

УДК 159.9:343.83

DOI 10.33463/1999-9917.2020.28(1-4).1.099-104

РОМАН МИХАЙЛОВИЧ ВОРОНИН,

доктор медицинских наук, доцент,
профессор кафедры психологии профессиональной деятельности в УИС,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
ORCID 000-0001-9794-972X,
e-mail: rmvoronin@mail.ru;

ВЛАДИМИР ИВАНОВИЧ ОГОРОДНИКОВ,

доктор юридических наук, профессор,
профессор кафедры управления и организации деятельности УИС,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
e-mail: ogorodnikov_v.i.@yandex.ru;

СЕРГЕЙ МИХАЙЛОВИЧ ВОРОБЬЕВ,

доктор юридических наук, доцент,
профессор кафедры теории государства и права,
международного и европейского права,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
ORCID 0000-0003-0734-7456,
e-mail: sergey.vorobev.78@inbox.ru

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Для цитирования

Воронин, Р. М. Организационно-психологические аспекты профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы / Р. М. Воронин, В. И. Огородников, С. М. Воробьев // Человек: преступление и наказание. – 2020. – Т. 28(1–4), № 1. – С. 99–104. – DOI : 10.33463/1999-9917.2020.28(1-4).1.099-104.

Аннотация. Повышение качества кадрового состава уголовно-исполнительной системы является важнейшей задачей, требующей своего решения. Исследование причин, ведущих к возникновению у сотрудников уголовно-исполнительной системы феномена профессиональной деформации, – главный этап на пути его профилактирования. Основная цель исследования состоит в сравнительной оценке личностных особенностей сотрудников уголовно-исполнительной системы, различающихся по эффективности выполнения должностных обязанностей с точки зрения их профессиональной деформации. В исследовании принимали участие 58 сотрудников исправительных учреждений. Был проведен анализ личных дел сотрудников, анкетирование, психологическое обследование. При

© Воронин Р. М., Огородников В. И., Воробьев С. М., 2020



Статья лицензируется в соответствии с лицензией [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

анализе результатов выявлены значительные личностные различия между сотрудниками исправительных учреждений, добросовестно исполняющими свои должностные обязанности, и сотрудниками из группы повышенного контроля. Данные различия могут обуславливать предрасположенность или устойчивость личности к профессиональной деформации.

Ключевые слова: профессиональная деформация, сотрудники исправительных учреждений, психологическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Повышение качества кадрового состава уголовно-исполнительной системы (УИС) является важнейшей задачей, требующей своего решения [1]. Помимо строгого отбора при приеме на службу, важнейшим фактором, способствующим эффективному выполнению служебных обязанностей, является адекватное психологическое сопровождение сотрудников, позволяющее в какой-то мере снизить негативное воздействие профессиональных вредностей [2]. Вместе с тем исследование причин возникновения дезадаптивных состояний, нередко ведущих к возникновению у сотрудников УИС феномена профессиональной деформации, является важнейшим этапом на пути их профилактирования [3].

Основная цель исследования – это сравнительная оценка личностных особенностей сотрудников УИС, различающихся по эффективности выполнения должностных обязанностей, с точки зрения их профессиональной деформации.

Всего было обследовано 58 сотрудников исправительного учреждения (ИУ). В первую группу вошли сотрудники ($n = 30$), добросовестно исполняющие свои должностные обязанности и не имеющие взысканий по службе, во вторую – сотрудники ($n = 28$), отнесенные психологической службой к группе повышенного контроля. Ее составили лица следующих категорий:

- неоднократно нарушавшие служебную дисциплину;
- злоупотребляющие спиртными напитками;
- имеющие частые конфликты по службе;
- применяющие в основном командно-административный стиль общения как с осужденными, так и с коллегами.

При формировании групп нами был учтен такой фактор, как стаж службы в УИС. Как правило, после трех лет службы начинают проявляться элементы профессиональной деформации [4, 5], поэтому наша выборка была представлена сотрудниками, прослужившими в УИС более этого срока.

При анализе полученных данных оказалось, что профессиональная деформация начинает проявляться у сотрудников уже в возрасте до 30 лет, хотя именно в этом возрасте начинается карьерное становление и профессиональное самосовершенствование.

Контент-анализ личных дел сотрудников ИУ позволил выявить основные виды проступков, за которые были назначены различные меры дисциплинарной ответственности. Чаще всего отмечались нарушения:

- служебной дисциплины: опоздание на службу, злоупотребление спиртными напитками (57 % обследуемых сотрудников второй группы);
- исполнительской дисциплины: несоблюдение приказов, устных распоряжений (34 % обследуемых сотрудников второй группы);

– законности: нарушение пунктов УПК РФ, например, превышение сроков исполнения документов (26 % обследуемых сотрудников второй группы).

