

**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: Особенности организации психолого-педагогической работы  
по укреплению и сплочению коллектива сотрудников

Выполнил:  
курсант 5 курса 5.1 взвода,  
рядовой внутренней службы  
**Земсков Павел Федорович**

Научный руководитель:  
доцент кафедры пенитенциарной  
психологии и педагогики, кандидат  
психологических наук, полковник  
внутренней службы  
**Тарасова Светлана  
Александровна**

Рецензент:  
начальник ФКУ КП-8  
УФСИН России по Чувашской  
республике – Чувашии  
подполковник внутренней службы  
**Морозов Владимир Сергеевич**

Решение начальника кафедры о допуске к защите допущена СЖ

Дата защиты 24.06.2022

Оценка 4 (хорошо)

Самара  
2022

<b>Введение.....</b>	<b>3</b>
<b>Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ УИС .....</b>	<b>6</b>
1.1. Правовое регулирование воспитательной и психологической работы с сотрудниками УИС .....	6
1.2. Содержание психолого-педагогической работы с сотрудниками УИС...	16
<b>Глава 2. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО УКРЕПЛЕНИЮ И СПЛОЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВА СОТРУДНИКОВ..</b>	<b>30</b>
2.1. Понятие коллектива сотрудников УИС .....	30
2.2. Содержание воспитательной и психологической работы по укреплению и сплочению коллектива с сотрудниками УИС .....	42
<b>Заключение.....</b>	<b>56</b>
<b>Библиографический список.....</b>	<b>60</b>

## Введение

**Актуальность темы.** Российская уголовно-исполнительная система (далее – УИС) в течение последних двадцати лет находится в процессе реформирования. Концепцией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 29.04. 2021 г. № 1138-р, среди основных задач, стоящих перед уголовно-исполнительной системой, выделяется «повышение уровня мотивации при прохождении службы и формирование здоровой морально-психологической обстановки, исключаяющей противоправное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы»<sup>1</sup>.

Характер труда работников ИУ обуславливает наличие определенных социальных особенностей коллективов сотрудников ИУ. Сотрудники ИУ трудятся в особых условиях, находятся в постоянном общении с осужденными, более подвержены профессиональной деформации личности. Они работают в условиях повышенной юридической и моральной ответственности за свои действия и поступки. Неисполнение приказов либо халатное отношение к служебным обязанностям влечет за собой в органах, исполняющих наказания, не только моральное осуждение, как в обычных трудовых коллективах, но и строгую юридическую ответственность.

Особенности трудовой деятельности сотрудников ИУ требуют во многих случаях весьма значительных затрат времени, физического напряжения и усиленных эмоциональных нагрузок и перегрузок, сокращения своего свободного времени, отдачи всех физических сил и способностей. Решение служебных задач неразрывно связано с умением общаться и строить свои отношения в коллективе, адаптироваться к особенностям несения службы.

---

<sup>1</sup> Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 г.: Распоряжение Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р // Официальный интернет-портал правовой информации (<http://pravo.gov.ru>) 05.05.2021.

Более того, от каждого члена коллектива требуются подчас смелость, мужество, самопожертвование, способность и готовность пойти на риск и пожертвовать своим здоровьем и даже жизнью для выполнения служебного долга. Это, в свою очередь, требует от всего коллектива большой сплоченности, а от каждого его члена - готовности к взаимовыручке и взаимопомощи. Коллективное взаимодействие в условиях экстремальности и интенсивности профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы является важным фактором эффективности функционирования системы в целом. Коллектив, в котором все его члены подчинены единой цели и находятся в постоянном взаимодействии, способен справиться с любой служебной задачей. Эффективное взаимодействие невозможно обеспечить без грамотно организованной профессиональной среды. Учитывая все это, можно утверждать, что отечественная практика нуждается в разработке и систематическом применении специальных мероприятий по созданию благоприятного социально-психологического климата коллектива сотрудников исправительных учреждений, что и определяет актуальность выбранной темы исследования.

**Объектом** исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе организации психолого-педагогической работы по укреплению и сплочению коллектива сотрудников.

**Предметом** исследования является правовое регулирование психологической и воспитательной работы с сотрудниками УИС, а также содержание психолого-педагогической работы по сплочению их коллектива.

**Целью** исследования является изучение особенностей правового регулирования и содержания психолого-педагогической работы с сотрудниками УИС по сплочению коллектива.

Для достижения указанной цели выполнены следующие **задачи:**

– охарактеризовать правовое регулирование воспитательной и психологической работы с сотрудниками УИС;

- раскрыть содержание психолого-педагогической работы с сотрудниками УИС;
- дать понятие коллектива сотрудников УИС;
- проанализировать содержание воспитательной и психологической работы по укреплению и сплочению коллектива с сотрудниками УИС.

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

- общенаучные методы (системного и логического подхода, статистический, структурно-функциональный), которые позволили выявить основные тенденции и закономерности развития изучаемого объекта;
- частнонаучные методы (формально-юридический, сравнительно-правовой), которые дали возможность выявить и описать исследуемые явления, сопоставить их для выявления сходства и различия.

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

Вопросы, связанные с правовым регулированием воспитательной и психологической работы с сотрудниками УИС в своих исследованиях освещали такие ученые, как: Е. М. Федорова, Ю. Ю. Железной, Ю. П. Сопильняк, Л. С. Качкина, Р. А. Ромашов и др. Содержание психолого-педагогической работы с сотрудниками УИС раскрывали: В. Я. Кикотя, Н. Б. Лелик, О. Н. Ежова, С. А. Тарасова, С. С. Пиюкова, О. Н. Степанова, И. В. Сучкова и др. Задачу определить понятие коллектива сотрудников УИС в своих исследованиях ставили: И. Г. Предельский, С. А. Кукуков, С. Н. Смирнов, Р. Н. Киселев, В. С. Медведев и др. Исследованием содержания воспитательной и психологической работы по укреплению и сплочению коллектива с сотрудниками УИС в своих научных трудах занимались С. А. Ветошкин, Д. А. Брыков, Р. И. Блок, С. В. Горностаев, Э. Н. Игорев, А. Г. Амбрумова и др.

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

## **Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ УИС**

### **1.1. Правовое регулирование воспитательной и психологической работы с сотрудниками УИС**

Масштабное реформирование УИС РФ обуславливает повышенные требования к уровню профессиональной подготовленности сотрудников, во многом определяющему решение служебных задач. При этом особое внимание уделяют формированию сотрудника новой формации, высококвалифицированного, образованного, юридически грамотного, воспринявшего идеи реформирования системы. В ведомственных нормативных правовых актах УИС РФ особое место отводится вопросам предупреждения неслужебных связей, профилактики профессиональной деформации<sup>2</sup>. Свод профессионально-этических норм служебного поведения сотрудника УИС подчеркивает важность воспитания качеств личности, соответствующих нормам общечеловеческой и профессиональной морали. В современных социально-экономических и политических условиях одним из наиболее важных направлений реформирования системы исполнения наказаний является совершенствование ее образовательной политики. Отбор и подготовка кадров, их правовая и социальная защита, совершенствование воспитательной работы с ними представляют собой важные направления управленческой деятельности в УИС РФ<sup>3</sup>.

Эффективность воспитательной и психологической работы с сотрудниками во многом зависит от того, в каких формах и с помощью

---

<sup>2</sup> Ромашов Р. А. Психологические аспекты воспитания и взаимодействия субъектов пенитенциарных отношений // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 1. – С. 34.

<sup>3</sup> Качкина Л. С. Психолого-педагогическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы в учебных центрах как условие формирования социально-психологической компетентности // Молодой ученый. – 2012. – № 2 (37). – С. 267.

каких методов она осуществляется. Формы и методы воспитательной и психологической работы с сотрудниками – это те же формы и методы воспитания в общепринятом смысле, но применяемые в специфических условиях УИС<sup>4</sup>.

Правовое регулирование воспитательной и психологической работы с работниками учреждений и органов УИС осуществляется и реализуется посредством развитой законодательной базы в рассматриваемом спектре правоотношений.

К правовым актам, регламентирующим воспитательную и психологическую работу с сотрудниками УИС, относятся:

- международные акты;
- Конституция Российской Федерации;
- федеральные законы Российской Федерации;
- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации;
- правовые акты Минюста России и ФСИН России.

Рассматривая нормы международного законодательства касаясь исследуемого вопроса, отметим Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка, который был принят Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 34/169 от 17 декабря 1979 г. (далее – Кодекс)<sup>5</sup>. Согласно статье 3 Кодекса Должностные лица по поддержанию правопорядка при выполнении своих обязанностей должны уважать и защищать человеческое достоинство и поддерживать, и защищать права человека по отношению ко всем лицам.

Кроме, среди международно-правовых актов, регламентирующих особенности профессиональной деятельности сотрудников пенитенциарных

---

<sup>4</sup> Сопильняк Ю. П. Педагогическое сопровождение профессиональной подготовки специалистов в области правоохранительной деятельности: дис. ... канд. пед. наук. – Майкоп: Адыг. гос. ун-т, 2007. – С. 113.

<sup>5</sup> Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (принят Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 17 декабря 2015 г.) // Советская юстиция. – 1991. – № 17. – Ст. 22.

учреждений, отметим Рекомендация № Rec (2010) Комитета министров Совета Европы «О Европейских правилах пробации», принятые 20 января 2010 г. на 1075-ом заседании заместителей министров. Согласно вышеуказанному нормативно-правовому акту, сотрудник и пенитенциарных учреждений должны обладать необходимыми навыками, знаниями и ценностными ориентациями для выполнения служебных задач. Кроме того, сотрудникам в процессе прохождения службы необходимо использовать знания не только в области юриспруденции, но и в области этики, а также в соответствии с кодексом поведения. В пункте 13 вышеуказанного документа отмечена обязанность сотрудников пенитенциарных учреждений работать в соответствии с высокими международными и национальными этическими и профессиональными требованиями.

Минимальные стандартные правила обращения с заключенными, принятые Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 17 декабря 2015 г. (далее – Правила), в частности, Правило 74 отмечает обязанность тюремной администрации прививать персоналу убеждение о высокой общественной значимости их работы<sup>6</sup>. В правилах 75 и 76 прописывается обязанность персонала пенитенциарных учреждений периодически проходить подготовку в целях повышения собственных знаний, в том числе и умение работать с агрессивными правонарушителями, владеть предупредительными методами и методами разрядки ситуации.

Среди основных принципов Европейских пенитенциарных правил, утвержденных Комитетом министров 11 января 1987 г.<sup>7</sup>, отмечается важная общественная функция сотрудников пенитенциарных учреждений. Часть V рассматриваемого документа посвящена администрации и персоналу пенитенциарных учреждений. В частности, Правило 72 отмечает, что в обязанности персонала входит возвращение заключённых в общество

---

<sup>6</sup> Минимальные стандартные правила в отношении обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы) (приняты Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 17 декабря 2015 г.) // Советская юстиция. – 1992. – № 2. – Ст. 19.

<sup>7</sup> Европейские пенитенциарные правила (утверждены Комитетом министров 11 января 2006 г.) // Официальный сайт Совета Европы ([www.coe.int](http://www.coe.int)) 11 января 2006 г.

после отбывания наказания на основе программы позитивной мотивации и помощи.

В своей работе персонал должен придерживаться высоких норм профессионального и личного поведения, в любое время подавая хороший пример своим поведением. Согласно Правилу 81, в обязанности администрации пенитенциарных учреждений входит обеспечение всех сотрудников возможностью повышения своих профессиональных навыков. Правило 89 отмечает, что в состав персонала должно включаться достаточное число специалистов, например, психиатров, психологов, социальных работников, учителей и преподавателей профессиональной подготовки, физической культуры и спорта.

Таким образом, краткое изучение международных нормативно-правовых актов, затрагивающих вопросы профессиональной деятельности сотрудников пенитенциарной службы, позволяет сделать вывод о важности периодического повышения своих навыков и умений персонала в своей профессиональной деятельности, в том числе повышая свою психологическую готовность к работе с заключёнными в тюрьмах.

