



## Представления сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации о модели служебного поведения, формирующей гуманное отношение к осужденным

**ОЛЕГ МИХАЙЛОВИЧ ПИСАРЕВ**

Томский институт повышения квалификации работников ФСИН России,  
Томск, Россия, ti.okspvr@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3559-6524>

Реферат

*Введение:* в контексте поступательного процесса гуманизации отечественной пенитенциарной системы представляют актуальность вопросы, связанные с отдельными сторонами профессиональной деятельности персонала учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания. Проанализированы с психологической точки зрения особенности служебной деятельности сотрудников при организации исправительного процесса в местах лишения свободы. *Цель:* выявление субъективной составляющей профессиональной деятельности через конкретизацию представлений и взглядов сотрудников уголовно-исполнительной системы в сфере гуманного отношения к осужденным с последующим выбором социально одобряемой модели служебного поведения. *Методы:* применен психологический вербально-коммуникативный метод с использованием специально разработанной под цель исследования авторской анкеты. В качестве респондентов выступили действующие сотрудники, а также члены общественных наблюдательных комиссий (n=150, всего 3 фокус-группы). *Результаты:* акцентировано внимание на субъективной стороне выполнения сотрудниками служебных задач на функциональных моделях поведения, особенностях восприятия ситуаций в процессе оказания пенитенциарного воздействия на осужденных, готовности демонстрировать гуманное отношение к лицам, отбывающим уголовные наказания. Выявлены представления респондентов о значимых и незначимых личностных качествах, способствующих либо препятствующих процессу гуманизации в местах лишения свободы, о модели служебного поведения, позволяющей эффективно осуществлять исправительный процесс с использованием гуманных методов воздействия. *Выводы:* выбор сотрудниками модели служебного поведения, в основе которой лежит гуманное отношение к личности осужденного, является действенным инструментом профессиональной деятельности в рамках общей гуманизации социальной сферы. Это позволяет расширить возможности пенитенциарного процесса, ядро которого составляют основополагающие принципы построения и реализации социально одобряемой практики исполнения уголовных наказаний.

*Ключевые слова:* пенитенциарная система; сотрудник уголовно-исполнительной системы; осужденные; служебная деятельность; модель поведения; представления; гуманное отношение.

5.3.9. Юридическая психология и психология безопасности.

Для цитирования: Писарев О. М. Представления сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации о модели служебного поведения, формирующей гуманное отношение к осужденным // Пенитенциарная наука. 2024. Т. 18, № 2 (66). С. 210–218. doi 10.46741/2686-9764.2024.66.2.012.

Original article

## Ideas of Russian Penal System Employees about the Official Behavior Pattern Forming a Humane Attitude towards Convicts

**OLEG M. PISAREV**

Tomsk Institute for Advanced Training of Employees of the Federal Penitentiary Service, Tomsk, Russia, ti.okspvr@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3559-6524>

### Abstract

*Introduction:* issues related to certain aspects of the professional activities of personnel of institutions and bodies executing criminal penalties in the context of the progressive process of humanization of the domestic penitentiary system are relevant. Features of the staff's official activities when organizing the correctional process in places of detention are analyzed from a psychological point of view. *Purpose:* to identify the subjective component of professional activity through concretization of the ideas and views of penal system employees about humane treatment of convicts, followed by the choice of a socially approved pattern of official behavior. *Methods:* the author applied a psychological verbal and communicative method and used an author's questionnaire specially developed for the purpose of the study. The study covered current penal system employees and public monitoring commission members (n=150, 3 focus groups). *Results:* attention is focused on the subjective side of the performance of official tasks by employees, which is based on existing functional behaviors, specifics of perception of situations in the process of exerting penitentiary influence on convicts, willingness to demonstrate humane attitude towards persons serving criminal sentences. The author determined respondents' ideas about significant and insignificant personal qualities that contribute to or hinder the process of humanization in places of deprivation of liberty, their understanding of readiness and their definition of the official behavior pattern that allows them to effectively and systematically carry out the correctional process using humane methods of influence. *Conclusion:* employees' choice of the official behavior pattern based on a humane attitude towards the personality of a convicted person is an effective tool for professional activity within the framework of general humanization of the social sphere. This makes it possible to expand possibilities of the ongoing penitentiary process, the core of which is the fundamental principles of the construction and implementation of socially approved practice of the execution of criminal penalties.

**Keywords:** penitentiary system, penal system employee, convicts, official activity, behavior pattern, ideas, humane attitude.

5.3.9. Legal psychology and accident psychology.

**For citation:** Pisarev O.M. Ideas of Russian penal system employees about the official behavior pattern forming a humane attitude towards convicts. *Penitentiary Science*, 2024, vol. 18, no. 2 (66), pp. 210–218. doi 10.46741/2686-9764.2024.66.2.012.

