способностью длительное время сохранять работоспособность, дисциплинированностью, способностью противостоять чужому влиянию, способностью брать на себя ответственность в сложных ситуациях, способностью вести наблюдения за многими характеристиками наблюдаемого объекта, а также за большим количеством объектов одновременно, наблюдательностью и устойчивостью внимания, способностью распределять внимание и удерживать в поле зрения несколько объектов одновременно, адекватной самооценкой, позволяющей объективно оценивать свои силы и возможности.

Перечисленные показатели позволяют исследователям предположить о неудовлетворительном уровне профессиональной компетентности сотрудников отделов охраны и свидетельствуют о недостаточной сформированности психологической готовности сотрудников охраны к применению оружия на поражение. А между тем, характер профессиональной деятельности по обеспечению охраны пенитенциарных учреждений требует постоянной мобилизационной готовности сотрудников к действиям в неожиданной и сложной обстановке: подразделения, караулы и служебные наряды всегда должны быть готовы действовать быстро, решительно и смело в сложной ситуации, предупреждая преступный замысел осуждённого.

---

<sup>6</sup> Бовин Б. В. Прогнозирование профессиональной успешности сотрудников подразделений охраны Федеральной службы исполнения наказаний России / Б. В. Бовин, П. Н. Казберов, А. В. Кокурин, Д. А. Красов // Прикладная юридическая психология. – 2009. – №3. – С.18.

Служба в уголовно-исполнительной системе – это профессиональная деятельность, которая предъявляет к сотруднику особые требования в плане психологической готовности к работе, связанной с различными дискомфортными и напряженными ситуациями в повседневной практике, а также которую принято относить к категории экстремальных.

Выделяют особенности, которые максимально проявляются в служебной деятельности сотрудников отделов охраны ФСИН России

Первоначально выделяются условия ограничения или отсутствия времени для принятия решения по пресечению преступных действий осужденных<sup>7</sup>.

Сотрудники должны быть собраны, скоординированы в действиях, а также действия должны быть максимально слаженными, четкими. У часовых служебные ситуации бывают следующие:

нападение на пост;

приближение осужденных, подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений к запрещенным ограждениям;

переброс вещей, предметов через охраняемое ограждение;

проникновение посторонних лиц;

возникновение массовых беспорядков или групповых нарушений общественного порядка, совершаемых спецконтингентом на территории охраняемого объекта и вблизи него;

пожар, стихийные бедствия, аварии и другие явления природного и техногенного характера.

Возможность и регулярность появления таких ситуаций носит внезапный характер, что требует от сотрудников охранной службы постоянной бдительности и готовности пресечь преступные действия.

---

<sup>7</sup> Сучкова И. В. Проблемы организации психологического сопровождения сотрудников уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием / И. В. Сучкова // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – 2017. – № 7-8. – С.64.

Следующая особенность служебной деятельности в подразделениях охраны ФСИН России – несоответствие ритма сна и бодрствования. Деятельность организма человека происходит в суточной периодичности. Суточные ритмы активности и покоя, обменных процессов, работоспособности в постоянных условиях являются достаточно устойчивыми. При сдвигах устоявшихся ритмов от 3 до 12 часов начинаются функциональные перестройки в организме, следствием чего является понижение уровня возбуждения, утомление, сонливость, нарушение сна, снижение работоспособности.

Сотрудники отдела охраны исправительных учреждений дежурят по 12 или 24 часа. Во время несения службы сотрудник часть времени несёт непосредственную службу часового, часть времени ему предоставляется для отдыха, причём отдых не тождественен сну. Находясь на посту, часовому запрещено принимать пищу, спать, вести разговоры, заниматься любой деятельностью, не предусмотренной должностной инструкцией. Главная задача сотрудника – контролировать сектор наблюдения, закрепленный за постом<sup>8</sup>.

В результате такого режима работы у сотрудников наступают изменения в чередовании суточных ритмов, а именно – нарушения сна. Такие нарушения проявляются в изменении продолжительности сна, в его прерывистом характере, бессоннице, которые затрудняют полноценное восстановление организма и, как следствие, снижают приспособительные возможности организма. В индивидуальном плане деструкции сна носят максимально неблагоприятный характер, которой, конечно, отражается на физическом (ощущение постоянной усталости, сонливости, вялости) и эмоциональном (апатия, раздражительность, подверженность влиянию негативных эмоций) состоянии человека. Этот фактор влияет на

---

<sup>8</sup> Сержникова С. А. Психологическое сопровождение сотрудников отдела охраны: методические рекомендации по организации деятельности старшего психолога отдела охраны учреждений ФСИН России по Красноярскому краю / С. А. Сержникова, Е. Ю. Сержантова. – Красноярск: ГУФСИН России по Красноярскому краю, 2006. – С.22.

бдительность сотрудника и его готовность пресечь преступные действия осуждённых<sup>9</sup>.

Следующая особенность – нестандартность охраняемого контингента. Развитие гуманизации в пенитенциарной системе, характеризуется ослаблением условий и сроков уголовного наказания, создании альтернативных наказаний и, что повлекло за собой, большое скопление в местах лишения свободы преимущественно криминализированной категории граждан, которые совершили тяжкие и особо тяжкие преступления, имеющих длительные сроки наказания и низкую мотивацию к законопослушному поведению.

Статистика говорит о постоянном увеличении количества осуждённых с алкоголизмом, наркоманией, психическими патологиями, что значительно затрудняет прогнозирование и контроль их поведения. Поэтому готовность сотрудников отдела охраны оперативно действовать в режиме дефицита времени, является одним из необходимых профессионально важных качеств, определяя специфику деятельности сотрудников охраны уголовно-исполнительной системы.

Важно так же помнить об условиях групповой изоляции как экстремального фактора в работе сотрудников исправительных учреждений. Данный фактор влияет на всех сотрудников в том числе и на лиц, несущих службу с оружием. Служба сотрудников охраны проходит в небольших по численности профессиональных группах. Продолжительность рабочего дня (смены) сотрудников отделов охраны, а также удаленность большинства исправительных учреждений от городов и мест большого скопления людей, способствует частичной изоляции сотрудников от других социальных групп.

Изоляция формирует в служебных коллективах так называемую пенитенциарную субкультуру, в содержании которой много общего

---

<sup>9</sup> Сержникова С. А. Психологическое сопровождение сотрудников отдела охраны: методические рекомендации по организации деятельности старшего психолога отдела охраны учреждений ФСИН России по Красноярскому краю / С. А. Сержникова, Е. Ю. Сержантова. – Красноярск: ГУФСИН России по Красноярскому краю, 2006. – С.22.

с субкультурой охраняемого контингента, которая начинает менять и определять интересы, ценности, потребности и смыслы её участников. Нахождение человека долгое время в ситуации изоляции группы выражается в таких негативных последствиях, как высокая скорость распространения слухов, недоверие, возникновение и эскалация конфликтов без видимых причин, сложности установления нормальных морально-нравственных межличностных отношений.

Специфика профессиональной деятельности сотрудников охраны предъявляет высокие требования к психофизиологическим характеристикам человека, так как ещё одна её особенность – реальные условия протекания службы<sup>10</sup>.

Служба проходит в замкнутом пространстве (пост, караульное помещение), в цветовой гамме преобладают серо-коричневые оттенки. Большинство служебного времени сотрудник проводит стоя, либо патрулируя пешим порядком закрепленные объекты. Ограниченность пространства и сниженная двигательная активность формирует эффект сенсорной депривации (лишение ощущений), что характеризуется информационным голодом (ограничение слуховых, осязательных, зрительных, вкусовых, обонятельных стимулов – словом, информации) и эмоциональным голодом (дефицит переживаний и чувств). Это рождает депрессивные состояния, чувство одиночества и ненужности, агрессию, раздражительность, чувство тревоги.

Кроме того, служебная деятельность сотрудников охраны существенно подвержена сезонным колебаниям погоды, что особенно проявляется в регионах с ярко выраженной разницей между низкими и высокими температурами зимой и летом.

---

<sup>10</sup> Абуселидзе И. Т. Психологическое сопровождение сотрудников отдела охраны перед заступлением на службу: методические рекомендации по организации деятельности старшего психолога отдела охраны ФБУ ИК-4 по Томской области / И. Т. Абуселидзе. – Томск: УФСИН России по Томской области, 2008. – С.14.

Четвёртая, но очень важная особенность служебной деятельности подразделений охраны – несение сотрудниками караула службы с оружием в руках, которое, в случае необходимости, долг обязывает применить против человека.

Ситуация применения оружия психологически характеризуется тем, что, во-первых, ситуация возникает всегда неожиданно и среагировать надо быстро и, во-вторых, применение оружия связано с необходимостью причинения сознательного вреда другому человеку.

В данной ситуации поведение сотрудника будет определяться уровнем его профессиональной и психологической подготовленности, а именно:

способности управлять своим психическим состоянием – затормозить действия, чувства и мысли, мешающие осуществлению принятого решения;

принимать и претворять в жизнь быстрые, обоснованные и твёрдые решения;

идти на оправданный риск ради выполнения своего долга<sup>11</sup>.

В сочетании с угрозой, исходящей от спецконтингента, перечисленные особенности службы в своей совокупности создают достаточно напряженный и непредсказуемый характер, предъявляя особые требования к такому качеству личности, как стрессоустойчивость<sup>12</sup>.

Именно эти специфические особенности профессиональной деятельности сотрудников охраны, несущих службу с оружием, разрешают отнести её к экстремальным: реальные условия, в которых она протекает, характеризуются высоким уровнем риска для жизни и здоровья, значительной профессиональной ответственностью.

---

<sup>11</sup> Мошович К. Ю. Психологическая подготовка сотрудников отдела охраны к применению огнестрельного оружия на поражение (Экзистенциальный подход): методические рекомендации / К. Ю. Мошович. – Киров, 2007. – С. 29.

<sup>12</sup> Овчарова Е. В. Психические состояния сотрудников отделов охраны уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием и их краткосрочная коррекция: дис. ... канд. псих. наук / Е. В. Овчарова. – Рязань: Рязанская академия права и управления ФСИИ России, 2013. – С. 32.

Эта ответственность возрастает ещё больше в связи с постоянно меняющейся оперативной и служебной обстановкой, в условиях несения службы с оружием. Поскольку сотрудники отдела охраны должны находиться в состоянии постоянной психологической и физической готовности применить оружие на поражение, стрелять в движущегося живого человека, исполняя свой служебный долг.

Таким образом, мы рассмотрели особенности профессиональной деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений. Важно отметить, что среди путей решения проблем совершенствования организации несения службы отделом охраны главную роль играет непрерывный процесс совершенствования деятельности структурных подразделений этих учреждений по организации и реализации комплексных мероприятий.

## **1.2. Эмоциональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы и формы его проявления**

Каждая профессиональная сфера воздействует на человека, благодаря чему могут проявляться некоторые характерные особенности в его поведении. Чаще всего человек при реализации своей деятельности приобретает положительные качества. Однако известны также случаи и нежелательных перемен, к которым можно отнести снижение работоспособности, интереса к своей профессии, проявление халатности при исполнении своих служебных обязанностей. Все вышеперечисленное можно отнести к элементам профессиональной деформации.

Э.Ф. Зеер считает, что профессиональная деформация появляется после того, как на протяжении продолжительного времени человек осуществляет какую-либо деятельность в одной и той же сфере.

Стоит также рассмотреть определение профессиональной нравственной деформации личности, которой является тесная связь между ролью человека в повседневной жизни и его профессиональной ролью. Специфика профессиональной деятельности и профессиональной роли составляют необходимые условия для проявления негативных факторов. У определенной части сотрудников правоохранительных органов профессиональные искажения становятся опасными, часто из-за нарушений закона, злоупотребления властью и государственным статусом<sup>13</sup>.