Особое внимание обратим на то, что органы воспитательной работы с работниками УИС в своей деятельности руководствуются Конституцией Российской Федерации<sup>8</sup>. Кроме того, в ходе воспитательного процесса сотрудникам УИС повседневно необходимо прививать уважение к знаниям Конституции Российской Федерации и иным нормативно-правовым актам.

Указ Президента Российской Федерации от 13 октября 2004 г. № 1314 «Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний»<sup>9</sup> (в ред. от

---

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний: указ Президента РФ: текст с изменениями и дополнениями на 11 апреля 2022 г. № 201 [принят 13 октября 2004 г. № 1314] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) – 11 апреля 2022 г.

11 апреля 2022 г. № 201) отмечает основные функции ФСИН России, и целом регламентирует организацию деятельности уголовно-исполнительного ведомства.

Правовая основа деятельности УИС отражена в Законе РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-1 (в ред. от 26 мая 2021 г. № 155-ФЗ) «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»<sup>10</sup>. Кроме того, указанным нормативно-правовым актом определены права и обязанности работников УИС.

Согласно ст. 73 Уголовно-исполнительного кодекса, утвержденного федеральным законом от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ (в ред. от 21 декабря 2021 г. № 432-ФЗ) (далее – УИК РФ) исполнения наказания в виде лишения свободы возложено на исправительные учреждения, а, согласно ст. 74 УИК РФ таковыми являются исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы и лечебные исправительные учреждения. Цель исправительных учреждений – обеспечение исполнения наказания в виде лишения свободы, исправление осужденных, а также предупреждение совершения ими новых преступлений.

Федеральным законом от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ (в ред. от 17 февраля 2021 г. № 13-ФЗ) «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»<sup>11</sup> устанавливаются правовые, организационные и финансово-экономические основы прохождения службы в УИС, а также регулируются правоотношения при поступлении граждан на службу

---

<sup>10</sup> Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: закон РФ: текст с изменениями и дополнениями на 26 мая 2021 г. № 155 -ФЗ [принят 21 июля 1993 г. № 5473-1] // Официальный интернет-портале правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 26 мая 2021 г.

<sup>11</sup> О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: федеральный закон: текст с изменениями дополнениями на 30апреля 2021 г. № 116-ФЗ [принят 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ] // Официальный интернет-портале правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 30апреля 2021 г.

и ее прохождении, вопросы статуса сотрудников УИС и гарантий их социальной защиты. Кроме того, в Законе № 197-ФЗ есть отдельная глава, посвященная вопросам применения к сотрудникам мер поощрения и соблюдения служебной дисциплины на службе в УИС РФ, наложения на них взысканий, в том числе и за коррупционные правонарушения, что выступает элементами различных направлений воспитательной работы. Совершенствованию профессиональных качеств сотрудников должны содействовать нормы Закона № 197-ФЗ, касающиеся профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки.

Закон № 197-ФЗ с учетом современных требований регулирует правовые, организационные и финансово-экономические основы прохождения службы в УИС РФ, совершенствует организацию кадровой и воспитательной работы в учреждениях и органах, повышает требования к кадровому составу, профессиональному уровню сотрудников, а также уровню их социальных гарантий и защиты, что позволит более эффективно решать учреждениями и органами УИС РФ возложенные на них функции и задачи.

В связи с выбранной темой исследования особый интерес представляет правовое регулирование деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы, которая регламентирована Приказом Минюста РФ от 12 декабря 2005 г. № 238 «Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы»<sup>12</sup> (далее – Инструкция). Инструкцией определены основные задачи, функции и организация работы психологической службы уголовно-исполнительной системы, а также рассмотрены основные виды

---

<sup>12</sup> Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России от 12 декабря 2005 г. № 238 (неопубликованный акт) [Электронный ресурс] // Законодательство Российской Федерации. База нормативно-правовых актов: офиц. сайт. 27.07.2015. – Режим доступа: <https://bazanpa.ru/miniust-rossii-prikaz-n238-ot30122005-h928949/> (дата обращения: 09.11.2021).

работ, выполняемых сотрудниками психологической службы по обеспечению деятельности персонала.

Субъектами психолого-педагогического взаимодействия являются:

1. Сотрудник УИС, имеющий недостаточный для эффективной деятельности уровень социально-психологической компетентности. Интенсивность взаимодействия определяется интеллектуальной и эмоциональной зрелостью личности, степенью мотивированности к профессиональному и личностному росту.

2. Сотрудник ФСИН России, владеющий психологическими и педагогическими методами и приемами, которые могут воздействовать на мотивационную, эмоциональную, поведенческую и интеллектуальную сферу личности с целью формирования социально-психологической компетентности<sup>13</sup>.

Приказом Минюста России от 27 августа 2012 г. № 169 утверждено Наставление по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, которое раскрывает порядок организации профессиональной подготовки лиц рядового и начальствующего состава уголовно-исполнительной системы<sup>14</sup>.

Определение воспитательной работы представлено в Приказе ФСИН от 28 декабря 2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы». Так, воспитательная работа – это система психолого-педагогических воздействий на сотрудника с учетом его личных особенностей, конкретной ситуации в целях его всестороннего развития и успешного выполнения служебных задач,

---

<sup>13</sup> Федорова Е. М., Железная Ю. Ю. Перспективные направления психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников ФСИН России // Проблемы правового регулирования деятельности уголовно-исполнительной системы: сб. материалов Всероссийской конференции (г. Москва, 23 октября 2014 г.). – М.: НИИИТ ФСИН России, 2014. – С. 212.

<sup>14</sup> Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста РФ от 12 августа 2012 г. № 169 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – 8 октября. – 2012. – № 41.

стоящих перед уголовно-исполнительной системой<sup>15</sup>. На основании спланированных мероприятий целенаправленно реализуется комплекс воспитательных мероприятий по основным направлениям организационного обеспечения работы с личным составом: информационно-пропагандистская работа, работа по укреплению законности и служебной дисциплины, социальная работа и культурно-досуговое сопровождение служебной деятельности. Согласно рассматриваемому нормативно-правовому акту основными направлениями воспитательной работы является сплочение служебных коллективов, поддержание в них здоровой морально-психологической обстановки.

В целях формирования нравственных установок работников УИС, ориентированных на неукоснительное соблюдение Конституции РФ, законов Российской Федерации, верность Присяге, а также обеспечение морально-психологической устойчивости личного состава, повышение его общей и профессиональной культуры, укрепление авторитета и престижа службы в УИС РФ был принят приказ ФСИН России от 11 января 2012 г. № 5, которым утвержден Кодекс этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы<sup>16</sup>.

В Кодекс этики включены наиболее значимые элементы профессионально-этической системы УИС РФ. Вместе с тем он не тождественен самой профессионально-этической системе исполнения наказаний, так как существенно беднее ее по смысловой нагрузке и представляет основные компоненты профессионально-этической системы

---

<sup>15</sup> Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 29 декабря 2010 г. № 555 (неопубликованный акт) [Электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>16</sup> Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы: Приказ ФСИН России от 11 января 2012 г. № 5 // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2012. – № 4.

ФСИН России в императивной форме, поскольку не дает объяснения и обоснования нормам, содержащимся в нем и т. п.

Кодекс этики является отображением реально существующей профессионально-этической системы. В первую очередь следует иметь в виду, что в нем представлены, как уже говорилось, не все элементы профессионально-этической системы, а фундаментальные, т.е. те, что представляются таковыми. Кодекс этики – сведенные воедино и в установленном порядке легитимизированные этические нормы и принципы деятельности, а также требования к профессионально значимым качествам сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих УИС, складывавшиеся на протяжении достаточно длительного периода времени, т. е. Кодекс обладает так называемыми качествами абсолютной завершенности вследствие того, что после этапов подготовки проекта и его обсуждения он легитимизируется (принимается, утверждается) и становится документом, содержащим обязательные для выполнения нормы всеми сотрудниками и федеральными государственными гражданскими служащими УИС.

Суть Кодекса этики заключается в том, что он является упрощенным отражением профессионально-этической системы, поскольку включает в себя наиболее важные ее компоненты в адаптированном к нуждам профессиональной практики виде. Но вместе с тем он не тождественен самой профессионально-этической системе, так как существенно беднее ее. Тем не менее в практической профессиональной деятельности Кодекс этики имеет не меньшую значимость, чем само профессионально-этическое учение и соответствующая ей профессионально-этическая система, поскольку в основном именно он используется сотрудниками и федеральными государственными гражданскими служащими УИС в их непосредственной деятельности.

Объектом Кодекса этики является индивидуальное и коллективное моральное сознание сотрудников и федеральных государственных

гражданских служащих УИС, а его предметом – моральные знания, умения и главное – их практические навыки, реализуемые в повседневной профессиональной деятельности.

Основными целями Кодекса этики являются:

– установление нравственно-этических основ служебной деятельности и профессионального поведения сотрудника и федерального государственного гражданского служащего;

– формирование единства убеждений и взглядов в сфере профессиональной этики и служебного этикета, ориентированных на профессионально-этический эталон поведения;

– воспитание высоконравственной личности сотрудника и федерального государственного гражданского служащего, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали;

– регулирование профессионально-этических проблем взаимоотношений, возникающих в процессе служебной деятельности;

– соблюдение этических норм поведения сотрудника и федерального государственного гражданского служащего в повседневной жизни;

– выработка у сотрудника и федерального государственного гражданского служащего потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения.

Кроме того, Кодекс этики выступает средством формирования позитивного облика компетентного поведения сотрудника и федерального государственного гражданского служащего.

Суть Кодекса этики раскрывается через функции, которые он выполняет, а именно:

1) призван повысить эффективность выполнения сотрудником и федеральным государственным гражданским служащим своих должностных обязанностей;

2) служит основой для формирования должной морали, уважительного отношения к государственной службе, в том числе к службе в УИС РФ, в общественном сознании.

Согласно выполнению своих функций Кодекс этики способствует сохранению и укреплению сущности профессиональной деятельности сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих УИС.

Таким образом, изучение правовой основы психологической и воспитательной работы в пенитенциарных учреждениях с сотрудниками ведомства позволяет сделать вывод о важности юридической регламентации данных общественных отношений и многообразии правовых источников, регулирующих эту сферу деятельности.

## **1.2. Содержание психолого-психологической работы с сотрудниками УИС**

Воспитательная работа, проводимая с сотрудниками УИС, заключается в проведении комплекса информационно-пропагандистских, индивидуально-психологических, правовых, социально-экономических, морально-этических, культурно-досуговых, спортивно-массовых и иных мероприятий, осуществляемых субъектами воспитательной деятельности и направленных на формирование у работников УИС необходимых профессиональных качеств. Сказанное прямо урегулировано Приказом ФСИН России № 555.

Результативность воспитательного процесса, проводимого с сотрудниками УИС, во многом зависит от форм ее реализации, а также от применяемых методов и методик. Во многом формы и методы воспитательной работы с сотрудниками – это те же формы и методы

воспитания, выработанные в педагогике, однако учитывая специфичность условий УИС, их необходимо конкретизировать<sup>17</sup>.

Воспитание указанной категории лиц должно планомерно осуществляться на основе многовековых нравственных устоев, укоренившихся традиций УИС, патриотизма и уважительного отношения к народам и народностям многонационального российского государства. При этом должен учитываться, с одной стороны, исторический опыт и современное состояние, проблемы и тенденции развития российского общества в целом, с другой.

Большое значение в решении задач воспитания сотрудников УИС принадлежит планированию. Вопросы и мероприятия воспитательной работы с работниками УИС отражаются в документах по планированию служебной деятельности (в планах организационно-практических мероприятий, планах работы структурных подразделений, отделов, служб). При этом заместители начальников учреждений и органов УИС, курирующие работу с личным составом, согласовывают их в обязательном порядке, обеспечивая соответствие указанных планов нормативным документам по организации воспитательной работы с работниками УИС.

План воспитательной работы с личным составом включает в себя следующие разделы:

- информационно-пропагандистская работа;
- работа по укреплению законности и служебной дисциплины;
- социальная работа;
- культурно-досуговая работа.