### Введение

Динамическая составляющая развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на современном этапе определяется не только спецификой стоящих перед ней вызовов, целей и задач, но и постоянно меняющимся соотношением правовых, социальных, психологических и педагогических элементов служебной деятельности, находящих свое выражение как на объективном, так и на субъективном уровнях. Профессиональная пенитенциарная деятельность рассматривается как специфическая форма отношений среди сотрудников, между персоналом пенитенциарных учреждений и объектом уголовно-исполнительного воздействия, направленная на решение задач по исполнению уголовного наказания, возлагаемых на сотрудников нормативными документами, и требующая от них высокой степени развития умений и обширной специализированной

подготовки с целью исполнения данной социальной роли. Как известно, в современном обществе существует большое количество профессий, характеризующихся интенсивным характером межличностных связей в специфических социальных областях, в том числе имеющих выраженную экстремальную и конфликтогенную составляющую. К числу таких сфер, безусловно, относится и профессионально-служебная деятельность в пенитенциарной системе, которая осуществляется в напряженных, конфликтных ситуациях, а в отдельных случаях – опасных для жизни обстоятельствах. Подобные условия могут оказывать негативное воздействие на личность, создавать определенные сложности в решении профессиональных задач, отрицательно сказываться на эффективности их выполнения. В то же время базис профессиональной деятельности сотрудников содержит в себе такие важные компоненты, как психологиче-

ская устойчивость, умение конструктивно и грамотно осуществлять коммуникацию с различными категориями граждан, выстраивать эффективный и разумный алгоритм действий в экстремальных условиях и ситуациях.

В последнее время в уголовно-исполнительной системе наблюдается комплекс проблем, которые в отдельных случаях «приводят к нарушению прав осужденных и негативно сказываются на общественном мнении о системе, исполняющей уголовные наказания, в целом, непрофессионализме сотрудников в частности» [1, с. 272]. В связи с этим возникает «необходимость в поиске путей улучшения эффективности профессиональной деятельности сотрудников УИС, направленной в том числе на осуществление исправительного воздействия на осужденных гуманными методами» [2, с. 24].

Парадоксально, но на сегодня исследований, посвященных проблемам лиц, находящихся в местах лишения свободы, имеется гораздо больше, чем исследований, посвященных ответственному за работу с ними. Поскольку в большинстве случаев объектом деятельности сотрудников пенитенциарных учреждений являются осужденные, то учет этого фактора является одним из основополагающих в поступках и действиях персонала. В связи с этим можно определить ряд специфических требований к профессиональной пенитенциарной деятельности, имеющих для нас важное психологическое содержание: а) формирование персоналом ФСИН России просоциальной направленности у лиц, совершивших преступные деяния; б) развитие и совершенствование у сотрудников практических умений и навыков, направленных на изучение личности осужденного в процессе отбывания им уголовного наказания, в том числе с использованием психологических критериев; в) развитие и поддержание на высоком уровне профессионально важных качеств, связанных с оценкой оперативной обстановки в ходе служебной деятельности; г) формирование профессиональной установки, направленной на недопущение применения сотрудниками недопустимых методов воздействия, жестокого, унижающего человеческое достоинство обращения, неправомерного применения физической силы и специальных средств.

В то же время существует понимание того, что достижение названных требований представляется достаточно сложным. В настоящий момент профессии, относящиеся к пенитенциарной сфере, требуют наличия у сотрудника широкого круга компетенций в области управления персоналом, юриспруденции, педагогики, социальной и клинической психологии, конфликтологии для своевременного и обоснованного принятия служебных решений, умения грамотно выстраивать и поддерживать межличностные отношения в профессиональной сфере, осуществления специфических функций, связанных с исполнением уголовных наказаний, что, к сожалению, не практике наблюдается не всегда. В этой связи важность формирования и совершенствования соответствующих профессиональных компетенций у персонала уголовно-исполнительной системы продиктована про-

должающейся гуманизацией отечественной уголовно-исполнительной политики, что нашло отражение в Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года и позволяет говорить о наличии объективной необходимости полного отказа от стереотипных подходов к обращению с осужденными и перехода к реальному гуманному отношению к ним персонала учреждений и органов ФСИН России [3, с. 48].

#### *Эмпирическая часть*

Как известно, гуманное отношение к осужденному к лишению свободы является предметом исследования многих ученых и общественных деятелей, что уже само по себе делает его «многоаспектным, достаточно сложным для изучения и в определенной степени противоречивым» [4, с. 23]. Применительно к осужденным рассмотрение понятия гуманизма «сопряжено с правами человека, анализом условий содержания в части отношения к осужденному с позиции ценности личности» [5, с. 22]. Поэтому гуманизация процесса исправления осужденных «начинается с создания среды, условий исправления в пенитенциарных учреждениях, а также зависит от уровня развития личностных качеств, сформированных профессиональных компетенций» персонала уголовно-исполнительной системы [6, с. 35]. С учетом специфики рассматриваемой проблемы следует сделать акцент на том, что роль и значение процесса гуманизации в местах лишения свободы нельзя недооценивать, поскольку такая форма отношений является одним из ключевых факторов стабильной оперативной обстановки в исправительных учреждениях. Это способствует не только улучшению условий содержания осужденных, но и повышению эффективности их исправления, в том числе благодаря осознанной установке на гуманизм персонала учреждений, исполняющих уголовные наказания.

