

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОИСК

Научная статья

УДК 159.9:343.83

doi: 10.33463/2687-1238.2023.31(1-4).1.111-123

### ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РОЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СФЕРЕ

Олег Михайлович Писарев<sup>1</sup>, Юлия Витальевна Юрова<sup>2</sup>, Анна Сергеевна Вторушина<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Томский институт повышения квалификации работников ФСИН России, г. Томск, Россия, [ti.okspvr@mail.ru](mailto:ti.okspvr@mail.ru)

<sup>2</sup> Владимирский юридический институт ФСИН России, г. Владимир, Россия, [yurovayulua@mail.ru](mailto:yurovayulua@mail.ru)

<sup>3</sup> ГУФСИН России по Иркутской области, г. Иркутск, Россия, [vtoanna@mail.ru](mailto:vtoanna@mail.ru)

**Аннотация.** В статье содержатся проблемные аспекты изучения понятия «человеческий фактор», означающего проявление совокупности личностных качеств человека, влияющих на его трудовую активность в условиях служебной деятельности в пенитенциарной системе. Акцентируется внимание на сложности и многофункциональности профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительных инспекций. Рассматриваются факторы, оказывающие влияние на качество и эффективность выполнения служебных задач в процессе реализации уголовных наказаний без изоляции от общества. Приводятся примеры из пенитенциарной практики, доказывающие влияние человеческого фактора на деятельность уголовно-исполнительных инспекций. На основе результатов анкетирования сотрудников уголовно-исполнительных инспекций формулируются выводы, которые могут лечь в основу разработки комплекса мер профилактического характера по обучению персонала грамотным действиям при решении служебных задач, техникам противодействия манипулятивным воздействиям со стороны осужденных в целях обеспечения личной безопасности на службе, профилактики профессиональной деформации и эмоционального выгорания.

**Ключевые слова:** человеческий фактор, уголовно-исполнительные инспекции, служебная деятельность, функционирование человека, профессиональная безопасность, психическая устойчивость

#### Для цитирования

Писарев О. М., Юрова Ю. В., Вторушина А. С. Отдельные вопросы исследования роли человеческого фактора в профессиональной пенитенциарной сфере // Человек: преступление и наказание. 2023. Т. 31(1–4), № 1. С. 111–123. DOI: 10.33463/2687-1238.2023.31(1-4).1.111-123.

© Писарев О. М., Юрова Ю. В., Вторушина А. С., 2023



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

## PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL SEARCH

Original article

### SELECTED ISSUES OF RESEARCH ON THE ROLE OF THE HUMAN FACTOR IN THE PROFESSIONAL PENITENTIARY SPHERE

Oleg Mihajlovich Pisarev<sup>1</sup>, Julija Vital'evna Jurova<sup>2</sup>, Anna Sergeevna Vtorushina<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Tomsk Institute of Advanced Training of Employees of the FPS of Russia, Tomsk, Russia, [ti.okspvr@mail.ru](mailto:ti.okspvr@mail.ru)

<sup>2</sup> Vladimir Law Institute of the FPS of Russia, Vladimir, Russia, [yurovayulua@mail.ru](mailto:yurovayulua@mail.ru)

<sup>3</sup> GUF SIN of Russia for the Irkutsk region, Irkutsk, Russia, [vtoanna@mail.ru](mailto:vtoanna@mail.ru)

**Abstract.** The article contains problematic aspects of the study of the concept of "human factor", meaning the manifestation of a set of personal qualities of a person that affect his work activity in the conditions of official activity in the penitentiary system. Attention is focused on the complexity and multifunctionality of the professional activities of employees of penal enforcement inspections. The factors influencing the quality and efficiency of the performance of official tasks in the process of implementing criminal penalties without isolation from society are considered. Examples from penitentiary practice are given, proving the influence of the human factor on the activities of penal enforcement inspections. Based on the results of a questionnaire survey of employees of penal enforcement inspections, conclusions are formulated that can form the basis for the development of a set of preventive measures to train personnel to take competent actions when solving official tasks, techniques to counter manipulative influences from convicts in order to ensure personal safety in the service, prevention of professional deformation and emotional burnout.

**Keywords:** human factor, criminal enforcement inspections, official activity, human functioning, professional safety, mental stability

#### For citation

Pisarev, O. M., Jurova, Ju. V. & Vtorushina, A. S. 2023, 'Selected issues of research on the role of the human factor in the professional penitentiary sphere', *Man: crime and punishment*, vol. 31(1–4), iss. 1, pp. 111–123, doi: 10.33463/2687-1238.2023.31(1-4).1.111-123.

