

УДК 159.9:351.74

Психологические факторы закрепления сотрудников в уголовно-исполнительной системе: теоретико-методологический анализ

Ленко Екатерина Сергеевна,

доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник,
ФКУ НИИ ФСИН России. Россия, г. Москва.

E-mail: dim-mail-ru@mail.ru

ORCID:0000-0002-0045-6062

Аннотация. В статье анализируются психологические факторы, способствующие закреплению сотрудников в пенитенциарной системе. Учитываются наиболее важные личностные, социальные и организационные факторы, влияющие на устойчивость к выгоранию, мотивацию и удовлетворенность работой. Дан обзор методологических подходов к исследованию данной проблемы. Подчеркивается важность оказания комплексной поддержки персоналу в условиях повышенных профессиональных рисков.

Ключевые слова: закрепление на службе, психологические факторы, сотрудники уголовно-исполнительной системы, уголовно-исполнительная система, исправительные учреждения, мотивация, пенитенциарная система.

Проблема закрепления квалифицированных кадров в уголовно-исполнительной системе остается актуальной, учитывая высокую эмоциональную и профессиональную нагрузку на сотрудников. Постоянный психоэмоциональный дискомфорт, обусловленный спецификой профессиональной деятельности, включающей взаимодействие с особыми группами людей, строго регламентированные процедуры и ограниченные возможности карьерного роста, негативно влияет на профессиональную мотивацию и закрепление сотрудников [2].

Современные научные исследования подчеркивают, что в принятии решения о продолжении профессиональной деятельности важную роль играют не только материально-экономические, но и психологические факторы [1; 6]. В этом контексте представляется целесообразным выявить и детально проанализировать психологические факторы, влияющие на формирование профессиональной устойчивости сотрудников уголовно-исполнительной системы и снижение текучести кадров в этой сфере.

К наиболее важным психологическим факторам, способствующим закреплению сотрудников в пенитенциарной системе, можно отнести:

1. Индивидуально-психологические факторы.

К наиболее важным личностным характеристикам относятся мотивация, профессиональная идентичность, стрессоустойчивость и способность к саморегуляции.

Мотивация – это внутреннее побуждение работника к выполнению своих профессиональных задач. Внутренняя мотивация является наиболее устойчивой и характеризуется осознанием важности и ценности собственной профессиональной деятельности [1; 4].

Под профессиональной идентичностью понимается осознанное восприятие человеком своей принадлежности к профессиональному сообществу, а также чувство долга и ответственности перед обществом [8].

Умение справляться со стрессом и саморегуляцией обеспечивает сохранение психического равновесия при выполнении сложных и трудоемких задач. Эти качества особенно важны в профессиональных областях, где можно ожидать критических или экстремальных ситуаций [3; 6].

2. Социально-психологические факторы.

Корпоративная культура и то, как мы взаимодействуем друг с другом, имеют большое значение.

Поддержка коллег и начальства помогает создать атмосферу безопасности, уменьшить страхи и укрепить командный дух [7].

Достаточный уровень социального интеллекта способствует созданию эффективных межличностных взаимодействий и успешному разрешению конфликтных ситуаций [7].

3. Организационные факторы.

В эту категорию входят, среди прочего, условия труда, возможности карьерного роста и наличие психологической поддержки. Психологическая поддержка, обучение и профилактика профессионального выгорания способствуют оптимизации общего психоэмоционального состояния сотрудников [1; 6].

Стабильность организационной структуры, четко определенные функциональные обязанности и прозрачные карьерные перспективы способствуют повышению доверия к системе [2; 9].

Факторы закрепления изучаются с использованием психологических методов и эмпирических исследований. В рамках данного подхода используются следующие методы:

методика диагностики эмоционального выгорания В. В. Бойко [6];

шкала мотивации А. Замфира и А. Реана [4];

психометрические инструменты для оценки уровня стрессоустойчивости, тревожности и эмоциональной компетентности [5; 3].

Так же в исследованиях применяются анкетирование, интервью, наблюдения и анализ официальных документов. Такой подход позволяет интегрировать количественные и качественные данные и проводить комплексный анализ изучаемых объектов [8].

Психическая устойчивость возникает под влиянием различных факторов. Наиболее эффективными в плане закрепления сотрудников являются те учреждения, которые активно внедряют программы по развитию стрессоустойчивости, наставничества, признания достижений и систематической обратной связи.

Программы профилактики выгорания, реализуемые при активной поддержке руководства, помогают снизить эмоциональное напряжение и повысить удовлетворенность работой [6]. Кроме того, чувство профессионального развития и значимости выполняемой работы создает стойкую приверженность выбранной профессии [5; 2].

Программы профилактики выгорания, реализуемые при активной поддержке руководства, способствуют снижению эмоционального стресса и повышению удовлетворенности работой. В исправительных учреждениях успешно реализуются следующие программы и практики:

Название программы	Описание	Целевая группа	Ожидаемый эффект
«Антистресс»	Включает психокоррекционные тренинги, дыхательные упражнения, индивидуальные консультации психолога	Сотрудники, работающие в условиях повышенной нагрузки	Снижение тревожности, повышение эмоциональной устойчивости
Модуль «Стресс-менеджмент» в курсах повышения квалификации	Формирование навыков саморегуляции, устойчивого мышления, контроля эмоциональных реакций	Личный состав учреждений, участники курсов повышения квалификации	Повышение стрессоустойчивости, профилактика выгорания
Программа наставничества	Поддержка и сопровождение молодых сотрудников со стороны опытных коллег	Сотрудники на этапе профессиональной адаптации	Укрепление профессиональной идентичности, снижение текучести

Название программы	Описание	Целевая группа	Ожидаемый эффект
Тренинги по развитию эмоционального интеллекта	Формирование навыков управления эмоциями, конструктивного общения и саморегуляции	Сотрудники оперативных и административных подразделений	Повышение эффективности межличностного взаимодействия, снижение конфликтности
Групповая супервизия и психологическая разгрузка	Регулярные встречи с психологами, обсуждение стрессовых и профессионально трудных ситуаций	Средний и старший начальствующий состав	Психозмоциональное восстановление, повышение командной сплоченности

Реализация таких программ, особенно при систематической поддержке руководства, способствует формированию устойчивого профессионального поведения, укрепляет индивидуальную адаптивность, создает условия для долгосрочного и продуктивного удержания сотрудников в системе.