С учетом обозначенной проблемы представляет интерес субъективная составляющая профессиональной деятельности сотрудников, которая заключается в личностном восприятии и понимании возложенных на них функциональных обязанностей, а также имеющихся на проблему взаимоотношений с осужденными взглядов, выражающихся в выборе той или иной модели служебного поведения при осуществлении пенитенциарного воздействия.

С этой целью на базе Томского института повышения квалификации работников ФСИН России в 2023 г. был проведен опрос, в котором приняли участие действующие сотрудники, проходящие обучение (профессиональное образование, профессиональную переподготовку, повышение квалификации), а также члены общественных наблюдательных комиссий (ОНК). Для проведения анкетирования и последующей обработки результатов респонденты были разделены на две экспериментальные фокус-группы с учетом имеющегося профессионального опыта и контрольную фокус-группу.

Первая фокус-группа – сотрудники, имеющие стаж службы до одного года, проходящие обучение по образовательной программе «Профессиональное обучение граждан, впервые принятых на служ-

бу в УИС» – 42 чел. (n=42). Состав группы позволяет предположить у респондентов низкую и среднюю сформированность модели служебного поведения, частью которой является гуманное отношение к лицам, находящимся в условиях социальной изоляции. Данная группа представлена относительно равными долями женщин (n=24, 57,1 %) и мужчин (n=18, 42,9 %), что подтверждает сохранение общей тенденции ежегодного роста количества женщин на службе в уголовно-исполнительной системе. Все сотрудники фокус-группы 1 имеют возраст до 40 лет: 73,8 % – от 18 до 30 лет, и только 26,2 % – от 30 до 40 лет.

Вторая фокус-группа – сотрудники, имеющие стаж службы от 5 лет и более, функциональные обязанности которых непосредственно связаны с обеспечением недопущения применения сотрудниками недозволённых методов воздействия, жестокого, унижающего человеческое достоинство обращения, неправомерного применения физической силы и специальных средств. В данную группу вошли сотрудники отделов безопасности, режима, оперативных отделов, начальники отрядов, сотрудники психологических лабораторий – всего 98 человек (n=98), а также сотрудники, у которых предполагается наличие более целостной модели служебного поведения, способствующей гуманизации процесса исправления осуждённых. Отметим, что распределение сотрудников, имеющих стаж службы от 5 лет и более, по половому признаку существенно отличается от полученных данных по фокус-группе 1: доля мужчин составляет 76,5 % (n=75), женщин – 23,5 % (n=23). Возрастной состав второй фокус-группы позволил выделить две относительно равные группы: от 25 до 35 лет – 54 %, от 35 до 45 лет – 46 %.

Третья фокус-группа – члены общественных наблюдательных комиссий, лица, осуществляющие общественный контроль за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания, – 10 чел. (n=10), которые выступили супервайзерами (сторонними экспертами), хорошо знакомыми с проблемой возможного применения сотрудниками недозволённых (антигуманных) методов воздействия на осуждённых (подозреваемых, обвиняемых).

Таким образом, общее количество респондентов составило 150 чел. (n=150).

Нами уже было отмечено, что прохождение службы в учреждениях, исполняющих уголовные наказания, предъявляет повышенные требования к морально-нравственным качествам сотрудников, уровню их «эмоциональной выдержки, терпимости, самообладанию, наличию социального иммунитета к возможному воздействию криминальной субкультуры и иных неблагоприятных факторов» [7, с. 50]. В этой связи особую важность представляют личностные качества, которые в служебной деятельности сотрудников становятся профессионально значимыми и необходимыми при решении различных связанных с взаимоотношениями и взаимодействием в контексте существующей диады «сотрудник – осуждённый» ситуаций и учет которых будет способствовать выработке соответствующих умений и навыков в рамках гуманного осуществления пени-

тенциарного (исправительного) процесса в работе с осуждёнными.

Анализ полученных данных показал, что больше половины респондентов, имеющих стаж службы до одного года (первая фокус-группа), на первое место поставили такое качество, как «стрессоустойчивость» (66,7 %). При этом, исходя из обработки результатов ранжированности рассматриваемых показателей, на одно из первых трех мест указанное качество поставили 90 % опрошенных. Не вызывает сомнений, что устойчивость к стрессу является важной составляющей при рассмотрении специфики пенитенциарной деятельности. Персоналу пенитенциарной системы предъявляются высокие требования по целому ряду параметров, в том числе и по уровню стрессоустойчивости, который должен быть высоким, чем у обычного гражданина.

На втором месте находится такое качество, как «уравновешенность» (на одно из первых трех мест его поставили 40,1 % респондентов). Полагаем, что оно имеет важное значение при решении различных задач оперативно-режимного и воспитательного характера, поскольку сотрудники должны уметь контролировать свои эмоции и оставаться спокойными в сложных ситуациях. Это позволяет им эффективно выполнять служебные обязанности и обеспечивать безопасность как коллег, так и лиц, находящихся в местах лишения свободы. Представляется важным, что сотрудник в любых сложных ситуациях остается спокойным, принимает решения на основе логики и здравого смысла, а не эмоций. Полученные результаты позволяют сделать вывод, что стрессоустойчивость и уравновешенность являются ключевыми взаимосвязанными качествами, необходимыми для эффективного выполнения задач в рамках профессиональной пенитенциарной деятельности, связанной с гуманизацией процесса и условий отбывания осуждёнными уголовного наказания.