#### Введение

Персонал уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (УИС) осуществляет свою деятельность в особой социально-правовой сфере, которая связана с исполнением законности и правопорядка в учреждениях, исполняющих уголовные наказания. Выполняя возложенные на них должностные обязанности, сотрудники отечественного пенитенциарного ведомства должны проявлять ответственность, бдительность, психологическую устойчивость и самообладание не только на службе, но и в повседневной жизни.

Специфические вопросы, связанные с различными правовыми, социальными и психолого-педагогическими сторонами профессиональной деятельности персонала УИС, не теряют своей актуальности на протяжении всего существования тюремной системы как государственного института. В частности, одним из важных аспектов является учет особенностей профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительных инспекций (УИИ). Сложность организационной структуры, многоплановость, многогранность и многофункциональность деятельности УИИ обуславливают набор оптимальных требований, в том числе и к психологическим ресурсам личности сотрудника [1, с. 23].

Наличие интенсивных коммуникативных контактов сотрудников УИИ с осужденными, высокие эмоционально-психологические нагрузки, стрессовые ситуации, вызванные внешними и внутренними причинами, оказывают негативное влияние на общие результаты работы персонала, снижая работоспособность, мотивацию к качественному, эффективному исполнению своих служебных обязанностей.

На наш взгляд, факторы, которые влияют на трудовую активность сотрудника при выполнении служебных обязанностей, могут быть связаны не только с проявлениями всей совокупности личностных качеств человека, внешних и внутренних обстоятельств, но и с так называемым человеческим фактором, под которым первоначально понимались вопросы, связанные с эффективностью, надежностью и безопасностью деятельности человека (либо группы людей).

В настоящее время понятие «человеческий фактор» имеет достаточно объемное количество определений. С позиции предпринятого исследования заслуживает внимания точка зрения Г. В. Щекина, который определяет человеческий фактор как главный компонент общественного развития, который образуется посредством участия людей в процессе создания материальных и духовных ценностей, оказания социально необходимых услуг [2, с. 443]. Подчеркнем, что в данном случае речь идет, прежде всего, о потребностях и способностях человека, мотивах его поведения, интересах и творческих возможностях, работоспособности, интеллекте и эмоциях, воле и характере, сознании и самосознании, формировании социальных установок и ценностных ориентаций.

Обобщая имеющиеся в научной литературе определения понятия «человеческий фактор», их можно свести к двум позициям:

1) как процесс (субъектная деятельность) – человеческий фактор есть «специфическое обозначение функционирования человека в системе социальных, экономических, производственных, научно-технических, организационно-управленческих и других отношений» [3];

2) как свойство – человеческий фактор рассматривается как «совокупность психологических, физиологических, антропометрических и других характеристик человека, его возможностей и ограничений» [4].

Таким образом, понятие «человеческий фактор» можно рассматривать как совокупность всех физических и духовных сил человека, реализуемых в социальной практике, в том числе в служебной деятельности.

### **Проблематика**

Важной особенностью профессиональной деятельности сотрудников УИИ является ее разнонаправленность, сложность и напряженность. В данном случае подразумевается работа с документами, с техническими средствами (оборудованием СПО СЭМПЛ,

программой ПТК АКУС, системой электронного документооборота (СЭД), ФГИС «Статистика УИС», непосредственная работа с осужденными к наказаниям и мерам уголовно-правового характера, не связанным с лишением свободы, осуществление выездов по их месту жительства с целью контроля поведения, служебные контакты с коллегами, сотрудниками МВД России, прокуратуры, судов, общественных учреждений, государственных организаций.

В рамках выполнения своих функциональных обязанностей сотрудники УИИ нередко сталкиваются с нестандартными ситуациями, напряженными, конфликтными отношениями с осужденными, которые так или иначе могут оказывать влияние на безопасность их жизни и здоровья. К такого рода факторам, определяющим сложность и напряженность службы сотрудников, можно отнести следующие:

- строгая регламентация служебной деятельности;
- высокая интенсивность деятельности, предполагающая выполнение служебных обязанностей в вечернее время (рейды), выходные дни (контроль за подозреваемыми и обвиняемыми, в отношении которых в качестве меры пресечения избран запрет определенных действий, домашний арест или залог);
- постоянные контакты с психологически трудным контингентом (лицами с психическими аномалиями, неполноценной социальной адаптацией, аддиктивным и девиантным поведением);
- противоречивый характер работы с осужденными: с одной стороны, перевоспитание и ресоциализация осужденных, с другой – контроль над их поведением, исполнение ими обязанностей, ограничений и запретов;
- угроза собственной безопасности [5, с. 97].

