

**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 специальных подразделений по конвоированию уголовно-исполнительной системы**

Выполнил слушатель 6 курса 661 группы, прапорщик внутренней службы  
**Харченко Михаил Николаевич**

Научный руководитель:  
начальник кафедры пенитенциарной психологии и педагогики, кандидат педагогических наук, полковник внутренней службы  
**Пиюкова Светлана Станиславовна**

Рецензент:  
Начальник ФКУ ИК-4 УФСИН России по Оренбургской области, подполковник внутренней службы  
**Долгов Вадим Рамильевич**

Решение начальника кафедры о допуске к защите

допускается С.П.Ж.

Дата защиты: 01.07.2021

Оценка 4 (хорошо)

Самара  
2021

## Оглавление

<b>Введение</b> .....	3
<b>ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОНЯТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ</b>	
1.1. Особенности профессиональной деятельности сотрудников специальных подразделений	
2.1. Эмоциональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы и формы его проявления	
<b>ГЛАВА 2. СОДЕРЖАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ</b>	
<b>ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ</b> .....	34
2.1. Направления, методы и формы профилактической работы в уголовно-исполнительной системе	
2.2. Мероприятия по профилактике эмоционального выгорания у сотрудников специальных подразделений	
.....	43
<b>Заключение</b> .....	49
<b>Библиографический список</b> .....	52

## Введение

**Актуальность темы.** В условиях динамичного развития особоважной частью механизма УИС необходимо решать задачи, связанные с совершенствованием личной безопасности и повышением эффективности служебной деятельности как в целом уголовно–исполнительной системы, так и ее отдельных органов и ведомств. Профессиональная деятельность сотрудников пенитенциарной системы носит специфический характер, связан с:

–  
скрайне особым содержанием служебными отношениями; неординарными отношениями в коллективе;

–  
необходимость общения с заключенными, многие из которых имеют психические отклонения;

–  
изменение требований к осуществлению профессиональной деятельности работников в соответствии с концепцией развития УИС до 2020 года;

–  
непрерывной дезадаптацией, часто объясняющейся необходимостью решать проблемы в различных нестандартных ситуациях.

В результате по многим другим причинам происходит разрушительное влияние профессии на личность человека, выражается профессиональная деформация, эмоциональное выгорание сотрудников пенитенциарной системы.

Согласно О.Н.Ежовой, последние, с одной стороны, оказывают отрицательное влияние на осуществление сотрудником самой профессиональной деятельности, с другой – деформируют психологическую структуру самой его личности<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Ежова О.Н. Психологическая подготовка сотрудников пенитенциарной системы: монография. Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2016. С. 127.

Таким образом, уголовно–исполнительной системе (далее – УИС) нужны сотрудники, обладающие высокими нравственными качествами, социальным иммунитетом к влиянию криминальной субкультуры и высоким уровнем эмоциональной устойчивости<sup>2</sup>.

Однако, расширение и усложнение задач, стоящих перед сотрудниками УИС, стрессогенный характер их деятельности и увеличение рисков возникновения у них профессиональной деформации, которая негативным образом сказывается на эффективности их служебной деятельности.

Возникает проблема поиска путей профилактики профессиональной деформации и эмоционального выгорания сотрудников специальных подразделений по конвоированию уголовно–исполнительной системы.

**Объектом** исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе профилактики эмоционального выгорания сотрудников специальных подразделений по конвоированию уголовно–исполнительной системы.

**Предметом** исследования являются теоретические источники, рассматривающие профилактику эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также сложившаяся практика профилактики эмоционального выгорания сотрудников специальных подразделений по конвоированию исправительных учреждений.

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

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:  
изучить особенности профессиональной деятельности сотрудников специальных подразделений по конвоированию уголовно–исполнительной системы;

---

<sup>2</sup>Дебольский М.Г. Организация и функционирование психологической службы в уголовно-исполнительной системе: лекция. – Вологда: ВИПЭФСИНР России, 2005.

проанализировать причины, факторы и формы, способствующие возникновению эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы;

раскрыть направления, методы и формы профилактической работы в уголовно-исполнительной системе;

провести эмпирическое исследование особенностей эмоционального выгорания сотрудников специальных подразделений по конвоированию уголовно-исполнительной системы и определить направления и способы профилактики.

**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), который давал возможность выявить и описать исследуемые явления, сопоставить их для выявления сходства и различия.

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

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

Вопросы профилактики эмоционального и профессионального выгорания у специальных подразделений по конвоированию уголовно-исполнительной системы 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 ПОНЯТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВНО–ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

### 1.1. Особенности профессиональной деятельности сотрудников специальных

Военизированные отряды, которые были созданы для поддержки внутренней безопасности и сохранения порядка, являются важной частью государственного аппарата. Защита государственно–правового строя, социально–экономических отношений является одной из главных задач власти и выполняется как управленческими структурами, так и специальными вооруженными формированиями. В России на разных этапах ее истории в их число входила также формирования подразделения, выполнявшие пенитенциарные и, в частности, конвойные функции: конвойные команды, этапные команды, конвойные войска, Внутренняя стража и т. д. Для конвоирования арестантов, особенно военнопленных, нередко привлекались регулярные армейские части.

Истоки возникновения конвойных подразделений уходят к концу XVII–началу XVIII вв. когда создавались постоянные гарнизоны городов, крепостей, портов и формировалась регулярная армия России. В данное время были сформированы гарнизонные войска и самой службы по конвоированию выделено не было. Функцию конвоирования выполнял любой вооруженный воин.

Острая необходимость в вооруженном конвоировании заключенных под стражу возникла по причине увеличения их количества к концу бунтарского этапа XVII столетия. Конвоирование арестантов, организация их размещения, труда и содержания, особенно в Сибири, приобрели особое значение во времена правления Петра I.

При увеличении использования каторжного труда не только в Азове, но и в уральских, сибирских просторах появилась необходимость этапирования осужденных при ограничении наказаний по срокам и степени тяжести и появились возможности оставлять каторжан на поселении. Что позволило высылать преступников в отдаленные районы, а не в то же время исполнять наказание.

Предшественниками конвойных войск исследователи считают так называемые «местные войска», созданные в 1711 г. Хотя конвоирование арестантов ввозлагалось на местные войска, но сопровождение к месту отбывания самого наказания и луданных подразделений не было.

В начале 1800 годов первоначально конвоирование арестантов осуществляли и иновещески полки, казачьи подразделения, что усложняло соблюдение контроля за исполнением наказания и портило самих конвоиров. Однако при приближении воинских действий снаполеоновской армией из правоохранительной деятельности внутри страны исключили регулярные войска. И позднее была создана иная разновидность внутренних военных формирований для конвоирования, которая состояла из ветеранов, которые по состоянию здоровья или ввозрасте не могли продолжать службу в полевых условиях. В то время было много субъектов конвоирования деятельности которых определялись различными нормативными актами и в результате чего возник вопрос о создании специального вооруженного подразделения с особыми, только ему принадлежащими функциями, правами и обязанностями. Так был сформирован Отдельный корпус внутренней стражи. Как отмечает О. В. Фомин в широкие правоохранительные полномочия подразделений корпуса внутренней стражи входили как конвоирование арестантов в ссылных, так и их охрана в местах лишения свободы<sup>3</sup>.

Позже на основании указа императора была проведена реформа конвойных подразделений, что позволило организовать централизованное управление губерньских роти и уездных команд, определить их комплектование, материальное обеспечение и использование. Однако конвоирование не определяют в особую сферу деятельности внутренних вооруженных формирований.

В 1811 году был издан Указ «Об устройстве и инвалидных рот и команд составлении из них подвижных и инвалидных рот служащих инвалидных команд»<sup>4</sup>. Это

---

<sup>3</sup> Фомин О. Е. Корпус внутренней стражи в правоохранительной системе Российской империи (1811–1864 гг.) / О. Е. Фомин: автореф. ... дис. канд. юрид. наук. – М. Юридический институт МВД, 1999. – С. 13.

<sup>4</sup> Об устройстве и инвалидных рот и команд составлении из них подвижных и инвалидных рот служащих инвалидных команд: указ государя-

мжегодугенерал–  
адъютантграфЕ.Ф.КомаровскийбылназначеннадолжностьинспектораивнутреннейстражиисчиталсяпервымруководителемконвойногоподразделениявРоссии

В1816годупроводитсяреформирование,ивнутренняястражапереименовываетсявОтдельныйкорпусивнутреннейстражи,руководствомкоторымвозлагаетсянаеёкомандира<sup>5</sup>.ТакжевэтомгодуутверждаетсяивнутренняястражаСибири,котораявдальнейшемзанимаетсяэтапированиемарестантов.

Большимпрорывомворганизацииконвоированиясталовведениес1817годуэтапнойсистемысопровожденияарестантов,атакжепринятиеуказагосударя–императораРоссийскойимперииот22июля1822года№29.124«УчреждениедляправленияСибирскихГуберний»<sup>6</sup>кудавошли«Уставоссылных»и«Уставобэтапах»способствовалиупорядочениюдеятельностиконвойнойслужбы.ВУставеобэтапахподробноизлагалисьправилаотправленияисопровожденияарестантов,ихпередвижения,срокинахождениявпути,времяотдыхаит.п.

НачаломстановленияконвойнойслужбыпринятосчитатьизданиеУказагосударя–императораАлександраIIIот20января1886г.«Обучрежденииконвойнойстражидлясопровожденияарестантскихпартий»,которыйпозволилсоздать567конвойныхкоманд,чтовсвоюочередьпозволилоосвободитьместныевойскаотобязанностейконвоированияарестантов.ДанноесобытиевошловисториюнаоснованииприказаФСИНРоссииот10декабря2007г.№701<sup>7</sup>дата20январяобъявленаДнемспециальныхподразделенийУИСпоконвоированию.

---

императораАлександраIот27марта1811года№24.568//ПолноеСобраниезаконовРоссийскойимперии.Собр.1-е.Т.31.–СПб.:ПолноеСобраниеЗаконовРоссийскойИмперии,1830.–С.516.

<sup>5</sup>МоруковЮ.Н.ИсторияоргановправопорядкаРоссиивточныхдатах:Хронологическийсправочник:монография/Ю.Н.Моруков.–М.:ОбъединеннаяредакцияМВДРоссии,2007.–С.18.

<sup>6</sup>УчреждениедляуправленияСибирскихГуберний:указгосударя–императораАлександраIот22июля1822года№29.125//ПолноеСобраниезаконовРоссийскойимперии.Собр.1-е.Т.38.–СПб.:ПолноеСобраниеЗаконовРоссийскойИмперии,1830.–С.345.

<sup>7</sup>ОбустановленииДняспециальныхподразделенийпоконвоированию:приказдиректораФСИНРоссииот10декабря2007г.№701(неопубликованныйакт).

Согласно новому Временному Положению об управлении местными войсками, утвержденному 26 августа 1874 г., в восьми военных округах Европейской России управление местными войсками осуществлялось по инстанциям – начальником местных войск округа, губернским воинским начальником (справам и начальника дивизии), уездным воинским начальником (справам командира полка). Несение конвойной службы при арестантах всех ведомств возлагалось на конвойную стражу, функцией которой, порядок организации и несения службы регламентировались Уставом конвойной службы, утвержденным в июне 1878 г. В организационном плане конвойная стража состояла из конвойных команд<sup>8</sup>. Организация и общее руководство пересыльной частью арестантов возлагались на начальника Главного тюремного управления.

В то время, в период контрреформ, т. е. отхода от намечившегося ранее либерального пути развития (1880–1890 гг.), возрастает количество арестантов всылных. При этом все большее влияние приобретает образованное Главное тюремное управление Министерства внутренних дел, которое претендует на главенствующую роль в служебной деятельности конвойных команд.

К началу XX в. чины служащих конвойной стражи приравнивались к воинскимчинам. В строевом хозяйственном отношении конвойные команды подчинялись начальникам гарнизонов комендантам, находясь в ведении бригадных начальников местных войск.

10 июня 1907 г. для испытаний в течение двух лет специально созданная комиссия, переработав Устав с учетом отзывов, замечаний и предложений, поступавших от командующих войсками военных округов, в 1909 г. утвердила окончательный вариант документа, который включал в себя 13 глав.

---

<sup>8</sup> Балахонов Ю. А., Детков М. Г., Жуков В. М., Скрипников Н. М. Организация охраны объектов уголовно-исполнительной системы, конвоирования осужденных и розыска бежавших: учебное пособие / Ю. А. Балахонов, М. Г. Детков, В. М. Жуков, Н. М. Скрипников. – М.: Информационный бюллетень ГУИН МВД России, 1996. – № 29. – С. 10.

За период первой мировой войны перед конвойной стражей встал ряд новых разнообразных задач, непосредственно связанных с нуждами военного времени: перевозка солдат, отконвоирование военнопленных.

Февральская революция также внесла свои коррективы в жизнь тюремного ведомства. Так как Временное правительство, которое пришло к власти, объявило амнистию большому количеству заключенных, в связи с чем уменьшилось численность арестантов закрылись многие пенитенциарные учреждения, было проведено сокращение персонала, в том числе и конвойных подразделений. И лишь конвойная стража осталась без изменений, что можно объяснить тем, что она входила в вооруженные силы страны и вместе с ними подверглась «демократизации»<sup>9</sup>.

В краткий период пребывания у власти Временного правительства основной особенностью организации и исполнения уголовных наказаний в виде лишения свободы было сохранение основных атрибутов тюремной системы царской России, в том числе области этапирования арестантов<sup>10</sup>.

После того, как в конце 1917 – начале 1918 гг. власть в стране перешла в руки большевиков, для ее охраны потребовалась организация специальных внутренних войск.

В январе 1923 г. вводятся изменения в деятельность конвойной стражи: освобождается от охраны мест заключения и охраны судебных учреждений; доставка следственных заключенных осуществляется ею во весьма ограниченном количестве; проводится упорядочение маршрутов, пересматривается порядок конвоирования внешней работы и «окарауливания» в процессе работы.

В сентябре 1928 г. вступил в действие Временный устав службы конвойной стражи, определивший правовые основы ее деятельности.