План воспитательной работы должен предусматривать реализацию основных форм и методов воспитательной работы: государственно-правовое информирование; индивидуальную воспитательную работу; общественно-

---

<sup>17</sup> Долгин Д. С. О понятиях «воспитание», «воспитательный процесс», «воспитательная работа с сотрудниками уголовно-исполнительной системы» // Вестник Кузбасского института. – 2016. – № 2. – С. 28.

государственную подготовку; деятельность общественных формирований; культурно-просветительскую работу; самовоспитание.

Так, в воспитательной работе, проводимой в исправительных учреждениях, используются следующие основные средства:

- профессиональная подготовка сотрудников;
- средства массовой информации;
- искусство<sup>18</sup>.

Остановимся на каждом подробнее.

Профессиональная подготовка сотрудников учреждений УИС к служебной деятельности начинается на этапе подбора кандидатов на службу, где кандидаты на службу должны осознавать, что к ним предъявляются особые требования, которые включают в себя наличие соответствующего образовательного уровня, психоэмоциональную устойчивость, а также морально-нравственные качества и адекватные социальным нормам правовые ориентации.

Профессиональная подготовка сотрудников осуществляется на занятиях по служебной подготовке, включающих в себя изучение нормативных актов, служебных инструкций, а также занятия по физической, огневой, психологической, социально-гуманитарной подготовке. Такие занятия готовят личный состав к проведению мероприятий по борьбе с массовыми беспорядками, захватом заложников, учат использовать средства радиосвязи, владеть личным оружием и приёмами самозащиты, управлять транспортными средствами, оказывать доврачебную помощь.

Особое внимание при организации воспитательной работы среди сотрудников учреждений УИС должно уделяться процессу адаптации молодых, только пришедших на службу сотрудников<sup>19</sup>. Преемственность

---

<sup>18</sup> Васин В. А., Кузнецов М. И. Современные формы и методы воспитательной работы с сотрудниками уголовно-исполнительной системы // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2021. – № 3. – С. 71.

<sup>19</sup> Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учебник / под общ. ред. д-ра пед. наук, д-ра юрид. наук, проф. В. Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД РФ, 2009. – С. 69.

традиций, правовая подготовка, патриотическое воспитание, нетерпимость к злоупотреблениям и действиям коррупционного характера, а также сохранение и поддержание здорового морально-психологического климата должны являться самыми главными принципами организации и проведения воспитательной работы.

При организации воспитательной работы следует особое внимание уделять средствам массовой информации (далее – СМИ). Средства массовой информации – понятие, объединяющее все каналы доведения информации до широкой общественности (пресса, книжные издательства, телевидение, агентства печати, радио). Под ними следует также понимать социальные институты, обеспечивающие сбор, обработку и распространение информации в массовом масштабе.

СМИ раскрывают широкие возможности для формирования нравственной личности сотрудника УИС<sup>20</sup>. Благодаря средствам массовой информации возросла возможность распространения и передачи духовных ценностей – научных, философских идей и теорий, эстетических взглядов, нравственных норм. Книги, периодическая печать, телевизионные и радиопередачи, кинофильмы являются инструментом воспитания личности. Однако стоит отметить, что, если вносимые в сознание положения подтверждаются жизнью, окружающей действительностью, личным опытом человека, они быстро усваиваются, превращаются в элементы убеждений. Поэтому руководителям отделов учреждений УИС важно добиваться организации всей жизни и деятельности служебного коллектива в соответствии с законами, принципами и нормами морали. Следует отметить, что важным фактором, дающим моральное право руководить и воспитывать сотрудников, является личный пример руководителя. Чем положительнее пример руководителя, тем глубже уважение к нему подчинённых, качественнее будут выполняться задачи, которые он ставит

---

<sup>20</sup> Лелик Н. Б. Педагогические основы воспитательной работы с личным составом УИС. – Томск: Томский филиал ФГОУ ВПО Кузбасский институт ФСИН России, 2008. – С. 49.

перед сотрудниками. Если поведение начальника, его дела расходятся со словами, то это неизбежно приведёт к отрицательным последствиям, породит нарушения дисциплины, безответственность у отдельных сотрудников.

Искусство, как одно из средств проведения воспитательной работы, играет большую роль в повышении культуры служебной деятельности, способствует эффективности работы и росту престижа профессиональной деятельности сотрудников УИС.

Принимая во внимание тот факт, что служебная деятельность сотрудников учреждений УИС является источником психического напряжения, искусство служит средством восстановления и преодоления профессиональной деформации. Искусство помогает сотрудникам избавиться от стресса, преодолеть переживания, связанные с личной и служебной сферой.

Воспитательный процесс имеет своё содержание и соответствующую форму. Изменение в содержании любой составной части воспитания неизбежно влечёт за собой определённые изменения и формы воспитательных воздействий<sup>21</sup>.

Организация воспитательной работы с сотрудниками реализуется, как правило, в трех основных формах: индивидуальная, групповая и массовая воспитательная работа.

В силу специфики воспитательной работы с сотрудниками УИС нередко большое значение приобретают индивидуальные формы воспитательных воздействий: беседы, личные поручения сотруднику и анализ их выполнения; наставничество.

При организации индивидуальной воспитательной работы рекомендуется иметь анализ, заключение психолога, отзывы, характеристики

---

<sup>21</sup> Степанова О. Н. Психологические средства адаптации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы к профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук. – Рязань: Акад. права и упр. Федер. службы исполнения наказаний, 2013. – С. 194.

с прежнего места работы, службы, учёбы. Постоянного внимания и заботы требуют молодые сотрудники, которым в период становления, адаптации особенно нужны конкретная помощь и поддержка опытных сотрудников.

Результаты индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками отражаются в тетради индивидуально-воспитательной работы с личным составом учреждений УИС.

В групповых формах воспитательное воздействие ориентируется на группу и личность. В этих формах руководитель проявляет себя как участник или как организатор. К групповым формам воспитательной работы с сотрудниками можно отнести следующие мероприятия: групповые беседы, просмотр учебных фильмов, собрания личного состава, семинары, круглые столы, тематические вечера, инструктажи и инструктивные занятия, мини- турниры по настольным играм (шахматы, шашки, нарды), конкурсы, культпоходы, экскурсии, вечера отдыха и др.

Объектом массовых форм воздействия является весь коллектив учреждения. Основу таких форм составляют такие мероприятия, как торжества, посвященные знаменательным датам, торжественное принятие Присяги, митинги (торжественные открытия памятников, обелисков), концерты, спортивные соревнования и т. д.

Методы воспитания являются важным инструментом в решении воспитательных задач.

Такие приёмы, как поощрение и наказание, являются центральными в группе методов стимулирования поведения. В применении наказания и поощрения следует придерживаться постепенности и последовательности. Наказание и поощрение являются методами ситуативными, поэтому слишком частое их применение снижает эффективность воспитательного воздействия.

Среди основных направлений воспитательной работы выделяются нравственное, правовое и патриотическое воспитание<sup>22</sup>. Остановимся на каждом подробнее.

Сущность нравственного воспитания выражается в целенаправленном формировании у сотрудников нравственных убеждений, высоких моральных качеств, а также в становлении положительных моральных привычек. Важнейшей задачей нравственного воспитания является выработка активной жизненной позиции, когда единство слова и дела становится повседневной нормой поведения.

Правовое воспитание. Сущность правового воспитания заключается в формировании у сотрудников УИС убеждения в необходимости соблюдения правовых норм, установленных в обществе, воспитании чувства гражданственности.

Формы – это конкретные способы организации процесса воспитания. К формам относят: непосредственно само правовое обучение, правовая пропаганда, юридический опыт, правовое самообразование и др.

Правовое обучение состоит в передаче, накоплении и усвоении правовых знаний в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, образовательными программами, учебными планами, графиками учебного процесса и содержанием рабочих программ учебных курсов и дисциплин. В самом процессе усвоения учебного материала не только усваивается соответствующий объем знаний о праве, необходимый для правомерного поведения при выполнении своих служебных обязанностей, но и путем воспитательного воздействия на правовое сознание, через психолого- педагогические и организационно-правовые средства формируется уважение к Конституции Российской Федерации, законам, указам Президента, уставам, приказам и инструкциям, регламентирующим деятельность в структурах ФСИН России, и другим

---

<sup>22</sup> Психологическая работа с сотрудниками, состоящими в группе повышенного внимания: учебное пособие / О. Н. Ежова, Ф. И. Ушков, С. А. Тарасова, С. С. Пиюкова, Е. В. Вдовина. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2017. – С. 32.

нормативным правовым актам, за нарушение которых может наступить юридическая ответственность.

Такая форма правового воспитания как правовая пропаганда заключается в распространении правовых идей и правовых требований с помощью телевидения, радио и иных средств массовой информации.

Методы – разнообразные приемы и способы передачи разъяснения и установки правовых идей, принципов и догм в сознании личности в целях оказания воздействия на ее поведение. В целом методами правового воспитания в процессе обучения сотрудников отдела охраны выступают: информационное обеспечение; лекции, семинары с участием специалистов из области юриспруденции (сотрудников учреждений УИС, судов, прокуратуры, адвокатуры и пр.); организационно-массовая работа (работа в группах, потоках, индивидуальные беседы) и пр.

Таки образом, правовое воспитание нельзя сводить только к правовой информированности граждан. Это более глубинный процесс, связанный с осознанием прав и свобод человека и гражданина, положений Конституции и основных действующих законов. В ходе воспитательного процесса будущим сотрудникам уголовно-исполнительной системы необходимо прививать правовые чувства, связанные с уважением к праву, законности, чести и достоинству не только собственной личности, но и других субъектов. Важно формирование такого отношения к правовым требованиям, при котором формальная необходимость выполнять закон переходит во внутреннюю потребность.

Дисциплина сотрудников УИС выполняет роль организующего фактора, упорядочивает и охраняет систему отношений внутри коллектива. Её правилами и нормами охватываются отношения между начальниками и подчиненными, старшими и младшими, а также между сотрудниками, равными друг другу по должности и званию.

Главным стержнем дисциплины является беспрекословное повиновение, точное и своевременное исполнение приказов, распоряжений и законов.

Патриотическое воспитание направлено на побуждение сотрудников к образцовому выполнению своего долга, честному служению народу через изучение, пропаганду и внедрение передаваемых из поколения в поколение правил, обычаев и норм<sup>23</sup>. Целями патриотического воспитания являются формирование патриотических чувств и сознания российских граждан, развитие у них высокой социальной активности, гражданской ответственности, способности проявить себя в укреплении государства, обеспечении его жизненно важных интересов и устойчивого развития.

Следовательно, можно сделать вывод, что патриотическое воспитание – это оказание воздействия на сотрудников УИС и специальных подразделений УИС по конвоированию в целях формирования и развития личности, обладающей качествами гражданина – патриота России, способного активно участвовать в укреплении и совершенствовании основ общества, подготовленного к успешному выполнению задач, связанных с обеспечением законности и правопорядка.

Наличие стресс-факторов, присущих содержанию профессиональной деятельности (монотонность труда; ненормированный рабочий день; ночные дежурства; недостаточность межсменного отдыха; систематическое нарушение режима «сон – бодрствование»; готовность к действиям в чрезвычайных ситуациях; длительное пребывание в пути следования, в отрыве от места дислокации подразделения; влияние климатических условий на несение службы; контакт с осужденными и др.), вызывает необходимость проведения психопрофилактических мероприятий,

---

<sup>23</sup> Емельянов О. А., Емельянова А. Г. Система педагогической профилактики девиантного поведения сотрудников подразделений охраны учреждений уголовно-исполнительной системы // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2019. – № 1 (47). – С. 189.

направленных на поддержание психического и физического здоровья сотрудников.

Психологическое сопровождение сотрудников УИС является залогом успешности их служебной деятельности, поэтому в первую очередь необходимо проводить мероприятия, направленные на обеспечение психологической безопасности профессиональной деятельности сотрудников, несущих службу с оружием. В целом отметим, что психологическое сопровождение сотрудников УИС заключается в поддержании их психических и физических ресурсов, необходимых для сдерживания отрицательных влияний на психику<sup>24</sup>.