Подавляющее число сотрудников УИИ понимает, что служебная деятельность, связанная с непосредственным контактом с осужденными, сопряжена с постоянной опасностью и повышенным риском возникновения чрезвычайных ситуаций, может создавать реальную угрозу для жизни и здоровья. Однако нередко из-за текущих мелких выгод (экономии рабочего времени, желания не упустить возможность выполнить работу) инспектор может преднамеренно допускать нарушение правил личной безопасности. Пенитенциарная практика показывает, что сотрудник, однажды безнаказанно нарушивший правила и получив за счет этого какие-либо выгоды, склонен к повтору подобных нарушений. Постепенно происходит адаптация не только к опасности, но и к нарушениям правил. Например, женщина-инспектор может в одиночку проводить рейд с посещением осужденных по месту жительства или работать с осужденным в вечернее время, задержавшись на работе, когда другие коллеги уже ушли домой. Инспектор ведет прием осужденного, больного открытой формой туберкулеза, забывая о мерах медицинской предосторожности (надеть защитную маску на себя и больного, помыть руки после приема, проветрить помещение). Фиксируются случаи, когда инспектор ведет прием осужденного, находящегося в состоянии алкогольного или наркотического опьянения. У многих сотрудников на рабочих столах в открытом доступе для осужденных находятся острые колюще-режущие предметы: ножницы, канцелярские ножи, шило и т. д. Говорить о том, что сотрудники не обучены мерам необходимой безопасности при несении службы, в таких случаях не всегда уместно, так как подобные примеры касаются не только молодых сотрудников, которые из-за отсутствия опыта могут не уделять должного внимания мерам предосторожности, но и опытных сотрудников-инспекторов, у которых как раз в силу их профессионального опыта и проявляется поведенческий «человеческий

фактор», потеря бдительности и самоконтроля, снижение профессиональных данных. «Я много раз уже так делал и ничего не случилось со мной, все было хорошо...», – думает такой сотрудник, «С моим опытом работы пусть осужденные меня боятся, а не я их...», «Лучше рискну, зато сколько успею сделать...», «Все так делают, не я один...», – подобные мысли возникают у сотрудников нередко.

На основании изложенного можно сформулировать вывод о том, что личная профессиональная безопасность сотрудников не всегда зависит от их общей профессиональной подготовленности и опыта, а во многом зависит от свойств личности каждого человека, в том числе развитого высокого уровня психической устойчивости, то есть таких качеств, как выдержка, контроль над эмоциями, способность удерживаться от необдуманных и импульсивных действий, отсутствие резких колебаний настроения.

### Исследование и результаты

Актуальность рассматриваемой проблемы позволила определить необходимость проведения исследования, направленного на изучение роли человеческого фактора, в ряде случаев способствующего снижению эффективности служебной деятельности сотрудников УИИ.

Цель исследования заключалась в выявлении методом опроса у сотрудников УИИ особенностей проявления человеческого фактора, оказывающих влияние на эффективность выполнения профессиональных задач, с последующей разработкой и осуществлением профилактических мероприятий, направленных на снижение негативного воздействия человеческого фактора на служебную деятельность персонала.

Было выдвинуто предположение о том, что имеющиеся деструктивные формы проявления человеческого фактора оказывают негативное влияние на эффективность служебной деятельности сотрудников УИИ. При этом действенность персонала можно повысить путем снижения воздействия отрицательных элементов человеческого фактора, используя в ходе психологического сопровождения методы индивидуальной и групповой психокоррекции.

Эмпирическая часть исследования была выполнена на базе 6 филиалов ФКУ УИИ ГУФСИН России по Иркутской области в течение 2019–2021 гг. В статье представлено описание первой части исследования, которая заключалась в анкетировании персонала, направленном на выявление причин негативного влияния человеческого фактора на деятельность сотрудников УИИ (всего в анкетировании приняло участие 43 респондента). Обобщенные результаты анкетирования сотрудников представлены в таблицах 1–11.