Третье место опрашиваемыми отдано качеству «справедливость» (общее ранговое значение с учетом степени значимости первых трех мест составило 30,1 %), которое в большей степени можно рассматривать как одну из нравственных ценностей, приобщение к которой позволит формировать позитивную профессиональную направленность в процессе как своего личностного самоопределения, так и служебной деятельности.

Тем не менее следует обратить внимание на тот факт, что к незначимым качествам (последние три места в ранжированном списке) респонденты отнесли «искренность» (26,7 %), «инициативность» (23,3 %), «справедливость» (23,2 %), «безоценочность» (20 %), «эмпатию» (20 %).

Для нас указанные качества в той или иной степени представляются важными. Однако в данном случае мы видим их недооцененность со стороны молодых сотрудников, поскольку вероятно, поступив на службу, они столкнулись с жесткой субординацией, присущей служебным коллективам, выполняющим важные правоохранительные функции, действующим принципом единоначалия, доминирующей установкой со стороны руководства на требовательность и

доминантность по отношению к лицам, отбывающим уголовные наказания в местах лишения свободы. Другими причинами могут быть: недостаточное осознание сотрудником своих сильных сторон ввиду небольшого периода времени нахождения на службе, отсутствие профессионального опыта, психологическое отрицание отдельных качеств, субъективно понимаемых как ненужные и неважные.

Полагаем, что в этом случае большая роль должна отводиться сотрудникам психологической службы, которым необходимо уделить внимание развитию стрессоустойчивости, уравновешенности в ходе выполнения функциональных обязанностей, а также коммуникативных качеств. Именно гармоничное сочетание актуальных элементов в структуре личности молодого сотрудника с учетом развития профессиональных способностей позволят сформировать доминирующую направленность его личности в русле гуманизации процесса пенитенциарного воздействия.

Несколько иная картина наблюдается при анализе ответов респондентов – действующих сотрудников, имеющих стаж службы более 5 лет (вторая фокус-группа). Так же, как и респонденты первой фокус-группы, наиболее значимым качеством, способствующим недопущению применения сотрудниками недозволённых методов воздействия в отношении осуждённых (подозреваемых, обвиняемых), они выделили «стрессоустойчивость» (50,1 %). Следующим по значимости показателем сотрудники считают «уравновешенность» (24,5 %), на третьем месте – «справедливость» (16,3 %).

Примечательно, что указанные три качества стабильно занимают высокие позиции в ответах большинства опрошенных. С учетом суммарных показателей ранжирования по степени значимости первых трех мест «стрессоустойчивость» выбрали 80,7 % респондентов, «уравновешенность» – 58,2 %, «справедливость» – 52 %. Также следует обратить внимание на то, что к числу важных личностных качеств действующие сотрудники отнесли «организованность» (36,7 % по сумме первых трех мест по степени значимости), «коммуникабельность» (35,7 %).

Следующие качества, по мнению опытных сотрудников, не представляются актуальными: «искренность» (52 % опрошенных поставили это качество на последние три места), «безоценочность» (43,9 %), «эмпатия» (39,7 %). На наш взгляд, недооценка сотрудниками обозначенных качеств может выступать своеобразным маркером формирования эмоционального выгорания и, как следствие, профессиональной деформации.

К сожалению, приходится констатировать определенный нездоровый скептицизм и личностную отстраненность в ходе работы с осуждёнными, проявления узкоэгоистических интересов, своеобразного «закрытого» понимания своей профессиональной деятельности. Это приводит многих сотрудников ФСИН России к искажению морально-нравственных установок, нивелированию базовых личностных качеств, связанных с уважением и защитой прав, свобод и человеческого достоинства.

Члены общественно-наблюдательных комиссий (третья фокус-группа) также наиболее значимым качеством выделили «стрессоустойчивость» (60 %). Но наблюдается и ряд отличий, связанных с несколько иным взглядом респондентов на профессиональную деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы, в том числе и критического характера. Так, 20 % опрошенных на первое место поставили такие качества, как «безоценочность» и «искренность».

Отметим, что персонал уголовно-исполнительной системы данные качества не определяет как значимые при осуществлении пенитенциарных мероприятий с лицами в местах лишения свободы. По мнению членов общественных наблюдательных комиссий, немаловажное значение имеет актуализация приемов психологической верификации искренности в поведении человека, что является важной предпосылкой успешной профессиональной деятельности сотрудников. То же можно сказать и о безоценочности как важной компетенции для успешного межличностного общения и профессиональной деятельности, помогающей видеть осуждённого объективно, понимать и давать ему оценку без предвзятости и суждений. Также обращает на себя внимание высокая значимость такого качества, как «уравновешенность» (80 % опрошенных поставили его на второе место). Сотрудники ФСИН России работают с людьми, которые находятся в трудной жизненной ситуации, сталкиваются с непредсказуемостью их поведения. Поэтому уравновешенность, по мнению респондентов фокус-группы 3, является одним из важных качеств, которое должен иметь сотрудник. Уравновешенный сотрудник способен эффективно управлять сложными ситуациями, сохраняя при этом эмоциональную стабильность, контроль над эмоциями, в том числе при решении вопросов, связанных с оценкой поведения лиц, отбывающих уголовные наказания.