При поступлении на службу будущие сотрудники (кандидаты на службу) проходят достаточно строгий профессиональный отбор, который заключается в углубленном психодиагностическом изучении личности, а также проведении диагностических бесед по вопросам выявления мотивационной направленности. Помимо таких исследований, тщательно изучается предшествующая профессиональная деятельность, круг общения и другие обстоятельства биографии кандидатов на службу.

Важным этапом в профессиональном становлении сотрудников УИС является адаптационный период, который включает в себя их первоначальное обучение в учебных центрах ФСИН России. Первоначальное обучение – это один из видов профессиональной подготовки сотрудников УИС. В период первоначального обучения сотрудники, получая профессиональные знания, повышают свою степень подготовленности, что также является важным условием для формирования психологической готовности к профессиональной деятельности.

Требования к развитию психологических качеств включают развитие познавательной, эмоционально-волевой, мотивационной сфер. Отмечается особая значимость психологической готовности, психологической

---

<sup>24</sup> Тарасова Л. Е. Общая психология: конспект лекций. – М.: Высшее образование, 2009. –С. 72.

и эмоциональной устойчивости, способности к волевой регуляции, уровня самоконтроля, уровня агрессивности и конфликтности, способности к адаптации, уровня интеллекта, особенностей мотивации, ценностных ориентаций, профессиональной культуры, правового самосознания.

Важным качеством, обеспечивающим эффективность такой деятельности, нам представляется способность человека грамотно действовать в условиях эмоциональной напряженности. Такая способность обеспечивается высоким уровнем развития следующих качеств: умением распознавать эмоции людей, самомотивацией, умением управлять своими эмоциями, умением управлять отношением (самоконтроль), эмоциональным самосознанием (интуитивное понимание). Указанные качества детерминируют эффективность коммуникации, как в подсистеме «сотрудник- осужденный», так и в подсистеме «сотрудник-сотрудник».

Обязательными условиями, способствующими успешному выполнению поставленных перед сотрудниками задач, являются: личный пример руководителя; четко прописанные должностные обязанности, права, ответственность сотрудников; стабильный график несения службы; психологически грамотная расстановка лиц, заступающих в караулы (с учётом психологической совместимости сотрудников); чёткая постановка задач (с использованием методов воздействия на чувства и эмоции подчиненных); своевременная, объективная и психологически целесообразная оценка результатов деятельности<sup>25</sup>.

Руководителям необходимо интересоваться аспектами личной и профессиональной жизни сотрудников, проявлять к ним внимание и заботу; обеспечивать охрану и технику безопасности труда подчиненных, заботиться об оборудовании рабочих мест; оптимизировать режим труда и отдыха личного состава; использовать эффективную систему стимулирования и мотивации труда.

---

<sup>25</sup> Кусакина Е. А., Нафиков Д. Г. Психологические аспекты формирования и развития профессионально значимых качеств будущих сотрудников ФСИН России // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2012. – № 2. – С. 24.

Психологам учреждений: систематически информировать руководство отделов о психоэмоциональном состоянии сотрудников (особенно перед заступлением на службу, в караул); предоставлять рекомендации о целесообразности использования сотрудников в данном подразделении; вносить предложения при формировании смен с учетом психологической совместимости сотрудников; проводить психопрофилактические и психокоррекционные мероприятия.

В качестве приоритетного направления используются такие методы психокоррекционной работы, как арт-терапевтические техники, аутогенная тренировка, методы психофизиологической саморегуляции, методы рациональной терапии, социально-психологические тренинги, психологические игры и упражнения.

В общем, психологическое сопровождение сотрудников УИС и с целью профилактики происшествий должно осуществляться по следующим направлениям:

– просветительно-разъяснительные лекции и беседы о вероятности, сущности и последствиях эмоционального выгорания, профессиональной деформации;

– индивидуальное консультирование, психологическая поддержка с возможным привлечением необходимых специалистов;

– сеансы регуляции и саморегуляции общего психического состояния и поведения;

– психологическое стимулирование к профессиональному, общественному развитию с определением близкой, средней и отдалённой перспектив<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Сучкова И. В. Проблемы организации психологического сопровождения сотрудников уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием // Научное обеспечение психолого-педагогической и социальной работы в уголовно-исполнительной системе. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 25-летию со дня образования психологической службы уголовно-исполнительной системы. Под общей редакцией Д.В. Сочивко, 2017. – Рязань: Академия права и управления. – С. 348.

Таким образом, организация воспитательной и психологической работы с сотрудниками УИС должна содействовать формированию осознанного отношения к тем опасностям, испытаниям и трудностям, с которыми сотрудник может столкнуться при несении службы и возникновении чрезвычайных ситуаций, тренировке психики по их преодолению.

*Выводы по первой главе.*

Таким образом, психолого-педагогическая работа с сотрудниками уголовно-исполнительной системы – это совокупность психологической и воспитательной работы с сотрудниками УИС, направленной на совершенствование их личности и формирование профессионально-значимых качеств. К правовым актам, регламентирующим воспитательную и психологическую работу с сотрудниками УИС, относятся международные акты, Конституция Российской Федерации, федеральные законы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, правовые акты Минюста России и ФСИН России.

Воспитательная работа, проводимая с сотрудниками УИС, заключается в проведении комплекса информационно-пропагандистских, индивидуально-психологических, правовых, социально-экономических, морально-этических, культурно-досуговых, спортивно-массовых и иных мероприятий, осуществляемых субъектами воспитательной деятельности и направленных на формирование у работников УИС необходимых профессиональных качеств.

Воспитательная работа с сотрудниками УИС – это систематическое, целенаправленное воздействие на их личностное развитие с целью формирования морально-нравственного облика, выработки черт характера, необходимых для осуществления успешной профессиональной деятельности в целях обеспечения законности и правопорядка в области исполнения наказаний.

Психологическая работа с сотрудниками УИС представляет собой психологическое обеспечение деятельности персонала УИС. Она включает в себя, в частности, изучение социально-психологического климата в коллективах, психопрофилактику и психологическую коррекцию деструктивного поведения, эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудников.

## **Глава 2. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО УКРЕПЛЕНИЮ И СПЛОЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВА СОТРУДНИКОВ**

### **2.1. Понятие коллектива сотрудников УИС**

Коллектив (от лат. *collectivus* – собирательный) в самом общем виде представляет собой группу людей, объединенных совместной деятельностью в рамках какой-либо организации, имеющей общие цели, задачи, интересы<sup>27</sup>. Коллектив, как известно, – обязательный элемент любой общественной системы, поскольку им выполняются специфические, только ему отведенные социально значимые функции.

Теория коллектива была разработана А. С. Макаренко<sup>28</sup>. Он сформулировал закон жизни коллектива: движение – форма его жизни, остановка – смерть. Определил этапы его развития:

1 стадия – становление коллектива. В ее заключении выделяется актив, общая цель, общая деятельность и общая организация.

2 стадия – усиливается влияние актива, стабилизируется структура коллектива. Оформляются нормы поведения, круг требований. теперь педагог его использует в целях индивидуального развития каждого ученика, личности. Разрешаются различные противоречия: между коллективом и отдельными учениками, или отдельными группировками.

3 стадия – расцвет коллектива: предъявляются более высокие требования к себе, чем к товарищам. Формируется целостная, нравственная личность. Общий опыт, одинаковые оценки события.

---

<sup>27</sup> Акимов С. И. Понятие служебного коллектива в органах внутренних дел и его основные профессионально-нравственные характеристики // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 43. – С. 93.

<sup>28</sup> Сумина Т. Г. Теория коллектива А. С. Макаренко в работе современных воспитательных систем // Социальная педагогика. – 2019. – № 1. – С. 35.

4 стадия и последующие – каждый член коллектива благодаря прочно усвоенному коллективному опыту предъявляет к себе определенные требования, процесс воспитания переходит в самовоспитание.

В рамках пенитенциарного учреждения сосуществуют два коллектива – коллектив сотрудников и коллектив осужденных, которые противостоят друг другу. Подобное соотношение позиций накладывает на коллектив сотрудников особую ответственность при выполнении профессиональных функций, во взаимоотношениях с осужденными. В этом понимании коллектив сотрудников должен быть примером во всем для коллектива осужденных.

При анализе деятельности коллектива сотрудников ИУ следует обратить особое внимание на ее многоплановость, которая включает:

- охрану и организацию режима отбывания наказания;
- бытовое содержание и обеспечение жизнедеятельности осужденных;
- организацию их производственной деятельности;
- организацию общеобразовательного и профессионально-технического обучения;
- медицинское обслуживание осужденных;
- организацию их досуга;
- деятельность спецслужб, включая психологическую службу ИУ.

Во главе ИУ стоит начальник, осуществляющий руководство через определенные структуры и коллективом сотрудников, и коллективом осужденных. При этом он опирается на принципы единоначалия и субординации.

Деятельность коллективов ИУ характеризуется сложностью целей при выполнении социального заказа. Это объясняется тем, что на них возложена задача по надлежащему исполнению судебных приговоров, которая включает организацию режима содержания осужденных, подразумевающего строгий надзор, обыски и т. п. В то же время,

это не снимает с коллективов сотрудников задачи по исправлению осужденных.

Коллективы возникают и существуют на основе определенных общественных отношений в процессе совместной деятельности по выполнению возложенных на них социально значимых задач. В результате совместной деятельности формируются единые интересы и цели, общие ценности и установки, социально-психологические и нравственные качества членов коллектива, общее настроение и коллективное мнение, неформальные деловые взаимоотношения, что в совокупности создает социально-психологический и нравственный климат коллектива и его морально-нравственный потенциал.

По виду деятельности различают трудовые, служебные, учебные, военные, художественные, спортивные и иные коллективы.

Под служебным коллективом понимается специально сформированное объединение людей на основе общности их совместной службы, где каждый из его членов связан едиными и общезначимыми целями и интересами, четко обозначенными задачами и функциональными обязанностями.

Из данного определения следует, что в служебных коллективах проявляется необходимость сочетать и учитывать интересы отдельной личности, коллектива и общества в целом, что может быть достигнуто различными методами. Так, этому могут способствовать: перестройка организационной структуры организации; переподчинение сотрудников тому или иному ведомству; изменение, дополнение или сужение отдельных функций организации; развитие правовой и этической культуры служащих и т.д.

Такие коллективы названы служебными, так как имеют единые организационно-правовые и нравственно-этические основания функционирования. Применительно к государственной гражданской службе каждый из таких коллективов отличается еще и основной функцией, самостоятельной атрибутикой, корпоративной культурой, а также формами

и видами взаимоотношений между сотрудниками, которые для данного коллектива являются обязательными и отличными от других. Например, атрибутика позволяет по внешним отличительным признакам определить принадлежность сотрудников к различным самостоятельным службам с характерными для них служебными полномочиями и специфическими характеристиками.

Среди специфических характеристик служебного коллектива выделим следующие:

- принятие всеми членами коллектива общезначимой системы ценностей;
- единство целей всех членов служебного коллектива;
- действие специальных принципов функционирования служебного коллектива (законность, взаимодействие, координация, взаимопомощь);
- формирование и оптимизация в служебном коллективе определенного морально-психологического климата путем выработки коллективного мнения, позитивного настроения, поддержания и пропагандирования высокой степени ответственности, соблюдения служебного долга и чести, этического кодекса, присяги и уставов;
- научно обоснованное и экономически оправданное ресурсное обеспечение деятельности служебного коллектива.

Базовыми социально-психологическими проявлениями коллектива являются: организованность, потребность в сохранении целостности группы, информационная компетентность, организованность, ответственность, открытость, эмпатийность, сплоченность, коллективизм.

Информационная компетентность – главное условие сознательного поведения индивида в соответствии с его целями и потребностями коллектива. Уровень информационной компетентности определяет результаты деятельности коллектива в целом; предусматривает знание целей, имеющихся у коллектива, сущность и итоги его деятельности, позитивных

и негативных сторон, норм и правил поведения, владение информацией о членах группы.

Организованность – строгое определение и упорядочение функций, прав и обязанностей членов коллектива, определяющее отношение членов группы к труду и состояние трудовой дисциплины. Дисциплина – установленный порядок поведения людей, отвечающий существующим в коллективе нормам и правилам, регламентирующий поведение в коллективе и обеспечивающий согласованность действий внутри него.