Исследователь С.Е. Борисова профессиональную деформацию понимает как результат специфичных изменений личности профессионала, происходящих под влиянием факторов, среди которых содержание, организация и условия служебной деятельности<sup>14</sup>. Она отмечает отрицательную сторону данного явления, заключающуюся в изменении профессиональных возможностей личности в асоциальную сторону, возникающим в результате негативных особенностей.

По мнению И.М. Долматовой, профессиональная деформация у сотрудников уголовно-исполнительной системы – это отклоняющееся поведение, обусловленное профессиональной деятельностью и профессиональной ролью<sup>15</sup>. В некоторых исследованиях рассматривается взаимосвязь эмоционального выгорания и профессиональной деформации. Например, в работе О.В. Крапивиной эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации субъекта профессиональной деятельности<sup>16</sup>. Данный феномен, согласно представлениям Е.А. Кузиной,

---

<sup>13</sup> Воронин Р.М. Оценка состояния здоровья курсантов военных образовательных учреждений / Р.М. Воронин // Вестник новых медицинских технологий. – 2011. – Т. 18. – № 3. – С. 270.

<sup>14</sup> Борисова С.Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты: дис. ... канд. психол. наук. – М., 1998. – 155 с.

<sup>15</sup> Долматова И.М. Совершенствование профилактики профессиональной деформации у сотрудников пенитенциарной системы: дис. ... канд. пед. наук. – М., 2001. – 150 с.

<sup>16</sup> Крапивина О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: дис. ... канд. психол. наук. – Тамбов, 2004. – 166 с.

имеет социальную (непатологическую) природу, возникает только при условии выполнения определенной профессиональной деятельности, сопровождается негативными, нежелательными, регрессивными изменениями в структуре личности, что в свою очередь негативно влияет на профессиональную деятельность<sup>17</sup>.

Рассмотрим понятие эмоциональное выгорание. Согласно исследованиям О. В. Крапивиной, синдром эмоционального выгорания у сотрудников уголовно–исполнительной системы выступает формой профессиональной деформации субъекта деятельности, приобретенной им в результате действия защитных механизмов в ответ на психотравмирующие условия работы<sup>18</sup>.

М. Р. Замолдинова раскрывая понятия эмоционального и профессионального выгорания, отмечает, что это процесс систематического уменьшения эмоциональной, когнитивной и физической энергии, который выражается в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления.

В. Е. Орел<sup>19</sup> рассматривает выгорание как неблагоприятное профессиональное явление, которое включено в подсистему профессионального разрушения и негативно влияет на личность, особенности профессиональной деятельности, отрицательно сказывается на прочих областях жизнедеятельности субъекта.

Эмоциональное выгорание является результатом хронических стрессовых воздействий в ходе напряженного, интенсивного взаимодействия с людьми в рабочей ситуации. Эмоциональное выгорание у сотрудников УИС предполагает наличие трех компонентов. Первый компонент –

---

<sup>17</sup> Кузина Е.А. Предупреждение профессиональной деформации будущих специалистов уголовно-исполнительной системы: дис. ... канд. пед. наук. - Рязань, 2004. – 162 с.

<sup>18</sup> Крапивина О. В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тамбов, 2004. С. 22.

<sup>19</sup> Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. – М., 2008.

дегуманизация - развивает негативное отношение к тем, с кем осуществляется работа, например, осужденным или коллегам по службе. Формируется позиция отношения к осужденным как к объектам, и, одновременно, демонстрируется эмоциональная холодность и циничная позиция, как бы «требуемая» для «профессионального расстояния».

Второй компонент «выгорания» – снижение личных достижений, т.е. продуктивности, которое характеризуется чувствами безрезультативности и желанием «все бросить». Такие сотрудники имеют чувство собственной ненужности, недостаточности и это может приводить к самоприговору о профессиональной несостоятельности.

Третий компонент «выгорания» – эмоциональное истощение. Эмоциональное истощение является результатом постоянных психологических нагрузок, возникающих в ходе интенсивных и напряженных контактов с людьми. По мнению ученых К. Миллера, Д. Стифа и Б. Эллиса эти сотрудники чувствуют свою «изношенность», истощение, утомление, и общую несостоятельность<sup>20</sup>.

Таким образом, эмоциональное состояние можно определить как целостную характеристику психической деятельности за определенный период времени, показывающую своеобразие протекания эмоциональных процессов. Существуют такие негативные эмоциональные состояния: настроение, страх, гнев, аффект, страсть, фрустрация, тревожность. В результате стрессовых воздействий в ходе напряженной работы и интенсивном взаимодействии с людьми может возникнуть эмоциональное выгорание. Оно возникает тогда, когда стресс становится хроническим, и у личности нет достаточных систем поддержки или защит, чтобы ослабить это не прекращающееся давление. Симптомы эмоционального выгорания – психическая и физическая усталость, ощущение беспомощности и несостоятельности, нежелание идти на службу, раздражительность

---

<sup>20</sup> Хачатурян С.Д., Галич Т.В. Выгорание и стресс у сотрудников УИС: диагностика и коррекция: учебно-методическое пособие. - Владимир, ВЮИ, 2004.

и агрессивность, ощущение малой значимости решаемых проблем, подмена продуктивной работы формальным подходом, сомнения в эффективности своей работы, перенос отрицательных эмоций на окружающих, стремление уйти и реализовать себя в иной области.

В уголовно-исполнительной системе работа сотрудников в значительной мере связана со стрессовыми и экстремальными ситуациями. Чрезмерное психоэмоциональное напряжение обусловлено следующими факторами: контакт с криминальной средой, непредсказуемость оперативной обстановки, значительные психические и физические нагрузки, систематическое нарушение режима «сон – бодрствование», большое количество обязанностей, несоответствие штатного расписания численности подразделений. Неблагоприятные воздействия напряженного труда приводят к тому, что у многих сотрудников после рабочего дня отмечаются жалобы на сонливость, головные боли, раздражительность, эмоциональный стресс. Негативные эмоциональные состояния приводят к нервнопсихическим расстройствам, являются причиной заболеваний, травматизма и различных чрезвычайных случаев среди личного состава. Дисциплинарные нарушения, употребление спиртных напитков, конфликтные способы решения проблем, как на работе, так и в семье, связаны с психоэмоциональной неустойчивостью.

Жизнь в постоянном стрессе, постоянное осознание присутствия угрозы, риска физически или морально пострадать, погибнуть, может вызывать различные психические реакции – от повышенной тревожности до неврозов. Рассмотрим основные экстремальные факторы условий профессиональной деятельности сотрудников УИС.

Первый экстремальный фактор – контингент осужденных. Среди осужденных к лишению свободы удельный вес лиц с психическими аномалиями составляет 20–25 % (без учета наркоманов, алкоголиков и токсикоманов). Их количество увеличивается в прямом соотношении с возрастанием суровости режима исправительных учреждений. Среди таких

осужденных чаще всего встречаются психопаты, олигофрены, эпилептики. По мере ужесточения режима и увеличения концентрации рецидивистов и лиц, совершивших тяжкие преступления, происходит накопление осужденных с высокой криминогенной опасностью.

Ситуация общения с осужденными часто описывается как постоянная провокация – есть постоянный риск физического воздействия со стороны осужденного, попытки принести моральный вред, вред репутации сотрудника. Ситуация общения с осужденными по определению является конфликтной, потенциально опасной.

Второй экстремальный фактор – изоляция условий профессиональной деятельности. Сотрудники УИС являются произвольными узниками своей работы. Территория их жизнедеятельности ограничена колонией и нередко поселком, в котором они проживают. Изоляция приводит к тому, что у персонала отмечаются физическая и психическая усталость, снижение планки профессионализма и требовательности к себе, терпимое отношение к связям с осужденными и нарушениям служебной дисциплины.

Третий экстремальный фактор – низкая престижность профессии, негативная оценка общества.

Деморализация возникает также из-за традиционного негативного отношения к «тюремщикам» со стороны как населения, так и средств массовой информации. Отношение со стороны населения весьма недоброжелательное, в глазах обывателя сотрудник исправительного учреждения выступает угнетателем, тираном, носителем всех возможных пороков.

Сочетание этих факторов не только травмирует психику, но заведомо создает почву для накопления потенциала серьезных экстремальных ситуаций.

Эмоциональное выгорание в деятельности сотрудников исправительных учреждений определено особенностями организационной системы ФСИН. Исследователи отмечают, что на формирование данного

процесса влияют нарушения, которые происходят между индивидуально-личностными характеристиками человека и требованиями профессиональной среды, превышающими его ресурсы. Некоторые иностранные исследователи (Б. Шауфели, К. Маслач и Т. Марека) отмечают, что наиболее важное условие к качествам сотрудника является эффективность и компетентность. Тем не менее осуществление данных условий может осложняться особенностью организационной системы и качеством неформальных и формальных отношений в ней, психологическим климатом. Так при условии неуспешности и неэффективности сотрудника в работе возникает состояние, названное выученной беспомощностью<sup>21</sup>. Такое состояние способствует развитию эмоционального отчуждения, апатичности, безнравственности и пассивной обороне.

Причиной эмоционального выгорания так же может быть ценностный конфликт, который возникает в результате противоречий в ролевой позиции профессионала<sup>22</sup>. Предпосылкой возникновения противоречий является несоответствие между ожиданиями, касающимися будущей профессиональной деятельности и реальностью деятельности. «Молодые» сотрудники стараются проявить свою самостоятельность, независимость, индивидуальность. Однако существующие правила в учреждениях значительно ограничивают профессиональную независимость сотрудника. Конкуренция во взаимодействии приводит к конфликтам и отвержению «новичка» группой профессионалов. Отмечается, что наиболее эффективным способом взаимодействия является установка на сотрудничество и взаимопомощь, умение быть членом команды.

В процессе формирования профессиональных качеств у сотрудников эмоциональное выгорание может возникать в результате следствия непродуктивных стратегий. Первая стадия называется профессиональный романтизм и проявляется в начале профессиональной деятельности. В начале

---

<sup>21</sup>Хачатурян С.Д., Галич Т.В. Выгорание и стресс у сотрудников УИС: психодиагностика и коррекция: учебно-методическое пособие. - Владимир, 2004.

<sup>22</sup>Там же.

трудовой деятельности молодой сотрудник полон различных идей и хочет их воплощать, однако из-за безуспешных попыток самореализации и самоутверждения начинается следующий этап более реалистического восприятия действительности. Прогрессирует критичность, недостатки службы становятся более заметными – авторитарный стиль руководства, несправедливость в отношении сотрудников, возникает чувство недооцененности труда, усталость от перегрузки и др. Увеличивается недовольство и возмущение, что говорит о переходе к следующему этапу фрустрации. Данный этап характеризуется тем, что сотрудник желает изменить положение и продолжает отстаивать свои интересы, доказывая свою правоту. И если усилия, которые прилагает сотрудник, не дают желаемого результата наступает следующий этап – «Апатия». На данном этапе формируется усталость и равнодушие к существующему положению дел. Сотрудника профессиональная деятельность прекращает интересовать как таковая, однако он не может уволиться, так как ему нужен заработок. Таким образом, к трудовым обязанностям сотрудник относится формально и работает «от звонка до звонка» и не более и возникают серьезные экзистенциальные проблемы, которые проявляются в разочаровании в избранном деле, обесцениванием и потерей смысла своих профессиональных усилий.

Немаловажную роль в формировании эмоционального выгорания у работников вызывают организационные факторы. Известно, что существуют исследования, которые посвящены влиянию на процесс «выгорания» самой структуры деятельности и организации работы в целом (Р. Голембиевски, Р. Манзенридер и Дж. Стефенсон, Дж. Эделвич, М. Лейтер, В. Сависки и Е. Кулли, В. Шауфели, К. Маслач и Т. Марек). Так известно, что в организациях, где сотрудники не включаются в процесс принятия решений, где жесткая субординация отношений, служащие говорят о более высоких уровнях «выгорания». Исследователи так же отмечают, что уровень эмоционального выгорания находится в прямой зависимости

от удовлетворенности сотрудником своей работой, которая, в свою очередь, обусловлена таким фактором, как поддержка со стороны руководства и коллектива. Чем большую поддержку со стороны коллектива и руководства получает сотрудник, тем выше уровень его удовлетворенности работой.