Великая Отечественная война 1941 – 1945 гг. внесла существенные изменения в структуру внутренних войсковых конвойных подразделений. Основная деятельность не была изменена, но многие части и

<sup>9</sup>Зубков А. И., Калинин Ю. И., Сысоев В. Д. Пенитенциарные учреждения в системе Министерства юстиции России. История и современность. – М.: Норма, 1998. – С. 87.

<sup>10</sup>Смыкалина А. С. Пенитенциарная система Советской России 1917-н. 60-х гг. (Историко-юридические исследования): автореферат. дис. док. истор. наук/А. С. Смыкалин. – Екатеринбург: Уральская государственная юридическая академия 1998. – С. 15.

одразделения принимали активное участие в боевых действиях<sup>11</sup> и охрана пунктов приема военнопленных, лагерных отделений и госпиталей для военнопленных<sup>12</sup>..

Реформирование внутренних войск началось в середине 1990–х гг. На первом этапе реформирования (1996–2000 гг.) «знаковым явилось освобождение войсковой службы по охране исправительно–трудовых учреждений и от планового автодорожного и встречного конвоирования»<sup>13</sup>.

В 1995 г. в основном была завершена передача функций охраны исправительно–трудовых учреждений и конвоирования по плановым автодорожным маршрутам, атак же встречного конвоирования на обменные пункты. Практически во всех регионах Российской Федерации в составе уголовно–исполнительной системы были сформированы роты (взвода) розыска и конвоирования.

В соответствии с указом Президента Российской Федерации от 28 июля 1998 г. №904 (вред. от 08.05.2005 г. №531) «О передаче уголовно–исполнительной системы Министерству внутренних дел в ведение Министерства юстиции Российской Федерации»<sup>14</sup> уголовно–исполнительную систему всего за один месяц (до 1 сентября 1998 г.) предписывалось перевести в состав Минюста России.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 апреля 1999 г. №366 «О порядке и условиях выполнения учреждений и органами уголовно–

<sup>11</sup>Зубков А. И., Калинин Ю. И., Сысоев В. Д. Пенитенциарные учреждения в системе Министерства юстиции России. История и современность / А. И. Зубков, Ю. И. Калинин, В. Д. Сысоев. – М.: Норма, 1998. – С. 112.

<sup>12</sup>Некрасов В. Ф. Внутренние войска Советского государства. 1917–1977. – М., Московский Университет МВД РФ 1980. – С. 279.

<sup>13</sup>Зубков А. И., Калинин Ю. И., Сысоев В. Д. Пенитенциарные учреждения в системе Министерства юстиции России. История и современность / А. И. Зубков, Ю. И. Калинин, В. Д. Сысоев. – М.: Норма, 1998. – С. 135.

<sup>14</sup>О передаче уголовно–исполнительной системы Министерству внутренних дел в ведение Министерства юстиции Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 28 июля 1998 г. №904 (вред. от 08.05.2005 г. №531) // Российская газета. – 1998. – 4 августа (Российская газета. – 2005. – 12 мая). (утратил силу).

исполнительной системы функции конвоирования осужденных лиц, заключенных под стражу» (вред. от 14.07.2017 № 838)<sup>15</sup> численность специальных подразделений по конвоированию уголовно–

исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации устанавливалась в количестве 23220 единиц за счет передачи учреждениями органам УИС соответствующей численности воинских частей и подразделений внутренних войск МВД России, выполнявших функцию конвоирования осужденных лиц, заключенных под стражу.

Как отмечают авторы к 1 февраля 2002 г. период становления УИС практически завершился. Вхождение уголовно–исполнительной системы в состав Министерства юстиции Российской Федерации и при одновременном приеме ряда новых функций позволило включить Минюст России в перечень федеральных органов, находящихся в непосредственном подчинении Президента Российской Федерации, что наложило дополнительные обязанности и ответственность на систему и ее сотрудников<sup>16</sup>.

Особенности выполнения служебных задач специальными подразделениями по конвоированию важны и затрагивают интересы как самих сотрудников, так и большинства осужденных, прежде чем анализировать необходимо раскрыть понятие «конвоирование осужденных».

Анализ действующего уголовно–исполнительного законодательства дает основание предположить, что понятие «конвоирование осужденных» подменяется понятием «перемещение осужденных».

Понятие «конвоирование» и «перемещение» отражены в законодательстве. Между ними прослеживается следующее различие: при конвоировании обеспеч

<sup>15</sup> О порядке и условиях выполнения учреждениями органами уголовно–исполнительной системы функций конвоирования осужденных лиц, заключенных под стражу: постановление Правительства Российской Федерации от 5 апреля 1999 г. № 366 (вред. от 14 июля 2017 № 838) // Российская газета. – 1999. – 16 апреля (Официальный интернет–портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 19 июля 2017 г.).

<sup>16</sup> Детков М. Г., Шамсунов С. Х., Алексушин Г. В., Яценко П. В. Уголовно–исполнительная система, 125 лет. / Под общ. ред. Ю. Я. Чайки / М. Г. Детков, С. Х. Шамсунов, Г. В. Алексушин, П. В. Яценко. – М., Объединенная редакция УИС Минюста России, 2004. С. 246–247.

ивается военизированное принуждение к изоляции в пути следования специальным подразделением – конвоем. Категория «перемещение» нам представляется более широким понятием, в связи с чем мы полностью разделяем мнение Р.З. Усеева поскольк у оно подразумевает как непосредственное изменение местонахождения в пространстве (конвоирование, принудительное сопровождение), так и временное помещение в определенное место, объект (транзитно – пересыльный пункт)<sup>17</sup>.

Исходя из этого под конвоированием осужденных к лишению свободы понимается система обеспечительных и предупредительных мер, реализуемых сотрудниками уголовно – исполнительной системы России, направленных на перемещение осужденных к лишению свободы в специальных транспортных средствах (железнодорожных, автомобильных, водных, авиационных) с соблюдением требований режима их содержания и установление во взаимоотношениях определенно правового статуса в целом и их доставки к месту отбывания наказания или из одного учреждения УИС в другое, в условиях обеспечения безопасности и ограничения общения между собой и окружающей средой<sup>18</sup>.

Специальные подразделения УИС по конвоированию наряду с законом строит свои правоотношения на основании требований Инструкции по служебной деятельности, утвержденным совместным приказом Министерства юстиции РФ и Министерства внутренних дел РФ от 24 мая 2006 г. № 199 дсп/369 дсп (далее – инструкция по конвоированию). Этот подзаконный нормативный акт является закрытым для всеобщего ознакомления и содержит информацию для ограниченного круга лиц, осуществляющих непосредственно конвоирование осужденных и заключенных под стражу лиц. Его нормы определяют порядок организации конвоирования осужденных и лиц, содержащихся под стражей, по установленным маршрутам конвоирования, конвоирования граждан Российской Федерации и лиц без гражданства на территорию Российской Федерации, а также иностранных граждан и лиц

<sup>17</sup> Усеев Р.З. Конвоирование осужденных в механизме исполнения лишения свободы: учебное пособие / Р.З. Усеев. – Самара: Самарский юридический институт ФСИИ России, 2008. – С. 3.

<sup>18</sup> Там же – С. 11.

безгражданствавслучаеихэкстрадиции,атакжепорядокдействийкарауловодолжностныхлицпри происшествиях.

Необходимоотметитьто,чтотребованияпособлюдениюрежимаприконвоированииописанывИнструкципоконвоированиюиносытограниченныйкраспространениюхарактер.

Сотрудник,которыйзаступаетвкараулпоконвоированию,обязанзнатьиостанавливатьпреступленияконвоируемыхлицданноелицотакжедолжнобытьинформированоизнаутьобответственности.

Основнойцельюкараулаявляетсяобеспечениеизоляцииконвоируемыхотпостороннихгражданиихраздельноеразмещение.

– Всоответствииснормамиуголовно–исполнительногозаконодательстваперемещениеорганизуетсянавоздушном,водном,железнодорожномиавтомобильномтранспорте.Перемещениеосужденныхосуществляетсяподконвоемисоблюдениемправилраздельногосодержаниямужчиниженщин,несовершеннолетнихивзрослых,приговоренныхк смертнойказниидругихкатегорийосужденных,осужденныхзасовершениепреступленийвсочастии.Раздельноидельноотздоровыхосужденных(еслиэтонеобходимопо заключениюврача–всопровождениимедицинскихработников)перемещаютсяосужденные,которыебольныоткрытойформойтуберкулезаилинепрошедшиеполногокурсалечения венерическогозаболеванияилиВИЧ–инфицированные,такжеосужденные,которыестрадаютпсихическимирастройствами,женщины,имеющиемалолетнихдетей<sup>19</sup>;

Какужебылооговореновыше,всоответствиисч.1ст.76Уголовно–исполнительногокодексаосужденныеклишениюсвободынаправляютсяк местуотбываниянаказанияиперемещаютсяизодногоместаотбываниянаказаниявдругоеподконвоем(заисключениемследующихвколонию–

---

<sup>19</sup>ОвнесенииизмененийвУголовно–исполнительныйкодексРоссийскойФедерацииивцеляхзащитыправдетей,родителикоторыхотбываютнаказаниеввиделишениясвободы: федеральныйзаконот26июля2017г.№200-ФЗ//Российскаягазета.–2017.–31июля.

поселение самостоятельно)<sup>20</sup>. При этом статья 12 Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 (в ред. от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ) «Об учреждении и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» предусматривает, что конвоирование осужденных, содержащихся в учреждениях УИС, осуществляется по плановым маршрутам<sup>21</sup>.

Для выполнения служебных задач конвоированию от подразделений по конвоированию наряжаются караулы. Караул – группа вооруженных сотрудников, назначенных от подразделений по конвоированию для охраны и конвоирования осужденных.

В зависимости от характера выполняемой служебной задачи караулы бывают плановыми, которые применяются для конвоирования в спецвагонах и автомобилях водных и воздушных судах по установленным маршрутам с приемом и сдачей их в пути следования в определенное время на обменных пунктах; встречными, которые применяются для конвоирования в специальных автомобилях из следственных изоляторов, тюрем и исправительных колоний на обменные пункты и обратно; сквозными, которые применяются для конвоирования в специальных вагонах, автомобилях, на водных и воздушных судах от пункта приема до пункта назначения; особыми, которые предназначены для конвоирования осужденных, иностранных граждан, лиц без гражданства, особо опасных преступников и лиц, приговоренных к исключительной мере наказания – смертной казни, в самолетах, специальных вагонах и специальных автомобилях, на водном транспорте, от пункта приема до пункта назначения и до ближайших пунктов передачи следственных изоляторов на территории Российской Федерации, а также российских граждан при выполнении международных обязательств по передаче осужденных экстрадиции; и эшелонными, которые предназначены для конво-

---

<sup>20</sup> Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ (в ред. от 24 февраля 2021 г. № 548-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 2. – Ст. 198 (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru))) 24 февраля 2021 г.).

<sup>21</sup> Об учреждении и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: закон Российской Федерации № 5473-1 от 21 июля 1993 г. (в ред. от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ) // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета РФ. – 1993. – № 33. – Ст. 1316 (Российская газета. – 2018. – 25 июля).

оирования осужденных группами не менее 300 человек от пункта приема до пункта назначения.

Для оказания помощи караулам по конвоированию по распоряжению начальника управления (отдела) по конвоированию и из числа сотрудников управления (отдела) могут назначаться временные караулы. Караулы по конвоированию осужденных, а также временные не меняются до окончания выполнения задачи.

Караулы, выполняющие задачи в районе дислокации своего территориального органа УИС, подчиняются начальнику территориального органа УИС, начальнику управления (отдела), начальнику отдела в составе управления (отделения в составе отдела) по конвоированию, его заместителям дежурному по караулам.

В соответствии с этим определяется служебная нагрузка на личный состав, к которой учитывается начальник отдела в составе управления (отделения в составе отдела) по конвоированию в листе нарядов отдела (отделения) по конвоированию на месяц.

В состав караула могут назначаться: начальник караула, помощники начальника караула, караульные по числу постов и смен, водители транспортных средств, специалисты ИТ СО и связи, повара и другие лица.

Для выполнения внезапно возникающих задач карауле из числа бодрствующей и отдыхающей смен караульных расчетом создается резервная группа.

В тех случаях, когда обстановка требует замены части личного состава или в его карауле в пути следования, решение на это принимает начальник территориального органа УИС, на территории которого находится караул. О замене караула немедленно сообщается в территориальный орган УИС, от которого он наряжен, и докладывается в ГУФСИН России.

Никто из состава караула не имеет права оставлять место, в границах которого караул выполняет службу, без разрешения начальника караула. Территория, выходящая за пределы которой считается выходом из караула, обозначается на схеме охраны.

Таким образом, становление и развитие подразделений по конвоированию прошло много лет и представляет собой результат сложного многолетнего пути формирования, который связан с историей развития государства. Служебная д

еятельность подразделений по конвоированию является результатом согласованных действий подразделений по конвоированию, караулов сотрудников УИС, проводимых совместно взаимодействующими органами, службам в целях своевременного и полного выполнения возложенных на подразделения по конвоированию задачи обязанностей. Данная деятельность включает в себя организацию выполнения поставленных задач; несение службы; действия при чрезвычайных обстоятельствах; всестороннее обеспечение подразделений по конвоированию и управление ими.

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

Профессиональная деятельность работников силовых ведомств достаточно сложна и непредсказуема, ответственность требует системного анализа.

Если следовать классификации Е. А. Климова<sup>22</sup>, то представителям данной профессии – типа «человек – человек» наиболее важными в работе являются следующие качества: устойчивое настроение, оптимистичность; потребность открытости в общении, готовность к сотрудничеству; низкий уровень тревожности, эмоциональная устойчивость; способность управлять своими эмоциями и поведением; адекватная самооценка; хороший контроль и рефлексия. Характерно амбивалентное сочетание «маскулинности» и «феминности», как сочетание разных способов решения конкретных задач: проявление решительности в экстремальной ситуации, с одной стороны, и с другой, – способность ждать, умение самому направлять развитие ситуации, при этом работать на уровне полутонов, максимально корректно, чувствуя другого человека.

---

<sup>22</sup>Климов Е. А. Психология профессионала. / Е. А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. С. 269.