Ответственность – регуляция деятельности с точки зрения соответствия принятым в организации правилам и нормам. В коллективах с благоприятным, комфортным социально-психологическим климатом работники стремятся к принятию на себя ответственности за успех или неуспех совместной деятельности.

Открытость – умение развивать и способствовать сохранению адекватных, базирующихся на коллективистской основе сотрудничества с другими коллективами или их представителями, в том числе с дебютантами в собственном коллективе.

Эмпатийность – позитивные личные, эмоционально комфортные дружеские, доверительные взаимоотношения членов группы, внимательность друг к другу, благожелательность, уважение и деликатность, обеспечивающие комфортный психологический климат, сдержанную и дружественную атмосферу.

Сплоченность – процесс, объединяющий коллектив, отражающий степень приверженности к группе ее членов, определяющийся уровнем взаимной привязанности в межличностных отношениях и привлекательностью группы для ее членов.

Коллективизм – систематическая работа членов коллектива над общими задачами, противодействие разобщающим, разрушающим коллектив факторам. Коллективизм, в том числе включает содействие добрым традициям, уверенность всех членов в своей организации,

неравнодушие к общим интересам, совместное и согласованное решение общих важных проблем.

Целостность – коллектив как своеобразная система деятельности с характерной ей структуризацией, распределением обязанностей, иерархизацией руководства и управления; своеобразная форма взаимодействия между его членами, обеспечивающая развитие личности не вопреки, а совместно с развитием коллектива.

Очень важное место в коллективе занимают служебные, профессиональные традиции, проявляющиеся в отношении к реализуемой деятельности, позволяющие понять, насколько для отдельного представителя коллективная деятельность является осознанной потребностью, насколько она объединяет коллектив, усиливает трудовую и общественную активность его членов, то есть служащие критериями социально-психологического климата.

Коллектив сотрудников ИУ, как и любой трудовой коллектив, состоит из социальных групп сотрудников, характеризующихся особо тесным единством, совпадением индивидуальных и групповых целей в процессе совместной деятельности, на основе которой возникает глубокая общность основных социально-психологических характеристик входящих в коллектив людей<sup>29</sup>.

Вместе с тем характер труда работников ИУ обуславливает наличие определенных социальных особенностей коллективов сотрудников ИУ. Сотрудники ИУ трудятся в особых условиях, находятся в постоянном общении с осужденными, более подвержены профессиональной деформации личности. Они работают в условиях повышенной юридической и моральной ответственности за свои действия и поступки. Неисполнение приказов либо халатное отношение к служебным обязанностям влечет за собой в органах,

---

<sup>29</sup> Михайлов В. И. Особенности коллектива сотрудников исправительного учреждения // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2003. – № 1. – С. 72.

исполняющих наказания, не только моральное осуждение, как в обычных трудовых коллективах, но и строгую юридическую ответственность.

Особенности трудовой деятельности сотрудников ИУ требуют во многих случаях весьма значительных затрат времени, физического напряжения и усиленных эмоциональных нагрузок, и перегрузок, сокращения своего свободного времени, отдачи всех физических сил и способностей. Более того, от каждого члена коллектива требуются подчас смелость, мужество, самопожертвование, способность и готовность пойти на риск и пожертвовать своим здоровьем и даже жизнью для выполнения служебного долга. Это, в свою очередь, требует от всего коллектива большой сплоченности, а от каждого его члена - готовности к взаимовыручке и взаимопомощи.

Коллектив сотрудников ИУ отличается от многих других трудовых коллективов по своим социально-психологическим параметрам, он гетерогенен (разнороден) и с точки зрения возрастного полового признака, и с точки зрения образования и профессионального признака. В нем работают лица разного возраста и образования, разных профессий и специальностей, люди с разными психофизическими особенностями, характерами и способностями.

Гетерогенность коллектива сотрудников – одно из обязательных условий его эффективной работы, поскольку исполнение уголовных наказаний – сложная социальная функция, предполагающая сочетание множества элементов, с характерными для них индивидуальными качествами и свойствами. Обеспечить высокое проявление коллективного духа в условиях гетерогенности коллектива – важнейшая задача управления в ИУ.

Кроме того, в отличие от большинства других трудовых коллективов, органы, исполняющие наказания, предъявляют более формализованные и жесткие требования к поведению в быту, проведению досуга, связям и знакомствам своих членов, причем во многих коллективах эта сторона жизни подвергается весьма значительному контролю и неформальной

регламентации. Коллектив сотрудников ИУ, требуя от своих членов единства мнений для решения благородных задач, тем самым оказывает на них воспитательное воздействие и превращается в сплоченную общность, в которой осознается необходимость делового сотрудничества и взаимопомощи<sup>30</sup>.

В общем виде в зависимости от занимаемой должности общность сотрудников мест лишения свободы подразделяется на: рядовой и начальствующий состав; вольнонаемных работников (рабочие и служащие). Начальствующий состав, в свою очередь, делится на младший, средний и старший начальствующий. Все они имеют специальные звания.

Данная классификация является основанием для структурирования, так как коллектив сотрудников ИУ имеет свою структуру, определяемую его функциями и задачами. Во главе учреждения стоит начальник, обычно из числа старшего начальствующего состава. У начальника имеются заместители по следующим направлениям: безопасности и оперативной работе; воспитательной и кадровой работе; производственной деятельности; охране и тылу.

Каждый заместитель организует работу определенных структурных звеньев, основными элементами которых являются работники различных отделов и служб, включая воспитательный, отдел безопасности, оперативный отдел, производственный, финансовый и иной обеспечивающий аппарат, а также работников общеобразовательной школы, профессионально-технического училища и медицинской части. Каждое из подразделений имеет свою структуру и решает группу вопросов, которая органически входит в общий комплекс работы с осужденными. Все отделы и службы исправительного учреждения обладают рядом функций: основных, вспомогательных и оперативных.

---

<sup>30</sup> Предельская И. Г. Социально-психологический климат в коллективах сотрудников учреждений уголовно-исполнительной системы российской федерации // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2019. – № 12. – С. 48.

Отдел безопасности, оперативный и воспитательный отделы, производственная служба, отдел охраны имеют основные функции, которые способствуют решению основных задач исполнительной системы. Ряд служб исправительного учреждения обладают вспомогательными функциями и оказывают косвенное влияние на решение основных задач. Так, учетно-финансовый сектор (бухгалтерия) воздействует на процесс воспитания через сферу экономики, экономического учета и контроля, материальной заинтересованности, обеспечивает получение каждым осужденным такого заработка, который точно соответствовал бы выработке. Функции дежурной части являются оперативными, так как они связаны с непосредственной и многообразной деятельностью учреждений по исполнению наказания.

Структура коллектива сотрудников исправительного учреждения отражает взаимосвязь и взаимодействие элементов (отделов, отделений, групп), что должно способствовать успешному перевоспитанию осужденных<sup>31</sup>. Взаимосвязь и взаимодействие отделов и служб просматривается при проведении совместных мероприятий воспитательного, режимного, производственного и иного характера с целью эффективного исполнения уголовного наказания, исправления и перевоспитания осужденных. Данная цель является системообразующим фактором, она подчеркивает и определяет целостность коллектива сотрудников исправительного учреждения, его внутреннее единство.

Однако единство коллектива сотрудников ИУ также зависит от неформальных отношений между сотрудниками. Основой для возникновения и поддержания таких неформальных отношений могут быть самые разнообразные причины – объединение по признакам занимаемого положения в коллективе, различных симпатий. Многие из этих отношений и связей не имеют под собой служебных отношений, формируются в процессе проведения досуга. По этим симпатиям формируются малые

---

<sup>31</sup> Кукуков С. А., Смирнов С. Н. Взаимодействие структурных подразделений исправительного учреждения как одно из средств обеспечения правопорядка // Человек: преступление и наказание. – 2015. – № 1. – С. 67.

неформальные группы, которые могут быть лишь частью коллектива, содействовать деятельности руководителя. Иногда в социально-психологической структуре подразделения могут быть и неформальные группы, которые противодействуют руководителю, способствуют достижению лишь узкогрупповых целей.

Своеобразной малой неформальной группой является группа сотрудников, имеющих большой стаж по специальности, высокую квалификацию.

Так, если сотрудник ставит перед собой цели роста по службе, то, соответственно, его роль на службе будет для него главной. Кроме того, любой человек хочет где-то быть одним из первых, лидировать в какой-то группе отношений с другими членами коллектива сотрудников исправительного учреждения (отдела, отделения, службы и т.д.). В группах, в целом в коллективе сотрудников складывается система деловых и личных отношений. Первые возникают между людьми как носителями определенных функций исправительной системы. Вторые складываются на основе симпатий и антипатий, притяжений и отталкиваний. В любой из этих систем отношений каждый сотрудник занимает определенное место, в том числе и в системе отношений с подсистемой «Осужденные», которая как мы указали выше, «связана» с сотрудниками мест лишения свободы. Отношения сотрудников с осужденными осуществляются по каналам прямой и обратной связи.

Во-первых, по каналам прямой связи сотрудники оказывают управляющее воздействие на осужденных с целью их перевоспитания, используя при этом определенные средства (режим, труд, воспитательную работу, общеобразовательное и профессионально-техническое обучение) и методы (убеждения и принуждения), путем исполнения ряда функций. Во-вторых, по каналам обратной связи от подсистемы «Осужденные» идет сигнал об эффективности управляющего воздействия. Следует отметить, что осужденные стремятся управлять сотрудниками и выступают в роли субъекта

управлениям коллектив сотрудников при этом является объектом их воздействия.

Субкультура среды осужденных может отрицательно влиять на коллектив сотрудников ИУ<sup>32</sup>. В результате такого воздействия осужденных у некоторых сотрудников происходит изменение (деформация) отдельных качеств личности. Профессиональная деформация чаще всего проявляется у сотрудников в таких формах, как: злоупотребление, превышение власти; устойчиво предвзятое отношение к осужденным; примиренческое отношение к традициям и обычаям преступного мира; нравственная распущенность; утрата чувствительности к человеческой беде, чести, самолюбию; болезненная подозрительность и излишняя недоверчивость к людям; правовой ригоризм – убежденность в необходимости значительного ужесточения наказания, в недостатке предоставленных сотруднику прав; потеря веры в возможность успешной борьбы с преступностью; стереотипизация способов решения служебно-оперативных задач; сужение круга интересов, сопротивляемость к нововведениям.

Серьезной проблемой в работе коллективов сотрудников ИУ является формирование у отдельных его членов профессиональной деформации. Существует три подхода к определению понятия «профессиональная деформация»:

- как психологические изменения личности под влиянием специфических условий профессиональной деятельности;
- как комплекс изменений личности и возникновение отрицательных черт характера;

---

<sup>32</sup> Киселев Р. Н. Организационная культура и криминальная субкультура в исправительных учреждениях // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2013. – № 2. – С. 16.

– как результат деятельности в сходных условиях, который завершается формированием стереотипов мышления и поведения<sup>33</sup>.

В результате все эти составляющие профессиональной деформации ведут к огрублению личности сотрудника пенитенциарной системы. На этот процесс накладывает свой отпечаток и постоянное общение с осужденными.

Помимо перечисленных выше проблем, перед коллективом ИУ в настоящее время стоят непростые задачи, связанные с настоятельной необходимостью повышения эффективности их деятельности в плане исправления осужденных, а также в связи с провозглашенными лозунгами гуманизации, демократизации и цивилизации пенитенциарной системы. Сущность гуманизации деятельности ИУ заключается в необходимости обращения к личности осужденного, в необходимости видеть в нем человека, гражданина страны. В этой связи в работе коллективов пенитенциарных учреждений необходимо применение нестандартных методов, подходов в педагогическом процессе по исправлению осужденных.

Взаимодействие коллектива сотрудников ИУ с другими социальными системами (обществом) идет по линии производства, вопросам привлечения общественности к процессу воспитания осужденных, проблемам предупреждения и искоренения преступности. Сотрудники мест лишения свободы взаимодействуют с предприятиями и объединениями, творческими союзами, религиозными формированиями, родственниками осужденных, судами, прокуратурой, милицией и т.д. Можно даже сказать, что коллектив сотрудников ИУ через поколения взаимодействует с прошлым опытом своей системы, имеет свою историю.