Так удовлетворенность от трудовой деятельности выше у сотрудников, которые воспринимают данные отношения с организацией согласованными. Такие отношения заключаются в том, что и организация, и сотрудник обязаны друг другу и то, что они могут дать друг другу, то есть своего рода взаимовыгодный обмен. Сотрудники, которые получают удовлетворение от работы, в результате чего работает более активно и продуктивно.

Получение удовлетворения от трудовой деятельности зависит и от того в какой степени отождествляется с организацией, чувствует себя ее частью. Исследователи показывают, что чувство эмоциональной причастности к организации влияет на эффективность труда. Организационное окружение может интерпретироваться служащим как доброжелательное или недоброжелательное. Если служащий воспринимает организационные условия как благоприятные, то у него формируется позитивный образ организации, достижение хороших результатов в работе становится для него значимо.

Большое значение при развитии и создании благоприятного образа учреждения и формировании чувства соучастия к большому делу играет внимание и интерес руководства к развитию своих сотрудников при организации различных образовательных мероприятий. Благоприятный образ организации возникает и тогда, когда работники ощущают, что их деятельность положительно и адекватно оценивается и когда они чувствуют заботу руководства об уровне их благосостояния. Если меры по организации образования сотрудников обеспечивают повышение уровня их компетентности, то положительная оценка деятельности и материальное стимулирование приводит к увеличению чувства собственного достоинства и понимания значимости их работы.

Внимательно анализируя описанные выше условия, можно предположить, что уголовно-исполнительная система изначально можно охарактеризовать как организации «склонные к выгоранию». Развитие эмоционального выгорания может привести, как минимум, к профессиональной непригодности сотрудника, а самое худшее – сделать его опасным для окружающих в его профессиональной деятельности людей.

*Выводы по первой главе:*

Служба в уголовно-исполнительной системе – это профессиональная деятельность, которая предъявляет к сотруднику особые требования в плане психологической готовности к работе, связанной с различными дискомфортными и напряженными ситуациями в повседневной практике.

В организационной структуре ФСИН на сегодняшний день подразделения охраны являются важнейшим элементом, одной из основных служб, от качества работы которой зависит надежная изоляция и охрана осужденных.

Специфические особенности профессиональной деятельности сотрудников охраны, несущих службу с оружием, разрешают отнести её к экстремальным: реальные условия, в которых она протекает, характеризуются высоким уровнем риска для жизни и здоровья, значительной профессиональной ответственностью.

Условия осуществления профессиональной деятельности сотрудников отдела охраны исправительных учреждений УИС характеризуются значительной степенью риска для жизни и здоровья, высоким уровнем личной ответственности, которая в дальнейшем повышается в условиях службы с оружием, постоянно меняющейся оперативной и деловой средой. К числу неблагоприятных условий при исполнении служебных обязанностей добавляется недостаточный отдых, систематическое нарушение режима "сон – бодрствование".

Профессиональная деятельность сотрудников отдела охраны исправительных учреждений УИС иногда связана с повышенной

ответственностью, высокими психическими и физическими перегрузками, работой в экстремальных условиях, предъявляющими особые требования к нейрофизиологической организации работников и качествам их психики, что нередко вызывает негативные психологические последствия, в том числе и постстрессовое состояние.

Частые стрессы на службе, которые имеют неизбежные последствия для других сфер жизни сотрудника. Все это сопровождается накоплением нерешенных проблем у сотрудников уголовно-исполнительной системы, что приводит к профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, формированию специфических профессиональных и семейных отношений, дезадаптации, особым жизненным сценариям.

С целью недопущения возникновения экстремальных ситуаций, важно, чтобы сотрудник был психологически настроен на предотвращение конфликта и обладал навыками его конструктивного разрешения.

## **ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛА ОХРАНЫ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПРАВИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

### **2.1. Общие меры профилактики эмоционального выгорания сотрудников отдела охраны**

Деятельность сотрудников отдела охраны уголовно-исполнительной системы носит специализированный характер, от сотрудников требуется высокий уровень стрессоустойчивости, саморегуляции, рациональности мышления. Специфика деятельности младших инспекторов, составляющих основную часть личного состава отдела охраны, заключается в том, что необходимо всегда быть собранным и готовым к возникновению различного рода чрезвычайных ситуаций. Данный факт, в свою очередь, требует определенного запаса как физических, так и моральных сил

Наличие стабильной напряженности и многие другие факторы влияют на возникновение эмоционального выгорания и профессиональной деформации в течение всей трудовой деятельности и приводят к неблагоприятным изменениям в интеллектуальной, нравственной, эмоциональной и волевой сферах личности сотрудника (еще подлежащих коррекции), и как следствие определяют недопустимость дальнейшей службы в органах уголовно-исполнительной системы.

Деятельность психологической службы в уголовно-исполнительной системе осуществляется в строгом соответствии с Всеобщей декларацией прав и свобод человека (принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года) и другими международными конвенциями, вытекающими из этого документа. Кроме того, она основывается на общечеловеческих моральных и нравственных ценностях, уважении личного достоинства, прав и свобод, провозглашенных и гарантированных Конституцией Российской Федерации

и регламентирована федеральными законами, указами Президента и Правительства Российской Федерации, актами Минюста России и ФСИН России.

Документом, непосредственно регламентирующим работу психологических лабораторий исправительных учреждений, является Инструкция по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы, утверждённая приказом Минюста России от 12.12.2005 г. № 238.

В своей деятельности психолог исправительного учреждения руководствуется не только правовыми, но и этическими нормами. Основные этические принципы пенитенциарного психолога можно сформулировать следующим образом: добровольность, правомерность и конфиденциальность.

Трудовая деятельность сотрудников отдела охраны является одним из сложных видов труда, который имеет высокую степень риска для жизни и здоровья, а также высоким уровнем персональной профессиональной ответственности, которая становится еще больше при несении службы с оружием и постоянно меняющейся оперативной и служебной обстановки.

На основе этого определены направления работы сотрудников психологической службы исправительных учреждений с сотрудниками отделов охраны. Так психологи проводят психологический отбор соискателей на службу в отдел охраны; осуществляют динамический контроль психических состояний сотрудников и психодиагностическое обследование при необходимости; проводят психологическую работу с сотрудниками стоящими в резерве; организуют и проводят мероприятия в рамках мониторинга социально-психологического климата в коллективах сотрудников отдела охраны; также проводятся индивидуальные консультации как с самими сотрудниками, так и членами их семей; оказывают психологическую помощь в решении проблемных и преодолении кризисных ситуаций, проводят групповые и индивидуальные

психокоррекционные мероприятия; психологическую профилактику негативных явлений в среде сотрудников отдела охраны<sup>23</sup>.

Психопрофилактика и психологическая коррекция деструктивных форм поведения, эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудников является одной из основных задач психологической службы уголовно–исполнительной системы.

В общем смысле под профилактикой (от греч. *prophylaktikos* – охранительный) понимают совокупность предупредительных мероприятий, направленных на сохранение и укрепление нормального состояния, порядка.

В учреждениях территориальных органов ФСИН России проводится подготовка личного состава отделов охраны к выполнению служебных задач с целью профилактики различных нарушений во время трудовой деятельности. Так осуществляется необходимая подготовка сотрудников к несению службы, которая включает в себя: подбор сотрудников в состав караула по охране объекта или конвоирования осужденных, расстановка их по постам; организацию службы караулов и служебных нарядов на сутки; подготовку караулов (служебных нарядов) к несению службы (проведение инструктажа и инструкторско-методических занятий); обеспечение караулов необходимым вооружением, боеприпасами, медицинское обеспечение, создание запасов материальных средств для служебных нарядов; развод караулов и др. мероприятия.

Подготовка караулов (служебных нарядов) к несению службы проводится в предусмотренное расписанием дня время до момента постановки им задачи и предполагает: медицинский осмотр личного состава, заступающего на службу; психологическое обследование психического состояния сотрудников; инструктивное занятие со всем личным составом

---

<sup>23</sup> Сержникова С. А. Психологическое сопровождение сотрудников отдела охраны: методические рекомендации по организации деятельности старшего психолога отдела охраны учреждений ФСИН России по Красноярскому краю / С. А. Сержникова, Е. Ю. Сержантова. – Красноярск: ГУФСИН России по Красноярскому краю, 2006. – С.24.

караула. Больные, а также не прошедшие медицинского освидетельствования или психологическое обследование до службы не допускаются.

Заместитель начальника учреждения-начальник отдела охраны может провести наставления с определенной категорией сотрудников, которые отвечают за наиболее важные направления деятельности (начальник караула, помощник начальника караула, помощник начальника караула по кинологовической службе, сотрудник, заступающий на контрольно-пропускной пункт по пропуску людей, сотрудник, заступающий на дежурство на пульт управления техническими средствами охраны)<sup>24</sup>.

Основным видом подготовки караула к несению службы являются инструктивные занятия, которые проводятся в учебном городке (макет охраняемого объекта, соответствующий реальной обстановке на охраняемом объекте) по специальной методике.

Имитация осужденных (нарушителей) и их действий может производиться с помощью мишеней, манекенов, макетов и тому подобных средств. На городке отрабатываются умения и навыки, необходимые для несения службы (боевые приемы борьбы, отработка навыков стрельбы (в том числе холостыми патронами), заряжания и разряжания оружия). Основным методом занятия – практическая отработка действий. Длительность проведения инструктивного занятия составляет не менее 30 минут.

Целью инструктивных занятий, как правило, является привитие личному составу караула твердых навыков выполнения специальных обязанностей по службе; обучение личного состава караулов умело действовать при возникновении чрезвычайной обстановки; проверка готовности личного состава к выполнению служебных обязанностей в карауле.

На инструктивных занятиях доводится оперативная обстановка в учреждении, территориальном органе; проверяются знания заступающих

---

<sup>24</sup> Кокурин А. В. Психопрофилактика чрезвычайных происшествий сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. В. Кокурин, А. И. Мокрецов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2007. – № 9. – С. 9.

на службу по боевому расчету; указывается порядок взаимодействия караула и дежурной смены учреждения.

При этом особое внимание обращается на отработку слаженных действий караула и дежурной смены по пресечению побегов и других противоправных действий осужденных (подозреваемых, обвиняемых); согласование по времени выхода сотрудников отдела надзора на периметр внутренней запретной зоны и обхода начальником караула периметра внешней запретной зоны; порядок действий при срабатывании системы тревожной сигнализации, установление сигналов взаимного опознавания<sup>25</sup>.

Однако все эти меры не всегда позволяют выявить уровень психического напряжения сотрудников отдела охраны, что повышает риск возникновения у них профессиональных деструкций.

Профилактика профессиональной деформации организуется с учетом мер как непсихологического, так и психологического направления.

Непсихологическое направление касается организационно–управленческой и воспитательной (педагогической) работы, которое реализуют кадровые и воспитательные аппараты, сотрудники по работе с личным составом, руководством органов, подразделений и учреждений пенитенциарной системы.

Педагогическая профилактика в контексте вопроса профессиональной деформации сотрудников заключается в обеспечении в процессе служебной и учебной деятельности преемственности между сотрудниками, повышении управленческой культуры руководителей, поддержании функционирования института наставничества и т.д.

Для продуктивной профилактики профессиональной деформации организуются и проводятся просвещение сотрудников в вопросах профессиональной деформации и раскрывают особенности формирования данного явления, а также возможные последствия. В рамках психолого–

---

<sup>25</sup> Южанин О. Н. Тактико-специальная подготовка. Организация охраны в уголовно-исполнительной системе: курс лекций / О. Н. Южанин, Г. Н. Яковенко. – Томск: Томский филиал Кузбасского института ФСИН России, 2008. – С.67.