Профессиональная деформация сотрудников ИУ может проявляться в проблемах при выполнении своих функциональных обязанностей, заключающихся, например, в злоупотреблении своими должностными полномочиями, опозданиях, неумеренном употреблении алкогольных напитков и т. д.

При анализе количества привлечений сотрудников к дисциплинарной ответственности оказалось, что нередко причиной наказаний является нарушение служебной дисциплины. В процессе индивидуальных бесед установлено, что сотрудники часто не согласны с предпринятыми в отношении их мерами.

В ходе работы исследовалась возможность взаимосвязи профессиональной деформации и знаний своих должностных обязанностей. Мы предположили, что сотрудники, хуже других ориентирующиеся в должностных инструкциях, менее качественно исполняют свои функциональные обязанности. Однако полученные результаты по итогам проведенного анкетирования не подтвердили эту гипотезу. Скорее всего, данная зависимость не является прямой и включает в себя совокупность множества факторов.

Сотрудники часто заявляли о приемлемости и логичности требований своих должностных инструкций, а также о своей заинтересованности в профессии и готовности к соблюдению определенных профессиональных ограничений. Около 45 % представителей первой группы и 12 % представителей второй группы считают, что наличие поручений от руководства, не являющиеся их функциональными обязанностями, оказывает отрицательное воздействие на качество исполнения их прямых должностных обязанностей. Они определяют взаимоотношения с коллегами по службе и руководством как хорошие и не оказывающие отрицательного воздействия на исполнение обязанностей по должности. Условия работы и специфика повседневных задач, а также предоставленный им объем должностных полномочий и прав, степень их ответственности обеспечивают необходимый уровень исполнения служебных обязанностей. Только 5 % всех обследованных сотрудников высказываются об отрицательном влиянии указанных факторов на служебную деятельность.

Анализ результатов анкетирования сотрудников ИУ позволяет нам предположить, что знание сотрудниками своих функциональных обязанностей и частота привлечения их к дисциплинарным нарушениям не взаимосвязаны. Скорее всего, основные причины имеющихся взысканий у сотрудников ИУ кроются в других факторах. Однако наблюдаются различия в отношении сотрудников выделенных нами групп к некоторым пунктам должностных инструкций. Так, представители первой группы более негативно настроены к таким разделам инструкций, как основные обязанности, штатный состав подразделения, сферы ответственности. Лица из второй группы более критичны к пунктам, которые связаны с регламентом служебного времени, сроками представления отчетов, с критериями оценки их работы, а также регулируют их отношения с другими сотрудниками, то есть с пунктами, в определенной мере ограничивающими их интересы.

Оценка личностных особенностей сотрудников с различным уровнем профессиональной деформации была осуществлена с помощью методики «Персональный автопортрет» (вариант методики Дж. Олдхэма и Л. Морриса) [6].

В таблице приводятся результаты, полученные в ходе обследования сотрудников ИУ.

Сравнительная оценка результатов по методике «Персональный автопортрет» в группах сотрудников УИС с различным уровнем профессиональной деформации

Шкала	Тип личности	1-я группа		2-я группа		t-критерий
		Mean	Станд. откл.	Mean	Станд. откл.	
A	Бдительный	5,33	2,66	7,33	2,90	0,0000
B	Отшельник	4,88	1,91	6,10	2,62	0,0034
C	Идеосинкратический	4,65	2,74	6,92	3,49	0,0089
D	Авантюрный	5,30	2,21	6,55	2,97	0,0117
E	Деятельный	5,75	2,10	7,52	3,22	0,0045
F	Драматический	5,51	2,49	6,24	2,85	0,1234
G	Самоуверенный	5,69	2,58	5,87	2,92	0,3287
H	Чувствительный	5,01	2,23	5,96	2,71	0,5275
I	Преданный	6,07	2,79	5,94	3,24	0,6509
J	Добросовестный	8,06	2,43	7,551	3,22	0,0716
K	Праздный	4,36	2,14	5,79	2,93	0,0030
L	Агрессивный	6,15	2,57	6,39	3,15	0,6373
M	Альтруистический	4,56	1,92	6,04	3,31	0,0000
N	Серьезный	5,07	2,16	6,31	2,84	0,0005

Показатели первой группы сотрудников статистически значимо отличаются от показателей второй группы по шкалам «А», «В», «С», «D», «Е», «К», «М», «N».

Показатели по шкале «А» (бдительность) более выражены у сотрудников второй группы. Они в значительной степени склонны ожидать от жизни больше плохого, чем хорошего. Отличительными чертами характера являются всеобщая подозрительность, бескомпромиссность суждений, полная убежденность в своей непогрешимости.