Таблица 1

### Социально-демографические данные респондентов исследуемой выборки

Возраст сотрудников, принимавших участие в исследовании				
До 25 лет	От 26 до 30 лет	От 31 до 45 лет		От 45 лет и более
7 %	21 %	40 %		32 %
Пол				
Мужской		Женский		
30 %		70 %		
Стаж службы в уголовно-исполнительной системе				
До 1 года	От 1 до 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	Более 10 лет
2 %	2 %	12 %	28 %	56 %

Таблица 2

**Факторы, оказывающие негативное влияние на физиологическое состояние сотрудников**

Физиологическое состояние	Да, фактор может влиять на мою эффективность в выполнении работы, %	Нет, данный фактор не снижает эффективность моей работы, %
Плохое самочувствие по здоровью (ОРЗ, хронические заболевания)	93	7
Головная боль, мигрень	72	28
Плохой сон (недостаток сна)	61	39
Голод	35	65

Таблица 3

**Физиологические состояния, негативно влияющие на выполнение служебных обязанностей сотрудниками УИИ**

Проявление в деятельности	Да, %	Иногда, %	Нет, %
Я становлюсь рассеянным, невнимательным	12	60	28
Допускаю много ошибок в бумажной работе (делаю работу, но качество страдает)	9	53	35
С неохотой иду на работу	12	37	51
Чувствую, что все как будто бы «валится из рук», ничего не получается в работе	7	21	49
Делаю меньший объем работы, чем запланировал	16	53	30
Расстраиваюсь больше, чем обычно (из-за мелочей могу заплакать)	9	25	65
Становлюсь раздражительным (могу легко вспылить по любому поводу, выместить эмоции на первого попавшегося)	12	25	63
Становлюсь очень тревожным, беспокойным, часто посещают мрачные негативные мысли	9	19	72
Становлюсь равнодушным к работе, потому что мысли заняты заботой о здоровье	0	23	77

Таблица 4

**Влияние внутренних факторов (психологического состояния) на выполнение работы**

Фактор	Да, %	Нет, %
Пониженное настроение	42	50
Повышенное настроение	28	72
Накопившиеся проблемы	32	67

Таблица 5

**Влияние внешних факторов на выполнение работы**

Фактор	Да, %	Нет, %
В рабочем помещении слишком жарко (холодно)	40	60
В рабочем помещении слишком много шума	46	53
Отсутствие оборудованного рабочего места	50	50
Недостаточное освещение	28	72
Плохо проветриваемое помещение	46	53

Таблица 6

**Влияние практики владения техническим и программным обеспечением на работу сотрудника**

Недостаточные навыки пользования	Да, %	Нет, %
Офисной техникой (принтер, сканер, факс)	28	72
Программами (АКУС, СЭМПЛ, офисные программы и др.)	42	58
Персональным компьютером	32	67

Таблица 7

**Иные факторы, снижающие служебную мотивацию сотрудника**

Фактор	Да, %	Нет, %
Неинтересный, монотонный характер выполняемой работы	25	74
Выполнение большой рабочей нагрузки	39	60
Недостаточное обеспечение безопасности (выполнение обязанностей на свой страх и риск)	32	67
Отсутствие возможности полноценного отдыха (выполнение работы в выходные дни и в вечернее время)	51	49
Отсутствие поддержки со стороны наставника у молодых сотрудников	19	81
Когда работа не получается	37	63
Когда постоянно (часто) критикует руководитель, отсутствует понимание со стороны руководителя (начальник, зам. начальника)	35	65
Когда нет дружеских взаимоотношений в коллективе	37	63
Когда произошел (происходит) конфликт, ссора с сотрудниками или руководителем	21	56
Когда отсутствует общественная жизнь в коллективе	32	67
Когда в коллективе присутствует нездоровая конкуренция	35	65
Варианты, предложенные сотрудниками:		
«Когда руководитель не поощряет сотрудников»		2
«Когда наказывают одного сотрудника, всегда проверяют, так как его некому защитить. Нет родственников в УИС»		2

«Когда стремишься к достижению результата, цели»	2
--------------------------------------------------	---

