

**Меры профилактики нарушений служебной дисциплины  
и законности**

Кокурин А.В. –  
начальник отдела НИИ ФСИН России,  
кандидат психологических наук  
Мокрецов А.И. –  
старший научный сотрудник  
НИИ ФСИН России

Участие психологов в системе мероприятий по укреплению служебной дисциплины и законности должно осуществляться на всех этапах деятельности психологической службы (изучение личностных качеств сотрудников, психологическое сопровождение в процессе адаптации к условиям службы, выявление доминирующих настроений в коллективах и т.д.). Особое место в данной системе мер занимает оказание специализированной помощи лицам, отнесенным к так называемой группе повышенного внимания.

Психологический анализ личностных особенностей сотрудников является существенной предпосылкой для успешного планирования и проведения профилактической работы в указанном направлении. Выборочные результаты психологических исследований с применением стандартизированного многофакторного метода исследования личности (СМИЛ) и анализ тематической литературы позволяют выделить следующие типы сотрудников, потенциально предрасположенных к нарушениям законности: пассивно-зависимые, импульсивно-агрессивные, ригидно-паранойяльные и гипертимные.

Пассивно-зависимые личности – заторможенные, как правило, со сниженной активностью. Они характеризуются инертностью в принятии решений, конформностью, неуверенностью в себе, пассивной личностной позицией, скептицизмом, склонностью к постоянным раздумьям, стремлением следовать нормативным предписаниям и инструкциям.

Таких людей не рекомендуется назначать на должности, связанные с большой ответственностью, быстрым принятием решений и гибкостью поведения, постоянными нервно-психическими нагрузками, предполагаемым противодействием. Организация мероприятий по психологической коррекции поведения данной категории лиц должна быть ориентирована на повышение самооценки и уверенности в себе.

Для импульсивно-агрессивных сотрудников характерно постоянное, явно выраженное пренебрежение к социальным нормам и уставным требованиям, а также низкий уровень контроля своего поведения. Они отличаются агрессивностью, склонностью к дисфориям, сексуальной несдержанностью, слабым контролем над потреблением алкоголя. Такие индивиды, как правило, не способны предвидеть последствия поступков. В прогностическом плане они отличаются повышенной вероятностью совершения различных делинквентных поступков и слабой адаптируемостью к условиям службы в пенитенциарной системе.

Уязвимым в плане нарушений дисциплины и законности, и малопригодными для работы в пенитенциарных учреждениях в любом качестве являются также сотрудники с ригидно-паранойальным типом личности. Для них характерно утрированное упорство в отстаивании собственного мнения, прямолинейность, отсутствие психологической гибкости, низкая переключаемость при изменениях ситуации; они склонны к формированию ригидных и трудно корригируемых установок. У таких лиц легко может формироваться «застревающая» враждебность, злопамятность. Проявляются тенденции к агрессивности, враждебному или презрительному отношению к окружающим, подозрительности, стремлению к самоутверждению, упрямству. Данная категория сотрудников получила самые низкие экспертные оценки успешности профессиональной деятельности со стороны руководства структурных подразделений УИС.

Четвертую группу уязвимых или проблемных сотрудников составляют так называемые гипертимные личности. У этой категории отмечается

легкость в принятии решений, снисходительное отношение к своим промахам и недостаткам, завышенная самооценка, бесцеремонность поведения, непостоянство в привязанностях. Эти характеристики вполне естественны для юношеского возраста, но приобретают инфантильную окраску у взрослого человека, поэтому речь может идти об эмоциональной незрелости. В экстремальных условиях деятельности такие сотрудники смелы и решительны, проявляют избыточную, однако не всегда обоснованную активность, неадекватно оценивают сложную ситуацию.