Таким образом, коллектив сотрудников ИУ – это объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в ИУ согласно их функциональным обязанностям. Успех исправления осужденных

---

<sup>33</sup> Медведев В. С. Профессиональная деформация сотрудников ИТУ: сущность, пути профилактики и преодоления // Организационно-управленческие и психолого-педагогические аспекты деятельности ИТУ: Межвуз. сб. науч. статей /Под ред. А.Г. Перегудова, В.П. Сафронова. – Уфа: УВШ МВД РФ, 1994. – С. 61.

достигается в случае взаимодействия и согласованности действий сотрудников всех отделов и служб. Поэтому необходимо уделять большое внимание формированию сплоченного и дружного коллектива в учреждениях УИС.

## **2.2. Содержание воспитательной и психологической работы по укреплению и сплочению коллектива с сотрудниками УИС**

Формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах является неотъемлемым компонентом успешности и результативности деятельности пенитенциарных учреждений. В настоящее время в уголовно-исполнительной системе уделяется значительное внимание не только созданию оптимального социально-психологического климата в коллективах сотрудников, но и формированию здоровой организационной культуры.

Создание благоприятного, здорового социально-психологического климата в коллективах сотрудников учреждений УИС способствует повышению эффективности служебной деятельности, профилактике деструктивных явлений среди личного состава<sup>34</sup>.

Социально-психологический климат предстает как своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального – установок, отношений, настроений, чувств, мнений сотрудников исправительного учреждения и является структурным компонентом организационной культуры, которая является значительно более устойчивым образованием, имеющим длительный жизненный цикл, тесно связанным с системой управления.

Роль социально-психологического климата в УИС трудно переоценить. Он является одним из наиболее существенных элементов в общей системе

---

<sup>34</sup> Предельская И. Г. Социально-психологический климат в коллективах сотрудников учреждений уголовно-исполнительной системы Российской Федерации // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2019. – № 2. – С. 61.

условий жизнедеятельности коллектива и эффективной управленческой деятельности.

Под социально-психологическим климатом подразумевается преобладающая и относительно устойчивая духовная атмосфера или психический настрой коллектива, проявляющийся в отношениях людей друг к другу и к общему делу. От уровня его развития зависит самочувствие людей и их деловая активность<sup>35</sup>.

Понятие «организационная культура» более широкое по содержанию, чем «социально-психологический климат», так как включает в себя не только его составляющие, но и предполагает формирование традиций и ценностей организации, а также представляет собой динамическое начало, обеспечивающее совместную деятельность сотрудников организации

В малых социальных группах (отделах, отделениях и так далее) можно говорить об изучении социально-психологического климата с использованием методов социометрического опроса, беседы, интервью, тестирования, наблюдения, эксперимента и других. В то время как в больших группах, таких как учреждение, при исследовании организационной культуры в основном применяются стандартизированные методы: анкеты, тесты и тому подобное, что позволяет получать стандартизированную оценку изучаемых параметров, формулировать корректные и адекватные выводы, определять динамику происходящих в учреждении социально-психологических процессов.

В настоящий период в учреждениях УИС проводится изучение не столько организационной культуры, сколько организационного климата. Под организационным климатом понимается состояние среды организации, которое выражается в эмоциях, настроениях и переживаниях членов организации и оказывает влияние на их рабочее поведение. Многими

---

<sup>35</sup> Ветошкин С. А. Система воспитательной работы в пенитенциарном учреждении. Учебное пособие для практических работников и студентов вузов МЮ РФ / ГУИН по Свердловской области. – Екатеринбург: Урал. гос. проф.пед. ун-т., 2010. – С. 38.

психологами понятия «организационный климат» и «социально-психологический климат» используются как синонимичные.

По результатам проводимых психологами исследований оценка состояния социально-психологического климата в коллективах сотрудников учреждений УИС формулируется в следующем контексте:

– «удовлетворительный» – характеризуется высокими и средними оценками исследуемых параметров: сплоченностью коллектива, условиями работы, мотивацией к профессиональной деятельности, физическим и эмоциональным самочувствием, наличием традиций и эффективной системой управления;

– «неудовлетворительный» – обуславливается низкой выраженностью и низкой удовлетворенностью изучаемых параметров, соответственно преобладают низкие оценки по большинству исследуемых характеристик;

– «неустойчивый» – данный вывод формулируется в случае, когда результаты исследования имеют стандартные показатели ниже средних, либо присутствует значительное количество сотрудников (одна треть от общего числа опрошенных), отмечающих неудовлетворенность большинством изучаемых параметров.

При выявлении негативных моментов в состоянии социально-психологического климата психологами подразделений составляются конкретные рекомендации, направленные на его оптимизацию.

Оптимальный социально-психологический климат создает необходимые предпосылки для высокой морально-психологической устойчивости коллектива органа (учреждения) УИС, которая представляет собой способность противостоять воздействию деструктивных факторов, экстремальных ситуаций при сохранении своих социальных функций и характеризует запас духовной прочности коллектива, диапазон, в котором он может сохранять свою целостность и жизнеспособность, способность коллектива к саморегулированию, быстрому восстановлению связей и отношений в тех звеньях, где они по каким-то причинам были нарушены.

Необходимо отметить, что создание благоприятного, здорового социально-психологического климата в коллективах сотрудников учреждений УИС способствует повышению эффективности служебной деятельности, профилактике деструктивных явлений среди личного состава.

Для того, чтобы коллектив сотрудников стал коллективом воспитателей, необходима постоянная, систематическая работа по его формированию. Такая работа предполагает: формирование морально-психологического климата в коллективе сотрудников; выработку единой для всех сотрудников ценностной ориентации по основным вопросам деятельности учреждения; формирование у сотрудников профессиональной направленности; разработку и введение в действие чётко продуманной воспитательной системы.

Несомненно, многообразие функций исправительного учреждения разобщает сотрудников. Хотя, с другой стороны, сотрудники ИУ должны решать основную, подчиняющую себе все другие, задачу педагогического характера – исправлять осуждённых, которая требует единства действий сплочённого коллектива. Чтобы выполнить эту задачу, коллектив сотрудников как субъект процесса исправления и элемент воспитательной системы должен быть правильно организован и доведён до высшей степени развития. Это существенный момент, влияющий на характер коллектива сотрудников исправительного учреждения и требующий, чтобы он был коллективом воспитателей осуждённых, а в целом – педагогическим коллективом.

Работа с персоналом в территориальных органах ФСИН России и образовательных организациях ФСИН России является одной из основных обязанностей всех руководителей учреждений и органов УИС, при этом должностные лица из числа руководящего состава территориальных органов ФСИН России, по возможности, должны принимать участие в работе с персоналом подведомственных учреждений.

Эффективность воспитательной работы с работниками УИС во многом зависит от того, в каких формах и с помощью каких методов она осуществляется.

Основными направлениями воспитательной работы с работниками УИС являются сплочение служебных коллективов, поддержание в них здоровой морально-психологической обстановки, которые достигаются: изучением руководителями личностных качеств работников УИС, их нужд и запросов; повышением эффективности, наставничества, применением методов морально-психологического воздействия на работников УИС, повышением их квалификации, внедрением передового опыта и поощрением лучших специалистов.

В рамках коллективной воспитательной работы с персоналом учреждений и органов УИС проводятся общие собрания работников УИС, цели, порядок и периодичность которых определен в пункте 11 Положения об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы, утвержденного приказом ФСИН России от 28.12.2010 № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы».

Общее собрание работников УИС является органом коллективного обсуждения и общественного воздействия, проводимого в целях<sup>36</sup>:

– оперативного информирования работников УИС о деятельности ФСИН России в целом, территориального органа ФСИН России и подведомственных учреждений, мобилизации их на выполнение поставленных задач;

– укрепления социально-психологического климата в служебных коллективах, а также их сплочения и улучшения взаимоотношений между работниками;

---

<sup>36</sup> Брыков Д. А. Роль руководителя в механизме поддержания дисциплины сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вопросы российского и международного права. – 2018. – № 12. – С. 183.

- формирования системы коллективных ценностей и традиций, коллективного поиска всесторонне взвешенных и морально аргументированных решений по вопросам, связанным с жизнедеятельностью служебного коллектива;

- активизации общественной, спортивно-массовой и культурно-досуговой работы в учреждении или органе УИС;

- укрепления служебной дисциплины среди работников УИС;

- недопущения правонарушений и чрезвычайных происшествий среди работников УИС, предупреждения коррупционных и экстремистских проявлений среди работников УИС.

На общие собраниях рассматриваются вопросы, посвященные:

- фактам грубого нарушения работниками УИС служебной дисциплины;

- предупреждению негативных тенденций в соблюдении законности и служебной дисциплины, правонарушений, преступлений и происшествий среди работников УИС;

- действиям, поступкам и проступкам отдельных работников УИС с вынесением их общей оценки;

- значимым событиям учреждения и органа УИС, региона, страны;

- общим вопросам деятельности служебного коллектива и взаимоотношений среди работников УИС, решению назревших проблем;

- организации работы общественных формирований, творческих коллективов и спортивных секций учреждений и органов УИС, результатам их работы;

- организации наставнической деятельности, результатам наставничества с заслушиванием лучших и худших из числа наставников и подшефных;

- проведению внеслужебных коллективных мероприятий с работниками УИС;

– другим вопросам, требующим коллективного обсуждения и являющимися актуальными<sup>37</sup>.

Решениями общих собраний создаются общественные формирования (женские советы, советы молодых работников, редакционные коллегии и др.), творческие коллективы (концертные, театральные, художественные, поэтические, танцевальные, вокальные и иные группы, вокально-инструментальные ансамбли, танцевальные и вокальные коллективы, хоры и др.) и спортивные секции работников УИС учреждений и органов УИС.

Деятельность общественных формирований, творческих коллективов и спортивных секций работников УИС направлена на:

– содействие руководителям учреждений и органов УИС в воспитании работников УИС,

– укрепление социально-психологического климата и сплочение служебных коллективов,

– формирование и воспитание у работников УИС чувства ответственности за служебный коллектив;

– совершенствование духовно-нравственного и творческого воспитания работников УИС;

– создание условий для творческой самореализации работников УИС, развития самостоятельного художественного творчества работников УИС;

– развитие спортивно-массовой и культурно-досуговой работы с работниками и ветеранами УИС, членами их семей.

В ходе прохождения преддипломной практики в ФКУ КП-8 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии были проанализированы особенности исследования социально-психологического климата в коллективе сотрудников учреждения.

---

<sup>37</sup> Блок Р. И. Повышение психолого-педагогической компетентности сотрудников отделов по воспитательной работе с осужденными и режима воспитательных колоний: коллективная монография/ Р. И. Блок, С. В. Горностаев, Э. Н. Игорева и др. – Чебоксары: Чувашский государственный университет им. Н. И. Ульянова, 2015. – С. 97.

За 2021 год в ФКУ КП-8 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии было проведено 43 общих собраний работников УИС, из которых 31 общих собраний личного состава, 12 общих собраний структурных подразделений (4 – отдел безопасности; 4 – отдельный пост ведомственной пожарной охраны, 4 – изолированный участок, функционирующий как исправительный центр)<sup>38</sup>.

На указанных собраниях рассматриваются вопросы касающиеся значимых событий учреждения, в том числе и проведения коллективных мероприятий.

Также следует отметить, что за 2021 год в ФКУ КП-8 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии было проведено 15 культурно-массовых мероприятий: день здоровья (зимний), День защитника Отечества, Международный женский день 8 марта, день работника УИС, День Победы, турнир по баскетболу, турнир по волейболу, день здоровья летний, день работников сельского хозяйства, турнир по футболу, Папа Мама я спортивная семья, день ветерана УИС, день сотрудников отдела безопасности, день работников производственно-технических служб.

Кроме того, в указанном учреждении проводятся и иные культурно-досуговые мероприятия, в том числе и «Страж закона» для детей работников ФКУ КП-8 в целях патриотического воспитания детей, повышения уровня правового, нравственного, эстетического и физического воспитания и развития у подростков чувства дружбы и коллективизма, любви к Родине, укрепления связей поколений и профессиональной ориентации подрастающего поколения.