К числу незначимых личностных качеств, которые, как полагают члены общественных наблюдательных комиссий, способствовали бы недопущению применения ими недозволённых методов воздействия, относятся «эмпатия», «эмоциональная гибкость», «инициативность». Тем не менее хотелось бы обратить внимание на то, что отсутствие контроля за своим эмоциональным состоянием может стать причиной негативных последствий на службе, таких как потеря контроля над ситуацией, ошибки в принятии решений, межличностные конфликты. С другой стороны, респонденты отмечают, что сотрудники должны уметь устанавливать границы в отношениях с осуждёнными, чтобы не допустить нарушения своих прав и не подвергнуться эмоциональному давлению со стороны представителей криминальной среды. Поэтому необходимо обратить внимание на управление эмоциями и их роль в деятельности сотрудника.

Следующим важным аспектом исследования стало выявление мнения респондентов относительно выбора модели поведения, которая указывает на то, что сотрудник готов (склонен) применить антигуманные (недозволённые) методы воздействия. Как уже было отмечено, сотрудники проходят службу в сложных стрессовых ситуациях, подвергаясь професси-

ональному риску, испытывая негативное психологическое воздействие подозреваемых, обвиняемых и осужденных, что неизбежно приводит к личностным изменениям, выражающимся в таких проявлениях их профессиональной деформации, как «повышенная агрессивность и эмоциональность, раздражительность, фрустрация, депрессия, речевая агрессия» [8, с. 49].

Респонденты первой фокус-группы выделили следующие поведенческие качества (индикаторы), которые сигнализируют о том, что сотрудник готов применить в отношении осужденного недозволенные методы воздействия, характеризующиеся как антигуманные: проявление сотрудником физической агрессии в случае несогласия с его мнением (23 %), вспыльчивости, если его указания не выполняются (23 %), проявление сотрудником чрезмерной настойчивости в отношениях с другими людьми (15,4 %), демонстрация сотрудником вербальной агрессии в случае несогласия с его мнением (15,4 %).

В наименьшей степени будут способствовать готовности к совершению недозволенных действий демонстрация сотрудником равнодушия в случае обращения осужденного к нему с проблемой (на последние три места этот показатель поставили 69,2 % опрошенных), демонстрация завышенной самооценки (61,5 %), совершение по отношению к осужденным действий, носящих корыстный характер (38,5 %).

Представляется важным аспектом рассмотрение профессиональных поведенческих моделей и проявлений действующих сотрудников, имеющих стаж службы свыше 5 лет. Полагаем, что одна из проблем заключается в том, что сотрудники, используя свои властные полномочия и должностное положение, в случае возникновения конфликтных ситуаций при проведении мероприятий с осужденными могут допускать проявления физической агрессии по отношению к последним. Не вызывает сомнения тот факт, что указанная проблема является весьма актуальной, поскольку на ее существование указали 63,3 % действующих сотрудников, при этом 32,7 % поставили ее на первое место. 19,4 % анкетированных считают, что на готовность применить в отношении осужденного (подозреваемого, обвиняемого) недозволенные методы воздействия может повлиять проявление сотрудником вспыльчивости, если не выполняются его указания. Также следует обратить внимание на демонстрацию сотрудником высокомерия по отношению к осужденным, завышенную самооценку (16,3 % опрошенных считают данный индикатор главным). Также 16,3 % респондентов полагают, что на готовность совершить определенные противоправные действия указывает проявление сотрудником чрезмерной настойчивости в отношениях с другими людьми. Проведенный анализ ранжирования с учетом значимости индикаторов по первым трем позициям также показал, что к высокой вероятности совершения противоправных действий относится демонстрация сотрудником вербальной агрессии в случае несогласия с его мнением (52 %).

К числу незначимых индикаторов респонденты второй фокус-группы отнесли демонстрацию сотруд-

ником равнодушия в случае обращения осужденного к нему с проблемой (24,2 %), демонстрацию завышенной самооценки (22,4 %), проявление сотрудником чрезмерной настойчивости в отношениях с другими людьми (20,4 %).

По мнению респондентов третьей фокус-группы, следует обратить внимание на следующие поведенческие качества (индикаторы), которые сигнализируют о том, что сотрудник готов (склонен) выбрать негуманную модель поведения в отношении осужденных: демонстрация сотрудником вербальной агрессии в случае несогласия с его мнением, а также демонстрация завышенной самооценки (на первые три места указанные индикаторы поставили 80 % опрошенных), проявление сотрудником вспыльчивости, если его указания не выполняются (60 %).

В качестве незначимых индикаторов рассматриваемого параметра выступили: проявление сотрудником чрезмерной настойчивости в отношениях с другими людьми (на последние три места данное качество поставили 100 % опрошенных), а также отсутствие (бездумное изменение) своей точки зрения в силу ведомости, неумение противостоять мнению коллектива (группы) (60 %).