Однако изучение различных механизмов адаптации человека как требования к профессиональной деятельности дает представление о тех трудностях, с которыми сталкиваются представители правоохранительных органов в процессе овладения профессией. Индивидуальные психологические особенности работников правоохранительных органов неизбежно преломляются, корректируются под влиянием как самой профессиональной деятельности, так и того образа, который она создает.

По данным психологических исследований отношение россиян к данной профессии имеет весьма отрицательный оттенок. Например, наиболее распространенной мотивацией работников правоохранительных органов граждан считают желание получить власть, построение карьеры, улучшение материального положения и повышение социального статуса. Кроме того, считается, что люди идут работать в правоохранительные органы, так как ожидают получения взяток, из-за «неумения делать что-либо еще», а также из-за возможности достичь каких-то своих специфических целей, например, не пойти служить в Вооруженные силы РФ, получить определенную прописку, отомстить кому-либо. «Благородные» мотивы – желание помочь людям и восстановить справедливость – оказываются наименее правдоподобными в глазах людей.

Можно сказать, что профессиональная деятельность работников силовых ведомств подвержена двойному стрессу: как от самой профессии, так и от того негативного отношения, которое демонстрируют к ней самые граждане, которых они должны защищать. В результате происходит личностная трансформация. А если учесть, что во ФСИН приходят, в основном, молодые люди с определенными психологическими характеристиками, то сравнивая их (характеристики) с людьми, уже имеющими стаж работы в правоохранительных органах, можно наблюдать четкую закономерность изменения личностных качеств, профессиональную деформацию личности. Поэтому так актуальна проблема анализа изменений, происходящих с личностью в процессе вхождения в профессиональную деятельность на основе полученных результатов возможности разработки психологических программ, напри-

авленных на адаптацию личности к новым формам деятельности и смягчения синдрома профессиональной деформации личности.

Основной путь исследования личности работника правоохранительных органов – системный подход. В качестве ведущих характеристик системы в современной науке рассматриваются – ее целостность и динамичность. Системный анализ с методологической точки зрения характеризуется в психологии как многоаспектный, многофакторный способ изучения, и как следствие требует введения сложных, генерализующих понятий. Этим он значительно отличается от характеристики описаний отдельных уровней иерархической системы профессиональной деятельности.

Таким образом, профессиональная деятельность сотрудника УИС, занятого комплексом конкретных задач, крайне сложна, непредсказуема и специфична. Для ее успешного осуществления необходимо успешное выполнение конкретных оставленных задач, глубокие юридические и профессиональные знания, прочные практически и навыки и умения, передовые интеллектуальные, организационные, физические и другие качества, сотрудник должен быть готов к действиям в экстремальных и чрезвычайных ситуациях.

Следует также подчеркнуть, что особенностью службы в пенитенциарной системе, является широкое использование императивного метода, то есть обязательного регулирования государственно – служебных отношений, включая принятие сотрудниками присяги, которая подчеркивается публично – правовой характеристикой профессиональной деятельности.

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>23</sup>.

---

<sup>23</sup>Крапивина О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тамбов, 2004. С. 22.

Раскроем первоначально понятие 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 и 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>24</sup>.

Проблемы «потери профессионального лица» актуальны не только на территории нашей страны. На международном уровне данному явлению посвящаются научные публикации. Ученые, исследующие данную тему, отмечают, что порядка 20% сотрудников, которые в настоящий момент фактически осуществляют службу в уголовно-исполнительной системе, достаточно халатно относятся к своим обязанностям. Как правило, данная категория людей оказывается на виду и накладывается определенное впечатление на всю пенитенциарную систему.

Профессиональной деформацией называется трансформация личностных и профессиональных качеств сотрудника в отрицательную сторону, а также недобросовестные действия сотрудника, возникающие по причине такой деформации<sup>25</sup>.

В целом деформация проявляется в утрате восприятия гражданского и нравственного смысла профессиональной деятельности, подмене узких норм общества и, наконец, их норм поведения нарушением законности, искажением<sup>26</sup>.

---

<sup>24</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>25</sup>Пиюкова С.С. Формирование духовно-нравственных качеств личности сотрудника УИС в процессе волонтерской деятельности // Вестник Самарского юридического института: научно-практический журнал. – 2014. – №1(12). – С. 98.

Профессионально–интеллектуальное поле, искажение мышления в закономерности с стороны сотрудника проявляется в связи с постепенной утратой профессионального мнения и переживания важности преувеличения, а иногда их необузданности.

Волевой деформацией называется эмоциональная неуравновешенность и грубость с стороны внешне–волевого сектора, депрессивное состояние, повышенная усталость, внутренний и внешний дискомфорт, агрессивность, потеря самоконтроля.

Проявления деформации в сфере профессиональных действий, как правило, сопровождается действиями, которые по своему существу не являются правомерными, не отвечают требованиям действующего законодательства, являются самовольными (чрезмерное применение физической силы).

Волевой деформацией называется эмоциональная неуравновешенность и грубость с стороны внешне–волевого сектора, длительные депрессивные состояния, наличие «накопления усталости», внутренний и внешний конфликт, агрессивность, потеря самоконтроля и саморегуляции.

Проявления деформации в сфере профессиональных действий– это, как правило, стремление к формализму, подмена делового подхода псевдодеятельностью, произвольное толкование закона, сверхмерная подозрительность, стремление решить любую задачу с применением физической силы.

Развитие профессиональной деформации может привести, как минимум, к профессиональной непригодности сотрудника, а самое худшее– сделать его опасным для окружающих в его профессиональной деятельности. Причины профессиональной деформации различны. Одной из причин можно назвать сложившуюся тенденцию к халатному исполнению своих обязанностей сотрудниками уголовно–

---

<sup>26</sup> Салатина А. В. Характеристика должностных преступлений сотрудников уголовно-исполнительной системы и классификация личностей преступников // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2011. – № 16. – С. 14.

исполнительной системы. Кроме того, профессиональная деформация может возникнуть из–

за особенностей личности самого сотрудника. Именно поэтому каждый случай деформации следует рассматривать индивидуально<sup>27</sup>.

Существуют два типа деформации личности сотрудника, проявления которых могут быть схожи с проявлениями профессиональной деятельности. Она проявляется в сфере профессиональной деятельности, но под влиянием факторов, формирующихся при поступлении на службу, и является существенным социальным искажением, которое обуславливает непосредственное отношение к деятельности и правоохранительных органов, например вредоносную окружающую социальную среду. Также во время службы у сотрудника могут развиваться личностные, социальные искажения, причины которых – последствия внеслужебных воздействий, например со стороны семьи или друзей и т. д. Так как указанные условия напрямую не связаны с непосредственным исполнением своих служебных обязанностей, пути их профилактики в данной работе рассматриваться не будут.

Профилактика и борьба с профессиональной деформацией является неотъемлемой частью профилактической работы с сотрудниками правоохранительных органов.

Как бы то ни было, как сказано ранее эмоциональное выгорание также представляет собой одну из форм профессиональной деформации<sup>28</sup>.

Синдром эмоционального выгорания, являясь одним из проявлений профессиональной деформации и профессионального эмоционального выгорания, становится все большей социальной проблемой, являясь неотъемлемой частью представителей профессии типа «человек–

---

<sup>27</sup>Трофимова Е. Л. Профессиональные трансформации сотрудников пенитенциарных учреждений / Е. Л. Трофимова // Психология в экономике и управлении. – 2016. – Т. 8. – № 1-2. – С. 38.

<sup>28</sup>Крапивина О. В., Косырев В. Н. К вопросу о профилактике и коррекции эмоционального выгорания у пенитенциарных служащих // Вестник Тамбовского гос. ун-та. Серия гуманитарных наук. – 2003.

человек», и особенно актуально для сотрудников УИС<sup>29</sup>, высокий риск «выгорания» которых связан с их высокой эмоциональной вовлеченностью во взаимодействие с осужденными, которые стремятся всячески манипулировать.

Согласно трактовке Всемирной организации здравоохранения<sup>30</sup>, «синдром выгорания» представляет собой проявления физического, эмоционального или мотивационного истощения, который характеризуется также ухудшением продуктивности деятельности, усталостью, бессонницей и т. д.

Таким образом, эмоциональное выгорание формируется в процессе профессиональной деятельности и представляет собой одну из форм нарушений профессионального здоровья – стереотип поведения, в основе которого – нарушения адаптационных возможностей организма человека<sup>31</sup>, которое в итоге приводит к разрушению самой личности.

Исследуемое явление приносит рассогласованные результаты, другими словами, приводит к ухудшению эмоционального состояния, истощению соматик и, снижению результативности деятельности. П. Сидоров полагает, что синдром профессионального выгорания может быть представлен как реакция организма, которая возникает в ответ на продолжительное воздействие разнообразных стрессов средней интенсивности.

М. Р. Замолдинов, 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>32</sup> рассматривает выгорание как неблагоприятное профессиональное явление, которое включено в подсистему профессионального разрушения и не

<sup>29</sup> Ежова О. Н. Психологическая подготовка сотрудников пенитенциарной системы: монография. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2015. – С. 71.

<sup>30</sup> Лексикон психиатрии Всемирной Организации Здравоохранения. – М., 2001. – С. 26.

<sup>31</sup> Ежова О. Н. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников УИС как условие эффективности их профессиональной деятельности // Вестник Самарского юридического института. – 2017. – № 2(24). – С. 113-119.

<sup>32</sup> Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. – М., 2008.

гativity влияет на личность, особенности профессиональной деятельности, отрицательно сказывается на прочих областях жизнедеятельности субъекта.

Как личностно-разрушение, которое развивается в основном в системе «человек – человек» в результате неадаптивности к широкому спектру коммуникативных стрессов в профессиональной деятельности рассматривают исследователи Н.Е. Водопьянова и Ю.И. Виданова<sup>33</sup>

Если эмоциональное выгорание ведет к истощению личностных и эмоционально-энергетических ресурсов работающего сотрудника и возникает на фоне хронического стресса, профессиональное выгорание возникает в результате процесса накопления отрицательных эмоций при отсутствии возможности осуществления их разрядки или «освобождения» от них<sup>34</sup>. Эмоциональное выгорание в общем адаптивном синдроме на стресс соответствует стадии истощения, когда человеку уже неспособно только сопротивлению, но и приспособлению, поэтому склонен к развитию различных заболеваний (соматические симптомы).

Эмоциональное выгорание сопровождается определенными чувствами, мыслями, действиями, которые проявляются в повышенной утомляемости, подавленности, беззащитности, дефиците желаний, страхе совершить ошибку, тревоге неясности, также появляются мысли, которые связаны с неправильными действиями и отношением к себе, незаслуженностью собственного положения, недооцененностью других собственных трудовых усилий, своим возможным несовершенством и проявляются в действиях, которые выражаются в критических замечаниях по

---

<sup>33</sup> Водопьянова Н.Е., Виданова Ю.И. Психическое выгорание как барьер профессиональной самореализации личности // 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. –

<sup>34</sup> Березовская Л.Г., Слабинский В.Ю., Подсадный С.А. К вопросу критериев риска развития синдрома «эмоционального выгорания» // 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.

ношении к себе и окружающим, желаниестатьлибо замеченнымлибо незамеченным, стремление все сделать особенно хорошо или совсем не стараться.

Некоторые исследователи (С.Абрамова и Ю.А.Юдчиц) отмечают еще и различные психосоматические проблемы (колебание артериального давления, головные боли, заболевания пищеварительной и сердечно-сосудистой системы, неврологические расстройства); бессонницу; отрицательно отношение к профессиональной деятельности; стереотипизацию личностных установок; стандартизацию коммуникации, деятельности; пессимистическую настроенность, депрессию и т. д.

Таким образом, мы можем сказать, что существует совокупность симптомов, которые выражаются на физиологическом, психологическом и социальном уровнях, и указывают на наличие профессионального выгорания и профессиональную деформацию личности.

Последствия, которые приносят профессиональное выгорание и профессиональная деформация, способствуют проведению различных исследований и раскрытию причин и условий, которые раскрывают данные состояния. Западные исследователи представляют несколько моделей, которые раскрывают определенные факторы профессионального выгорания и профессиональной деформации личности.

Авторы (А.Пайнс и Е.Аронсон<sup>35</sup>) однофакторной модели выгорания отмечают, что выгорание проявляется в состоянии физического, эмоционального и когнитивного истощения и возникает в результате хронического нахождения в эмоционально перегруженных ситуациях. Исследователи рассматривают истощение главным фактором, другие же проявления несогласованности переживаний и поведения считают следствием. Также авторы отмечают, что вероятность выгорания угрожает не только представителям социальных профессий.

Двухфакторная модель синдрома профессионального выгорания, разработанная Д. Дирендонком, В. Шауфели, Х. Сиксма, состоит из таких компонентов как: эмоциональное истощение; деперсонализация. Эмоциональное истощение, полу

---

<sup>35</sup>Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. – СПб.: Питер, 2000. – 528 с.

чившее название «аффективного компонента» сводится к сфере жалоб на состояние здоровья, физического самочувствия, нервного напряжения, эмоционального истощения. Второй компонент характеризует изменение отношений к пациентам к самому себе. Данный компонент, деперсонализация, получил название «установочного»<sup>36</sup>.

Трехфакторную модель эмоционального выгорания<sup>37</sup> разработали К. Маслач и С. Джексон и отмечают следующие компоненты: эмоциональное истощение; деперсонализация; редукция личных достижений.

Основная составляющая выгорания является эмоциональное истощение, которое проявляется в снижении эмоционального фона, появлении безучастности и излишнего перенасыщения.

Следующий компонент – деперсонализация. Он проявляется в проблемных взаимоотношениях с окружающими и может наблюдаться как усиление независимости от других, либо усиление негативизма, циничности мнений и чувств к другим.

Третий компонент редукция личных достижений проявляется или в недостаточном оценивании себя своих профессиональных результатов, или в обесценивании своих достоинств и ограничении обязанностей в отношении к окружающим. Данный подход представляется перспективным, поскольку позволяет найти совокупное влияние различных факторов в каждом конкретном случае выгорания, обеспечить адекватные превентивные меры и перейти от рассматривания выгорания к его устранению и возникновению профессиональной деформации.