Результаты работы общественных формирований, творческих коллективов и спортивных секций размещаются на стендах наглядной агитации в административных зданиях учреждений и органов УИС,

---

<sup>38</sup> Материалы преддипломной практики в ФКУ КП-8 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии / П. Ф. Земсков (неопубликованный акт).

заслушиваются и оцениваются на общих собраниях работников УИС, в том числе с использованием видеоматериалов и презентаций.

Нервно-психические перегрузки у сотрудников УИС достаточно часто приводят к нервно-психическим и соматическим заболеваниям, отражаются на семейно-бытовой сфере, иногда провоцируя суицидальные намерения. Остановимся на данном явлении подробнее.

Доступность оружия и высокий потенциал агрессии становятся теми факторами, которые объясняют относительно большее количество суицидентов среди сотрудников по сравнению с другими службами.

Согласно представлениям А. Г. Амбрумовой суицид определяется как следствие социально-психологической дезадаптации личности в условиях микросоциального конфликта<sup>39</sup>. Суицид представляет собой один из крайних вариантов поведения человека в критической ситуации. Нужно отметить, что каждое самоубийство имеет сложную мотивацию, в основе которой лежит целое сплетение неблагоприятных обстоятельств. Воздействуя одно за другим, они приводят человека к роковому шагу. Как правило, личные и семейные проблемы сотрудников являются основным суицидальным фактором: неразделенная любовь, измена любимой девушки (жены), болезнь или смерть родных и близких.

Следует отметить, что ФКУ КП-8 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии периодически проводятся лекции по профессиональной психологической подготовке на темы: причины и факторы, влияющие на формирование алкогольной зависимости; психологическая профилактика суицидального поведения сотрудников УИС; Психологические аспекты эффективного общения в профессиональной деятельности сотрудников УИС и др. Также для сотрудников указанного учреждения разработаны Практические рекомендации на тему: «Как уберечь подчиненного от самоубийства».

---

<sup>39</sup> Амбрумова А. Г., Тихоненко В. А. Диагностика суицидального поведения: методические рекомендации. – М.: Московский научно-исследовательский институт психиатрии МЗ РСФСР, 1980. – С. 35.

Старшим психологом ФКУ КП-8 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии проводятся занятия с личным составом на темы: «Повышение психологической компетенции с личным составом»; «Основы психорегуляции», «Коррекция психоэмоционального поведения»; «Деформации личности, связанные со спецификой профессиональной деятельности» и др. Цели занятий могут быть следующие: Формирование осознанного подхода к роли профессионала-сотрудника учреждения; навыков самоконтроля и саморегуляции в неблагоприятных эмоциональных состояниях; отработка навыков принятия решений с целью предотвращения интенсивных эмоциональных реакций и неэффективных действий, а также предотвращение деформации личности, связанной со спецификой профессиональной деятельности.

Раз в полгода в ФКУ КП-8 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии проводится анкетирование сотрудников учреждения на предмет исследования социально-психологического климата в коллективе.

Задачи, которые преследует проведение данного исследования, следующие:

- оценка уровня организации процесса и условий работы учреждения;
- оценка качеств руководителя;
- оценка уровня мотивации сотрудников к службе;
- оценка степени сплоченности коллектива сотрудников, уровня взаимоотношений между коллегами по работе;
- оценка уровня эмоционального и физического самочувствия сотрудников;
- оценка уровня сформированности традиций, обычаев, групповых норм поведения в коллективе.

В ходе исследования респондентам предлагается ответить анонимно на ряд вопросов, разделённых на блоки: руководитель (общее мнение о профессиональной компетенции руководителя), мотивация (удовлетворенность или неудовлетворённость выполняемой работой),

взаимоотношения (психологическая обстановка в коллективе, наличие конфликтов) и традиции (организация досуга с сотрудниками).

По результатам исследования выявляется ряд недостатков, как, например, в ФКУ КП-8 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии: недостаточная кадровая обеспеченность, что связано с нехваткой сотрудников в отделе безопасности, а также сотрудники отдела безопасности находятся в отпусках, и на больничном, как следствие повышение нагрузки на других сотрудников; неудовлетворенность режимом, графиком работы, материально-техническим обеспечением рабочего места, условиями труда и санитарными и бытовыми условиями

Таким образом, резюмируя вышесказанное психологом учреждения делается соответствующий вывод. Так, например, в ФКУ КП-8 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии требуется улучшение по следующим направлениям деятельности:

- равномерное распределение нагрузки при постановке служебных задач, связанное с большим объемом работы;

- в служебной деятельности, как метод стимулирования (мотивации), рекомендуется чаще применять поощрения, нежели наказания; т.к. частые наказания значительно снижают эффективность этой меры, также снижают самооценку сотрудника и формируют безразличие к служебной деятельности;

- проявлять больше профессионального такта в общении с подчиненными, ориентироваться на успехи и положительные качества;

- по возможности оказывать сотрудникам помощь в решении материальных и бытовых проблем, внимательно относиться к нуждам подчиненных;

- способствовать организации отдыха и досуга сотрудников;

- использовать такие поощрения, как объявление благодарности в присутствии других членов коллектива, помещение на доску почета,

награждение грамотой, именным ценным подарком, благодарственное письмо родителям;

- проявлять больше профессионального такта в общении с подчиненными, ориентироваться на успехи и положительные качества;

- по возможности оказывать сотрудникам помощь в решении материальных и бытовых проблем, внимательно относиться к нуждам подчиненных;

- способствовать организации отдыха и досуга сотрудников;

- привлекать семьи сотрудников к проведению культурно-массовых мероприятий, т.к. это способствует улучшению взаимоотношений в семьях, что в конечном итоге положительно сказывается на служебной деятельности.

Устранение недостатков, выявляемых в ходе исследований социально-психологического климата в коллективах сотрудников учреждений, а также обращение руководителем учреждения и структурных подразделений учреждения внимания на приведенные психологом рекомендации окажут положительное влияние на поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Следует отметить, что сплоченность людей является мощным антисуицидальным фактором. Если в коллективе царит дружеская атмосфера, взаимопомощь и взаимовыручка, то обеспечивается внимательное и неравнодушное отношение к каждому человеку. Возникшие у кого-то проблемы не останутся незамеченными, и человек не почувствует себя одиноким. Доброта, забота, отзывчивость окружающих людей – мощный ресурс в преодолении кризисных ситуаций, встречающихся в жизни каждого человека.

В связи с этим работа по формированию сплоченности коллектива сотрудников пенитенциарного учреждения является важной задачей по профилактике суицидального поведения. На смену индивидуалистическим и эгоистическим установкам в общении должны прийти гуманистические установки, предполагающие уважение достоинства

личности, признание уникальности каждого человека. Работа по сплочению коллектива должна включать не столько внешние мероприятия, такие как праздники и концерты, сколько более тонкие способы воздействия на морально-нравственное сознание людей. Большая роль при этом отводится руководителям, которые задают тон общению в коллективе.

Немаловажным фактором является положительный эмоциональный настрой в коллективе, единство стиля в работе всех сотрудников ИУ, обеспечивающего эффективность исполнения уголовного наказания.

Таким образом, организация воспитательной работы рассматривается как важнейшее средство формирования здорового морального духа в коллективе. В свою очередь психологическая работа со служебными коллективами – важнейшая составляющая поддержания благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе. Она предстает результатом совместных усилий как психологов, так и руководителей, должностных лиц по работе с личным составом, членов служебного коллектива, семей сотрудников.

#### *Выводы по 2 главе.*

Коллектив сотрудников ИУ – это объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в ИУ согласно их функциональным обязанностям.

Профессиональная деятельность сотрудников УИС сопровождается физическим напряжением, связана с большими эмоциональными нагрузками, опасностью. От каждого члена коллектива требуется смелость, мужество, самопожертвование, высокая самоотдача, готовность пойти на риск при выполнении служебного долга. Это, в свою очередь, требует от всего коллектива большой сплоченности, а от каждого члена – готовности к взаимопомощи и взаимовыручке.

Сплоченность коллектива – это качество, которое характеризует общее состояние сотрудников исправительного учреждения. Сплоченному коллективу свойственно единство целей, воспринимаемых как

собственные, согласованность в решении задач, сопереживание и сопричастность всех его членов. Именно сплочение коллектива помогает достичь высоких результатов, работать ради одной общей цели. В сплоченном коллективе каждый чувствует свою ценность и важность, в то время как в разобщенной команде все решают собственные проблемы. Это влияет на эффективность работы исправительного учреждения в целом.

Сплочение коллектива – это процесс создания команды, которую отличают взаимовыручка, доброжелательные отношения во время работы и за ее пределами. Процесс сплочения коллектива направлен на отношения между сотрудниками, его цель – продуктивная организация рабочего времени в рамках совместной работы. Определяющим фактором здесь становится социальный и психологический настрой внутри группы, а также уровень взаимоуважения и доверия в отношениях подчиненных и руководителей.

## Заключение

Особенности трудовой деятельности сотрудников исправительных учреждений требуют значительных затрат времени, физического напряжения и усиленных эмоциональных нагрузок, и перегрузок, отдачи физических сил и способностей. От каждого члена коллектива требуются подчас смелость, мужество, самопожертвование, способность и готовность пойти на риск. Это, в свою очередь, требует от всего коллектива большой сплоченности, а от каждого его члена – готовности к взаимовыручке и взаимопомощи. Поэтому проблема формирования сплоченного и дружного коллектива сотрудников исправительного учреждения – задача особой важности. Эта задача может решаться в процессе воспитательной и психологической работы с персоналом.

Воспитательная работа, проводимая с сотрудниками УИС, заключается в проведении комплекса информационно-пропагандистских, индивидуально-психологических, правовых, социально-экономических, морально-этических, культурно-досуговых, спортивно-массовых и иных мероприятий, осуществляемых субъектами воспитательной деятельности и направленных на формирование у работников УИС необходимых профессиональных качеств.

Воспитательная работа с сотрудниками УИС – это систематическое, целенаправленное воздействие на их личностное развитие с целью формирования морально-нравственного облика, выработки черт характера, необходимых для осуществления успешной профессиональной деятельности в целях обеспечения законности и правопорядка в области исполнения наказаний.

Психологическая работа с сотрудниками УИС представляет собой психологическое обеспечение деятельности персонала УИС. Она включает в себя, в частности, изучение социально-психологического климата в коллективах, психопрофилактику и психологическую коррекцию

деструктивного поведения, эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудников.

Правовое регулирование воспитательной и психологической работы с сотрудниками исправительных учреждений осуществляется различными нормативными актами. Это Конституция РФ, Уголовно-исполнительный кодекс, Федеральный закон о «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации», Концепция развития УИС на период до 2030 г., Инструкция по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы, Наставление по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, Положение об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы, Кодекс этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы.

Коллектив сотрудников ИУ – это объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в ИУ согласно их функциональным обязанностям. Сплоченность коллектива – это качество, которое характеризует особое состояние персонала исправительного учреждения. Сплоченный коллектив характеризуется единством целей, воспринимаемых как собственных, согласованность в решении задач, сопереживанием и сопричастностью к делу всех его членов. Именно сплочение коллектива помогает достичь высоких результатов, работать ради одной общей цели. В сплоченном коллективе каждый чувствует свою ценность и важность, в то время как в разобщенной команде все решают собственные проблемы. Это влияет на эффективность работы исправительного учреждения в целом.

Сплочение коллектива – это процесс создания команды, которую отличают взаимовыручка, доброжелательные отношения во время работы и за ее пределами. Процесс сплочения коллектива направлен на отношения между сотрудниками, его цель – продуктивная организация рабочего

времени в рамках совместной работы. Определяющим фактором здесь становится социальный и психологический настрой внутри группы, а также уровень взаимоуважения и доверия в отношениях подчиненных и руководителей.