Можно отметить, что общим для всех выделенных психологических типов личности является низкая психоэмоциональная и стрессовая устойчивость, агрессивность, неумение эффективно разрешать кризисные ситуации, склонность к стереотипным формам поведения и высокий риск профессиональной деформации. В связи с чем, усилия психологов должны быть направлены также на оптимизацию социально-психологического климата в служебном коллективе, предупреждение конфликтов, коррекцию неадекватных форм поведения, оказание помощи в преодолении кризисных ситуаций и успешную адаптацию к службе.

Использование наставничества, оптимальная организация условий профессиональной деятельности и последовательные системные шаги по поддержанию традиций, сплочающих коллектив, являются важным условием профилактики негативных явлений.

Необходимо заметить, что снижение профессиональной мотивации, частые алкогольные эксцессы, грубое обращение с осужденными и подследственными, тесно связаны с неадекватными формами психологической защиты и чрезмерным психоэмоциональным напряжением. Поэтому организация работы с личным составом должна осуществляться одновременно на психологическом, педагогическом и социальном уровнях.

Приоритетными задачами в области предупреждения нарушений дисциплины и законности являются также обеспечение гарантий социально-правовой защищенности, профессиональной и личной безопасности

сотрудников, создание нормальных условий для их служебной деятельности, оказание помощи в решении семейно-бытовых проблем, формирование оптимального социально-психологического климата в коллективах.

Для успешной реализации вышеуказанных мероприятий представляется целесообразным:

- создать группу (на формальной или неформальной основе в структуре каждого пенитенциарного учреждения) из наиболее подготовленных и авторитетных в профессиональном отношении лиц, в компетенцию которых входило бы рассмотрение и справедливое решение проблем, связанных с материальными, жилищными, социальными и иными условиями жизнедеятельности сотрудников и членов их семей;

- усилить требования к профессиональному отбору кандидатов для работы в органах и учреждениях УИС, исходя из специфики служебной деятельности (высокий уровень эмоционально-стрессовых нагрузок, наличие факторов риска, особые требования к нравственным, психологическим качествам и т.д.);

- исключить случаи поступления на службу в пенитенциарную систему лиц, которые имели сомнительное прошлое, а также прямо или косвенно связанных с криминальными структурами. Представляется целесообразным рекомендовать проведение психодиагностического обследования не только при поступлении на службу, но и в период ее прохождения не реже одного раза в три года;

- осуществлять профессиональную подготовку личного состава с ориентацией на освоение не только непосредственных функциональных обязанностей, правовых и экономических знаний, но и выработку практических навыков в области психологии. С использованием активных методов обучения, следует вооружать практических работников навыками общения, налаживания отношений сотрудничества и взаимопонимания, конструктивного разрешения конфликтных и экстремальных ситуаций,

установления деловых контактов с людьми, различающимися по укладу жизни, традициям и языковой культуре;

- конкретизировать функционально-ролевые обязанности должностных лиц, занимающихся организацией и проведением психологической и воспитательной работы с личным составом на всех уровнях;

- четко определить и закрепить сферы ответственности между сотрудниками служб по работе с личным составом в органах и учреждениях УИС;

- строить воспитательную работу среди личного состава с учетом знаний общесоциальных и профессиональных стереотипов, особенностей личности и поведения, а также правильной оценки работоспособности и творческого потенциала сотрудников;

- организовать специальные циклы занятий, направленные на повышение уровня психологической подготовленности и социально-психологической компетентности сотрудников пенитенциарных учреждений. Речь, прежде всего, идет об овладении навыками уверенного и адаптивного поведения, конструктивного разрешения конфликтов, а также специальными психотехническими приемами работы с различными категориями осужденных.

Проводимые мероприятия по укреплению дисциплины обязаны быть комплексными, научно-обоснованными, последовательными и долговременными. Их основная цель заключается в формировании так называемого мобильного стиля служебной деятельности, который предполагает высокую работоспособность и устойчивость к влиянию стрессогенных факторов, твердость правосознания, гибкость мышления, рациональность и адаптивность поведения сотрудников в трудных ситуациях.

