

УДК 378

## **К вопросу о причинах и формах проявления профессиональной деформации сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти (на примере уголовно-исполнительной системы)**

**Гришин Евгений Васильевич,**

старший преподаватель кафедры организации режима  
и надзора юридического факультета, ФКОУ ВО Владимирский юридический институт  
ФСИН России. Россия, г. Владимир.  
E-mail: grishin\_ev@33.fsin.gov.ru

**Аннотация.** В статье рассматриваются актуальные вопросы, связанные с причинами возникновения и основными формами проявления профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы. Анализируются факторы, способствующие развитию профессиональной деформации, включая специфику служебной деятельности, особенности профессиональной среды и индивидуально-психологические характеристики сотрудников. Особое внимание уделяется исследованию различных форм проявления профессиональной деформации и их влиянию на эффективность служебной деятельности. На основе анализа теоретических и эмпирических данных выявляются наиболее распространенные признаки профессиональной деформации сотрудников УИС. Предлагаются направления совершенствования системы профилактики профессиональной деформации в уголовно-исполнительной системе.

**Ключевые слова:** профессиональная деформация, уголовно-исполнительная система, сотрудники УИС, профессиональное выгорание, психологическая устойчивость, служебная деятельность, профессиональная среда, профилактика деформации, психологическое сопровождение, профессиональная адаптация.

Профессиональная деформация представляет собой сложное психологическое явление, которое проявляется в изменении личностных качеств человека под влиянием длительного выполнения профессиональных обязанностей. Это процесс постепенной трансформации сознания, поведения и характера специалиста, возникающий в результате воздействия особенностей профессиональной деятельности.

Сущность профессиональной деформации заключается в том, что под влиянием выполнения профессиональной роли у человека изменяются те или иные свойства личности, возникает профессиональный тип личности, который проявляется не только в профессиональной сфере, но и в повседневной жизни. Происходит своеобразный перенос профессиональных привычек, стереотипов мышления и общения на непрофессиональную сферу [4, с. 118].

Важно отметить, что профессиональная деформация может носить как положительный, так и отрицательный характер. К положительным аспектам можно отнести развитие профессионально важных качеств, усиление специальных способностей, формирование профессионального мышления. Однако чаще всего термин «профессиональная деформация» используется именно в негативном контексте, когда речь идет о нежелательных изменениях в личности специалиста.

Основными признаками профессиональной деформации являются:

1. Изменение эмоционально-волевой сферы личности;
2. Трансформация системы ценностей;

3. Искажение профессионального мышления;
4. Перенос профессиональных привычек в повседневную жизнь;
5. Формирование профессиональных стереотипов;
6. Снижение адаптивности к новым условиям.

Профессиональная деформация сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) представляет собой серьезную проблему, требующую пристального внимания и глубокого анализа. Специфика службы в пенитенциарных учреждениях создает особые условия, которые неизбежно влияют на личность сотрудника, его поведение, мировоззрение и систему ценностей [2, с. 32].

Рассматривая причины возникновения профессиональной деформации сотрудников УИС, следует выделить несколько ключевых факторов, которые в совокупности создают благоприятную почву для развития негативных изменений личности.

Прежде всего, существенное влияние оказывает постоянный контакт с криминальной средой. Сотрудники УИС ежедневно взаимодействуют с осужденными, многие из которых являются носителями криминальной субкультуры. Длительное пребывание в такой среде может привести к неосознанному усвоению элементов криминального жаргона, манеры общения, а иногда и определенных поведенческих паттернов. Это особенно заметно у сотрудников, непосредственно работающих с осужденными в режимных корпусах и на производственных участках.

Второй важный фактор – это высокий уровень психоэмоционального напряжения. Работа в пенитенциарном учреждении связана с постоянным стрессом, необходимостью быть готовым к нестандартным ситуациям, конфликтам и даже физическому противостоянию. Такое напряжение может приводить к эмоциональному выгоранию, развитию цинизма, черствости и равнодушия как защитных механизмов психики [8, с. 49].