Значимые различия наблюдаются по шкале «В» (отшельник). Так, в соответствии с результатами тестирования представители второй группы более склонны к одиночному образу жизни. Они предпочитают создавать некоторый эмоциональный барьер в общении с окружающими, имеют стойкое недоверие к другим людям, обладают некоторой эмоциональной холодностью.

В исследовании отмечаются значимые межгрупповые различия по шкале «С» (идеосинкратический тип): во второй группе показатель выше. Представители этой группы в основном руководствуются собственными соображениями в служебной деятельности. Для них не имеет значения, принимают или отвергают окружающие их подход к жизни, что, однако, сочетается с повышенной внимательностью к реакциям со стороны других людей.

Повышенный показатель шкалы «D» (авантюрный тип) во второй группе характеризует обследуемых как личностей с вероятностью антисоциального поведения при наличии соответствующих условий. Это может выражаться в нарушении социальных норм, игнорировании чужих прав, обмане, даже в действиях явно криминального характера.

Во второй группе значительно выше показатель шкалы «Е» (деятельный тип) по сравнению с первой группой. Этот тип характеризуется неуравновешенностью, беспокойством, гневом, неустойчивостью социальных контактов, склонностью к саморазрушению.

У сотрудников второй группы отмечается более высокий показатель по шкале «К» (праздный тип). Представители этого типа обладают повышенной независимостью, устанавливая собственные рамки своего поведения. Они на свое усмотрение желают распоряжаться служебным временем и направленностью своих усилий, враждебны ко всему, что угнетает или пытаются принизить их значимость.

Большая выраженность по шкале «М» (альтруистический) у представителей второй группы может характеризовать снижение способности к получению удовлетворения в широком спектре жизненных ситуаций. Этот тип отвергает любые попытки помощи со стороны окружающих, выбирает стратегии поведения, приводящие к разочарованию, даже при наличии очевидно правильного выбора.

Повышенные показатели по шкале «N» (серьезный тип) у сотрудников второй группы могут свидетельствовать о некотором снижении настроения, недостаточно адекватной пониженной самооценке, часто отрицательном и критичном отношении к окружающим.

Таким образом, в нашем исследовании были выявлены значительные личностные различия между сотрудниками ИУ, добросовестно исполняющими свои должностные обязанности, и между сотрудниками из группы повышенного контроля. Данные различия, по всей видимости, могут обуславливать предрасположенность или устойчивость сотрудника к профессиональной деформации.

Очевидно, что адекватное психологическое сопровождение лиц с явлениями профессиональной деформации, так же как и меры по профилактике данных явлений, должны учитывать особенности личности этих сотрудников. В связи с этим при проведении психологической работы необходимо использовать дифференцированный подход, принимая во внимание систему моральных ценностей, имеющих значимость для конкретного сотрудника, его психологическую предрасположенность к тем или иным условиям профессиональной деятельности. Представляется актуальным, несмотря на достаточно большое количество научных работ, посвященных теме профессиональной деформации [7, 8, 9], дальнейшее проведение практико-ориентированных исследований с целью разработки четких методических рекомендаций для психологической службы УИС.

Библиографический список

1. Аксенова П. Ю., Аксенова Г. И., Кириллова Т. В., Воронин Р. М. Адаптация курсантов образовательных организаций ФСИН России к учебной деятельности : монография. М. : Проспект ; Академия ФСИН России, 2017. 160 с.
2. Воронин Р. М. Оценка состояния здоровья курсантов военных образовательных учреждений // Вестник новых медицинских технологий. 2011. Т. 18. № 3. С. 270–272.
3. Воронин Р. М., Семенов Ю. Н. Использование технологий биологической обратной связи в системе психофизиологической подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы // Прикладная юридическая психология. 2016. № 2. С. 101–106.
4. Гаврина Е. Е., Рожков О. А., Сочивко Д. В. Мотивационные детерминанты профессиональной деформации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы : монография. М. : Проспект, 2017. 176 с.
5. Поздняков В. М., Черкасова М. А. Особенности профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы на различных этапах прохождения службы // Прикладная юридическая психология. 2013. № 1. С. 22–31.
6. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методические тесты : учеб. пособие. Самара, 1998. 672 с.

7. Мишин А. А. Профилактика профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы в образовательном процессе // Вестник Кузбасского института. 2015. № 4(25). С. 173–176.

8. Трофимова Е. Л. Профессиональные трансформации сотрудников пенитенциарных учреждений // Психология в экономике и управлении. 2016. Т. 8. № 1-2. С. 36–42.

9. Крапивина О. В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих : дис. ... канд. психол. наук. Тамбов, 2004. 200 с.