## **Особенности организации работы с молодыми сотрудниками**

Пенитенциарная практика свидетельствует о том, что в отношении молодых сотрудников директивный или авторитарный стиль воспитательной работы по типу это «хорошо, а вот это «плохо» является малопродуктивным. Представляется, что в начальный период адаптации к условиям службы необходимо раскрыть, а затем помочь молодому сотруднику усвоить смыслообразующее значение таких важных составляющих личности и собственного поведения, как самоуважение, самодисциплина, самоограничение, самообладание и самодостоинство.

Хорошо известна фраза: "Кто не умеет повиноваться, не способен и повелевать; кто не уважает себя, не уважает и других; кто не способен к самоограничению, тот не понимает смысла свободы и лишен свободы выбора". Сознание самодостоинства подкрепляет чувство ответственности сотрудника и его стремление к нравственному совершенствованию и личностному развитию.

Молодым сотрудникам на первичном этапе адаптации необходимо объяснить, что сознательно выбранная профессия – не только сложная нормативно-регламентированная деятельность или «романтика», но смысл жизненного пути и, если угодно, судьба.

К сожалению, сегодня, в условиях переходного периода и развития элементов рыночной экономики у многих молодых сотрудников уже на этапе профессиональной адаптации к службе выявляются признаки негативизма, недоверие к силе закона, снижение профессиональной мотивации и т. д.

С одной стороны, непросто руководителю кадрово-воспитательного звена объяснить причину нездоровой (если не сказать уродливой) стратификации в обществе, отсутствие гарантий социальной защищенности сотрудников УИС и даже несвоевременную выплату скромного по сегодняшним меркам денежного довольствия. С другой стороны, лояльно-снисходительное отношение к таким настроениям рано или поздно оборачивается нарастанием атмосферы напряженности в коллективе,

распространением негативных установок на всех членов коллектива, разрядкой своих настроений на гражданах, меркантилизацией служебной деятельности вплоть до слияния с криминальными элементами.

Следует заметить, что источником таких тенденций нередко являются сотрудники, которые до поступления на службу отличались дефектами в нравственно-этической сфере личности, низкой культурой и слабой профессиональной мотивацией.

Неудивительно, что ежегодно значительное число сотрудников, прослуживших первые три года, увольняется из уголовно-исполнительной системы по отрицательным причинам. Сомнительно, чтобы у человека за этот период сформировались черты характера, которые психологи в своих экспертных заключениях описывают как инфантилизм мышления, ограниченный кругозор, примитивность суждений, приспособительный стиль поведения, завышенный уровень притязаний и т. д.

Значительное ослабление, а иногда и утрата в ряде пенитенциарных учреждений института наставничества, корпоративной правовой культуры, во многом способствует разобщению коллективов и снижению качества подготовленности сотрудников. Между тем опыт доперестроечного периода показывает, что, развиваясь в позитивном русле, эти процессы интегрируются в общепрофессиональные интересы, зрелое консолидированное самосознание, чувство долга и ответственности за результаты деятельности. Заметно ниже в тот период времени была и текучесть кадров. Сегодня же, для некоторых сотрудников пенитенциарная система стала своеобразным «прикрытием» для реализации или протекционизма частных коммерческих интересов, которые не всегда корреспондируются с законностью.

Другим важным элементом воспитательной работы является ломка стереотипов поведения, которые проявляются в предвзятом или негативном отношении к осужденным, нарушившим любую норму права, даже административного. Неспособность сопереживать чужой беде нередко

является обратной стороной чувства самодовольства, нетерпимости к недостаткам других, низкого культурного и образовательного уровня сотрудника. Необходимо сказать, что многие из негативных явлений связаны с низким образовательным уровнем среднего и рядового начальствующего состава.