Таблица 8

**Виды проявления человеческого фактора  
в работе с осужденными**

Фактор	Да, %	Иногда, %	Нет, %
Близкое родство. Знакомство, соседство с подучетным, ходатайство знакомых за осужденного	5	7	88
Личное отношение к осужденному, возникновение стереотипов, приклеивание ярлыков (например, «все наркоманы одинаковые»)	0	5	95
Личная неприязнь к осужденному (не нравится внешность, черты характера, осужденный кого-то напоминает)	0	28	72
Импонируют личные качества осужденного (осужденный приятный собеседник, обаятельный человек)	2	12	86
Личная симпатия к осужденному как к представителю противоположного пола	2	5	93
Самоутверждение за счет осужденного (возникает внутреннее желание осужденного унижить, оскорбить, высмеять, покриковать)	0	2	98
Жалость к осужденному при исполнении приговора, желание «взять под опеку»	2	23	73
Разница в возрасте между сотрудником и осужденным (проявление материнских чувств, сострадания к осужденным пожилого возраста и т. д.)	5	23	72

Таблица 9

**Проявление человеческого фактора  
в служебных ситуациях, связанных с риском**

Фактор	Да, %	Иногда, %	Нет, %
Понимаю, что нельзя ходить одной по территории, но осознанно иду на риск ради выполнения работы	46	28	25
Работаю с осужденным в вечернее время без присутствия рядом других сотрудников, забываю о безопасности, хотя понимаю, что это опасно	25	42	32
Делюсь иногда с осужденным в диалоге своей личной информацией (о работе, семье, детях, внуках, хобби, увлечениях)	2	12	68
Проявляю агрессию по отношению к осужденному, забываю о том, что это может вызвать ответную агрессию	0	12	88
Забываю о мерах служебной безопасности, предосторожности с мыслью о том, что я опытный сотрудник и ничего плохого со мной произойти не может	7	12	81
Осознанно иду на риск, так как не боюсь опасности	7	16	77

Таблица 10

**Проявление человеческого фактора в иных служебных ситуациях**

Фактор	Да, %	Нет, %
Иногда (в силу ряда причин) я формально выполняю свою работу, понимая, что делаю ее не вполне качественно	19	91
Мне иногда не хочется учиться чему-то новому, что появляется в работе, но я для всех делаю вид, что выучил и знаю	7	93
Иногда я понимаю, что мог бы сделать работу более качественно, но не сделал, потому что устал или мне не хотелось прилагать много усилий	35	65
Иногда в работе я переоцениваю свои возможности	39	60
Иногда в работе я недооцениваю свои возможности	25	74

Таблица 11

**Причины нарушения сотрудниками правил безопасности в служебной деятельности, %**

Желают сэкономить силы, чтобы сберечь свою энергию на что-то другое	2
Желают сэкономить время за счет увеличения темпа работы, пропуска отдельных операций, не влияющих на конечный результат труда	16
Привыкают к опасности или ее недооценивают	30
Самоутверждаются, преодолевая неуверенность в себе или упреки каких-либо лиц	7
Стремятся следовать групповым нормам трудового коллектива	5
Ориентируются на идеалы в лице успешных сотрудников УИИ	2
Переоценивают собственный опыт	12
Полагают, что со временем вырабатывается привычка работать с нарушениями, огрехами	0
Полагают, что на это влияют стрессовые состояния	7
Обладают склонностью к риску, испытывают удовольствие от ситуаций, связанных с риском	2
Отрицательно относятся к трудовым и (или) техническим регламентациям	0
Не испытывают желания выполнять определенные действия	2
Имеют недостаточные знания о правилах эксплуатации технических систем и способов их выполнения	5
Полагают, что в УИИ недостаточное техническое обеспечение безопасности	35

**Обсуждение**

Полученные ответы позволили сформулировать следующие предварительные выводы:

1. Сотрудники владеют необходимыми знаниями о том, что такое человеческий фактор, что подтверждает наше предположение о том, что деструктивные формы проявления рассматриваемого феномена действительно влияют на эффективность служебной деятельности персонала УИИ.

2. Респонденты отметили, что человеческий фактор в работе может проявляться в допущении как машинальных технических ошибок по причине невнимательности, рас-

сеянности или физической усталости сотрудника, так и намеренных ошибок, связанных с выполнением ошибочных действий, которые расцениваются сотрудником как более верные или подходящие в конкретной ситуации.

3. Результаты анкетирования подтвердили предположение о том, что личностные качества сотрудников УИИ влияют на общение с осужденными и могут являться причиной проявления человеческого фактора в работе (например, в проявлении излишней жалости, снисхождения, симпатии или, наоборот, неоправданной агрессии, раздражительности по отношению к осужденным).