педагогического направления проводятся и индивидуальные или групповые беседы; консультирование; применяются методы саморегуляции и регуляции общего психического состояния и поведения; психологическое стимулирование к личностному и профессиональному развитию с определением близкой, средней и отдаленной перспектив.

Проведение правовой и профессионально-нравственной воспитательной работы в рамках профилактики профессиональной деформации сотрудников УИС благоприятно воздействуют на сознание и поведение служащих с целью формирования правовой образованности, ценностно–правовой ориентации, социально–активного правомерного поведения, привития навыков практического использования правовых знаний в повседневной деятельности и жизни, а так же совершенствованию навыков соблюдения норм профессиональной этики, формированию моральных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения служебного долга.

Профессиональная деформация проявляется также в результате влияния ближайшего социального окружения, которое включает такие основные составляющие как служебный коллектив и внеслужебная среда (семья, родственники, друзья, знакомые). Внеслужебная среда выступает преимущественно общим психологическим фоном, блокирующим или усиливающим профессиональную деформацию.

Еще важным направлением работы с сотрудниками отдела охраны является укрепление служебной дисциплины и законности среди личного состава УИС, которое предполагает соблюдение сотрудниками установленных требований служебной деятельности и правовых норм.

Особое значение в обеспечении эффективности труда имеет работа с персоналом, которая включает в себя ряд мер управленческо–педагогического характера, проявляющихся, например, в оказании помощи молодым специалистам в адаптации к служебной деятельности, подборе

руководителей структурных подразделений, организации системы служебной подготовки, поощрении обучения.

Как отмечалось ранее психологические меры профессиональной деформации проводятся практическими психологами органов, подразделений и учреждений УИС дел, преподавателями психологии ведомственных учебных центров и образовательных учреждений.

Изучение опыта проведения современных направлений профилактической деятельности в работе учреждений уголовно–исполнительной системы свидетельствует о том, что отсутствует комплексный подход и согласованная стратегия развития превентивных мер.

В контексте изучения проблемы профессионального выгорания сотрудников отделов охраны пенитенциарных учреждений стоит отметить необходимость рассмотрения с целью детальной организации качественного психологически непротиворечивого развития для профилактики у граждан данной категории с целью сохранения целостности личности и сохранения психологического здоровья<sup>26</sup>.

Нужно обозначить те аспекты деятельности, которые заслуживают рассмотрения и учитываются в работе психолога подразделения. Следует сосредоточиться на трех наиболее важных аспектах.

1. Тюремный персонал характеризуется сдержанностью, настойчивостью и замкнутостью, что не позволяет решать сложные ситуации, а лишь «сводит» проблемы на бессознательный план. Такое событие вызывает накопление негативных эмоций, вызывая различные деструктивные для человека психологические процессы. В такой ситуации вполне возможны тревога, агрессия, нервозность, а также психосоматические заболевания. Для предотвращения негативных последствий необходимо осуществлять деятельность, направленную на развитие внутренних переживаний, осознание своего эмоционального состояния, переживаемых

---

<sup>26</sup> Аксенова П.Ю., Аксенова Г.И., Кириллова Т.В., Воронин Р.М. Адаптация курсантов образовательных организаций ФСИН России к учебной деятельности: монография. – М.: Проспект; Академия ФСИН России, 2017. – С. 49.

эмоций и поведения на их основе. Необходимо дать возможность сотрудникам реагировать на все появляющиеся чувства и эмоции. Это поможет снять накопившееся напряжение, успокоить эмоциональные переживания<sup>27</sup>.

2. На ранних этапах деятельности молодых сотрудников возникают филантропические мотивы – акцент на других, желание оказать посильную помощь и быть полезным, расположить к себе коллег. На данном этапе необходимо организовать качественное сопровождение данной категории сотрудников, как со стороны психолога учреждения, так и со стороны коллег. Главное в работе с ними – поддержка и разъяснение особенностей пенитенциарной системы. Это необходимо для предотвращения зависимого поведения, чтобы снизить негативные последствия со стороны конкретной команды<sup>28</sup>.

3. Внимание сотрудников (после получения опыта работы и получения определенного положения в коллективе) переключается на самих себя, создавая благоприятные условия как для профессионального обучения, так и для продвижения по службе. Сотрудники могут быть менее чувствительны к проблемам других людей. Реакции на переживания и проблемы других людей являются самородками и перестают рассматриваться как необходимость понимания и поддержки со стороны других людей. В результате с приобретением навыков, необходимых для выполнения деятельности, увеличивается рабочая нагрузка, представители руководства работают более ответственно. Сочетание этих факторов способствует отрешенности от других, концентрации

---

<sup>27</sup> Гордеева М.А. Эмоциональное выгорание государственных служащих // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 9. – С. 43.

<sup>28</sup> Степанова О.С. Особенности проявления профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от стажа работы // Казанский педагогический журнал. – 2010. – № 5-6. – С. 114.

на деятельности. Это может спровоцировать развитие синдрома эмоционального истощения<sup>29</sup>.

В настоящее время психологическая служба занимает очень важное место в пенитенциарной системе. Важно сохранить индивидуальность каждого сотрудника, так как постоянное нахождение под влиянием негативных эмоций и взаимодействие с криминальной субкультурой может повлиять на поведение человека и в повседневной жизни. Именно поэтому всем подразделениям работа с сотрудниками очень необходима, ведь собираясь возвращаться домой и в социальную сферу, важно оставаться добродушным человеком, чутким и компетентным, чтобы оказать помощь окружающим<sup>30</sup>.

Итак, изучение методов профилактики эмоционального выгорания сотрудников отдела охраны пенитенциарных учреждений особо необходимо для детальной организации качественной психологической помощи с целью сохранения эмоционального истощения, целостности личности и сохранения психологического здоровья.

## **2.2. Исследование особенностей эмоционального выгорания у сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО-2 УФСИН России по Астраханской области и методы его профилактики**

Мы проводили наше исследование на базе ФКУ СИЗО – 2 УФСИН России по Астраханской области.

В исследовании приняли участие 12 сотрудников ФКУ СИЗО – 2 УФСИН России по Астраханской области.

---

<sup>29</sup> Крапивина О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих : дис. ... канд. психол. наук. – Тамбов, 2004. – С. 98.

<sup>30</sup> Мишин А.А. Профилактика профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы в образовательном процессе // Вестник Кузбасского института. – 2015. – № 4(25). – С. 174.

Возрастной диапазон сотрудников, с которыми было проведено исследование, от 24 до 42 лет. Стаж работы в исправительных учреждениях от 2 до 19 лет (средний 10,5 лет).

В целях изучения особенностей эмоционального выгорания у сотрудников правоохранительных органов нами было проведено исследование с помощью методики эмоционального выгорания В.В. Бойко.

В методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко эмоциональное выгорание анализируется как процесс, в котором выделяются три стадии: «напряжение», «резистенция», «истощение». На первой стадии эмоционального выгорания формируется напряжение, на второй стадии - снижение оценки собственных результатов в профессиональной деятельности (резистенция), на третьей стадии – как итог выгорания – истощение. Состоит методика из 84 вопросов, при ответе на которые респонденту предлагается выбрать два варианта ответов – «да» или «нет». Методика представляет собой набор 12 частных шкал и трех обобщающих шкал.

Результаты, полученные с помощью методики диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко представлены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1

Результаты диагностики профессионального выгорания сотрудников  
отдела охраны (в процентах, %)

Уровни сформированности фаз СЭВ	Напряжение 1-я фаза	Резистенция 2-я фаза	Истощение 3 фаза
Фаза не сформировалась	68%	61%	66%
Фаза в стадии формирования	18%	19,1%	22%
Сформировавшаяся фаза	14%	19,9%	12%

Приведенные полученные результаты диагностики эмоционального выгорания в таблице 1 показывают, что 14 % обследуемых в настоящее время испытывают сильное эмоциональное напряжение, 12% определяют свое состояние как психоэмоциональное истощение.

Рассчитаем по каждому из 12 симптомов эмоционального выгорания процентное соотношение уровней выраженности симптома, характерных для данной выборки.

Таблица 2.

Процентная доля респондентов с сильной степенью выраженности симптома

Симптом	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Процентная доля	43%	38%	43%	19%	66%	24%	22%	18%	46%	43%	13%	57%

Шкалы методики:

- 1 - переживание психотравмирующих ситуаций,
- 2 - неудовлетворенность собой,
- 3 - загнанность в клетку,
- 4 - тревога и депрессия,
- 5 - неадекватность избирательного эмоционального реагирования,
- 6 - эмоционально-нравственная дезориентация,
- 7 - расширение сферы экономии эмоций,
- 8 - редукция профессиональных обязанностей,
- 9 - эмоциональный дефицит,
- 10 - эмоциональная отстраненность,
- 11 - личностная отстраненность,
- 12 - психосоматические и психовегетативные нарушения.

Как видно из таблицы № 2 наибольшая выраженность проявляется у 43 % сотрудников СИЗО симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств». Этот симптом проявляется в усилении восприятия условий работы и межличностных взаимоотношений в коллективе как психотравмирующий фактор профессиональной деятельности, который сложно устранить.

У 38 % испытуемых формируется симптом «неудовлетворенность собой», который возникает при неудовлетворенности профессиональной

деятельности, неудовлетворенности собой, занимаемой должностью, существующими обязанностями.

У 43 % обследуемых выявлен симптом «загнанность в тупик», который проявляется в ощущении безысходности ситуации, в желании изменить существующую ситуацию вплоть до смены работы или профессиональной деятельности.

У 66 % испытуемых наблюдается проявление симптома «неадекватного избирательного эмоционального реагирования», который проявляется в эмоциональной экономии и старается ограничить взаимодействия с другими сотрудниками.

У 46 % обследуемых выявлен симптом «эмоциональный дефицит», который проявляется в эмоциональном равнодушии и безразличии из-за усталости и утомлении, снижение эмоционального вклада в работу, механичность при выполнении трудовой деятельности.

У 43 % сотрудников проявляется симптом «эмоционально-нравственной дезориентации», который проявляется в неадекватных реакциях при взаимоотношениях с коллегами, осужденными и т.д.

У 57 % испытуемых выявлен симптом «психосоматические нарушения», который проявляется в снижении физического состояния здоровья и возникают различные психосоматические нарушения.

Таким образом, примерно у пятой части сотрудников диагностируется сформированный синдром эмоционального выгорания, который выражается в снижении самооценки, чувстве безысходности, эмоциональной нестабильности, эмоциональной опустошенности, стремлении избегать эмоциональных потрясений, неадекватных реакциях при взаимоотношениях с коллегами, осужденными и наличии невротических и соматических проявлений.

Результаты исследования по методике Бойко показывают, что сотрудники отделов охраны нуждаются в квалифицированной психологической помощи, способствующей снижению уровня

психозэмоциональной напряженности. Необходимо их обучение навыкам контроля эмоционального состояния в условиях несения службы.

Совместно с практическим психологом, работающим в системе нами, была разработан тренинг по профилактике эмоционального выгорания. В тренинге приняли ██████████ охраны ФКУ СИЗО – 2 УФСИН России по Астраханской области в возрасте от 24 до 42 лет.

Содержание работы:

- 1–е занятие: диагностический блок;
- 2–е занятие: тренинг;
- 3–е занятие: индивидуальная работа.

На первом этапе формируется группа сотрудников (12 человек) по результатам психодиагностики: участие в работе принимали сотрудники, снижении самооценки, чувстве безысходности, эмоциональной нестабильности, эмоциональной опустошенности, стремлении избегать эмоциональных потрясений, неадекватных реакциях при взаимоотношениях с коллегами, осужденными и наличии невротических и соматических проявлений.

Цель:

1. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников отдела охраны.
2. Ознакомление сотрудников с приемами борьбы со стрессом и прокрастинацией.
3. Сбор информации для улучшения микроклимата, созданию условий для благоприятной рабочей среды.