Также необходимо рассмотреть качества личности, которые определяют вероятность возникновения выгорания личности.

Так В. В. Бойков выделяет склонность к эмоциональной ригидности; интенсивную интериоризацию событий профессиональной деятельности, которая появляется у людей с высокой ответственностью за свое дело, что особенно характерно для представителей профессий, связанных с работой с людьми; недостаточную моти-

<sup>36</sup> Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. – М., 2008. – С. 68.

<sup>37</sup> Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. – СПб.: Питер, 2000. – С. 324.

вированность эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные искажения и дезориентация личности. При этом, по мнению автора, помогают предотвратить синдром выгорания развитые адаптационные способности, высокий уровень нервно-психической устойчивости, коммуникативный потенциал, а также способность к саморегуляции поведения.

Исследователи И. В. Богатырева, Н. В. Козина<sup>38</sup> отмечают, что возникновение профессионального выгорания может быть отчасти обусловлено отсутствием положительных эмоций, которые связаны с удовлетворением от труда, от осознания своей нужности. Сотрудник понимает бессмысленность собственных усилий из-за того, что не в силах соответствовать ожиданиям окружающих (клиентов, коллег, родственников и др.).

Исследователи определяют группу факторов, в которых сочетаются социальные и психологические факторы, которые в свою очередь передают особенности психологической переработки влияния стрессовых условий профессиональной деятельности.

Так С. Маслач рассматривая выгорание как результат несоответствия между личностью и деятельностью и выделяет следующие сферы такого несоответствия<sup>39</sup>:

1. Несовпадение между требованиями, которые предъявляются к работнику, и его ресурсами (возможностями).

2. Несовпадение между стремлением сотрудников иметь более выраженную меру самостоятельности в собственной работе, определять средства достижения определенных результатов, за которые они ответственны, и жестким контролем руководства.

3. Несовпадение деятельности и личности по причине отсутствия вознаграждения, что ощущается субъектом как непризнание его труда.

---

<sup>38</sup>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-osobennosti-psihologicheskoy-ustojchivo> (дата обращения 25.02.2021).

<sup>39</sup>Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. – СПб.: Питер, 2000. – 528 с.

4. Несоответствие личности и работы по причине потери чувства позитивного взаимодействия с окружающими людьми в профессиональной среде.

5. Несоответствие между личностью и деятельностью может появиться при отсутствии представлений о справедливости на работе, что снижает самооценку работника.

6. Несоответствие между этическими принципами и принципами личности и требованиями работы. Например, человека обязывают вводить кого-то в заблуждение, говорить, что-то, несоответствующее действительности и т. п.

Таким образом, можно сказать, что профессиональное выгорание выступает как результат сложного сочетания неблагоприятных социальных условий и их психологической обработки, связанной с индивидуальными особенностями конкретного специалиста.

Необходимо также отметить, что важную роль в возникновении эмоционального выгорания, профессионального выгорания являются психологические факторы, психологический климат в коллективе, длительный профессиональный стресс.

В современных условиях работники УИС являются профессиональной группой, подверженной эмоциональным нагрузкам, с высокой насыщенностью рабочего дня, большим количеством по содержанию и эмоциональной напряженности контактов, довольно высокой ответственностью за результат взаимодействия, необходимость понимания их индивидуальных особенностей, притязаний при решении их проблем, напряженные ситуации общения, обусловленные недоверием, несогласием и проявляющиеся в различных формах отказа от дальнейшего общения.

К социально-психологическим детерминантам выгорания относятся: ролевая конфликтность, ролевая неопределенность, неудовлетворенность социально-психологическим климатом в коллективе, недостаток признания.

И.И.КупцовиГ.С.Карповавыделилиотличительныехарактеристикиданнойдеятельности<sup>40</sup>.Ктакимхарактеристикамавторыотносят:«нормативность, проявляющаясявстрогойрегламентациииконтролесостороньгосударства;экстремальность,котораязаключаетсявмногообразиислужебныхзадачэкстремальныхусловияхнесенияслужбы;властныйхарактер,обусловленныйконтролирующей,надзирающей,воспитательнойфункциями,возложенныминаработниковисправительныхучреждений».

Впрофессиональнойдеятельностиработниковбольшуюрольиграетперцептивныйкомпонентвпредметедеятельностичеловека,то,каконвоспринимаетсяоудеятельность.Инемаловажноезначениеимеетположительноеилиотрицательноеэмоциональноеотношениекпроцессуи результату своей профессиональной деятельности.Психологическийклиматвлияетнапрофессиональноевыгорание,таккакименновпроцессереализациичеловекавпрофессииформируетсяотношениечеловекактруду,отношениечеловекаксобоемсослуживцамивитогескладываетсяотношениексебе.Психологическийклимат,складывающийсяизотношенийлюдейдругкдругуиксебе,отражаетсяивотношениилюдейкобществувцелом,виерархииченностныхориентаций<sup>41</sup>.

Такимобразом,любойфактор,которыйведеткотсутствиюбалансамеждутребованиямиилиличностнымиресурсами,можетбытьисточникомвыгорания.

*Выводыпопервойглаве:*

Становлениеиразвитиеподразделенийпо конвоированиюпроходиломногиегодыипредставляетсобойрезультатсложногомноголетнегопутиформирования,которыйсвязансисториейразвитиягосударства.Служебнаядеятельностьподразделенийпо конвоированиюявляетсярезультатомсогласованныхдействийподразделенийпоконвоированию,карауловисотрудниковУИС,проводимыхсовместносвзаимодействующимиорганами,службамивцеляхсвоевременногоиполноговыполнениявозложенныхнаподразделенияпо конвоированиюзадачиобяза

---

<sup>40</sup>КупцовИ.И.МодельпрофессиональнойкомпетентностисотрудниковФСИНРоссии// Прикладнаяюридическаяпсихология. –2013. – №4. – С.20–30.

<sup>41</sup>ФетискинН.П.,КозловВ.В.,МануйловГ.М.Социально-психологическаядиагностикаразвитияличностиималыхгрупп.–М.:Владос,2013.– С. 204.

нностей. Данная деятельность включает в себя организацию выполнения поставленных задач; несение службы; действия при чрезвычайных обстоятельствах; всестороннее обеспечение подразделений по конвоированию и управлению ими.

Работа сотрудников УИС проходит в крайне сложных, напряженных, экстремальных условиях протекания межличностного взаимодействия, условиях, которые в сочетании с определёнными качествами и особенностями личности сотрудника, способствуют появлению профессиональных деструкций.

Одной из основных причин, оказывающих значительное влияние на возникновение и развитие профессиональных деструкций, является профессиональное выгорание, которое выражается, прежде всего, в негативных изменениях эмоциональной сферы личности сотрудника, вызванных вынужденным профессиональным общением в выполнении своих функциональных обязанностей.

## ГЛАВА 2. СОДЕРЖАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ЭМОЦИОНАЛЬНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

### 2.1. Направления, методы и формы профилактической работы в уголовно-исполнительной системе

Устойчивость напряженной обстановки, в настоящее время, и многие другие факторы, являются причиной формирования признаков профессиональной деформации на протяжении всего стажа службы, приводящие как к негативным изменениям интеллектуальной, нравственной, эмоциональной и волевой сфер личности сотрудника (еще подлежащих коррекции), так и к последствиям, определяющим невозможность продолжения деятельности в органах уголовно-исполнительной системы (полного несоответствия занимаемой должности).

Одна из основных задач психологической службы уголовно-исполнительной системы заключается в психопрофилактике и психологической коррекции деструктивных форм поведения, эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудников.<sup>42</sup>

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

К психологическим мерам относятся организационно-управленческую и воспитательную (педагогическую) работу в УИС, которую в большинстве случаев проводят кадровые и воспитательные аппараты, сотрудники по работе с личным составом, руководством органов, подразделений и учреждений пенитенциарной системы.

Рассмотрим особенности педагогической профилактики в рамках вопроса профессиональной деформации сотрудников. Данный вид работы заключается в обеспечении в процессе служебной и учебной деятельности преемственности между

---

<sup>42</sup>Приказ Минюста России № 238 от 12.12.2005 г. «Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы», С. 2.

сотрудниками, повышении управленческой культуры руководителей, поддержании функционирования института наставничества и т. д.<sup>43</sup>

В рамках психолого– педагогического направления профилактики профессиональной деформации проводятся различные лекционные занятия нацеленные на освещение данной проблемы, особенности формирования данного явления, возможные последствия, сданным вопросам также могут проводиться индивидуальные или групповые беседы; консультирование; применяются методы саморегуляции и регуляции общего психического состояния и поведения; психологическое стимулирование личности и профессиональному развитию с определением близкой, средней и отдаленной перспектив.

Также так и направления в воспитательной работе как правовое, профессионально– нравственно рассматривают как возможные пути профилактики профессиональной деформации сотрудников УИС. Это связано с тем, что данные направления способствуют воздействию на сознание и поведение сотрудника с целью формирования правовой образованности, ценностно– правовой ориентации, социально– активного правомерного поведения, привития навыков практического использования правовых знаний в повседневной деятельности и жизни, а также совершенствования навыков соблюдения норм профессиональной этики, формированию моральных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения служебного долга.

Проявление профдеформации тесно связано с ее непосредственными детерминантами, обусловленными ближайшим социальным окружением сотрудника УИС. Ближайшее социальное окружение включает две основные составляющие: служебный коллектив и внеслужебная среда (семья, родственники, друзья, знакомые). Внеслужебная среда выступает преимущественно общим психологическим фоном, блокирующим или усиливающим профессиональную деформацию.

---

<sup>43</sup> Марченко В. Н., Герасимов В. Н. Методика проведения воспитательной работы с личным составом. М., 2002. С. 8.

Другим важным направлением работы с личным составом является укрепление служебной дисциплины и законности среди личного состава УИС, предполагающих в наиболее общем виде соблюдение сотрудниками установленных требований служебной деятельности и правовых норм.

Особое значение в обеспечении эффективности труда имеет работа с персоналом, которая включает всебя 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 и обучения.

Психологические меры профессиональной деформации проводятся практически 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 согласованная стратегия развития превентивных мер.

Известно, что в организации профилактических мероприятий в УИС большая роль отводится психологической службе, функций которой их содержание представлены на рисунке 1.

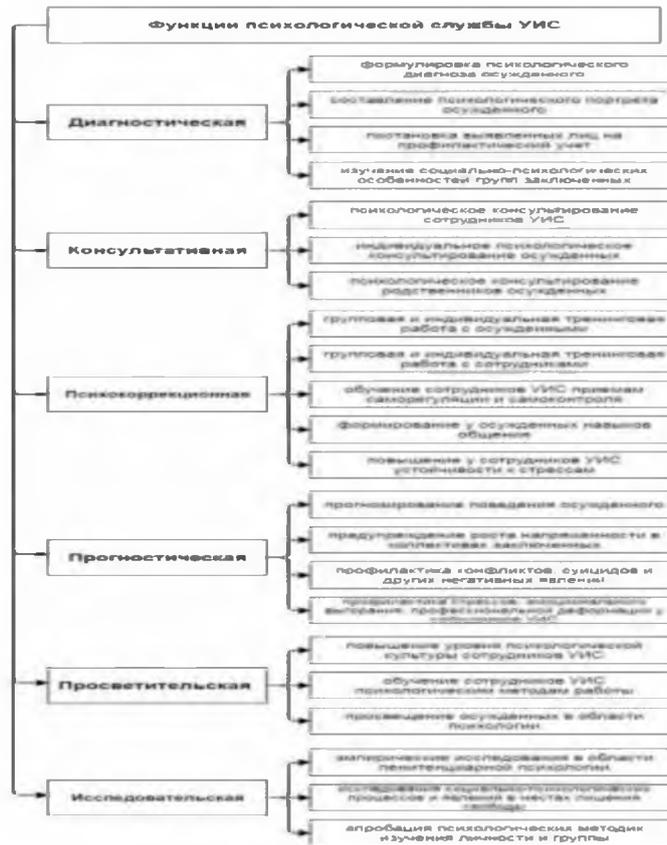


Рисунок 1 – Содержание функций психологической службы УИС

Для достижения обозначенной выше цели психологическая служба УИС решает две основные задачи.

1. Оказание психологической помощи осужденным, подозреваемым обвиняемым.
2. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников УИС.

Основными направлениями деятельности психологов с осужденными, подозреваемыми, обвиняемыми, а также с сотрудниками являются следующие мероприятия:

– изучение личных дел осужденных, попавших в карантин, составление их психологических портретов и разработка индивидуальных рекомендаций по организации воспитательной работы с ними в процессе исполнения приговоров;

– на основе анализа личности осужденных оказание им психологической помощи по адаптации к условиям учреждения и исполнения наказаний;

—  
участие психолога в принятии следующих решений: распределение осужденных по отрядам и отделениям, распределение подозреваемых и обвиняемых по камерам, предоставление права передвижения без конвоя или сопровождения, изменение условий отбывания наказания, разрешения выезда за пределы исправительного учреждения;

—  
на основе анализа и интерпретации материалов психологического изучения личности, установление лиц, склонных к девиантным формам поведения и их декларирование для постановки на профилактический учет, разработка рекомендаций, психокоррекционных программ по предыдущему учету по работе с ними;

—  
анализ и прогнозирование суицидов, межличностных и межгрупповых конфликтов, групповой недисциплинированности осужденных, разработка рекомендаций по их профилактике и ликвидации;

— изучение внутреннего социально-психологического климата в отрядах, отделениях и бригадах осужденных, разработка и проведение мероприятий по его улучшению;

—  
осуществление групповой и индивидуальной психокоррекционной работы с осужденными, участие в разработке индивидуальных и коллективных программ коррекции;

—  
проведение мероприятий индивидуального психологического консультирования по вопросам, требующим участия психолога;

—  
ведение психопрофилактической и просветительской работы по доведению психологических знаний и целью осознания осужденными причин создавших ситуацию;

–контрольвнутреннегосоциально–  
психологическогоклиматав коллективахкафедр,разработкаипроведениеоптимизационныхмероприятий.