Наконец, для нас представляется наиболее актуальным вероятный (прогнозируемый) выбор той или иной модели поведения, которая выступит маркером того, что сотрудник, наоборот, будет демонстрировать гуманную модель поведения в служебной деятельности. В данном случае представляет важность актуальный поведенческий портрет сотрудника, суть которого заключается в том, что на первый план выходит не само по себе качество характера или психологическая особенность, а то, как это проявится в тех или иных служебных ситуациях, как человек поведет себя в специфических условиях, предусматривающих контакты с лицами, отбывающими уголовные наказания в местах лишения свободы. Например, такой портрет включает в себя и информацию о поведенческих рисках сотрудника, мотивирующих и демотивирующих факторах, коммуникативных особенностях, преобладающем актуальном эмоциональном фоне и др.

Лица из числа впервые принятых на службу полагают, что контроль своего эмоционального состояния, особенно в конфликтных ситуациях, будет способствовать отказу от выбора модели поведения, которое могло бы способствовать применению в отношении осужденных негуманных методов воздействия (это отметили 82 % респондентов, исходя из ранговости ответов, определенных на первые три места о степени значимости, при этом на первое место указанный индикатор поставили 50 %). Следующим по значимости индикатором выступила способность сфокусироваться на важных моментах деятельности в ситуации стресса, не вовлекаться в споры (на первые три места это качество поставили 62,8 % респондентов). Замыкает тройку значимых индикаторов (59,3 % с учетом ранговости ответов, поставленных на первые три места) ориентация сотрудника на главные цели и общие требования при решении служебных задач, несмотря на какие-либо внешние факторы давления.

Не столь значимыми для формирования эффективной поведенческой модели являются: успешное установление контакта с другими людьми, создание атмосферы доверия и взаимопонимания (на последние три места данное качество поставили 73 % респондентов), выявление причин сложившейся нестандартной служебной ситуации с последующим предложением четкого, логичного и реализуемого на практике решения возникшей проблемы (68,2 %), а также необходимость взять ответственность при решении служебных задач, связанных с исполнением уголовных наказаний (67,9 %, при этом на последнее место данный индикатор поставили 36,4 % опрошенных).

Таким образом, представляется важным учет актуального эмоционального состояния молодых сотрудников в ходе выполнения служебных задач, направленных в том числе на соблюдение законности в местах лишения свободы. Полагаем, что это позволит не только улучшить их работу, но и повысить качество исполнения наказаний и защиты прав осужденных.

Установка сотрудника использовать гуманные методы воздействия на осужденного является важным аспектом профессиональной этики. Большинство сотрудников, имеющих большой стаж службы в учреждениях уголовно-исполнительной системы, понимают, что применение негуманных методов может привести к нарушению прав осужденных, а также к негативным последствиям для самих работников исправительных учреждений.

Подавляющая часть опрошенных второй фокус-группы считает, что в ходе пенитенциарного воздействия на осужденных (особенно в конфликтных ситуациях) необходимо держать собственные эмоции под жестким контролем, не давать им выплеснуться наружу, чтобы не спровоцировать дальнейшее развитие какой-либо конфликтной ситуации (на первое место данное качество поставили 56,7 % респондентов, 78,1 % – на первые три места). В данном случае важен учет особенностей речевой деятельности (содержание, интонация речи, подача вербального материала, семантические аспекты), мимики, жестикуляции. Не менее значим и другой поведенческо-волевой аспект, связанный со способностью сотрудника фокусироваться на важных моментах в ходе контакта с осужденным (носящего зачастую стрессовый характер), а также позволяющий не терять из виду главные цели пенитенциарного процесса и общие требования, предъявляемые осужденным, несмотря на имеющиеся внешние социально-психологические факторы давления на личность сотрудника (это отметили 64,3 % респондентов, исходя из ранговости ответов, определенных на первые три места по степени значимости).

Не столь значимыми для формирования эффективной поведенческой модели, по мнению опытных сотрудников, являются: ответственность при решении служебных задач, связанных с исполнением уголовных наказаний (на последнее место данное качество поставили 26,5 % респондентов), а также способность быстро изменять свой подход к принятию решений, когда ситуация того потребует (21,4 %).

Члены общественных наблюдательных комиссий также отмечают важность и актуальность проявле-

ния ряда составляющих профессиональной этики и норм поведения в профессиональной деятельности персонала уголовно-исполнительной системы, к которым относится приверженность к гуманной модели поведения в служебной деятельности. Важно понимать, что наличие такой модели способствует сохранению доверия и уважения со стороны общественности к функционированию Федеральной службы исполнения наказаний, поскольку сотрудники исправительных учреждений являются представителями государства и должны действовать в соответствии с высокими стандартами профессиональных, социальных и моральных норм.