Задачи тренинга:

1. Снижение уровня эмоционального выгорания сотрудников.
2. Планирование посредством «мозгового штурма» мероприятий по профилактике эмоционального выгорания.
3. Повышение уровня сплоченности коллектива.

После проведения тренинга у сотрудников наблюдалось улучшение общего состояния, которое проявляется в снижении эмоционального напряжения, улучшении настроения, нормализации сна, исчезновении усталости, уменьшении количества конфликтов на работе и в семье, улучшении качества выполнения работы. Сотрудники стали более адекватно относиться к сложностям в работе, более гуманное отношение к сослуживцам и гражданам, повысилась социальная и общественная деятельность. Вместе с тем необходимо понимать, что полностью устранить или предотвратить влияние социально–психологических факторов на психику работников возможно при сочетании психологических и организационных мер, а также правовой, социальной и материальной защищенности.

Психолог при работе с сотрудниками использовал различные приемы, направленные на выражение эмоций. Применялись элементы телесно-ориентированной терапии, гидротерапии или двигательной терапии. Использовал приемы, направленные на переживание эмоций, и упражнения, которые воздействуют на бессознательные аспекты психики.

Дополнительным направлением работы психолога была учебная деятельность, направленная на выработку адекватных способов поведения в случае возникновения негативных ситуаций.

Также проводилось распределение нагрузки и активности, в соответствии с особенностями условий труда адаптировать возможности каждого работника под его профессиональную деятельность. При необходимости, оказывается помощь в организации своего рабочего места и времени (самостоятельно проводятся коррекционные курсы, направленные на развитие умения планировать свою деятельность, выполнение поставленных задач). Также важно было провести работу с командой, создали оптимальную рабочую группу, сформировали команду, которая сможет поддержать, подсказать в сложной ситуации.

Таким образом, следует отметить, что от работы по коррекции и профилактике эмоционального выгорания во многом зависит успешность

профессиональной деятельности сотрудников отдела охраны ФКУ СИЗО – 2 УФСИН России по Астраханской области. Своевременное выявление причин стресса и коррекция его негативных последствий позволяет снизить риск возникновения таких явлений как эмоциональное выгорание, профессиональная деформация, суицидальный синдром.

*Выводы по второй главе:*

Деятельность сотрудников отдела охраны уголовно-исполнительной системы носит специализированный характер, от сотрудников требуется высокий уровень стрессоустойчивости, саморегуляции, рациональности мышления. Специфика деятельности младших инспекторов, составляющих основную часть личного состава отдела охраны, заключается в том, что необходимо всегда быть собранным и готовым к возникновению различного рода чрезвычайных ситуаций. Данный факт, в свою очередь, требует определенного запаса как физических, так и моральных сил

Наличие стабильной напряженности и многие другие факторы влияют на возникновение эмоционального выгорания и профессиональной деформации в течение всей трудовой деятельности и приводят к неблагоприятным изменениям в интеллектуальной, нравственной, эмоциональной и волевой сферах личности сотрудника (еще подлежащих коррекции), и как следствие определяют недопустимость дальнейшей службы в органах уголовно–исполнительной системы

В контексте проблемы изучения состояния анализа деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений стоит отметить необходимость ее изучения с целью детальной организации качественного психологически непротиворечивого развития для профилактики у граждан данной категории с целью сохранения эмоционального истощения, целостности личности и сохранения психологического здоровья.

Под профилактикой (от греч. *prophylaktikos* – охранительный) понимают совокупность предупредительных мероприятий, направленных на сохранение и укрепление нормального состояния, порядка.

В учреждениях территориальных органов ФСИН России проводится подготовка личного состава отделов охраны к выполнению служебных задач с целью профилактики различных нарушений во время трудовой деятельности.

В контексте изучения проблемы профессионального выгорания сотрудников отделов охраны пенитенциарных учреждений стоит отметить необходимость рассмотрения с целью детальной организации качественного психологически непротиворечивого развития для профилактики у граждан данной категории с целью сохранения целостности личности и сохранения психологического здоровья.

В работе психолога следует рассматривать следующие важные аспекты:

- тюремный персонал характеризуется сдержанностью, настойчивостью и замкнутостью, что не позволяет решать сложные ситуации, а лишь «сводит» проблемы на бессознательный план, при этом наиболее эффективным будет использование телесно-ориентированной терапии, гидротерапии или двигательной терапии;

- на ранних этапах деятельности молодых сотрудников возникают филантропические мотивы – акцент на других, желание оказать посильную помощь и быть полезным, расположить к себе коллег, при этом дополнительным направлением работы психолога должна стать учебная деятельность, направленная на выработку адекватных способов поведения в случае возникновения негативных ситуаций;

- внимание сотрудников (после получения опыта работы и получения определенного положения в коллективе) переключается на самих себя, создавая благоприятные условия как для профессионального обучения, так и для продвижения по службе, при этом задачи психолога основываются на помощи работникам распределять свою нагрузку и активность, а также в соответствии с особенностями условий труда

адаптировать возможности каждого работника под его профессиональную деятельность.

В целях изучения особенностей эмоционального выгорания у сотрудников правоохранительных органов нами было проведено исследование с помощью методики эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Результаты исследования по методике Бойко показывают, что сотрудники отделов охраны нуждаются в квалифицированной психологической помощи, способствующей снижению уровня психоэмоциональной напряженности. Необходимо их обучение навыкам контроля эмоционального состояния в условиях несения службы.

После проведения тренинга у сотрудников наблюдалось улучшение общего состояния, которое проявляется в снижении эмоционального напряжения, улучшении настроения, нормализации сна, исчезновении усталости, уменьшении количества конфликтов на работе и в семье, улучшении качества выполнения работы. Сотрудники стали более адекватно относиться к сложностям в работе, более гуманное отношение к сослуживцам и гражданам, повысилась социальная и общественная деятельность.

## Заключение

В данной работе был рассмотрен вопрос эмоционального выгорания сотрудников отделов охраны исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.

Служба в уголовно-исполнительной системе – это профессиональная деятельность, которая предъявляет к сотруднику особые требования в плане психологической готовности к работе, связанной с различными дискомфортными и напряженными ситуациями в повседневной практике, а также которую принято относить к категории экстремальных.

Специфические особенности профессиональной деятельности сотрудников охраны, несущих службу с оружием, разрешают отнести её к экстремальным: реальные условия, в которых она протекает, характеризуются высоким уровнем риска для жизни и здоровья, значительной профессиональной ответственностью.

Эта ответственность возрастает ещё больше в связи с постоянно меняющейся оперативной и служебной обстановкой, в условиях несения службы с оружием. Поскольку сотрудники отдела охраны должны находиться в состоянии постоянной психологической и физической готовности применить оружие на поражение, стрелять в движущегося живого человека, исполняя свой служебный долг.

Каждая профессиональная сфера воздействует на человека, благодаря чему могут проявляться некоторые характерные особенности в его поведении. Чаще всего человек при реализации своей деятельности приобретает положительные качества. Однако известны также случаи и нежелательных перемен, к которым можно отнести снижение работоспособности, интереса к своей профессии, проявление халатности при исполнении своих служебных обязанностей. Все вышеперечисленное можно отнести к элементам профессиональной деформации.

В результате стрессовых воздействий в ходе напряженной работы и интенсивном взаимодействии с людьми может возникнуть эмоциональное выгорание. Оно возникает тогда, когда стресс становится хроническим, и у личности нет достаточных систем поддержки или защит, чтобы ослабить это не прекращающееся давление. Симптомы эмоционального выгорания – психическая и физическая усталость, ощущение беспомощности и несостоятельности, нежелание идти на службу, раздражительность и агрессивность, ощущение малой значимости решаемых проблем, подмена продуктивной работы формальным подходом, сомнения в эффективности своей работы, перенос отрицательных эмоций на окружающих, стремление уйти и реализовать себя в иной области.

В уголовно-исполнительной системе работа сотрудников в значительной мере связана со стрессовыми и экстремальными ситуациями. Контакт с криминальной средой, непредсказуемость оперативной обстановки, значительные психические и физические нагрузки, систематическое нарушение режима «сон – бодрствование», большое количество обязанностей, несоответствие штатного расписания численности подразделений являются факторами чрезмерного психоэмоционального напряжения. Негативные эмоциональные состояния приводят к нервнопсихическим расстройствам, являются причиной заболеваний, травматизма и различных чрезвычайных случаев среди личного состава.

Развитие эмоционального выгорания может привести, как минимум, к профессиональной непригодности сотрудника, а самое худшее – сделать его опасным для окружающих в его профессиональной деятельности людей.

Трудовая деятельность сотрудников отдела охраны является одним из сложных видов труда, который имеет высокую степень риска для жизни и здоровья, а также высоким уровнем персональной профессиональной ответственности, которая становится еще больше при несении службы с оружием и постоянно меняющейся оперативной и служебной обстановки.

Психопрофилактика и психологическая коррекция деструктивных форм поведения, эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудников является одной из основных задач психологической службы уголовно–исполнительной системы.

Профессиональная деформация возникает при влиянии различных внутренних и внешних факторов, а также при их межсистемном взаимодействии.

В настоящее время психологическая служба занимает очень важное место в пенитенциарной системе. Важно сохранить индивидуальность каждого сотрудника, так как постоянное нахождение под влиянием негативных эмоций и взаимодействие с криминальной субкультурой может повлиять на поведение человека и в повседневной жизни.

Профилактика профессиональной деформации организуется с учетом мер как непсихологического, так и психологического направления.

Профессиональная деформация проявляется также в результате влияния ближайшего социального окружения, которое включает такие основные составляющие как служебный коллектив и внеслужебная среда (семья, родственники, друзья, знакомые). Внеслужебная среда выступает преимущественно общим психологическим фоном, блокирующим или усиливающим профессиональную деформацию.

Своевременное выявление причин стресса и коррекция его негативных последствий позволяет снизить риск возникновения таких явлений как эмоциональное выгорание, профессиональная деформация, суицидальный синдром.

В целях изучения особенностей эмоционального выгорания у сотрудников правоохранительных органов было проведено исследование с помощью методики эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Результаты исследования по методике Бойко показывают, что сотрудники отделов охраны нуждаются в квалифицированной психологической помощи, способствующей снижению уровня

психоэмоциональной напряженности. Необходимо их обучение навыкам контроля эмоционального состояния в условиях несения службы.

Совместно с практическим психологом, работающим в системе нами, была разработан тренинг по профилактике эмоционального выгорания.

После проведения тренинга у сотрудников наблюдалось улучшение общего состояния, которое проявляется в снижении эмоционального напряжения, улучшении настроения, нормализации сна, исчезновении усталости, уменьшении количества конфликтов на работе и в семье, улучшении качества выполнения работы. Сотрудники стали более адекватно относиться к сложностям в работе, более гуманное отношение к сослуживцам и гражданам, повысилась социальная и общественная деятельность.

## Библиографический список

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 04 июля 2020 г.

2. Уголовный кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 59-ФЗ [принят 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 апреля 2021 г.

3. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ [принят 8 января 1997 г. № 1-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 апреля 2021 г.

4. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года: распоряжение Правительства РФ текст с изменениями и дополнениями на 23 сентября 2015 г. № 1877-р [принят 14 октября 2010 г. № 1772-р] // Собрание законодательства РФ. – 2015. – 40. – Ст. 5581.

5. О внесении изменений в Уголовно–исполнительный кодекс Российской Федерации в целях защиты прав детей, родители которых отбывают наказание в виде лишения свободы: федеральный закон от 26 июля 2017 г. № 200–ФЗ // Российская газета. – 2017. – 31 июля.

6. О передаче уголовно–исполнительной системы Министерства внутренних дел в ведение Министерства юстиции Российской Федерации: Указ Президента РФ от 28.07.1998 N 904 текст с изменениями и дополнениями

на 08 мая 2005 // "Собрание законодательства РФ", 03.01.2000, N 1 (ч. II), ст. 105 (утратил силу)/

7. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: закон РФ: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78 – ФЗ [принят 21 июля 1993 г. № 5473–1] // Официальный интернет-портале правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 апреля 2021 г.

8. Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений: приказ Минюста России: текст с изменениями и дополнениями на 29 января 2021 г. № 6 [принят 16 декабря 2016 г. № 295] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 9 февраля 2021 г.

9. Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России от 12 декабря 2005 № г. 238 (неопубликованный акт) / Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.03.2021).

### **Научные, учебные, справочные издания**

10. Аксенова П. Ю. Адаптация курсантов образовательных организаций ФСИН России к учебной деятельности: монография. / П. Ю. Аксенова, Г. И. Аксенова, Т. В. Кириллова, Р. М. Воронин – М.: Проспект; Академия ФСИН России, 2017. – 259 с.

11. Абуселидзе И. Т. Психологическое сопровождение сотрудников отдела охраны перед заступлением на службу: методические рекомендации по организации деятельности старшего психолога отдела охраны ФБУ ИК-4 по Томской области / И. Т. Абуселидзе. – Томск: УФСИН России по Томской области, 2008. – 241 с.

12. Бойко В. В. Синдром «профессионального выгорания в профессиональном общении. / В. В. Бойко – М.: Феникс, 2012. – 289 с.
13. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова– СПб, 2007. – 173 с.
14. Гришина Н. В. Психология конфликта. / Н. В. Гришина– М.: Владос, 2011. – 241 с.
15. Дебольский М. Г. Организация и функционирование психологической службы в уголовно–исполнительной системе: лекция. / М. Г. Дебольский– Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2005. – 264 с.
16. Дмитриев Ю. А. Пенитенциарная психология. / Ю. А. Дмитриев, Б. Б. Казак Ростов н/Д : Феникс, 2017. – 629 с.
17. Ежова О. Н. Психологическая подготовка сотрудников пенитенциарной системы: монография. / О. Н. Ежова– Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2015. – 285 с.
18. Маклаков А. Г. Общая психология. / А. Г. Маклаков А. Г. – М., 2012. – 286 с.
19. Мошович К. Ю. Психологическая подготовка сотрудников отдела охраны к применению огнестрельного оружия на поражение (Экзистенциальный подход): методические рекомендации / К. Ю. Мошович. – Киров, 2007. – 195 с.
20. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. – М., 2008.
21. Серезникова С. А. Психологическое сопровождение сотрудников отдела охраны: методические рекомендации по организации деятельности старшего психолога отдела охраны учреждений ФСИН России по Красноярскому краю / С. А. Серезникова, Е. Ю. Сержантова. – Красноярск: ГУФСИН России по Красноярскому краю, 2006. – С.22.
22. Хачатурян С. Д. Выгорание и стресс у сотрудников УИС: диагностика и коррекция: учебно-методическое пособие. / С. Д. Хачатурян, Т. В. Галич – Владимир, ВЮИ, 2004. – 164 с.

23. Южанин О. Н. Тактико-специальная подготовка. Организация охраны в уголовно-исполнительной системе: курс лекций / О. Н. Южанин, Г. Н. Яковенко. – Томск: Томский филиал Кузбасского института ФСИН России, 2008. – 219 с.

### **Материалы периодической печати**

24. Березовская Л. Г. К вопросу критериев риска развития синдрома «эмоционального выгорания» / Л. Г. Березовская // Проблемы исследования синдрома выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий: Сборник научных статей. / Под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск: КГУ, 2012. – С. 28 – 32.

25. Бовин Б. В. Прогнозирование профессиональной успешности сотрудников подразделений охраны Федеральной службы исполнения наказаний России / Б. В. Бовин, П. Н. Казберов, А. В. Кокурин, Д. А. Красов // Прикладная юридическая психология. – 2009. – №3. – С.18 –22.

26. Воронин Р.М. Оценка состояния здоровья курсантов военных образовательных учреждений / Р.М. Воронин // Вестник новых медицинских технологий. – 2011. – Т. 18. – № 3. – С. 270 –276.

27. Гаврина Е. Е. Специфика проявления агрессии в поведении сотрудников правоохранительных органов / Е. Е. Гаврина // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 3. – С. 51 – 59.

28. Гордеева М. А. Эмоциональное выгорание государственных служащих / М. А. Гордеева // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 9. – С. 43 – 48.

29. Ежова О. Н. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников УИС как условие эффективности их профессиональной деятельности / О. Н. Ежова // Вестник Самарского юридического института. – 2017. – № 2 (24). – С. 113–119.

30. Кокурин А. В. Психопрофилактика чрезвычайных происшествий сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. В. Кокурин, А. И. Мокрецов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2007. – № 9. – С. 9 – 13.

31. Крапивина О. В. К вопросу о профилактике и коррекции эмоционального выгорания у пенитенциарных служащих / О. В. Крапивина, В. Н. Косырев // Вестник Тамбовского гос. ун-та. Серия гуманитарных наук. – 2003. – С. 9 – 13.

32. Мазняк К. В. Изоляция преступников и некоторые вопросы борьбы с побегами / К. В. Мазняк // Правовые вопросы лишения свободы и перевоспитания заключенных: материалы научной конференции 1–3 марта 1962 г. – Томск, 1964. – С. 120 – 127.

33. Мишин А.А. Профилактика профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы в образовательном процессе // Вестник Кузбасского института. – 2015. – № 4(25). – С. 174 – 178.

34. Степанова О. С. Особенности проявления профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от стажа работы / О. С. Степанова // Казанский педагогический журнал. – 2010. – № 5-6. – С. 114-117.

35. Сучкова И. В. Проблемы организации психологического сопровождения сотрудников уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием / И. В. Сучкова // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – 2017. – № 7-8. – С.63 –68.

### **Диссертации и авторефераты**

36. Борисова С. Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты: дис. ... канд. психол. наук. / С. Е. Борисова С. Е. – М., 1998. – 155 с.

37. Долматова И. М. Совершенствование профилактики профессиональной деформации у сотрудников пенитенциарной системы: дис. ... канд. пед. наук. / И. М. Долматова– М., 2001. – 150 с.

38. Крапивина О. В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук. / О. В. Крапивина Тамбов. – 2004. – 168 с.

39. Кузина Е. А. Предупреждение профессиональной деформации будущих специалистов уголовно-исполнительной системы: дис. ... канд. пед. наук. / Е. А. Кузина– Рязань, 2004. – 162 с.

40. Овчарова Е. В. Психические состояния сотрудников отделов охраны уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием, и их краткосрочная коррекция: дис. ... канд. псих. наук / Е. В. Овчарова. – Рязань: Рязанская академия права и управления ФСИН России, 2013. – 201 с.

41. Усеев Р. З. Правовые проблемы перемещения осужденных к лишению свободы из одного учреждения уголовно-исполнительной системы в другое: дис. ... канд. юрид. наук. / Р. З. Усеев – Самара, 2009. – 169 с.

### **Материалы юридической практики**

42. Материалы преддипломной практики в ФКУ СИЗО – 2 УФСИН России по Астраханской области / А. О. Басангов. – Самара: СЮИ ФСИН России, 2021.

### **Электронные ресурсы**

43. Богатырева И. В., Козина Н. В. Особенности психологической устойчивости учителей средней и младшей школы [Электронный ресурс] –

URL: <http://www.docme.ru/doc/7008/bogatyreva-kozina-osobnosti-psihologicheskoy-ustojchivo> (дата обращения 25.02.2021).

## **Программа тренинга «Профилактика эмоционального выгорания»**

Тренинг проводится в течение двух-трех часов с группой наполняемостью 10–15 человек.

Группа подбирается из состава сотрудников, у которых проявляются симптомы стресса или эмоционального выгорания, либо по рекомендации руководителя подразделения.

Форма проведения тренинга – круг, возможно свободное перемещение по залу при выполнении упражнения в подгруппах.

Помещение, оборудование и материалы:

- аудитория вмещающая 15 человек с пространством для активных действий, оборудованная ПК, проектором, колонками;
- стулья по количеству участников тренинга;
- парты, по количеству подгрупп участников (2-3 шт.);
- ручки, фломастеры;
- карточки из бумаги форматом А5;
- фотоаппарат.

Цели тренинга:

1. Профилактика психологического здоровья сотрудников.
2. Ознакомление сотрудников с приемами борьбы со стрессом и прокрастинацией.
3. Сбор информации для проведения корпоративных мероприятий, улучшению микроклимата компании, созданию условий для благоприятной рабочей среды.

Задачи тренинга:

1. Снижение уровня эмоционального выгорания сотрудников.
2. Планирование посредством «мозгового штурма» мероприятий по профилактике эмоционального выгорания.
3. Повышение уровня сплоченности коллектива.

Тренинг состоит из трёх частей.

Первая (вводная) направлена на знакомство, создание атмосферы доверия, добро-желательности и принятия участниками тренинга друг друга.

Вторая (основная) направлена на поиск возможностей, индивидуальных мотиваторов и мероприятий в работе коллектива для снижения эмоционального напряжения, создания комфортной рабочей среды.

Третья (заключительная) – на знакомство с методами быстрого снятия стресса, эмоционального и физического напряжения, дыхательной и звуковой гимнастикой.

Проведение тренинга “профилактика эмоционального выгорания”

На продолжении всего тренинга желательно чтобы в зале звучала тихая релаксирующая музыка.

1. Начало тренинга. Приветствие, правила, выявление ожиданий и корректировка.

Приветствие ведущего. «Я рада, что мы встретились, сегодня мы постараемся немного расслабиться, отдохнуть, поиграть и самое главное, что-то сделать с целью профилактики эмоционального выгорания.»

Во время вступительного слова, ведущий говорит о целях тренинга, кратко раскрывает основные понятия, используемые в ходе занятий, обсуждает с участниками принципы и режим работы тренинговой группы.

1. Установление правил группы.

Ведущий объясняет, что каждый участник должен иметь правила для полноценной и результативной работы.

Выносятся правила на обсуждение:

- доверительное общение
- общение по принципу «здесь и теперь»
- искренность в общении
- конфиденциальность
- определение сильных сторон личности
- недопустимость непосредственных оценок человека;
- введение санкций за нарушение основных правил.

2. Ожидания и опасения.

Цель: Выявление ожиданий участников тренинга. Корректировка запроса.

Собираясь на сегодняшний тренинг вы, может быть, задавались вопросом: «Что за мероприятие будет?», «Как всё будет проходить?», «Поможет ли мне это?»

У Вас есть свои ожидания, возможно, и опасения. Будет логично, если мы сейчас проговорим эти ОЖИДАНИЯ и ОПАСЕНИЯ. Постарайтесь коротко сформулировать Ваши личные ожидания и опасения, а мы запишем их, чтобы потом озвучить, что сможем сделать сегодня, к чему нужно быть особенно внимательными.

Подумайте ещё, что готовы Вы вложить в тренинг?

Участники по кругу проговаривают свои ожидания от тренинга и вклад.

Коррекция запросов.

Многое также будет зависеть от общей активности. В конце тренинга у нас с Вами будет возможность проанализировать свои ожидания.

3. Описание проблемы.

Для начала, необходимо дать определение, что такое «Синдром эмоционального выгорания».

Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Перечень основных и факультативных признаков этого синдрома:

- 1) истощение, усталость;
- 2) психосоматические осложнения;
- 3) бессонница;
- 4) негативные установки по отношению к клиентам;
- 5) негативные установки по отношению к своей работе;
- 6) пренебрежение исполнением своих обязанностей;
- 7) увеличение приема психостимуляторов (табак, кофе, алкоголь, лекарства);
- 8) уменьшение аппетита или переедание;
- 9) негативная самооценка;
- 10) усиление агрессивности (раздражительности, гневливости, напряженности);
- 11) усиление пассивности (цинизм, пессимизм, ощущение безнадежности, апатия);
- 12) чувство вины.