Такимобразом,вкачествеперспективныхаспектовдеятельностипсихологическойслужбыУИСврамкахорганизациипрофилактическойработымогутбыть предложеныследующиенаправления:

–профессионально–  
психологическийотборсотрудниковипсихологическиепроблемыформированиякадровогорезерваворганыФСИНРоссии(наосноветеоретическихположений В.А.Бодрова,В. Я. Орлова);

–социально–  
психологическиепроблемывколлективахсотрудниковУИС,несущихслужбувместахотбываниянаказанияосужденными;

–  
профессиональнаядеформацияипрофессиональноевыгораниесотрудниковУИС,испособныхпрофилактики(наосноветеоретическихположенийЛ.Г.Дикой,Г. Ю.Крылова);

–психологическиепроблемыспециалистов–  
психологовУИС(наосноветеоретическихположенийГ.Б.Калманова,В.Г.Козюли);

–проблемыавтоматизациидеятельностиспециалистов–  
психологовУИСприпроведениипрофессионально–  
психологическогоотборадля формированиякадровогорезервасотрудниковУИС,атакжевходеегопсихологическогосопровождения.

Внастоящеевремяуделяетсябольшоевниманиевопросамразработкиэффективныхметодовсаморегуляции,которыепозволилибыобеспечитьсохранениесамоконтроляисамообладаниявнапряженныхситуациях,что связаносперевесом стрессавповседневнойжизни.

Нанашвзгляд,психологическаяподготовкасотрудниковУИСобладаетпреимуществомнадфизическойилибоевойподготовкойвсвязистем,чтов процессео

бучения сотрудников происходит усиление влияния стрессогенных факторов на физическое и психическое состояние. Это обуславливает выработку волевых качеств<sup>44</sup>.

Помимо указанных явлений наличие сотрудника УИС в процессе профессиональной подготовки влияют также и индивидуально-типологические особенности. Это может привести к серьезным последствиям, являющимся следствием ослабления механизмов психологических защит<sup>45</sup>.

В психологической науке под термином «психологическая защита» или «защитный механизм» понимают неосознаваемый психический процесс, который направлен на минимизацию отрицательных переживаний и лежит в основе процесса сопротивления<sup>46</sup>.

В свою очередь, в пенитенциарной психологии феномен «саморегуляция сотрудников УИС» определяется учеными как способность сотрудника адаптироваться к различным стрессовым состояниям, сохраняя при этом адекватность своего поведения при осуществлении профессиональной деятельности<sup>47</sup>.

Иными словами, явление саморегуляция представляет собой самосохраняющую функцию организма.

Таким образом, механизмы психологических защит и процесс саморегуляции выступают в качестве динамических образований, ориентированных на сохранение психического здоровья и профилактику профессионального выгорания сотрудников УИС<sup>48</sup>.

По нашему мнению, механизмы психологических защит и психическая саморегуляция находятся в тесной взаимосвязи друг с другом и представляют собой сам

<sup>44</sup>Новиков А. В., Суслов Ю. Е., Федорова А. Ф. Эмоциональная устойчивость как профессионально-важное свойство личности сотрудника уголовно-исполнительной системы // Вопр. рос. и междунар. права. 2018. Т. 8. № 9А. - С. 205–212.

<sup>45</sup>Дмитриев Ю. А., Казак Б. Б. Пенитенциарная психология. Ростов н/Д: Феникс, 2017. С. 562.

<sup>46</sup>Маклаков А. Г. Общая психология. М., 2012. С. 286.

<sup>47</sup>Новиков А. В., Суслов Ю. Е., Федорова А. Ф. Эмоциональная устойчивость как профессионально-важное свойство личности сотрудника уголовно-исполнительной системы // Вопр. рос. и междунар. права. 2018. Т. 8. № 9А. - С. 205–212.

<sup>48</sup>Калашникова М. М., Кравченко А. И. Влияние саморегуляции личности на профессиональную подготовку сотрудников УИС // Межотраслевые исследования как основа междисциплинарности науки: сб. по итогам Междунар. науч.-практ. конф. 2019. - С. 60–62.

осохраняющие функции организма, способствующие профилактике профессионального выгорания и деструкций в среде сотрудников УИС.

В настоящее время создана оптимально функционирующая система сопровождения профессиональной деятельности сотрудников УИС России, тем не менее, как показывает анализ статистики, осуществление психологической профилактики деструктивных явлений среди сотрудников в процессе профессиональной деятельности продолжает оставаться серьезной проблемой, требующей более глубокой научной и прикладной разработки. Безусловно, детерминантами деструкций персонала УИС могут быть совершенно различные факторы, корреспондирующие с социальными, экономическими, организационно-управленческими проблемами, индивидуально-личностными характеристиками сотрудников, качеством профессионального отбора и медико-психологического сопровождения, организацией психопрофилактической и воспитательной работы и др. Однако результаты ряда исследований, проведенных в УИС (Б.Г. Бовин, Е. Е. Гаврина, М.Г. Дебольский, В.М. Демин, А.М. Лафуткин, А. И. Мокрецов, В.М. Поздняков, Т.А. Симакова, Д.В. Сочивко и др.), показывают, что деструктивные явления в профессиональной сфере часто сопряжены именно с индивидуально-психологическими особенностями сотрудников в различных формах дезадаптивных психических состояний личности<sup>49</sup>. В связи с этим именно психологической профилактике деструктивных явлений среди сотрудников УИС должно уделяться особое внимание в процессе психологического сопровождения профессиональной деятельности.

Рассматривая особенности психопрофилактической работы с сотрудниками УИС, важно отметить, что психологическая профилактика является одним из видов психологической помощи и определяется как «специальный вид деятельности психолога, направленный на сохранение, укрепление и развитие псих

---

<sup>49</sup>Гаврина Е.Е. Специфика проявления агрессии в поведении сотрудников правоохранительных органов // Прикладная юридическая психология. - 2013. - № 3. - С. 51–59.

ического здоровья, в том числе на профилактику личностных и профессиональных кризисов, предупреждение возникновения и распространения нервно-психических заболеваний»<sup>50</sup>. Психопрофилактическая работа в широком понимании предусматривает проведение мероприятий психологического характера в целях сохранения, укрепления, улучшения психического самочувствия и здоровья; предотвращения возникновения невротических расстройств, фобий; а также противодействия стрессовым, деструктивным влияниям, эмоциональному выгоранию; решение проблем на различных уровнях психической организации человека (поведенческом, личностном, экзистенциальном). Методы психологической профилактики включают психокоррекционную работу, ориентированную на психологическую помощь здоровым людям; массовые обследования в целях выявления так называемых групп риска и профилактической работы с ними; просвещение, информирование и т. д.<sup>51</sup>.

Одновременно, эффективность психологической профилактики деструктивных явлений во многом зависит от личностной позиции сотрудника, так как основными характеристиками преодолевающего поведения личности является степень ее активности или пассивности в критических жизненных и профессиональных ситуациях и вектор направленности этой активности (на созидание, развитие, самоосуществление или на разрушение, избегание личной ответственности и т. п.).

По мнению Л. М. Митиной, об эффективном профессиональном развитии, успешной профессионализации можно говорить лишь тогда, когда человек осознает свое участие в профессиональной деятельности и ответственность за все, что происходит с ним, а также пытается активно способствовать или противодей

---

<sup>50</sup> Слюсарева Е. С., Козловская Г. Ю. Методы психологической коррекции: учеб. - метод. пособие. - Ставрополь, - 2008. - С. 6

<sup>51</sup> Клиническая психология: словарь. Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru> (дата обращения: 02.02.2021).

ствовать внешним обстоятельствам, планировать и ставить цели своей профессиональной деятельности, изменять их ради достижения самого себя<sup>52</sup>.

Следовательно, технологии и психологической профилактики деструктивных явлений, возникающих в процессе профессиональной деятельности сотрудников УИС, должны быть направлены, в первую очередь, на развитие субъектности личности специалиста, способности человека выступать агентом (субъектом) действия, брать ответственность на себя, быть независимым от других людей, что формирует резистентность к воздействию внешних негативных факторов, повышает уровень самосознания, витальности, над ситуативной активности.

## **2.2. Мероприятия по профилактике эмоционального выгорания у сотрудников специальных подразделений по конвоированию проводимые в ФКУ ИСправительная колония №4 УФСИН России по Оренбургской области**

Одной из основных задач реформирования уголовно-исполнительной системы является своевременное обеспечение учреждений и органов квалифицированными кадрами. Обеспечение эффективного процесса исполнения уголовных наказаний, в том числе в виде лишения свободы, зависит не только от создания необходимой правовой, экономической и материально-технической базы, но и в значительной степени от персонала учреждений, исполняющих наказания, его выучки и профессионализма, моральной зрелости и уровня правовой культуры.

В целях исследования эмоционального выгорания у сотрудников специальных подразделений по конвоированию ФКУ ИСправительная колония №4 УФСИН России по Оренбургской области мы провели изучение данного симптома с помощью методики диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко. В данной методике эмоциональное выгорание рассматривается как процесс, в котором выд

---

<sup>52</sup>Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. - М.; Воронеж, - 2002. С 185.

еляются три стадии: «напряжение», «резистенция», «истощение». Состоит методика из 384 вопросов, при ответе на которые респонденту предлагается выбрать два варианта ответов –

«да» или «нет». Методика представляет собой набор 12 частных шкал трех фаз.

В качестве испытуемых **выступили 8 сотрудников** специальных подразделений по конвоированию ФКУ Исправительная колония №4 УФСИН России по Оренбургской области **возрасте от 25 до 45 лет.**

**Таблица 1**

**Уровни сформированности и фазы проявления синдрома эмоционального выгорания у сотрудников специальных подразделений по конвоированию**

Уровни сформированности фаз СЭВ	Напряжение 1-я фаза	Резистенция 2-я фаза	Истощение 3 фаза
Фаза не сформировалась	68%	68%	59%
Фаза в стадии формирования	21%	25%	23%
Сформированная фаза	11%	7%	18%

Приведенные полученные результаты в таблице 1 показывают, что 11% обследуемых в настоящее время испытывают сильное эмоциональное напряжение, 18% определяют свое состояние как психоэмоциональное истощение.

Рассмотрим выраженность симптомов у данной категории людей по каждому из 12 симптомов эмоционального выгорания в процентном соотношении.

Таблица 2.

**Процентная доля участников исследования с сильной степенью выраженности симптома**

Симптом	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Процентная доля	23%	40%	45%	17%	64%	20%	23%	15%	47%	41%	14%	55%

Симптомы:

- 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 экономики эмоций,
- 8–редукция профессиональных обязанностей,
- 9–эмоциональный дефицит,
- 10–эмоциональная отстраненность,
- 11–личностная отстраненность,
- 12–психосоматические и психовегетативные нарушения.

Из данных Таблицы 2 видно, что наибольшая выраженность симптомов эмоционального выгорания обнаруживается по шкалам: №2–неудовлетворенность собой, №3–«загнанность в клетку», №5–неадекватность избирательного эмоционального реагирования, №9–эмоциональный дефицит, №10–эмоциональная отстраненность, №12–психосоматические и психовегетативные нарушения.

В результате можно сказать, что приблизительно у пятой части обследуемых выявлен сформированный синдром эмоционального выгорания, который проявляется в снижении самооценки, чувстве безысходности, эмоциональной нестабильности, эмоциональной опустошенности, стремлении избегать эмоциональных потрясений и наличии невротических и соматических проявлений. Данные факты могут объясняться повышенным стрессовым характером профессиональной деятельности. Это обусловлено воздействием различных неблагоприятных факторов в ригидной среде сужденных и напряженностью самого трудового процесса.

Результаты исследования по методике Бойко показывают, что у сотрудников специальных подразделений по конвоированию 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, был разработан тренинг по профилактике эмоционального выгорания. **В тренинге при участии 8 сотрудников** специальных подразделений по конвоированию ФКУ

Исправительная колония №4 УФСИН России по Оренбургской области **в возрасте от 25 до 45 лет.**

Содержание работы:

- 1–занятие: диагностический блок;
- 2–занятие: а) лекция; б) блок тренинговых упражнений;
- 3–занятие: индивидуальная работа на основе песочной терапии.

На первом этапе формируется группа сотрудников (8 человек) по результатам психодиагностики: участие в работе принимали сотрудники, испытывающие психоэмоциональное напряжение, симптомы депрессии, признаки эмоциональной истощенности.

Цель: развитие навыков эмоциональной саморегуляции у сотрудников специальных подразделений по конвоированию УИС.

Задачи:

- Осознание собственного стиля взаимодействия с окружающими; стратегия поведения в конфликтной и кризисной ситуации;
- Освоение техник регуляции эмоционального состояния;
- Коррекция эмоционального фона;
- Нейтрализация негативных переживаний от работы;
- Осознание собственных ресурсов, внешних и внутренних;
- Актуализация и закрепление ресурсных состояний.

Содержание занятий описано в Приложении.

Об эффективности тренинга мы судили по улучшению общего состояния сотрудников, которое проявлялось в снижении эмоционального напряжения, улучшении настроения, нормализации сна, исчезновении усталости, уменьшении количества конфликтов на работе и в семье, количества ошибок в работе. У сотрудников появилось более адекватное отношение к объективным трудностям в работе, более терпимое отношение к коллегам и гражданам, увеличилась их социальная активность (некоторые сотрудники поступили на заочные факультеты учебных заведений, другие были перемещены на вышестоящие должности). Однако следует учитывать, что в полной мере устранить или предотвратить воздействие социально–

психологических факторов на психику сотрудников возможно только сочетая меры психологической помощи с мерами организационного характера, правовой, социальной и материальной защищенности.

Подводя итоги, следует отметить, что от работы по коррекции и профилактики стрессовых состояний во многом зависит успешность профессиональной деятельности специальных подразделений по конвоированию ФКУ Исправительная колония №4 УФСИН России по Оренбургской области. Своевременное выявление причин стресса и коррекция его негативных последствий позволяет снизить риск возникновения таких явлений как эмоциональное выгорание, профессиональная деформация, суицидальный синдром.

К работе со стрессом нельзя подходить только с психологической стороны, поскольку стресс представляет собой комплексное явление, а причины стресса во многом носят социально-экономический характер, которые психологизировать не в силах. В этом курсе основной целью психологической работы становится выявление и актуализация причин хронического стресса, выявление потенциала личности, раскрытие тех личностных ресурсов, которые могут служить опорой в устранении негативных последствий стресса, а также обучение навыкам управления стрессом.