По мнению респондентов третьей фокус-группы, особое значение для сотрудников должна иметь эмоциональная составляющая служебной деятельности. Так, важность контроля эмоций, особенно в конфликтных ситуациях, отметили все респонденты, исходя из ранговости ответов, определенных на первые три места по степени значимости. Также представляется приоритетным тот факт, что в ситуации стресса сотрудник способен сфокусироваться на важных моментах, а не вовлекаться в споры (так считают 80 % респондентов, исходя из ранговости ответов, определенных на первые три места по степени значимости). 40 % опрошенных полагают, что в ходе пенитенциарного воздействия на осужденных сотрудник должен принимать объективные решения, несмотря на психологическое давление со стороны как руководства учреждения, так и представителей криминальной среды.

Как незначимый показатель в системе исполнения наказаний члены общественных наблюдательных комиссий указали возможность изменения своего подхода или стиля работы с осужденными под влиянием изменяющихся в учреждении обстоятельств либо складывающейся ситуации (на последние 2 места указанный фактор поставили 80 % респондентов).

Кроме того, установка на использование гуманных методов воздействия на осужденного имеет практическое значение для обеспечения безопасности и эффективности работы исправительных учреждений. Нарушение прав и достоинства осужденных может привести к конфликтам и насилию внутри учреждения, что создает угрозу для жизни и здоровья не только осужденных, но и сотрудников пенитенциарных учреждений.

#### *Выводы*

Сотрудники уголовно-исполнительной системы выполняют обязанности по обеспечению безопасных условий содержания осужденных, сохранения их жизни и здоровья – главной человеческой ценности. Соответственно, гуманное отношение к личности осужденного представляет собой не только основу нормативно-правовой базы отечественного уголовно-исполнительного законодательства, но и задает вектор, направленный на развитие умений и навыков, позволяющих выбрать наиболее эффективную модель служебного поведения.

Учет прогнозируемой модели поведения сотрудника уголовно-исполнительной системы с выраженным вектором гуманности даст возможность с большой точностью определить основополагающие принципы

построения и реализации профессионального обучения (учебная дисциплина, название темы с учетом специфики обучаемой должностной категории), что в дальнейшем позволит сформировать профессиональные компетенции, направленные на гуманное отношение к осужденным. В этой связи следует уделить особое внимание организационным мерам, которые будут способствовать формированию у сотрудников как профессиональных качеств, так и соответствующих моделей поведения в служебной деятельности, направленных на недопущение антигуманных методов воздействия, бесчеловечного, унижающего человеческое достоинство обращения: личный пример руководителей, демонстрирующих уважение к личности и достоинству сотрудников, проведение специальных тематических занятий в системе служебной подготовки, привлечение к юридической ответственности сотрудников, допустивших физическое и психологическое унижение осужденных.

В заключение отметим, что сегодня с персоналом уголовно-исполнительной системы проводится достаточно широкий комплекс мероприятий, направленных на формирование адекватной мотивации при выполнении служебных задач, актуализацию психологической готовности к несению службы в конкретных обстоятельствах, развитие профессионально-психологических качеств, выработку и развитие умения пользоваться вербальными и невербальными средствами общения при работе с различными категориями осужденных. Соответственно, их профессиональная деятельность как никакая другая направлена на гуманизацию процесса исполнения наказаний посредством смягчения эмоциональной напряженности между персоналом пенитенциарных учреждений и осужденными, что является неотъемлемым компонентом успешности, результативности деятельности пенитенциарной системы в целом.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Писарев О. М. Формирование и совершенствование профессиональных компетенций сотрудников уголовно-исполнительной системы как неотъемлемый фактор успешной служебной деятельности // VI Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление»: сб. тезисов выступлений и докладов участников (приуроченный к 30-летию со дня принятия Конституции Российской Федерации и Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-I «Об учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации») (Рязань, 15–17 ноября 2023 г.). Рязань, 2023. С. 272–277.
2. Формирование у обучающихся профессиональных компетенций, направленных на недопущение применения сотрудниками УИС незаконных методов воздействия, бесчеловечного жестокого, унижающего человеческое достоинство обращения, неправомерного применения физической силы и специальных средств: метод. рекомендации / Т. Н. Коголь и др. Томск, 2022. 63 с.
3. Юнусов А. А., Юнусов С. А. Принцип справедливости в уголовно-исполнительном праве России как основной фактор обеспечения прав человека в процессе исполнения уголовных наказаний // Уголовно-исполнительное право. 2015. № 3 (21). С. 45–49.
4. Гришко А. Я. Принципы гуманизма и демократизма в уголовно-исполнительном праве // Уголовно-исполнительное право. 2014. № 2 (18). С. 23–27.
5. Пискунов А. И. Проблема гуманизации подготовки сотрудника уголовно-исполнительной системы // Неделя науки, посвященная 220-летию со дня образования Министерства юстиции Российской Федерации: сб. материалов / сост. А. И. Согрина. Пермь, 2022. С. 21–25.
6. Кундозерова Л. И., Чириков А. Г. Гуманизация процесса воспитания и исправления осужденных: история и современность // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. 2018. № 1 (1). С. 34–44.
7. Кузнецова Л. Э., Бочарова К. А. Особенности профессионального развития личности сотрудника уголовно-исправительного учреждения // Исследования молодых ученых: материалы I Междунар. науч. конф. (г. Казань, июнь 2019 г.). Казань, 2019. С. 50–51.
8. Щербakov А. В., Ковалев О. Г. Психолого-педагогические и организационно-правовые аспекты речевой агрессии как фактора, дезорганизующего деятельность исправительных учреждений, обеспечивающих изоляцию от общества // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2023. № 1. С. 47–54.