4. Физические недомогания, которые испытывают сотрудники УИИ в процессе службы (головные боли, респираторные заболевания и т. д.), существенно снижают эффективность профессиональной деятельности.

5. Снижение качества выполняемых задач связано с воздействием ряда внешних факторов, таких как: недостаточно проветриваемое или теплое рабочее помещение, плохая шумоизоляция, слабое освещение рабочего места, недостаточное оснащение рабочим оборудованием и т. д.

6. На результатах служебной деятельности сказывается отсутствие опыта, недостаточная практика (недостаточное обучение) владения техническим оснащением: офисной техникой, программами ПК АКУС УИИ, СЭМПЛ, иными офисными программами.

7. Часть сотрудников осознанно допускает нарушения правил безопасности в служебной деятельности, идет на риск ради ускоренного выполнения работы, желая сэкономить рабочее время, в силу привыкания к опасностям, их недооценивания, а также из-за переоценки собственного опыта.

8. Негативные последствия человеческого фактора в ряде случаев проявляются у персонала УИИ по причине эмоциональных и физиологических перегрузок в тех случаях, когда сотрудник не получает поддержки и понимания со стороны коллег и руководителей.

Полученные результаты позволили психологам ФКУ УИИ ГУФСИН России по Иркутской области приступить к разработке и осуществлению комплекса мер профилактического характера с использованием методов индивидуальной и групповой психокоррекции, направленных на обучение персонала учреждения уверенным и грамотным действиям в служебных ситуациях, эффективному распределению рабочего времени, тактике и методам обеспечения личной безопасности на службе, способам профилактики эмоционального выгорания, техникам противодействия манипулятивным воздействиям со стороны осужденных.

Важно отметить, что в рамках решения указанных проблем руководством ФСИН России проводится серьезная работа. Так, с 2021 г. в образовательных организациях высшего образования ФСИН России осуществляется набор абитуриентов по направлению подготовки «Организация исполнения наказаний, не связанных с изоляцией осужденных от общества». В рамках данного направления предусмотрено более 400 часов на изучение курсантами нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность уголовно-исполнительных инспекций, порядок исполнения уголовных наказаний, мер уголовно-правового характера и мер пресечения. Кроме того, предусмотрено прохождение курсантами учебной, производственной и преддипломной практик в уголовно-исполнительных инспекциях или исправительных центрах. Выпуск специалистов по данному направлению состоится в 2025 г.

Следует также обратить внимание на то, что в связи с передачей контроля за осужденными, освобожденными условно-досрочно, от сотрудников органов внутренних дел в полномочия сотрудников уголовно-исполнительных инспекций уже в 2022 г. в ведомственных вузах сформированы группы, обучающиеся на будущих сотрудников УИИ. Таким образом, по окончании 2022/2023 учебного года в уголовно-исполнительные инспекции придут на службу сотрудники, которые будут обладать определенными знаниями в сфере исполнения уголовных наказаний и мер уголовно-правового характера без изоляции от общества. Данные обстоятельства облегчат деятельность сотрудников инспекций, так как необходимость обучения вновь принятых сотрудников с нуля отпадет. Кроме того, в настоящее время в уголовно-исполнительных инспекциях существенно улучшилось материально-бытовое обеспечение, увеличилось финансирование на содержание автотранспорта, который предоставлен сотрудникам инспекции для выполнения служебных задач, и на канцелярские принадлежности.

В рамках рекомендаций по решению указанных проблем необходимо обратить внимание на руководящий состав УИИ и их филиалов, поскольку именно он выполняет важную роль при распределении нагрузки, служебных задач среди подчиненных сотрудников. При подготовке должностных инструкций необходимо учитывать виды уголовных наказаний, мер уголовно-правового характера, мер пресечения, а также количество подконтрольных лиц у каждого инспектора, территории и расстояния, где будут проживать подучетные осужденные, подозреваемые, обвиняемые, их среднесписочную численность. При ежедневном анализе деятельности структурного подразделения начальнику УИИ (филиала) желательно распределять дополнительные разовые запросы из различных инстанций (по проверке осужденных, по предоставлению сведений об отбытии наказаний, мер уголовно-правового характера) на менее загруженных сотрудников во время распределения поручений.