#### *Выводы второй главы:*

Профессиональная деформация развивается под влиянием факторов, относящихся к внешней среде деятельности (общение с правонарушителями, решение задач применения к ним мер профилактики и пресечения и т. д.), а также факторов во внутренней системе взаимодействия (отношения с руководителем и сослуживцами, совместное выполнение служебных задач и т. д.).

Профессиональная деструкция проявляется негативными изменениями в профессиональной деятельности и в поведении. Рассматриваемый феномен связан с негативными изменениями в структуре социальной психологии личности. В целях предупреждения профессиональных деформаций персонала пенитенциарной системы, в частности, должны проводиться серьезные научные исследования с целью разработки профилактических мер, направленных на снижение вероятнос

тивозникновения предпосылки проявлений такого столь опасного явления.

Исследование уровня эмоционального выгорания по методике Бойко показало, что у пятой части сотрудников специальных подразделений по конвоированию УИС диагностируется сформированный синдром эмоционального выгорания, который выражается в снижении самооценки, чувстве безысходности, эмоциональной нестабильности, эмоциональной опустошенности, стремлении избегать эмоциональных потрясений и наличии невротических и соматических проявлений. С данной группой сотрудников необходимо проводить работу по снижению симптомов эмоционального выгорания и профилактике профессиональной деформации.

Мы участвовали в работе психолога, направленной на профилактику эмоционального выгорания у сотрудников специальных подразделений по конвоированию УИС и развитие у них эмоциональной саморегуляции. Работа была направлена на осознание сотрудниками собственной роли в взаимодействии с окружающими, с стратегии и поведения в конфликтной и кризисной ситуации; освоение техники регуляции эмоционального состояния; коррекцию эмоционального фона; нейтрализацию негативных переживаний от работы; осознание собственных ресурсов, внешних и внутренних; актуализацию и закрепление ресурсных состояний.

## Заключение

На основании проведенного исследования можно сделать вывод о том, что профессиональная деятельность сотрудника УИС сложна и специфична: для ее успешного осуществления необходимы глубокие правовые и профессиональные знания, прочные практически навыки и умения, развитые интеллектуальные, организационные, физические и другие качества, сотрудник должен быть готов к действиям в экстремальных и чрезвычайных ситуациях. Следует также подчеркнуть, что особенностью службы в уголовно-исполнительной системе является обязательное использование императивного метода регулирования государственно-служебных отношений, включая принятие сотрудниками присяги, которая подкрепляется публично-правовой характеристикой профессиональной деятельности.

Деятельность сотрудников УИС осуществляется в крайне сложных, напряженных, экстремальных условиях протекания межличностного взаимодействия, условиях, которые в сочетании с определенными качествами и особенностями личности сотрудника, способствуют появлению профессиональных деструкций.

В результате анализа литературы мы пришли к выводу, что существует несколько подходов к раскрытию содержания понятия «профессиональная деформация», но в аспекте уголовно-исполнительной деятельности нами оперируется определение, данное Н.Б. Королевой. Вслед за автором под профессиональной деформацией мы понимаем искажение под влиянием негативных факторов среды профессиональной деятельности характера и профессиональных возможностей сотрудника в отрицательную сторону.

Одной из основных причин, оказывающих существенное влияние на возникновение и развитие профессиональных деструкций, является профессиональное выгорание, которое выражается, прежде всего, в негативных изменениях эмоциональной сферы личности сотрудника, вызванных вынужденным профессиональным общением в выполнении своих функциональных обязанностей.

Явление профессионального выгорания тесно связано с профессиональным становлением личности сотрудника и, как правило, – исполнительской системы в результате этого процесса может быть как формирование качественных специалистов в своей области, так и развитие негативных деформаций личности, снижающих эффективность трудовой деятельности.

Профессиональная деформация обусловлена факторами, относящимися к внешней среде деятельности (общение с правонарушителями, решение задач применения к ним мер профилактики и пресечения и т. д.), а также факторов внутрисистемного взаимодействия (отношения с руководителем и сослуживцами, совместное выполнение служебных задач и т. д.).

Профессиональная деструкция проявляется негативными изменениями в профессиональной деятельности и в поведении. Однозначно связывается с обсуждаемым явлением негативными изменениями в социально-психологической структуре личности. Для профилактики профессиональной деформации сотрудников УИС прежде всего требуется проведение серьезных научных исследований с целью разработки комплекса предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок и проявления столь нежелательного и социально опасного явления.

Исследование уровня эмоционального выгорания по методике Бойко показало, что у пятой части сотрудников специальных подразделений по конвоированию УИС диагностируется сформированный синдром эмоционального выгорания, который выражается в снижении самооценки, чувстве безысходности, эмоциональной нестабильности, эмоциональной опустошенности, стремлении избегать эмоциональных потрясений и наличии невротических и соматических проявлений. Чтобы предотвратить развитие данных негативных проявлений, необходимо работать по развитию эмоциональной саморегуляции личности.

Под саморегуляцией подразумевается способность не только осознавать свое поведение и эмоции и их регулировать, но и постоянно изменять себя, соотносить свои действия с постоянно изменяющимися внешними условиями. Эмоциональная саморегуляция –

это целенаправленное и сознательное воздействие человека на свои эмоции и цель ю оптимизации уровня психической активности и психической напряженности. Саморегуляция эмоций включает осознание человеком своих эмоциональных переживаний, максимально возможное их внешнее выражение, разрядку эмоциональных состояний конструктивными способами, которые не нарушают интересы, права и свободы других людей, а также трансформацию деструктивных эмоций в конструктивные эмоции, способствующие продуктивному осуществлению текущих и предстоящих деятельности и общения.

Одним из эффективных методов развития эмоциональной саморегуляции и сотрудников правоохранительных органов является тренинг. Разработанный и апробированный на тренинг был направлен на осознание сотрудниками специальных подразделений по конвоированию УИС собственными действиями в конфликтных и кризисных ситуациях; освоение техник регуляции эмоционального состояния; коррекцию эмоционального фона; нейтрализацию негативных переживаний от работы; осознание собственных ресурсов, внешних и внутренних; актуализацию и закрепление ресурсных состояний. Эффективность тренинга заключалась в улучшении общего состояния сотрудников, которое проявлялось в снижении эмоционального напряжения, улучшении настроения, нормализации сна, исчезновении усталости, уменьшении количества конфликтов на работе и в семье, количества ошибок в работе.

## 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. О порядке и условиях выполнения учреждениями и органами уголовно–исполнительной системы функции конвоирования осужденных и лиц, заключенных под стражу: постановлением Правительства Российской Федерации текст с изменениями и дополнениями на 14 июля 2017 № 838 [принят 5 апреля 1999 г. № 366] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 19 июля 2017 г.

8. Об установлении Дня специальных подразделений по конвоированию: приказ директора ФСИН России от 10 декабря 2007 г. № 701 (неопубликованный акт). // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

9. Об устройстве инвалидных рот и команд и составлении из них подвижных инвалидных рот и служащих инвалидных команд: указ государя–императора Александра I от 27 марта 1811 года № 24.568 // Полное собрание законов Российской империи. Собр. 1–е. Т. 31. – СПб.: Полное Собрание Законов Российской Империи, 1830. – С. 516.

10. 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.

11. 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  
Приказ Минюста России № 238 от 12.12.2005 г. «Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно–исполнительной системы».

12. 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).

13. Учреждение для управления Сибирских Губерний: указ государя – императора Александра I от 22 июля 1822 года № 29.125 // Полное собрание законов Российской империи. Собр. 1 – е. Т. 38. – СПб.: Полное Собрание Законов Российской Империи, 1830. – С. 345.

### Научные, учебные, справочные издания

14. Бойко В. В. Синдром «профессионального выгорания в профессиональном общении». / В. В. Бойко – М.: Феникс, 2012. – 289 с.

15. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова – СПб, 2007. – 173 с.

16. Гришина Н. В. Психология конфликта. / Н. В. Гришина – М.: Владос, 2011. – 241 с.

17. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 т. Том 2 / В. Даль. – М.: Рус. Яз., 1999. – С. 149; Ожегов С. И., Швецова Н. Ю. Указ. соч. – 329 с.

18. Дебольский М. Г. Организация и функционирование психологической службы в уголовно-исполнительной системе: лекция. / М. Г. Дебольский – Вологда: ВИПЭФСИН России, 2005. – 264 с.

19. Детков М. Г. Уголовно-исполнительная система, 125 лет. / Под общ. ред. Ю. Я. Чайки / М. Г. Детков, С. Х. Шамсунов, Г. В. Алексушин, П. В. Ященко. – М., Объединенная редакция УИС Минюста России, 2004. – 318 с.

20. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – 169 с.

21. Дмитриев Ю. А. Пенитенциарная психология. / Ю. А. Дмитриев, Б. Б. Казак Ростовн/Д: Феникс, 2017. – 629 с.

22. Ежова О.Н. Психологическая подготовка сотрудников пенитенциарной системы: монография. / О.Н.Ежова – Самара: Самарский юридический институт ФСИИ России, 2015. – 285 с.
23. Зубков А.И. Пенитенциарные учреждения в системе Министерства юстиции России. История и современность / А.И.Зубков, Ю. И. Калинин, В.Д.Сысоев. – М.: Норма, 1998. – 223 с.
24. Климов Е.А. Психология профессионала. / Е.А.Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО–ДЭК», 1996. – 269 с.
25. Кони А.Ф. Очерки биографического характера. Собрание сочинений в 8 т. / А.Ф.Кони. Том 5. – М.: Юридическая литература, 1968. – 340 с.
26. Лексиконы психиатрии Всемирной Организации Здравоохранения. – М., 2001. – 198 с.
27. Маклаков А.Г. Общая психология. / А.Г.Маклаков А.Г. – М., 2012. – 286 с.
28. Марченко В.Н. Методика проведения воспитательной работы с личным составом. / В.Н.Марченко, В.Н.Герасимов – М., 2002. – 156 с.
29. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. / Л.М.Митина – М.; Воронеж, – 2002. – 269 с.
30. Моруков Ю.Н. История органов правопорядка России в точных датах: Хронологический справочник: монография / Ю.Н.Моруков. – М.: Объединенная редакция МВД России, 2007. – 327 с.
31. Некрасов В.Ф. Внутренние войска Советского государства. 1917–1977. / В.Ф.Некрасов – М., Московский Университет МВД РФ 1980. – 279 с.
32. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В.Виноградова. 4-е изд., доп. / С.И.Ожегов, Н.Ю.Швецова. – М.: Азбуковик, 1997. – 961 с.
33. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. / В.Е.Орел – М., 2008. – 547 с.

34. Пайнс Э. Практикум по социальной психологии. / Э. Пайнс, К. Маслач – СПб.: Питер, 2000. – 528 с.

35. Слюсарева Е. С. Методы психологической коррекции: учеб. – метод. пособие. – Е. С. Слюсарева, Г. Ю. Козловская – Ставрополь, – 2008. – 161 с.

36. Упоров И. В. Пенитенциарная политика России в XVIII – XX вв. / И. В. Упоров – М.: Юридический центр, 2004 – 218 с.

37. Усеев Р. З. Конвоирование осужденных в механизме исполнения лишения свободы: учебное пособие / Р. З. Усеев. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2008. – 310 с.

38. Фетискин Н. П. Социально – психологическая диагностика развития личности и малых групп. / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов – М.: Владос, 2013. – 341 с.

### **Материалы периодической печати**

39. Балахонов Ю. А. Организация охраны объектов уголовно – исполнительной системы, конвоирования осужденных и розыска бежавших: учебное пособие / Ю. А. Балахонов, М. Г. Детков, В. М. Жуков, Н. М. Скрипников. – М.: Информационный бюллетень ГУИН МВД России, 1996. – № 29. – С. 10 – 14.

40. Березовская Л. Г. К вопросу критериев риска развития синдрома «эмоционального выгорания» // 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.

41. Воронин Р. М. Оценка состояния здоровья курсантов военных образовательных учреждений / Р. М. Воронин // Вестник новых медицинских технологий. – 2011. – Т. 18. – № 3. – С. 270 – 275.

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

43. Ежова О.Н. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников УИ  
Скакусловие эффективности их профессиональной деятельности /  
О. Н. Ежова // Вестник Самарского юридического института. – 2017. – №2(24). –  
С. 113–119.

44. Калашникова М.М. Влияние саморегуляции личности на профессиональную подготовку сотрудников УИС /  
М.М. Калашникова, А. И. Кравченко // Межотраслевые исследования как основа междисциплинарности науки: сб. по итогам Междунар. науч.–практ. конф. 2019. –  
С. 60–62.

45. 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.

46. Купцов И.И. Модель профессиональной компетентности сотрудников ФСИН России / И.И. Купцов // Прикладная юридическая психология. – 2013. – №4. – С. 20–30.

47. Михеева С.В. Особенности осуществления конвоирования осужденных, подозреваемых и обвиняемых, содержащихся в следственных изоляторах. /  
С.В. Михеева // Проблемы и перспективы развития специальных подразделений уголовно–исполнительной системы по конвоированию. Сборник материалов всерос. научно–практ. конф., посвященной Дню специальных подразделений уголовно–исполнительной системы по конвоированию, 27 января 2017 г. / отв. ред. В.Г. Зарубский. – Пермь: ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2017. – С. 41 – 47.

48. Новиков А.В. Эмоциональная устойчивость как профессионально важная особенность личности сотрудника уголовно–исполнительной системы А. В. Новиков, Ю.Е. Суслов, А.Ф. Федоров // Вопр. рос. и междунар. права. 2018. Т. 8. №9А. – С. 205–212.

49. Пиюкова С.С. Формирование духовно–нравственных качеств личности сотрудника УИС в процессе волонтерской деятел

ности / С. С. Пилюкова // Вестник Самарского юридического института: научно-практический журнал. – 2014. – № 1(12). – С. 98 – 103.

50. Салатин А. В. Характеристика должностных преступлений сотрудников уголовно-исполнительной системы и классификация личностей преступников / А. В. Салатин // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2011. – № 16. – С. 14 – 19.