Дополнительная информация по теме профессионального выгорания 12 советов по предотвращению профессионального выгорания.

Прокрастинация – еще одна беда сотрудника.

Иногда нет ничего страшного в том, чтобы отложить дело на потом.

Но если вы поступаете так со многими важными делами, день за днем откладывая их, или подменяете необходимые занятия необременительными бытовыми хлопотами или развлечениями, то вы — прокрастинируете.

Прокрастинация (от англ. procrastination — задержка, откладывание) — склонность к постоянному откладыванию даже важных и срочных дел, приводящая к жизненным проблемам и болезненным психологическим эффектам.

Прокрастинация отличается от лени тем, что в случае лени человек не хочет ничего делать и не беспокоится по этому поводу, а в состоянии прокрастинации он осознаёт важность и срочность работы, но не делает её, находя те или иные самооправдания.

Дополнительная информация по теме прокрастинации Как начать учиться и не забросить.

Приемы самомотивации.

Это ненавязчивое программирование самого себя на успех и достижение целей. Не обязательно ждать, пока что-то изменится или выпадет удобный случай. Надо работать над собой уже здесь и сейчас! При этом такой процесс не требует особых усилий. Он проходит естественно и даже незаметно.

Рассказать о приемах по самомотивации 15 лучших способов самомотивации.

Основной вопрос тренинга: как бороться со стрессом, прокрастинацией и эмоциональным выгоранием?

4. Знакомство группы, установление контакта.

Специфика тренинга связана с особенностями программы, для реализации которой необходимо с самых первых шагов создавать в группе доброжелательную среду — среду, побуждающую к проявлениям творческого мышления и поведения.

Рекомендуется разбить на три этапа по несколько упражнений:

1 Этап-знакомство группы.

2 Этап – обмен информацией, поднятие самооценки участников группы.

3 Этап- подготовка к основной части тренинга.

Желательно применять 2-3 тренинга на знакомство и установление контакта в группе. Некоторые варианты знакомства участников группы тренинга.

Знакомство участников группы тренинга.

УПРАЖНЕНИЕ 1.

Участники группы сидят по кругу.

«Начнем нашу работу со знакомства: каждый по очереди будет называть свое имя и три присущие ему качества, начинающиеся на ту же букву, что и его имя».

Такое представление требует от участников изобретательности, гибкости мышления, предлагая несколько необычный подход для рассмотрения своих качеств, особенностей личности. Действие, к которому

побуждает участников группы задание, согласуется с характеристиками креативной среды.

Задание требует значительных усилий для его неформального выполнения, так как соблазн назвать первые пришедшие в голову качества на нужную букву иногда оказывается сильнее готовности к поиску более точных, соответствующих собственным представлениям о себе характеристик.

## УПРАЖНЕНИЕ 2.

Участники группы сидят по кругу.

«Давайте познакомимся и сделаем это так: каждый по очереди, по кругу, по часовой стрелке, будет называть свое имя, а также одно из своих реальных хобби, увлечений, и одно желаемое хобби, то, которое Вы хотели бы иметь, но пока это по той или иной причине не осуществилось, тот, кто будет представляться вторым, прежде чем рассказать о себе, повторит то, что скажет первый, а начиная с третьего, все будет повторять то, что расскажут о себе два предыдущих человека. Итак, имя, хобби реальной и хобби желаемое...».

Тренер выдерживает паузу, давая возможность всем подумать. Если кто-то выражает желание начать, тренер начинает тренинг, но только убедившись, что все готовы, и предлагает желающему начать.

В результате такого знакомства происходит осязаемое изменение в эмоциональном состоянии группы: каждый предстает перед всеми в новом качестве: группа узнает, что кто-то прыгает с парашютом, а кто-то разводит цветы.

Среди нереализованных пока увлечений часто встречаются очень неожиданные, нестандартные, что соответствует содержанию тренинга, и создает соответствующую целям тренинга атмосферу.

## УПРАЖНЕНИЕ 3.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас мы будем знакомиться и сделаем это так. Каждый по очереди назовет три слова, каким-то образом связанные с его именем. При этом само имя называть не надо. Все мы, после того как прозвучат три слова, дающие информацию об имени того, кто их назвал, постараемся понять, как зовут этого человека и скажем его имя».

Это задание существенно повышает активность участников, степень их включенности в работу. Кроме того, упражнение дает материал для обсуждения многих феноменов, относящихся к содержанию тренинга: ассоциативного мышления, барьеров проявления креативности (в частности, стереотипности мышления), влияния маловероятных факторов на взаимодействие людей и т. д.

Выполнение задания оказывает мотивирующее влияние на участников, так как само собой происходит сравнение вариантов представления в сознании каждого участника, опирающееся на субъективные критерии стандартности — нестандартности, адекватности — неадекватности.

Продолжение знакомства, обмен информацией, поднятие самооценки участников.

#### УПРАЖНЕНИЕ 4.

Этот, а также следующий вариант знакомства лучше использовать после того, как участники группы представились и немного рассказали о себе.

Участники группы сидят по кругу.

«Продолжим наше знакомство. Представьте себе, что сложилась такая ситуация, что вам необходимо перевоплотиться в какой-то объект материального мира, животное или растение. Подумайте и скажите, какой объект, какое животное и какое растение Вы бы выбрали».

Данный вариант представления активизирует один из механизмов творческого процесса, при котором происходит неоднократная проработка проблемы логическими средствами (левополушарные процессы) и ее перевод в образную форму, ассоциирование появляющихся идей с содержанием опыта (правополушарные механизмы). Участники групп придерживаются различных стратегий при выполнении этого задания. Эти стратегии не анализируются на данном этапе работы, вместе с тем ведущий фиксирует их проявления. Впоследствии полученный опыт применяется для иллюстрации данных об этапах и механизмах творческого процесса.

Наиболее распространены две стратегии. В первом случае перевоплощение происходит как бы само собой и тогда участник стремится сразу проговорить возникшие образы, или еще какое-то время обдумывает, уточняет их. В другом случае участник выделяет несколько своих характеристик и подбирает символизирующие их объект материального мира, животное и растение.

#### УПРАЖНЕНИЕ 5.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас мы познакомимся и сделаем это несколько необычным способом. Вспомните, кем вы можете работать, кроме вашей теперешней профессии, и, называя свое имя, перечислите несколько вариантов этих возможных профессиональных ролей. При этом будьте внимательны, постарайтесь запомнить, что говорят остальные участники группы».

#### УПРАЖНЕНИЕ 6.

Участники группы сидят по кругу.

«Комплимент рядом сидящему участнику» Участникам необходимо продумать комплимент рядом сидящему участнику, используя полученную информацию о участнике из предыдущих упражнений.

Подготовка и настройка к основной части тренинга.

#### УПРАЖНЕНИЕ 8.

Участники группы сидят по кругу.

Тренер стоит в центре круга.

«Сейчас у нас будет возможность продолжить знакомство. Сделаем это так: стоящий в центре круга (для начала им буду я) предлагает поменяться местами (пересесть) всем тем, кто обладает каким-то умением. Это умение он называет. Например, я скажу: „Пересядьте все те, кто умеет водить машину”, и все те, кто умеет водить машину, должны поменяться местами. При этом тот, кто стоит в центре круга, постарается в момент пересаживания занять одно из освободившихся мест, а тот, кто останется в центре круга без места, продолжит работу.

Используем эту ситуацию для того, чтобы побольше узнать друг о друге. Кроме того, надо быть очень внимательным и постараться запомнить, кто пересаживался, когда называлось то или иное умение. В ходе упражнения тренер побуждает участников называть разнообразные умения, отмечая особенно оригинальные и интересные.

#### УПРАЖНЕНИЕ 9.

Участники группы сидят по кругу.

«Давайте познакомимся и сделаем это так: каждый будет называть свое имя и свои 2-3 мотиватора, что побуждают их к творчеству, созданию нового, к нестандартному, креативному поведению.

Эти варианты знакомства побуждают участников говорить о себе, что способствует сближению членов группы, создает более доверительную атмосферу. Кроме того, появляется много идей, которые в дальнейшем могут быть полезны при обсуждении способов борьбы с эмоциональным выгоранием.

В ходе выполнения упражнений происходит существенное изменение групповой атмосферы, появляется эмоциональная свобода, снижается напряженность, столь характерная для начала работы группы. Участники открываются порой с неожиданных, новых сторон.

#### 5. Мозговой штурм «Эмоциональное выгорание. Что делать?»

Основная часть тренинга.

Цель упражнения: Повысить мотивацию и степень эмоциональной включенности в тренинг. Сформулировать личностные мотиваторы, перечень мероприятий, снижающий эмоциональную напряженность.

Результаты «мозгового штурма» запланировать в работу по профилактике эмоционального выгорания сотрудников в компании.

### I. Этап генерации идей. «Эмоциональное выгорание. Что делать?»

Участники разбиваются на несколько команд (по 3–5 человек в каждой). Команды получают по стопке пустых карточек.

На них будут записываться новые идеи – как бороться с эмоциональным выгоранием. Одна идея, на одной карточке.

Предложения по темам:

1. Методы индивидуальной работы со стрессом.
2. Самомотивация.
3. Улучшение рабочей среды.
4. Корпоративная культура.

Ведущий информирует об обязательных правилах этого этапа:

Принимаются и записываются абсолютно все выдвигаемые идеи. Это нужно для того, чтобы не мешать свободному полёту творческой мысли.

Необходимо похвалить любую высказанную мысль, даже если она кажется вздорной. Эта демонстративная поддержка и одобрение очень стимулируют и вдохновляют наш внутренний генератор идей.

Самые лучшие – это сумасшедшие идеи. Откажитесь от шаблонов и стереотипов, посмотрите на проблему с другой точки зрения.

Нужно выдвинуть как можно больше идей и зафиксировать все. По одной идее на каждой карточке.

Время этого этапа – 30 минут.

По окончании отведённого времени ведущий просит сообщить о количестве выдвинутых в каждой группе идей.

### II. Этап анализа идей.

Основной задачей является глубокая обработка, шлифовка высказанных предложений.

Правила этого этапа:

Самая лучшая идея – та, которую вы рассматриваете сейчас. Анализируйте её так, как будто других идей нет вообще. Указанное правило подразумевает предельно внимательное отношение к каждой идее. Хотя критика уже не возбраняется, но она не должна быть огульной.

Необходимо найти рациональное зерно в каждой идее. Это означает, что нужно сосредоточиться на поиске конструктива в любой, даже кажущейся ерундовой идее.

Отбрасывать идеи нельзя.

Время выполнения – примерно тридцать минут, иногда требуется больше времени. При необходимости участники дописывают на карточках свои мысли, развивающие высказанную идею.

### III. Этап поиска возможностей реализации.

Самые хорошие идеи так и останутся идеями, если не будут продуманы шаги по их внедрению.

Участникам предлагается просмотреть снова все предложения с точки зрения их соответствия двум критериям – оригинальности и возможности реализации.

Каждая карточка с идеей должна быть помечена значками двух типов:

++ – очень хорошая, оригинальная идея;

+ – неплохая идея;

0 – не удалось найти конструктива.

И по реализуемости идеи:

РР – реально реализовать;

ТР – трудно реализовать;

НР – нереально реализовать.

Разумеется, возможны самые разные сочетания этих значков. Ведь идея может быть блестящей, яркой, необычной, но возможностей для её реализации в данный момент просто нет.

Время, отводимое на этот этап, – тридцать минут.

### IV. Завершающий этап.

Преступаем к завершающему этапу «Мозгового штурма». Собираются все в общий круг.

Каждому представителю каждой группы предлагается сделать сообщение об итогах работы группы.

Группам нужно рассказать о тех идеях, которые получили либо два «плюса», либо значок «РР», либо оба эти значка.

Полученные в процессе довольно длительной работы, «выстраданные», результаты, имеют большое значение. Поэтому представляется целесообразно результаты «мозгового штурма» оформить самые лучшие идеи и представить их в виде рекомендаций для персонала и руководства.