## REFERENCES

1. Pisarev O.M. Formation and improvement of professional competencies of employees of the penal system as an integral factor of successful official activity. In: *VI mezhdunarodnyi penitentsiarnyi forum "Prestuplenie, nakazanie, ispravlenie": sbornik tezisev vystuplenii i dokladov uchastnikov (priurochennyi k 30-letiyu so dnya prinyatiya Konstitutsii Rossiiskoi Federatsii i Zakona Rossiiskoi Federatsii ot 21 iyulya 1993 g. № 5473-I "Ob uchrezhdeniyakh i organakh ugolovno-ispolnitel'noi sistemy Rossiiskoi Federatsii")*, Ryazan', 15–17 noyabrya 2023 goda [VI International Penitentiary Forum "Crime, punishment, correction": collection of abstracts of speeches and reports of participants (dedicated to the 30th anniversary of the adoption of the Constitution of the Russian Federation and the Law of the Russian Federation No. 5473-I of July 21, 1993 "On Institutions and bodies of the penal enforcement system of the Russian Federation"), Ryazan, November 15–17, 2023]. Ryazan, 2023. Pp. 272–277. (In Russ.).
2. Kogol T.N., Pavlenko A.A., Pisarev O.M. et al. *Formirovaniye u obuchayushchikhsya professional'nykh kompetentsii, napravlennykh na nedopushcheniye primeneniya sotrudnikami UIS nedozvolennykh metodov vozdeystviya, beschelovechnogo zhestokogo, unizhayushchego chelovecheskoe dostoinstvo obrashcheniya, nepravomernogo primeneniya fizicheskoi sily i spetsial'nykh sredstv: metodicheskie rekomendatsii* [Formation of students' professional competencies aimed at preventing the use of illegal methods of influence, inhuman cruel, degrading treatment by employees of the penitentiary system, unlawful use of physical force and special means: methodological recommendations]. Tomsk, 2022. 63 p.



3. Yunusov A.A., Yunusov S.A. The principle of justice in penal law of Russia as a major factor of human rights in the process of execution of criminal penalties. *Ugolovno-ispolnitel'noe pravo = Penal Law*, 2015, no. 3 (21), pp. 45–49. (In Russ.).
4. Grishko A.Ya. Principle of humanity and democracy in the criminal and executive right. *Ugolovno-ispolnitel'noe pravo = Penal Law*, 2014, no. 2 (18), pp. 23–27. (In Russ.).
5. Piskunov A.I. The problem of humanization of the training of an employee of the penal system. In: *Nedelya nauki, posvyashchennaya 220-letiyu so dnya obrazovaniya Ministerstva yustitsii Rossiiskoi Federatsii: sbornik materialov, 8–11 fevralya 2022 g.* [Science Week dedicated to the 220th anniversary of the establishment of the Ministry of Justice of the Russian Federation: collection of materials, February 8–11, 2022]. Comp. by Sogrina A.I. Perm, 2022, pp. 21–25. (In Russ.).
6. Kunduzerova L.I., Chirikov A.G. Humanization of convicts' education and correction: history and present. *Teoriya i praktika nauchnykh issledovaniy: psikhologiya, pedagogika, ekonomika i upravlenie = Theory and Practice of Scientific Research: Psychology, Pedagogics, Economy and Management*, 2018, no. 1 (1), pp. 34–44. (In Russ.).
7. Kuznetsova L.E., Bocharova K.A. Features of professional personality development of an employee of a correctional facility. In: *Issledovaniya molodykh uchenykh: materialy I Mezhdunar. nauch. konf. (g. Kazan', iyun' 2019 g.)* [Research of young scientists: proceedings of the I International Scientific Conference (Kazan, June 2019)]. Kazan, 2019. Pp. 50–51. (In Russ.).
8. Shcherbakov A.V., Kovalev O.G. Psychological-pedagogical and organizational-legal aspects of verbal aggression as a factor that disrupts the activities of correctional institutions that provide isolation from society. *Vedomosti ugolovno-ispolnitel'noi sistemy = Vedomosti of the Penal System*, 2023, no. 1, pp. 47–54. (In Russ.).

### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**ОЛЕГ МИХАЙЛОВИЧ ПИСАРЕВ** – кандидат психологических наук, доцент, начальник кафедры организации кадровой, социальной, психологической и воспитательной работы Томского института повышения квалификации работников ФСИН России, Томск, Россия, ti.okspvr@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3559-6524>

**OLEG M. PISAREV** – Candidate of Sciences (Psychology), Associate Professor, Head of the Department of Organization of Personnel, Social, Psychological and Educational Work of the Tomsk Institute for Advanced Training of Employees of the Federal Penitentiary Service, Tomsk, Russia, ti.okspvr@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3559-6524>

Статья поступила 04.04.2024