51. Степанова Н. Г. Исправительно-воспитательный аспект в российском законодательстве о каторге второй половины XIX – начала XX в.: историко-правовой подход / Н. Г. Степанова. // Клио. – 2014. – 7(91) – С. 136 – 141.

52. Трофимова Е. Л. Профессиональные трансформации сотрудников пенитенциарных учреждений / Е. Л. Трофимова // Психология в экономике и управлении. – 2016. – Т. 8. – № 1–2. – С. 38 – 42.

### **53. Диссертации и авторефераты**

54. Крапивина О. В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук. / О. В. Крапивина. – Тамбов, 2004. – 198 с.

55. Смыкалин А. С. Пенитенциарная система Советской России 1917–н. 60-х гг. (Историко-юридические исследования): автореферат. дис. док. истор. наук / А. С. Смыкалин. – Екатеринбург: Уральская государственная юридическая академия 1998. – 165 с.

56. Фомин О. Е. Корпус внутренней стражи в правоохранительной системе Российской империи (1811–1864 гг.): автореф. ... дис. канд. юрид. наук. / О. Е. Фомин – М. Юридический институт МВД, 1999. – 175 с.

## Электронные ресурсы

57. 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-osobennosti-psiologicheskoi-ustojchivo> (дата обращения 25.02.2021).
58. Клиническая психология: словарь. Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru> (дата обращения: 02.02.2021).

## Материалы юридической практики

59. Материалы преддипломной практики в ФКУ Исправительная колония №4 УФСИН России по Оренбургской области / М. Н. Харченко. – Самара: СЮИ ФСИН России, 2021.

## Содержание тренинга по профилактике эмоционального выгорания у сотрудников правоохранительных органов

### *Вступление*

Ведущий начинает работу в группе с рассказа о том, что участники данного тренинга смогут получить в результате его прохождения. Он разъясняет сотрудникам понятие профессиональной деформации, возможные формы ее проявления, факторы, вызывающие профессиональную деформацию и последствия, к которым она может привести.

### *Упражнение 1. «Визитка»*

Цель: ближе познакомиться участникам тренинга друг с другом и создать в группе атмосферу, благоприятную для работы.

Каждому из участников предлагается заполнить свою «визитную карточку». Инструкция: «Напишите, пожалуйста, на карточке, как Вы хотите, чтобы Вас называли в группе». Затем предлагается написать на визитке фломастером то имя, которым участник хочет, чтобы его называли. Представление визитки: «Назовите Ваше имя, написанное на визитке, искажите, почему Вы хотите, чтобы Вас так называли». Данная часть упражнения носит коррекционный характер, поэтому уважно соблюдать этические правила работы в группе. Ведущий, в роли которого чаще всего выступает психолог, предлагает участникам обсудить и руководствоваться следующими правилами

и

1. Правило персональной ответственности.
2. Правило самораскрытия.
3. Правило «здесь и теперь».
4. Правило «обратной связи».
5. Правило гуманного отношения к личности.
6. Правило активности.
7. Правило конфиденциальности.

### *Упражнение 2. «Незаконченные предложения»*

Стимульный материал: бланки анкет с незаконченными предложениями. Всем участникам предлагается дописать следующие предложения:

1. Сотрудник правоохранительных органов...
2. Обстановка, существующая в учреждении, действует на меня...
3. Мои сослуживцы...
4. Граждане...
5. Проявление инициативы в моей работе...
6. Творчество в моей работе...

7. Граждане, с которыми я работаю, заслуживают...
8. Если я вижу, что человек попал в беду...
9. Я считаю, что использовать грубость при общении с преступниками...
10. Я считаю, что использовать нецензурные выражения при общении с коллегами...
11. Если меня критикуют...
12. Я выполняю свою работу...
13. Мне говорят, что я в последнее время...
14. Свободное время я чаще провожу...
15. Окружающие относятся ко мне...
16. Однообразная, рутинная работа действует на меня...
17. Наличие бдительности на службе...
18. Сотрудники, которые утратили осторожность...
19. Мои друзья...
20. Я хотел бы научиться...
21. Самое важное в моей жизни...
22. Когда сомной поступают несправедливо...
23. Неожиданное изменение ситуации действует на меня...
24. Больше всего я хотел бы работать...
25. Если бы я мог...

Подведение итогов: Участники описывают свои чувства во время заполнения анкеты и говорят о том, что вызвало их затруднения. Затем они сдают свои анкеты для обработки и анализа полученных данных. Ведущий по желанию участника рассказывает ему о результатах.

### ***Упражнение 3. «Я сам. Я – идеальное»***

Цель: выявление представлений о своей личности.

Инструкция ведущего: «В течение 15 минут попытайтесь охарактеризовать себя, при этом укажите личностные черты, которые кажутся вам наиболее важными». Например: «Я счастливый человек», «Я умею петь», «Я хороший работник» и т. д. Затем в течение 10 минут перечислите те качества, которые являются для Вас наиболее привлекательными. Как Вы представляете себя в идеале? Как Вы представляете идеального сотрудника УИС? Что Вы сможете сделать, чтобы достигнуть идеала?».

### ***Упражнение 4. Упражнение «Поменяйтесь местами»***

Цель: снятие эмоционального напряжения среди участников; предоставление возможности лучше узнать друг друга; создание в группе атмосферы сотрудничества и согласованности.

Инструкция: Все участники находятся в кругу. Один из них говорит: «Поменяйтесь местами теми, кто когда–

нибудь опаздывал, кто любит цветы, у кого темные волосы и т. д.». Сотрудники, которые попадают в категорию носителей названного признака, должны быстро поменяться местами, ведущий старается занять освободившееся место. Тот, кто остался без места, или на своем старом месте, становится ведущим.

### **5. «Ролевые игры»**

Цель: формирование у сотрудников иммунитета как психологическим воздействиям на личностные негативные факторы службы; обучение элементам эмоциональной устойчивости к стрессовым воздействиям; развитие навыков высказывания конструктивной критики, а также навыков эффективного общения.

Стимульный материал: карточки с ролевыми играми; таблицы для наблюдения.

Инструкция ведущего: «В повседневной жизни деятельность мы часто сталкиваемся с ситуациями, которые не имеют однозначного решения и могут показаться нам неприятными, требующими проявления ответственности. Очень часто от нашего поведения в таких ситуациях зависит то, как будут строиться дальнейшие отношения с окружающими, наша карьера, а иногда и наша безопасность. Сейчас я хотел бы предложить вам ряд таких ситуаций. Нам потребуется несколько участников игры. Остальные будут наблюдателями. По желанию мы сможем переиграть ситуацию еще раз с другими участниками. В каждой игре задействованы два основных участника, которые будут выступать в диалог между собой. Для следующей игры определяются два новых участника и т. д. Все остальные выступают в роли наблюдателей и заполняют предлагаемую таблицу наблюдений».

Ситуация №1. «Опоздание с обеденного перерыва»

Ситуация №2. «Ранний уход с работы»

Ситуация №3. «Ущемленные амбиции»

Ситуация №4. «Запоздавший отчет»

Обсуждение ролевых игр. Когда все вышеперечисленные ситуации будут проиграны, то участники тренинга собираются для общего обсуждения и обмена впечатлениями. Можно предложить следующую примерную модель обсуждения:

- «Каково ваше общее впечатление о ролевой игре. Как она прошла?»;
- «Что именно понравилось Вам больше всего? Приведите конкретные примеры. Постарайтесь вспомнить, что произвело на Вас самое яркое впечатление»;
- «Какие моменты, по Вашему мнению, были несомненно удачными? Приведите конкретные примеры»;
- «Постарайтесь самостоятельно предложить несколько альтернативных способов решения проблемы в конкретных жизненных ситуациях».

### **Упражнение 6. «Растворение чувства обиды»**

Цель: обучение сотрудников элементам снятия эмоционального напряжения; создание позитивного настроя на дальнейшую работу.

Инструкция ведущего: «Расслабьтесь, закройте глаза. Дышите спокойной ритмично. Представьте, что Вы в затемненном зале и перед вами небольшая сцена. Поставьте на нее человека, который Вас обидел. Вызовите в памяти его образ. Произнесите про себя следующую формулу: «Передоим внутренним взором появляется человек (тот или иной образ)». Повторите это пять раз. Затем: «Образ становится все более четким». После некоторой паузы: «Образ стоит передо мной». Когда вы ясно увидите этого человека, представьте, что сним происходит что-то хорошее, то, что для этого человека имеет большое значение. Представьте его улыбающимся и счастливым. Задержите глубокую расслабленность. Попробуйте ощутить улыбку, но не на лице, а внутри себя. Улыбка озаряет все ваше существо. Выбудто улыбаетесь животом. Ваша улыбка мягкая, едва уловимая, подобная цветку розы, распустившемуся у Вас в животе и источающему аромат повсемутелу. Почувствуйте, как вместе с улыбкой у Вас рождается хорошее настроение и удивительно чувство покоя и внутренней гармонии. А теперь считаем до шести. Один – ноги легкие; два – руки легкие; три, четыре – сердцебиение и дыхание совершенно нормальны; пять – лоб прохладный; шесть – руки сильные; глубоко вздохнуть, открыть глаза. Вы чувствуете себя совершенно спокойной и бодро». После завершения упражнения необходимо спросить участников, что они ощущали, какое у них настроение, удалось ли расслабиться.

#### ***Упражнение 7. «Вопрос–ответ»***

Цель: создать в группе положительный эмоциональный настрой среди сотрудников для оследующей работы.

Инструкция ведущего: «Все участники находятся в кругу. У одного в руках небольшой мячик. Тот, у кого в руках мячик произносит какую-нибудь фразу и одновременно бросает мячик другому участнику. Другой участник, пойма мяч, должен ответить, затем бросить мяч следующему участнику, сказав при этом свою фразу и т. д.». Например: «Какое у тебя сегодня настроение?» – «Отличное»; «Чего ты ждешь от сегодняшнего дня?» – «Надеюсь получить новые знания» и т. д.

#### ***Упражнение 8. «Выплескивание агрессивности»***

Цель: снятие агрессивности и создание спокойной и доброжелательной обстановки в группе.

Инструкция: «Представьте неприятного Вам человека в какой-нибудь нелепой или комичной обстановке. Затем припомните ситуацию, в которой Вы готовы были выплеснуть все накопившиеся у вас негативные эмоции. Представьте себя в этой ситуации и прокрутите ее в своем воображении под сопровождение какой-то

нибудьдетскойпесенки,напримервеселогомарша(музыкадолжнабытьвеселая,противоположнаятомунегативномунастроению,котороеприсутствуетуВасвэтойситуации).ТеперьпредставьтеобразнеприятногоВамчеловека,какбудтоонотражаетсявкривомзеркале.

Послеокончанияупражненияучастникиобмениваютсявпечатлениямиотносительного,насколькоимудалосьизменитьсвоеагрессивноесостояние.

#### **Упражнение9. «Агрессор».** Цель–

тренировкауверенногоповедения,навыкавзаимодействиясагрессивнымоппонентом,прочувствоватьиобсудитьотличияагрессивногоиуверенноговариантовповедения.Имитируетсяпереговорныйпроцесс,проводитсямеждудвумяподгруппами.Однаполучаетзакрытуюинструкцию:«Сейчасмысамиокажемсязастоломпереговоров.Кто–

нибудьизчленовподгруппыдолжензанятьвыраженнуюагрессивнуюпозицию.Основноймыследействий–

вывестидругуюсторонуизравновесия,нарушитьеепланы.Запланируйтевысказывания,неожиданныедляпартнера,способныедезорганизоватьего.Задавайтенеожиданныевопросы,высказывайтесьрезкокритически.Например:Намнеочемговоритьпритаккойвашейпозиции,какогочертамыздесьтратимвремя?»Темапредлагаетсяведущимилиучастниками(иливзятькакой–тореальныйслучай).Послезавершенияпроцессапереговоровгруппаобсуждаетследующиевопросы:Каковыбылиреакцииивторойстороне(былалипродемонстрированаответнаяагрессияили,наоборот,попыткаоправдания)?Удалосьлинейтрализоватьагрессивныевыпады?Отчегозависиттаилиинаяреакциянаагрессивныйвыпад?Какчастоприходитсябытьвпереговорахагрессивным?Каковыплюсыиминусытакогоповедения?Разбираютсятакжеприемыитактикиигротноговзаимодействиясагрессивнымчеловеком.

**Упражнение10. Упражнение«Скульпториглина».** Участникиразбиваютсянапары,можноиспользоватьмузыкальноесопровождение.Вкаждойпареодинчеловекиграетроль«скульптора»,авторой–«глины».Задача«скульптора»–

вылепитьиз«глины»скульптуру,выражающуюкакое–

либосвоеэмоциональноесостояние.Делаетсяэтопутемнепосредственныхфизическихвоздействийна«глину»,безиспользованияслов.

Задача«глины»–

бытьпластичной,податливой,максимальнополновоплотитьзамысел«скульптора».Одновременномогутработатьнесколькопар,послеокончанияработыполучившиеся«скульптуры»выставляютсянавсеобщееобозрение,адругиеучастникивыдвигаютгипотезыотом,чтоонивыражают.Можнофотографироватьсянапамять.Когдавсегипотезывыслушаны,«скульпторы»делятсясвоимпервоначальнымтворческимзамыслом.Такжеможновылепить«Я–реальное»иобсудитьгруппой.

Психологический смысл упражнения: для «скульптора» – это развитие экспрессивности и умения выражать свои эмоции и чувства, а также эффективный способ получения обратной связи; для «глины» упражнение работает главным образом на развитие пластики и способности к эмпатии.

Обсуждение. Как участники ощущали себя в роли «скульптора», «глины», «посетителей выставки». Какие качества необходимы для «скульптора», чтобы создать удачное творение? А для «глины»? Поняли «глина», что из нее хотели слепить? Чем определялась понятность творческих замыслов для зрителей?