Основное значение в организации работы уголовно-исполнительных инспекций любого территориального органа имеет начальник ФКУ УИИ. Данное лицо должно проводить ежедневный анализ деятельности всех подчиненных филиалов, осуществлять плановые и внеплановые выезды для оказания практической помощи филиалам и объективной оценки их деятельности. На основе данного анализа и при наличии критической ситуации в филиале возможно откомандирование сотрудников одного филиала в другой для оказания практической помощи. Важно отметить, что при принятии такого решения необходимо учесть, кто нужен филиалу – организатор или исполнители. В качестве организатора может выступить сотрудник из числа руководящего состава, то есть начальник филиала, заместитель начальника филиала, возможно, заместитель начальника ФКУ УИИ, заместитель начальника – начальник отдела исполнения наказаний, который за короткие сроки сможет сориентироваться в сложившейся ситуации и дать указания и рекомендации сотрудникам филиала. Исполнители нужны в том случае, когда в филиале есть начальник, владеющий обстановкой, при этом у него не хватает сотрудников по объективным причинам (временная нетрудоспособность лиц, отпуск по беременности и родам, вакантная должность). Оказание такой практической помощи в течение недели или двух может существенно улучшить деятельность филиала, оказавшегося в трудной ситуации. Откомандированию подлежат сотрудники, имеющие теоретические и практические навыки работы, из тех

филиалов, которые показывают стабильные результаты, а также с учетом средней нагрузки на одного сотрудника.

Полагаем, что указанные предложения существенно повысят эффективность деятельности УИИ, будут способствовать сохранению работоспособности, слаженности действий, эффективности труда и обеспечат надлежащее выполнение служебных задач, стоящих перед уголовно-исполнительными инспекциями ФСИН России.

### Список источников

1. Кузнецов А. И., Кусакина Е. А. Актуальные проблемы профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительных инспекций // Вестн. Перм. ин-та ФСИН России. 2019. № 3(34). С. 22–27.
2. Щекин Г. В. Социальная теория и кадровая политика : монография. Киев : МАУП, 2000. 576 с.
3. Человеческий фактор : в 6 т. М. : Мир, 1991. Т. 2 : Эргономические основы проектирования производственной среды. 500 с.
4. Безопасность жизнедеятельности : учеб. пособие / под ред. П. Э. Шлендера. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Вуз. учеб., 2008. 304 с.
5. Писарев О. М., Молчанова Е. П., Вторушина А. С. Анализ деструктивных форм влияния человеческого фактора в профессиональной пенитенциарной деятельности // Вестн. Самар. юрид. ин-та. 2022. № 3. С. 95–105.

### References

1. Kuznecov, A. I. & Kusakina, E. A. 2019, 'Actual problems of professional activity of employees of penal enforcement inspections', *Bulletin of the Perm Institute of the FPS of Russia*, iss. 3(34), pp. 22–27.
2. Shhekin, G. V. 2000, *Social theory and personnel policy: monograph*, MAUP, Kiev.
3. *The human factor* 1991, in 6 vols, vol. 2, *Ergonomic fundamentals of the design of the production environment*, Mir, Moscow.
4. Shlender, P. Je. (ed.) 2008, *Life safety: textbook*, 2<sup>nd</sup> edn, University textbook, Moscow.
5. Pisarev, O. M., Molchanova, E. P. & Vtorushina, A. S. 2022, 'Analysis of destructive forms of human factor influence in professional penitentiary activity', *Bulletin of the Samara Law Institute*, iss. 3, pp. 95–105.

### Информация об авторах

**О. М. Писарев** – кандидат психологических наук, доцент, начальник кафедры организации кадровой, социальной, психологической и воспитательной работы;

**Ю. В. Юрова** – старший преподаватель кафедры уголовно-исполнительного права юридического факультета;

**А. С. Вторушина** – старший психолог отделения психологического обеспечения.

### Information about the authors

**O. M. Pisarev** – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Organization of Personnel, Social, psychological and educational work;

**Ju. V. Jurova** – Senior Lecturer of the Department of Penal Enforcement Law of the Faculty of Law;

**A. S. Vtorushina** – senior psychologist of the Department of psychological support.

**Примечание**

Содержание статьи соответствует научной специальности 5.3.9. Юридическая психология и психология безопасности (психологические науки).

Статья поступила в редакцию 10.01.2023; одобрена после рецензирования 02.02.2023; принята к публикации 15.02.2023.

The article was submitted 10.01.2023; approved after reviewing 02.02.2023; accepted for publication 15.02.2023.