Негативно сказывается на формировании кадрового ядра и достаточно невысокий уровень денежного довольствия сотрудников УИС. Понятно, что низкое материальное обеспечение не создает конкуренции при заполнении вакантных должностей, а кадровый дефицит вынуждает службы, ответственные за профессиональный отбор снижать планку требований к личностным качествам кандидатов. Тем не менее, это обстоятельство хотя и усложняет, но вместе с тем и актуализирует проблему психологического обеспечения работы с сотрудниками.

Работа психолога должна строиться на принципах последовательности, преемственности, этапности и дифференцированности. Необходим постоянный контроль (социально-психологический мониторинг) состояния межличностных отношений в коллективе для своевременного обнаружения латентных факторов дезорганизирующего характера (источники межличностных конфликтов, явления «круговой поруки», связанные с укрывательством противозаконных действий сотрудников, хроническую алкоголизацию и др.).

Психологическая природа отклоняющегося поведения такова, что серьезным преступлениям всегда предшествует диспозиция деликтов и девиантных форм поведения, которые, не находя своевременного осуждения, пресечения или коррекции, имеют тенденцию к регрессивно-поступательной динамике. Нарушения административного права, служебной дисциплины и законности являются звеньями одной цепи, которые могут завершиться поступками, влекущими административную или уголовную ответственность.

Не следует забывать, что некоторым категориям сотрудников иногда приходится применять оружие на поражение. При этом граница между

правовой дозволенностью действия и осознанием его общечеловеческой противоестественности психологически может оказаться размытой и привести субъекта в состояние растерянности, чрезмерного психоэмоционального напряжения либо, наоборот, к нездоровой эйфории, чувству вседозволенности. Как правило, в первом случае возникает опасность возникновения дезадаптивных состояний и психосоматических нарушений, во втором – возможность развития регрессивно-поступательной динамики профессиональной деформации.

Эта проблема имеет прямое отношение к качеству служебной подготовки сотрудников УИС, в процессе которой должны проводиться тренинги, отрабатываться навыки саморегуляции поведения в напряженных и экстремальных условиях деятельности.

Для оценки успешности профилактических и коррекционных программ можно опираться на систему показателей, отражающих рациональное или адаптивное поведение сотрудников. Рассмотрим некоторые социально-психологические критерии адаптивного поведения.

Авторитетные качества личности – это социально-психологическое свойство является весьма существенным для любого сотрудника, поскольку неавторитетная личность всегда сталкивается с сопротивлением и недоверием к себе как со стороны коллег по службе, так и осужденных. Такие лица не способны разрешать конфликтные ситуации и проводить воспитательные мероприятия с осужденными, особенно, если они связаны с нововведениями.

Авторитетная личность формируется на основе синтеза индивидуально-психологических свойств: принципиальности, справедливости, требовательности (прежде всего, к самому себе), высокого уровня морально-нравственных качеств, тактичности, толерантности к негативному внешнему воздействию, уважения к окружающим и сохранения чувства собственного достоинства. Иными словами, авторитет – это профессиональное признание личности, оценка служебным коллективом

максимального соответствия субъективных качеств сотрудника объективным требованиям служебной деятельности.

Следовательно, при оценке авторитетности сотрудника, наряду с общими требованиями, предъявляемыми к нему как личности, необходимо учитывать специфические черты, зависящие от его профессиональной направленности, компетентности и занимаемой позиции в системе межличностных отношений служебного коллектива.

Проведенный выборочный опрос позволил выделить психологические и профессиональные качества сотрудников, расположенные в порядке убывания значимости: коллегиальность (директивному и либерально-демократическому стилю предпочтение отдавалось реже), знание правовых норм, профессионализм, уравновешенный характер, организаторские способности, справедливость, внимание к проблемам сослуживцев, значительный стаж пенитенциарной деятельности.

Коммуникативные качества личности. Для успешной организации деятельности существенное значение отводится правильному определению коммуникативных особенностей сотрудников или их социально-психологической подготовленности. Результаты эмпирических исследований позволили выявить следующие значимые качества: сдержанность, уравновешенность в общении, умение владеть собой, доброжелательность, отзывчивость, тактичность.