Находясь в ресурсном состоянии, вы сможете гораздо эффективнее действовать в конфликтной ситуации, сохраняя при этом свое здоровье, и здоровье окружающих. Например, вы едете в транспорте в прекрасном настроении, резко торможение и массивный мужчина наступает вам на ногу. Что вы сделаете? Доброжелательно, с умором выйдете из ситуации. А теперь вы бесконечно устали, сумки оттягивают руки. Вам наступили на ногу. Как вы реагируете? Кричим, обижаемся, злимся. Даже слезу пускаем. В чем разница? В ресурсном состоянии.

### ***Завершение тренинга***

По окончании занятий ведущий просит всех участников расположиться таким образом, чтобы можно было сделать «общую фотографию на память». Затем он высказывает свои впечатления и переживания, связанные с окончанием курса.

Далее ведущий приглашает одного из участников тренинга принять его роль и поделиться своими впечатлениями о проведении и результатах тренинга: что нового удалось узнать на занятиях? Каконбудетиспользоватьполученныезнанияв пенитенциарнойпрактике? Когдавсе участники тренинга выскажут свое мнение, ведущий благодарит их за совместную работу.

Практическое использование предложенной модели организации психологической работы по профилактике деструктивного поведения позволяет повысить состояние психологической подготовленности сотрудников, помочь им в преодолении негативного влияния факторов внешней среды, а также повысить эффективность служебной деятельности.

### ***Вступление***

Ведущий начинает работу в группе с рассказа о том, что участники данного тренинга смогут получить в результате его прохождения. Он разъясняет сотрудникам понятие профессиональной деформации, возможные формы ее проявления, факторы, вызывающие профессиональную деформацию и последствия, к которым она может привести.

### ***Упражнение 1. «Визитка»***

Цель: ближе познакомиться участникам тренинга друг с другом и создать в группе атмосферу, благоприятную для работы.

Каждому из участников предлагается заполнить свою «визитную карточку». Инструкция: «Напишите, пожалуйста, на карточке, как Вы хотите, чтобы Вас называли в группе». Затем предлагается написать на визитке фломастером то имя, которым участник хочет, чтобы его называли. Представление визитки: «Назовите Ваше имя, написанное на визитке, искажите, почему Вы хотите, чтобы Вас так называли». Данная часть упражнения носит коррекционный характер, поэтому уважно соблюдать этические правила работы в группе. Ведущий, в роли которого чаще всего выступает психолог, предлагает участникам обсудить и руководствоваться следующими правилами

1. Правило персональной ответственности.
2. Правило самораскрытия.
3. Правило «здесь и теперь».
4. Правило «обратной связи».
5. Правило гуманного отношения к личности.
6. Правило активности.
7. Правило конфиденциальности.

### ***Упражнение 2. «Незаконченные предложения»***

Стимульный материал: бланки анкет с незаконченными предложениями. Всем участникам предлагается дописать следующие предложения:

1. Сотрудник правоохранительных органов...
2. Обстановка, существующая в учреждении, действует на меня...
3. Мои сослуживцы...
4. Граждане...
5. Проявление инициативы в моей работе...
6. Творчество в моей работе...
7. Граждане, с которыми я работаю, заслуживают...
8. Если я вижу, что человек попал в беду...
9. Я считаю, что использовать грубость при общении с преступниками...
10. Я считаю, что использовать нецензурные выражения при общении с коллегами...
11. Если меня критикуют...
12. Я выполняю свою работу...
13. Мне говорят, что я в последнее время...
14. Свободное время я чаще провожу...
15. Окружающие относятся ко мне...
16. Однообразная, рутинная работа действует на меня...
17. Наличие бдительности на службе...

18. Сотрудники, которые утратили осторожность...
19. Мои друзья...
20. Я хотел бы научиться...
21. Самое важное в моей жизни...
22. Когда сомной поступают несправедливо...
23. Неожиданное изменение ситуации действует на меня...
24. Больше всего я хотел бы работать...
25. Если бы я мог...

Подведение итогов: Участники описывают свои чувства во время заполнения анкетного варианта, что вызывало их затруднения. Затем они сдают свои анкеты для обработки и анализа полученных данных. Ведущий по желанию участника рассказывает ему о результатах.

### ***Упражнение 3. «Я сам. Я – идеальное»***

Цель: выявление представлений о своей личности.

Инструкция ведущего: «В течение 15 минут попробуйте охарактеризовать себя, при этом укажите личностные черты, которые кажутся вам наиболее важными». Например: «Я счастливый человек», «Я умею петь», «Я хороший работник» и т. д. Затем в течение 10 минут перечислите те качества, которые являются для Вас наиболее привлекательными. Как Вы представляете себя в идеале? Как Вы представляете идеального сотрудника УИС? Что Вы сможете сделать, чтобы достичь идеала?».

### ***Упражнение 4. Упражнение «Поменяйтесь местами»***

Цель: снятие эмоционального напряжения среди участников; предоставление возможности лучше узнать друг друга; создание в группе атмосферы сотрудничества и согласованности.

Инструкция: Все участники находятся в кругу. Один из них говорит: «Поменяйтесь местами теми, кто когда-нибудь опаздывал, кто любит цветы, у кого темные волосы и т. д.». Сотрудники, которые попадают в категорию носителей названного признака, должны быстро поменяться местами, ведущий старается занять освободившееся место. Тот, кто остался без места, или на своем старом месте, становится ведущим.

### ***5. «Рольевые игры»***

Цель: формирование у сотрудников иммунитета к психологическим воздействиям личности негативных факторов службы; обучение элементам эмоциональной устойчивости к стрессовым воздействиям; развитие навыков высказывания конструктивной критики, а также навыков эффективного общения.

Стимульный материал: карточки с рольевыми играми; таблицы для наблюдения.

Инструкция ведущего: «В повседневной жизни деятельности мы часто сталкиваемся с ситуациями, которые не имеют однозначного решения и могут показаться нам неприятными, требующими проявления ответственности. Очень часто от нашего поведения в таких ситуациях зависит то, как будут строиться дальнейшие отношения с окружающими, наша карьера, а иногда и наша безопасность. Сейчас я хотел бы предложить вам ряд таких ситуаций. Нам потребуется несколько участников игры. Остальные будут наблюдателями. По желанию мы сможем переиграть ситуацию еще раз с другими участниками. В каждой игре задействованы два основных участника, которые будут вступать в диалог между собой. Для следующей игры определяются два новых участника и т.д. Все остальные выступают в роли наблюдателей и заполняют предлагаемую таблицу наблюдений».

Ситуация №1. «Опоздание собеседника на перерыв»

Ситуация №2. «Ранний уход с работы»

Ситуация №3. «Ущемленные амбиции»

Ситуация №4. «Запоздавший отчет»

Обсуждение ролевых игр. Когда все вышеперечисленные ситуации будут проиграны, то участники тренинга собираются для общего обсуждения и обмена впечатлениями. Можно предложить следующую примерную модель обсуждения:

- «Каково ваше общее впечатление о ролевой игре. Как она прошла?»;
- «Что именно понравилось вам больше всего? Приведите конкретные примеры. Постарайтесь вспомнить, что произвело на вас самое яркое впечатление»;
- «Какие моменты, по вашему мнению, были не совсем удачными? Приведите конкретные примеры»;
- «Постарайтесь самостоятельно предложить несколько альтернативных способов решения проблемы в конкретных жизненных ситуациях».

#### **Упражнение 6. «Растворение чувства обиды»**

Цель: обучение сотрудников элементам снятия эмоционального напряжения; создание позитивного настроения на дальнейшую работу.

Инструкция ведущего: «Расслабьтесь, закройте глаза. Дышите спокойной ритмично. Представьте, что вы в затемненном зале и перед вами небольшая сцена. Поставьте на нее человека, который вас обидел. Вызовите в памяти его образ. Произнесите про себя следующую формулу: «Передо мной внутренним взором появляется человек (то или иной образ)». Повторите это пять раз. Затем: «Образ становится все более четким». После некоторой паузы: «Образ стоит передо мной». Когда вы ясно увидите этого человека, представьте, что сним происходит что-то хорошее, то, что для этого человека имеет большое значение. Представьте его улыбающимся и счастливым. Задержите глубокую расслабленность. Попробуйте ощутить улыбку, но не на лице,

авнутри себя. Улыбка озаряет все ваше существо. Вы будто улыбаетесь животом. Ваша улыбка мягкая, едва уловимая, подобная цветку розы, распутившемуся у Вас в животе и источающему аромат повсемутелу. Почувствуйте, как вместе с улыбкой у Вас рождается хорошо настроенный и удивительно чувствительный внутренний гармоничный мир. А теперь считаем до шести. Один – ногилегкие; два – рукилегкие; три, четыре – сердцебиение и дыхание совершенно нормальны; пять – лоб прохладный; шесть – руки сильные; глубоко вздохнуть, открыть глаза. Вы чувствуете себя совершенно спокойно и бодро». После завершения упражнения необходимо спросить участников, что они ощущали, какое у них настроение, удалось ли расслабиться.

### ***Упражнение 7. «Вопрос–ответ»***

Цель: создать в группе положительный эмоциональный настрой среди сотрудников для оследующей работы.

Инструкция ведущего: «Все участники находятся в кругу. У одного в руках небольшой мячик. Тот, у кого в руках мячик произносит какую–нибудь фразу и одновременно бросает мячик другому участнику. Другой участник, поймав мяч, должен ответить, затем бросить мяч следующему участнику, сказав при этом свою фразу и т. д.». Например: «Какое у тебя сегодня настроение?» – «Отличное»; «Чего ты ждешь от сегодняшнего дня?» – «Надеюсь получить новые знания» и т. д.

### ***Упражнение 8. «Выплескивание агрессивности»***

Цель: снятие агрессивности и создание спокойной доброжелательной обстановки в группе.

Инструкция: «Представьте неприятного Вам человека как какой–нибудь нелепой или комичной обстановке. Затем припомните ситуацию, в которой Вы готовы были выплеснуть все накопившиеся у вас негативные эмоции. Представьте себя в этой ситуации и прокрутите ее в своем воображении под сопровождение какой–нибудь детской песенки, например веселого марша (музыка должна быть веселая, противоположная тому негативному настроению, которое присутствует у Вас в этой ситуации). Теперь представьте образ неприятного Вам человека, как будто он отражается в кривом зеркале.

После окончания упражнения участники обмениваются впечатлениями относительно того, насколько им удалось изменить свое агрессивное состояние.

### ***Упражнение 9. «Агрессор».*** Цель–

тренировка уверенного поведения, навыка взаимодействия с агрессивным оппонентом, почувствовать и обсудить отличия агрессивного и уверенного вариантов поведения. Имитируется переговорный процесс, проводится между двумя подгруппами. Одна получает закрытую инструкцию: «Сейчас мы с вами окажемся за столом переговоров. Кто–

нибудь из членов подгруппы должен занять выраженную агрессивную позицию. Основной смысл его действий –

вывести другую сторону из равновесия, нарушить ее планы. Запланируйте высказывания, неожиданные для партнера, способные дезорганизовать его. Задавайте неожиданные вопросы, высказывайтесь резко критически. Например: Нам нечем говорить притаккой вашей позиции, какого черта мы здесь тратим время?» Тема предлагается ведущими или участниками (или взяты какой-то реальный случай). После завершения процесса переговоров группа обсуждает следующие вопросы: Каковы были реакции второй стороны (была ли продемонстрирована ответная агрессия или, наоборот, попытка оправдания)? Удалось ли нейтрализовать агрессивные выпады? От чего зависит та или иная реакция на агрессивный выпад? Как часто приходится быть в переговорах агрессивным? Каковы плюсы и минусы такого поведения? Разбираются также приемы и тактики игры отного взаимодействия с агрессивным человеком.

**Упражнение 10. Упражнение «Скульптор и глина».** Участники разбиваются на пары, можно использовать музыкальное сопровождение. В каждой паре один человек играет роль «скульптора», а второй – «глины». Задача «скульптора» – вылепить из «глины» скульптуру, выражающую какое-либо свое эмоциональное состояние. Делается это путем непосредственных физических воздействий на «глину», без использования слов.

Задача «глины» – быть пластичной, податливой, максимально полно воплотить замысел «скульптора». Одновременно могут работать несколько пар, после окончания работы получившиеся «скульптуры» выставляются на всеобщее обозрение, а другие участники выдвигают гипотезы о том, что они выражают. Можно фотографироваться на память. Когда все гипотезы выслушаны, «скульпторы» делятся своим первоначальным творческим замыслом. Также можно вылепить «Я – реальное» и обсудить группой.

Психологический смысл упражнения: для «скульптора» – это развитие экспрессивности и умения выражать свои эмоции и чувства, а также эффективный способ получения обратной связи; для «глины» упражнение работает главным образом на развитие пластики и способности к эмпатии.

**Обсуждение.** Как участники ощущали себя в роли «скульптора», «глины», «посетителей выставки». Какие качества необходимы для «скульптора», чтобы создать удачное творение? А для «глины»? Поняли «глина», что из нее хотели слепить? Чем определялась понятность творческих замыслов для зрителей?

Находясь в ресурсном состоянии, вы сможете гораздо эффективнее действовать в конфликтной ситуации, сохраняя при этом свое здоровье, и здоровье окружающих. Например, вы едет

ев транспорте в прекрасном настроении, резко торможение и массивный мужчина наступает на ногу. Что вы делаете? Доброжелательно, с умором выходим из ситуации. А теперь вы бесконечно устали, сумки оттягивают руки. Вам наступили на ногу. Как вы реагируете? Кричим, обижаемся, злимся. Даже слезу пускаем. В чем разница? В ресурсном состоянии.

### ***Завершение тренинга***

По окончании занятий ведущий просит всех участников расположиться таким образом, чтобы можно было сделать «общую фотографию на память». Затем он высказывает свои впечатления и переживания, связанные с окончанием курса.

Далее ведущий приглашает одного из участников тренинга принять его роль и поделиться своими впечатлениями о проведении и результатах тренинга: что нового удалось узнать на занятиях? Какон будет использовать полученные знания в пенитенциарной практике? Когда все участники тренинга выскажут свое мнение, ведущий благодарит их за совместную работу.

Практическое использование предложенной модели организации психологической работы по профилактике деструктивного поведения позволяет повысить состояние психологической подготовленности сотрудников, помочь им в преодолении негативного влияния факторов внешней среды, а также повысить эффективность служебной деятельности.