Психологические аспекты играют ключевую роль в части закрепления сотрудников на службе пенитенциарной системы. Условия труда в этой сфере характеризуются высоким уровнем стресса, что требует от персонала не только профессиональной компетентности, но и высокой психологической устойчивости. В таких условиях особое значение приобретают внутренние ресурсы личности, такие как мотивация, эмоциональная саморегуляция, стрессоустойчивость и сильная профессиональная идентичность.

В рамках теоретического анализа, наиболее устойчивыми к закреплению на службе являются сотрудники, обладающие следующими характеристиками:

- осознавая социальную значимость своей работы;
- чувствовать себя глубоко вовлеченным и участвовать в коллективных процессах;
- получать всестороннюю поддержку от коллег и начальства;
- иметь возможности для профессионального развития и карьерного роста.

Индивидуальные, социальные и организационные факторы играют важную роль в управлении человеческими ресурсами. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе, наличие системы наставничества, справедливая и прозрачная система оценки профессиональной деятельности, доступ к квалифицированной психологической поддержке способствуют снижению текучести кадров и повышению удовлетворенности сотрудников своей профессиональной деятельностью.

Особое внимание следует уделить подготовке молодых специалистов и их профессиональной социализации. На этом этапе важно не только обеспечить функциональную адаптацию сотрудников, но и сформировать устойчивую профессиональную идентичность, которая является основой для формирования долгосрочного закрепления на службе в уголовно-исполнительной системе.

Психологическая поддержка сотрудников на всех этапах их профессиональной деятельности, от отбора кандидатов и обучения до продвижения по службе и выхода на пенсию, должна быть интегрирована в общую кадровую стратегию пенитенциарной системы. Только системный, научно обоснованный подход к управлению человеческими ресурсами может обеспечить устойчивое, эффективное и гуманное функционирование всей системы.

Психологические факторы закрепления сотрудников на службе в уголовно-исполнительной системе играют важную роль и оказывают непосредственное влияние на кадровую стабильность. Комплексный подход, включающий развитие личностных качеств сотрудников, создание благоприятной социальной среды и реализацию механизмов организационной поддержки, позволяет эффективно решать проблему текучести кадров. Практическое применение научно обоснованных методов в кадровой политике уголовно-исполнительной системы способствует подготовке высокопрофессиональных, лояльных и эмоционально устойчивых кадров, способных эффективно выполнять поставленные задачи в условиях высокой социальной ответственности.

Список литературы

1. Минюкова, Д. С. Психологическое сопровождение службы сотрудников уголовно-исполнительных инспекций ФСИН России как один из факторов повышения уровня профессиональной ответственности // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2018. № 3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-soprovozhdenie-sluzhby-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnyh-inspektsiy-fsin-rossii-kak-odin-iz-faktorov-povysheniya> (дата обращения: 08.04.2025).
2. Марина, А. К., Татьяна, С. П. Психологические аспекты анализа и оценки современного состояния кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы // Пенитенциарная наука. 2024. №4 (68). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-aspekty-analiza-i-otsenki-sovremennogo-sostoyaniya-kadrovogo-obespecheniya-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy> (дата обращения: 08.04.2025).
3. Казберов, П. Н. Психологические аспекты подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях / П. Н. Казберов, С. В. Кулакова, К. Ф. Фадеева, Л. В. Мешкова // JSRP. 2014. №12 (16). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-aspekty-podgotovki-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy-k-deystviyam-v-ekstremalnyh-situatsiyah> (дата обращения: 08.04.2025).
4. Поляков, А. В. Профессиональная социализация молодых сотрудников исправительных учреждений: компетентностный подход // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-sotsializatsiya-molodyh-sotrudnikov-ispravitelnyh-uchrezhdeniy-kompetentnostnyy-podhod> (дата обращения: 08.04.2025).
5. Белашева, И. В. Эмоциональная компетентность как критерий и ресурс психологического здоровья личности // Акмеология. 2016. №3 (59). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnaya-kompetentnost-kak-kriteriy-i-resurs-psihologicheskogo-zdorovya-lichnosti> (дата обращения: 08.04.2025).
6. Иванов, М. А., Лямзин, Е. Н. Практические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания // НАУ. 2021. №74–4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prakticheskie-rekomendatsii-po-profilaktike-emotsionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 08.04.2025).
7. Дмитриева, А. В. Социальный интеллект как фактор выбора стратегии в конфликте / А. В. Дмитриева, С. Н. Сорокоумова // Психолого-педагогический поиск. – 2020. – № 3(55). – С. 129–138.
8. Сорокоумова, С. Н. Специальные условия как основа организации и осуществления инклюзивного среднего профессионального образования / С. Н. Сорокоумова, В. В. Мануйлова // Дефектология. – 2021. – № 4. – С. 61–69.
9. Кисляков, П. А. Устойчивость личности к социокультурным угрозам в условиях цифровой трансформации общества / П. А. Кисляков, А. С. Меерсон, Е. А. Шмелева, М. О. Александрович // Образование и наука. 2021. 23(9). С. 142–168. – URL: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-9-142-168> (дата обращения: 08.04.2025).