К разобщению членов коллектива могут привести взаимоисключающие, непонятные задачи от руководства; непродуманная система премий и поощрений за хорошую работу и выполнение планов; жесткая система мотивации, которая провоцирует конкуренцию и разобщает коллектив; плохо распределенные обязанности между сотрудниками; выделение руководителем «любимчиков»; самоустранение руководителя, перекладывающего на подчиненных решение всех вопросов.

Разногласия внутри коллектива могут привести к следующим проблемам: нечестные способы поведения: сплетни, дезинформация, ложь; отсутствие трудовой мотивации; нездоровая конкуренция; невозможность раскрыть свой личный профессиональный потенциал; злоупотребление положением.

Улучшить атмосферу в коллективе можно с помощью мероприятий, нацеленных на создание и поддержку благоприятной и дружеской обстановки. К ним относятся традиционное отмечание различных праздников, проведение собраний, на которых сотрудники могут высказать свое мнение по тому или иному вопросу, спортивных соревнований, конкурсов, совместный отдых. Все эти мероприятия дадут эффект сплочения коллектива при условии их неформальной организации и добровольного участия сотрудников. Психологическая работа в данном аспекте включает мониторинг социально-психологического климата в коллективе, а также индивидуальные и групповые формы работы: тренинги, индивидуальные консультации и др.

Большую роль в сплочении коллектива играет руководитель. Руководитель объединяет коллектив, для чего может использовать следующие методы: прислушиваться к мнению подчиненных; создавать

командный дух; создать справедливую систему стимулирования сотрудников, их поощрения; показывать ценность каждого сотрудника как личности и важность его работы; вовремя разрешать конфликты между сотрудниками, не устраниаясь от их решения.

Формирование сплоченного и дружного коллектива сотрудников исправительного учреждения – важная и сложная задача, в решении которой нужно исключить формальный подход и обезличенные методы работы.

## Библиографический список

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 01 июля 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. Европейские пенитенциарные правила [Электронный ресурс] / Официальный сайт Совета Европы. – Режим доступа: <http://www.coe.int/DefaultEN.asp> (дата обращения: 11.04.2022).

3. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (принят Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 17 декабря 2015 г.) // Советская юстиция. – 1991. – № 17. – Ст. 22.

4. Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций в отношении обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы) [Электронный ресурс] / Официальный сайт Организации Объединенных Наций. – Режим доступа: <https://www.un.org/ru/> (дата обращения: 11.04.2022).

5. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: закон РФ: текст с изменениями и дополнениями на 26 мая 2021 г. № 155-ФЗ [принят 21 июля 1993 г. № 5473-1] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 26 мая 2021 г.

6. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 21 декабря 2021 г. № 432-ФЗ [принят 8 января 1997 г. № 1-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 21 декабря 2021 г.

7. О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения

свободы»: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 30 апреля 2021 г. № 116-ФЗ [принят 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ] // Официальный интернет-портале правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 30 апреля 2021 г.

8. Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний: указ Президента РФ: текст с изменениями и дополнениями на 11 апреля 2022 г. № 201 [принят 13 октября 2004 г. № 1314] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) – 11 апреля 2022 г.

9. Об утверждении Концепции развития УИС РФ на период до 2030 г.: Распоряжение Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 17 мая 2021 г.

10. Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России от 12 декабря 2005 г. № 238 (неопубликованный акт) [Электронный ресурс] // Законодательство Российской Федерации. База нормативно-правовых актов: офиц. сайт. 27.07.2015. – Режим доступа: <https://bazanpa.ru/minjust-rossii-prikaz-n238-ot30122005-h928949/> (дата обращения: 09.11.2021).

11. Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста РФ от 12 августа 2012 г. № 169 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – 8 октября. – 2012. – № 41.

12. Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 29 декабря 2010 г. № 555 (неопубликованный акт) [Электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

13. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы: Приказ ФСИН России от 11 января 2012 г. № 5 // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2012. – № 4.

### Научные, учебные, справочные издания

14. Амбрумова А. Г. Диагностика суицидального поведения: методические рекомендации / А. Г. Амбрумова, В. А. Тихоненков. – М.: Московский научно-исследовательский институт психиатрии МЗ РСФСР, 1980. – 246 с.

15. Барановский Н. И. Квалификационные требования к сотрудникам основных служб уголовно-исполнительной системы: методические рекомендации / Н. И. Барановский, В. М. Демин. – М.: НИИ ФСИН России, 2006. – 142 с.

16. Блок Р. И. Повышение психолого-педагогической компетентности сотрудников отделов по воспитательной работе с осужденными и режима воспитательных колоний: коллективная монография / Р. И. Блок, С. В. Горностаев, Э. Н. Игорева и др. – Чебоксары: Чувашский государственный университет им. Н. И. Ульянова, 2015. – 168 с.

17. Ветошкин С. А. Система воспитательной работы в пенитенциарном учреждении. Учебное пособие для практических работников и студентов вузов МЮ РФ по Свердловской области / С. А. Ветошкин. – Екатеринбург: Урал. гос. проф. пед. ун-т., 2010. – 317 с.

18. Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учебник / под общ. ред. д-ра пед. наук, д-ра юрид. наук, проф. В. Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД РФ, 2009. – 480 с.

19. Елыкомов А. В. Организация и проведение воспитательной работы в специальных подразделениях УИС по конвоированию / А. В. Елыкомов. // Пенитенциарная система и общество: опыт взаимодействия. Сборник материалов V Международной научно-практической конференции (4-6 апреля). – 2018. – С. 316 – 321.

20. Ивашко Н. Н. Психолого-педагогическое сопровождение деятельности сотрудников подразделений охраны и специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию: методические рекомендации / Н. Н. Ивашко, О. Н. Мазеина. – Новокузнецк: ФКОУ ВО Кузбасский институт ФСИН России, 2018. – 59 с.

21. Исаев И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / И. Ф. Исаев. – М.: Академия, 2004. – 176 с.

22. Коротаяева Е. В. Теория и практика педагогических взаимодействий в современной системе образования: коллективная монография / Е. В. Коротаяева, Т. Л. Аракелова, Т. В. Безродных; под ред. Е. В. Коротаяевой. – Новосибирск: ЦРНС, 2010. – 172 с.

23. Костромцов А. Е. Организация воспитательной работы в специальных подразделениях по конвоированию ФСИН России: практические рекомендации / А. Е. Костромцов, П. Ю. Ефимов. – Пермь: ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2016. – 52 с.

24. Кулакова С. В. Психолого-педагогическое противодействие процессу профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Кулакова, А. В. Новиков, А. Н. Панфилов, Д. Н. Слабкая. – М.: Казанский федеральный университет, 2018. – 191 с.

25. Лелик Н. Б. Педагогические основы воспитательной работы с личным составом УИС / Н. Б. Лелик. – Томск: Томский филиал ФГОУ ВПО Кузбасский институт ФСИН России, 2008. – 94 с.

26. Медведев В. С. Профессиональная деформация сотрудников ИТУ: сущность, пути профилактики и преодоления // Организационно-управленческие и психолого-педагогические аспекты деятельности ИТУ: Межвуз. сб. науч. статей / Под ред. А. Г. Перегудова, В. П. Сафронова. – Уфа: УВШ МВД РФ, 1994. – 108 с.

27. Пронченко Д. А. Психологическое сопровождение сотрудников отдела охраны уголовно-исполнительной системы, несущих службу

с оружием / Д. А. Пронченко. // Человек: преступление и наказание. Сборник материалов Международной научно-теоретической конференции адъюнктов, аспирантов, соискателей, курсантов и студентов (27 марта 2020 г.). – Рязань, 2020. – С. 218 – 224.

28. Психологическая работа с сотрудниками, состоящими в группе повышенного внимания: учебное пособие / О. Н. Ежова, Ф. И. Ушков, С. А. Тарасова, С. С. Пилюкова, Е. В. Вдовина. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2017. – 94 с.

29. Сучкова И. В. Проблемы организации психологического сопровождения сотрудников уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием / И. В. Сучкова. // Научное обеспечение психолого-педагогической и социальной работы в уголовно-исполнительной системе. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 25-летию со дня образования психологической службы уголовно-исполнительной системы. Под общей редакцией Д.В. Сочивко, 2017. – Рязан.: Академия права и управления. – С. 347 – 354.

30. Тарасова Л. Е. Общая психология: конспект лекций / Л. Е. Тарасова. – М.: Высшее образование, 2009. – 241 с.

31. Федорова Е. М. Перспективные направления психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников ФСИН России // Проблемы правового регулирования деятельности уголовно-исполнительной системы: сб. материалов Всероссийской конференции (г. Москва, 23 октября 2014 г.)/ Е. М. Федорова, Ю. Ю. Железная. – М.: НИИИТ ФСИН России, 2014. – С. 212-215.

### **Диссертации и авторефераты**

32. Сопильняк Ю. П. Педагогическое сопровождение профессиональной подготовки специалистов в области правоохранительной

деятельности: дис. ... канд. пед. наук / Ю. П. Сопильняк. – Майкоп: Адыг. гос. ун-т, 2007. – 254 с.

33. Степанова О. Н. Психологические средства адаптации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы к профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук / О. Н. Степанова. – Рязань: Акад. права и упр. Федер. службы исполнения наказаний, 2013. – 283 с.

### **Материалы периодической печати**

34. Акимов С. И. Понятие служебного коллектива в органах внутренних дел и его основные профессионально-нравственные характеристики / С. И. Акимов // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 43. – С. 93 – 98.

35. Брыков Д. А. Роль руководителя в механизме поддержания дисциплины сотрудников уголовно-исполнительной системы / Д. А. Брыков // Вопросы российского и международного права. – 2018. – № 12. – С. 183 – 188.

36. Васин В. А., Кузнецов М. И. Современные формы и методы воспитательной работы с сотрудниками уголовно-исполнительной системы / В. А. Васин, М. И. Кузнецов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2021. – № 3. – С. 69 – 73.

37. Долгин Д. С. О понятиях «воспитание», «воспитательный процесс», «воспитательная работа с сотрудниками уголовно-исполнительной системы» / Д. С. Долгин // Вестник Кузбасского института. – 2016. – № 3. – С. 76 – 79.

38. Емельянов О. А. Система педагогической профилактики девиантного поведения сотрудников подразделений охраны учреждений уголовно-исполнительной системы / О. А. Емельянов, А. Г. Емельянов. // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2019. – № 1 (47). – С. 188 – 191.

39. Качкина Л. С. Психолого-педагогическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы в учебных центрах как условие формирования социально-психологической компетентности / Л. С. Качкина. // Молодой ученый. – 2012. – № 2 (37). – С. 267 – 269.

40. Кусакина Е. А. Психологические аспекты формирования и развития профессионально значимых качеств будущих сотрудников подразделений охраны и конвоирования ФСИН России / Е. А. Кусакина, Д. Г. Нафиков. // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2012. – № 2. – С. 23 – 27.

41. Леонтьев С. Е. Воспитательная работа начальника караула с личным составом / С. Е. Леонтьев. // Вестник Томского института повышения квалификации работников ФСИН России. – 2020. – № 2 (4). – С. 138 – 143.

42. Михайлов В. И. Особенности коллектива сотрудников исправительного учреждения / В. И. Михайлов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2003. – № 1. – С. 71 – 75.

43. Огородников А. В. Особенности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России / А. В. Огородников. // Вестник СамГУ. – 2010. – № 5 (79). – С. 219 – 223.

44. Орлова А. А. Некоторые аспекты формирования профессионального правосознания и профессиональной правовой культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. А. Орлова // Вестник Московского университета МВД России. – 2010. – № 2. – С. 122 – 125.

45. Раскалинос В. Н. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса / В. Н. Раскалинос // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2016. – № 4 (27). – С. 11 – 15.

46. Ромашов А. Р. Психологические аспекты воспитания и взаимодействия субъектов пенитенциарных отношений / А. Р. Ромашов. // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 1. – С. 32 – 37.

47. Семенова Ф. О. Психологические особенности профессионального становления личности в современных условиях / Ф. О. Семенова // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 53. – С. 408 – 414.

### **Материалы юридической практики**

48. Материалы преддипломной практики в ФКУ КП-8 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии / П. Ф. Земсков (неопубликованный акт).