Умение разрешать конфликтные ситуации или конфликтологическая компетентность. Другим не менее важным качеством сотрудников является практическое овладение навыками конструктивного разрешения возникающих противоречий и выхода из трудных ситуаций взаимодействия. Это коррелирует не только с их личностными особенностями, но и с полученными знаниями в области конфликтологии. Последнее имеет особое значение, поскольку по роду своей служебной деятельности им постоянно приходится иметь дело с представителями криминальной среды. Результаты прикладных исследований свидетельствуют о том, что в

отношении острых ситуаций сотрудники предпочитают занимать одну из двух позиций: пассивную, связанную с избеганием или уходом из конфликта, либо активную (скорее директивно-манипулятивную), сопряженную со стремлением направить конфликт в желаемом направлении.

Творческие качества. На наш взгляд, это является необходимой предпосылкой и условием реализации любых психологических или воспитательных мероприятий. Например, разрешение тех или иных острых ситуаций требует дифференцированных и оригинальных подходов, исключающих стереотипы и шаблонность мышления. Поскольку каждый сотрудник проявляет себя в том или ином стиле поведения, избираемой стратегии и тактике подходов в решении возникших проблем, то можно оценить его творческий потенциал. Заметим, что полученные профессиональные знания и положительные служебные характеристики далеко не всегда являются признаком творческой активности.

Морально-волевые и нравственные качества личности. При их диагностике следует учитывать то обстоятельство, что они должны корреспондироваться с профессионализмом и устойчивыми позитивными правовыми установками сотрудника. В противном случае в трудных обстоятельствах он может легко поступиться моральными убеждениями и совершить деструктивные поступки. К тому же безволие при прочих положительных качествах не позволяет такому сотруднику быть последовательным, целеустремленным и полностью решать поставленные задачи.

Вышеизложенные в предыдущих разделах индивидуально-психологические свойства и стереотипные формы реагирования сами по себе не являются факторами, обуславливающими отклоняющее поведение сотрудников. Изучение причин, детерминирующих профессиональную и личностную деформацию, позволяет выделить следующие разновидности нарушений: аддиктивные (связанные с низкой стрессоустойчивостью); стереотипы обыденного сознания (связанные с дефектами отдельных

социально-психологических свойств личности) и стилевые (являющиеся интегративной характеристикой как приобретенных, так и врожденных качеств). Особенности последних при правильном понимании механизмов трансформации психоэмоционального напряжения в различные формы поведения позволяют оценить уровень адаптивных механизмов саморегуляции личности и осуществлять своевременный прогноз успешности профессиональной деятельности.

Оказание психологической и медицинской помощи проблемным сотрудникам должно заключаться в коррекции выявленных патохарактерологических аномалий, нормализации чрезмерного напряжения, восстановлении нарушенных механизмов саморегуляции их поведения и работоспособности, профилактике и лечении психосоматических заболеваний. Современный арсенал реабилитационных мероприятий позволяет достаточно эффективно решать поставленные задачи.

Понятно, что их осуществление требует от специалистов психологической и медицинской служб высокого уровня квалификации, знаний, а также практических навыков в области прикладной психологии и деонтологии, умения своевременно распознавать те или иные формы дезадаптивного поведения, отличать обратимые патопсихологические симптомокомплексы от малообратимых дефицитарных состояний. Не менее важной задачей является привлечение психологов и психиатров для более компетентной совместной реализации комплекса превентивных реабилитационных мероприятий.

Предлагаемая модель профилактических, психокоррекционных и лечебно-восстановительных мероприятий должна быть не только полной по содержанию и объему, но и динамичной – когда система социальных, психологических и медицинских компонентов могла бы видоизменяться или дополняться в зависимости от задаваемых переменных.