Зачитанные карточки собираются в конверты по категориям:

1. Методы для индивидуальной работы. Самомотивация.

2. Улучшение организации рабочей среды и офисного пространства.

3. Корпоративная культура.

Идеи со значком «РР» (реально реализовать) должны быть включены в план работы компании по профилактике эмоционального состояния.

Обсуждение результата проведенного «мозгового штурма».

Вырабатывается понимание того, что эмоциональное выгорание и стресс это серьезная проблема в нашей жизни, но с ней можно эффективно бороться.

В ходе обсуждения проделанной работы обычно возникает важная для тренинга идея, что для борьбы со стрессом и эмоциональным выгоранием необходима общая коллективная работа. Соблюдение правил коммуникации, вежливость, взаимоуважение и взаимопомощь, а для этого надо быть внимательным, наблюдательным, восприимчивым и заинтересованным.

Участники группы тренинга более открыто говорят о том, что в рабочей среде вызывает у них дискомфорт, более искренне высказывают свои наболевшие проблемы, разрешают затяжные конфликты.

Придумываются новые способы борьбы со стрессом, эмоциональным выгоранием и прокрастинацией.

Руководство получает ценную обратную связь от сотрудников о рабочей среде в компании и предложения по ее улучшению.

6. Ознакомление участников тренинга с приемами, упражнениями по снятию стресса

Ведущий предлагает перейти к следующей части тренинга «Все очень плодотворно поработали, а теперь переходим к упражнениям и техникам снятия стресса».

Ведущий на свой выбор может провести несколько упражнений с группой из предложенных. О других упражнениях просто проинформировать участников.

Дыхательные упражнения для снятия стресса

Упражнение №1.

Медленные вдох и выдох. Для начала сделайте медленный вдох, считая при этом до 4, потом когда Вы досчитаете до 4, задержите дыхание секунд на 5-6 и медленно выдохните. Повторите данное упражнение раз 5 – 6. Так же данное упражнение Вы можете делать перед сном для того, чтобы потом было легче заснуть.

Упражнение №2. «Дыхание» животом».

Первое, что нужно сделать – это сесть в удобное для Вас положение. Выпрямить спину и приподнять подбородок чуть вверх. Сделайте медленный полный вдох через нос так, чтобы сначала наполнить воздухом живот, а затем грудную клетку. Ненадолго задержите свое дыхание. Дальше уже на выдохе сначала расслабляйте и опускайте грудь, а потом уже слегка вытягивайте живот. Выполните 10–15 циклов, стараясь при этом сделать как можно глубже вдох.

Психологические упражнения в борьбе со стрессом

Упражнение №1 «Проблема».

Для снятия эмоционального психологического состояния следует выяснить проблему, которая повлияла на его появление. После устранения или притупления раздражителя необходимо выполнить действия, помогающие достичь внутреннего спокойствия: следует принять удобное положение, расслабиться и представить свою проблему со стороны. Эффективным способом в данной ситуации является сравнение наболевшей проблемы с более глобальными катастрофами мирового масштаба, что позволит ее минимизировать;

#### Упражнение №2 «Внутренний огонек».

Необходимо 5 минут для снятия стресса данным способом. Для этого упражнения используется методика визуализации, направленная на представление светлого луча, появляющегося в верхней части головы и медленно движущегося сверху вниз, освещая лицо, руки, плечи приятным теплым сиянием. Представлять следует не только свет, но и его благотворное воздействие: исчезновение морщин, угасание напряжения, зарядка внутренней силой;

#### Упражнение №3 «Настроение».

Помогает справиться со стрессами после ссор на протяжении 15 минут. Для выполнения необходимы карандаши или фломастеры, при помощи которых необходимо изложить свое состояние на бумаге, выбирая соответствующие цвета и изображения. После рисунка можно выразить эмоции словами, написав их на обратной стороне листа. Окончив выразить свое настроение, «шедевр» следует порвать, избавившись от негативных эмоций.

#### Упражнение №4 «Простые утверждения».

Цель: повышение веры в свои силы, концентрация на своих сильных сторонах.

Повторение коротких, простых утверждений позволяет справиться с эмоциональным напряжением, снимает беспокойство. Еще такие утверждения называются «аффирмациями».

Вот несколько примеров:

- Сейчас я чувствую себя лучше.
- Я могу полностью расслабиться, а потом быстро собраться.
- Я могу управлять своими внутренними ощущениями.
- Я справляюсь с напряжением в любой момент, когда пожелаю.
- Жизнь слишком коротка, чтобы тратить ее на беспокойство.
- Что бы ни случилось, я постараюсь сделать все, от меня зависящее, чтобы избежать стресса.
- Внутренне я ощущаю, что все в порядке.

Придумайте свои собственные утверждения! Их можно повторять всегда, когда оказываетесь в дискомфортной ситуации. Важные правила составления утверждений: они звучат в настоящем времени; отсутствуют частица «не», предлог «без».

Упражнение №5 «Вопросы к самому себе».

Цель: рационализация страхов и тревог, снижение ситуационной тревожности.

Когда чувствуете, что сталкиваетесь с какой-либо проблемой, и тем более, преувеличиваете ее значение, задайте себе следующие вопросы:

- Это на самом деле большое дело?
- Подвергается ли в данный момент риску что-то по-настоящему важное?
- Действительно ли это хуже, чем все то, что было прежде?
- Покажется ли это таким же важным через 2 недели, полгода, год, 10 лет..?
- Стоит ли это того, чтобы так переживать?
- Стоит ли за это умереть?
- Что может случиться, если не справлюсь?
- Могу ли я справиться с этим?

Помните, что ваши нервы и психическое здоровье дороже всех проблем мира!

Закройте глаза, чтобы вы могли точнее определять, что происходит в вашем теле и разуме.

• Отмечайте, как вы реагируете в течение первых пяти секунд. Что происходит в вашем теле (дыхание, частота сердечных сокращений и области мышечного напряжения), каковы ваши мысли или образы, ваши чувства? Как вы разговариваете с собой?

• Отмечайте свои реакции, не делая оценок или сравнений. Просто наблюдайте, а потом делайте записи о ваших автоматических реакциях на стресс и конфронтацию. И вновь записывайте:

- а) физические ощущения;
- б) мысли или образы;
- в) внутренний диалог.

Оставайтесь в этих стрессовых условиях в течение 30 секунд (это 5–6 глубоких вдохов-выдохов) и получите «прививку», которая поможет вам стать менее поддающимся страхам и стрессам в будущем. Когда решаетесь остаться наедине с тем, чего раньше избегали, вы говорите своим первобытным рефлексам, что «лидер решает проблему, а не

Упражнение №6 «Смех».

Снятию стресса помогают смех.

Американский психолог Дон Пауэлл советует «Каждый день находить повод, чтобы хоть немного посмеяться». Лечебная сила смеха известна всем: смех улучшает кровообращение, пищеварение, смех помогает мозгу выделить эндорфины – природные вещества, снимающие боль. Помните, тот, кто смеется, живёт долго!

В сети интернет ведущий может подобрать смешные ролики или сообы общей продолжительностью 5-10 минут, и показать их группе, с помощью проектора.

Упражнение на релаксацию (расслабление)

Упражнение №1 «Релаксация».

Цель: снятие психического напряжения, возбуждения, снижение чувства тревоги, так как стресс и тревожность связаны с мышечным напряжением.

Для самостоятельного проведения упражнения следует записать инструкцию на диктофон спокойным, ровным голосом, выдерживая паузы в такт дыханию. Рекомендуются выполнять ежедневно.

Освободите себя от давящей одежды. Включите спокойную музыку. Приглушите свет. Лягте на спину, закройте глаза. Мысленно давайте указания определенным группам мышц.

«Расслабление начинаем с кончиков пальцев ног... Расслабляются ступни... щиколотки... икроножные мышцы... коленные суставы... бедра... Чувствуем, как будто теплая волна поднимается снизу вверх от кончиков пальцев ног до макушки... Расслабляются ягодичные мышцы и тазобедренные суставы... Затем начинают расслабляться кисти рук... запястья... предплечья... локти... плечи... плечевые суставы... Расслабляются мышцы спины снизу вверх («веером»)... Тело как бы обмякло... стало тяжелым... неподвижным... Нет желания поднять ни руки, ни ноги... Нет желания произнести ни единого слова... Начинают расслабляться мышцы живота... грудной клетки... Расслабляются мышцы внутренних органов, очень глубоко... Дыхание становится ровным и спокойным... Воздух как будто бы сам проникает в грудную клетку без особых усилий... Очень хорошо, глубоко расслабляются мышцы шеи и языка... Расслабляются глазные яблоки... все мышцы глаз и все мышцы лица... Разглаживаются все морщинки... Лицо принимает спокойное умиротворенное выражение... И, наконец, расслабляются все мышцы головы».

Погрузитесь в чувство расслабления от 3 до 20 минут.

Физические упражнения на расслабление.

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Упражнение №1 «Мороженое».

Встаньте прямо, руки поднимите вверх. Вытянитесь и напрягитесь, чтобы почувствовать это всем телом. В таком состоянии задержитесь на

несколько минут, чтобы привыкнуть к напряжению и даже устать от него. Представьте, что вы заморожены, будто мороженое. Теперь вообразите, что над вами появилось солнце, а его лучи начали вас греть. Начните медленно «таять» под невидимыми лучами. Сначала расслабьте кисти, потом предплечья, затем плечи, потом шею, затем тело, а потом и ноги. Расслабьтесь полностью. Вот увидите: от напряжения не останется и следа.

#### Упражнение №2 «Дотянуться до звезд».

Встаньте прямо, ноги на ширине плеч. Во время вдоха вытяните руки вверх и потянитесь так, как будто Вы пытаетесь дотянуться до звезд. На выдохе отпустите и встряхните руки, примите исходное положение. Повторить 5 раз. Для большего эффекта от упражнения старайтесь дышать очень глубоко и растопыривайте пальцы рук в тот момент, когда Вы тянитесь кверху.

#### Упражнение №3 «Клубок».

Участники встают в шеренгу и берут друг друга за руки, затем первый начинает закручиваться вокруг своей оси и тянет за собой остальных, пока не получится «спираль». В этом положении участники должны пройти некоторое расстояние. Можно предложить группе в конце своего движения осторожно присесть на корточки.

#### Упражнение №4 «Лимон».

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

#### Упражнение №6 «Пишущая машинка».

Цель: мобилизуется внимание, улучшается настроение, повышается активность.

Давайте представим себе, что все мы – большая пишущая машинка. Каждый из нас – буквы на клавиатуре (немного позже мы распределим буквы, каждому достанется по две-три буквы алфавита). Наша машинка может печатать разные слова и делает это так: я говорю слово, например, «смех», и тогда тот, кому достаётся буква «с», хлопает в ладоши, потом мы все хлопаем в ладоши, затем хлопает в ладоши тот, у кого буква «м», и снова общий хлопок и т. д. Пробел между словами – всем нужно встать.

Тренер распределяет по кругу буквы по алфавиту.

Если наша машинка сделает ошибку, то мы будем печатать с самого начала.

А напечатаем мы фразу: «Здоровье – дороже золота» Уильям Шекспир.

### Упражнение №7

Показать несколько видеороликов из youtube по снятию стресса и напряжения. Осветить, что в сети интернете есть очень много материалов о снятии стресса.

Например: Цигун Ли Холден. Снимаем стресс и напряжение

Окончание тренинга

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Каждый участник группы должен завершить фразу: «Мне сегодня...»

Какие средства борьбы со стрессом я могу применять самостоятельно?

Как я могу себя замотивировать?

Оправдались ли Ваши ожидания?

Подведение итогов занятия.

Хорошего всем дня!

Идеи участников тренинга по профилактике эмоционального выгорания предполагают дальнейшее использование рекомендаций в обсуждении и планировании стратегии развития компании.