Существенную роль играет жесткая регламентация профессиональной деятельности. Служба в УИС строго регулируется множеством нормативных актов, инструкций и приказов. Необходимость постоянно действовать в рамках строгих правил может приводить к развитию излишнего формализма, потере гибкости мышления и способности к принятию нестандартных решений.

Закрытость системы исполнения наказаний также является значимым фактором профессиональной деформации. Ограниченный круг общения, специфический характер служебных отношений, необходимость соблюдения режима секретности – все это может способствовать формированию своеобразной «туннельности» мышления, когда сотрудник начинает воспринимать окружающий мир исключительно через призму служебной деятельности.

Особого внимания заслуживает фактор властных полномочий. Сотрудники УИС наделены определенной властью над осужденными, что может приводить к развитию авторитарности, склонности к злоупотреблению служебным положением, формированию завышенной самооценки. Этот аспект особенно опасен, так как может приводить к серьезным нарушениям прав человека и законности.

Немаловажную роль играют и организационные факторы: нередко имеющие место неудовлетворительные условия службы, недостаточное материально-техническое обеспечение, высокая служебная нагрузка при относительно невысокой оплате труда. Все это может способствовать развитию профессионального цинизма и снижению мотивации к качественному выполнению служебных обязанностей.

Социальная стигматизация профессии также вносит свой вклад в развитие профессиональной деформации. Негативное отношение общества к пенитенциарной системе в целом может вызывать у сотрудников чувство социальной изоляции,

формировать защитную реакцию в виде агрессивного отстаивания корпоративных интересов и профессиональной солидарности даже в случаях явных нарушений [6, с. 98].

Индивидуально-личностные особенности сотрудников также играют существенную роль. Недостаточная психологическая устойчивость, низкий уровень профессиональной подготовки, отсутствие четких нравственных ориентиров могут ускорять процесс профессиональной деформации.

Длительность службы является еще одним значимым фактором. С увеличением стажа работы может происходить накопление негативных изменений личности, особенно если отсутствует целенаправленная профилактическая работа.

Таким образом, профессиональная деформация сотрудников УИС является результатом воздействия комплекса факторов, связанных как со спецификой службы, так и с организационными и личностными особенностями. Понимание этих причин позволяет разрабатывать эффективные меры профилактики и коррекции негативных профессиональных изменений личности, что крайне важно для поддержания высокого уровня профессионализма сотрудников и эффективного функционирования уголовно-исполнительной системы в целом.

Профессиональная деформация сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) проявляется в различных формах, каждая из которых имеет свои особенности и степень влияния на личность сотрудника и эффективность его служебной деятельности.

Одной из наиболее распространенных форм является авторитарность. Она выражается в стремлении к доминированию, излишней категоричности суждений, нетерпимости к мнению других. Сотрудники, подверженные этой форме деформации, часто демонстрируют командный стиль общения не только с осужденными, но и с коллегами, а также переносят его в сферу личных отношений. Авторитарность может сопровождаться завышенной самооценкой и уверенностью в собственной непогрешимости.

Другой значимой формой является эмоциональное выгорание. Оно проявляется в эмоциональном истощении, снижении эмпатии, развитии безразличия к проблемам других людей. Сотрудники с признаками эмоционального выгорания часто демонстрируют формальный подход к выполнению служебных обязанностей, утрачивают способность к сопереживанию и проявлению человечности.

Профессиональный цинизм представляет собой особую форму деформации, характеризующуюся обесцениванием нравственных норм, пренебрежительным отношением к личности осужденных и их правам. Циничное отношение может распространяться не только на спецконтингент, но и на коллег, руководство, общество в целом.

Существенной формой проявления деформации является агрессивность. Она может выражаться как в открытых формах (вербальная и физическая агрессия), так и в скрытых (враждебность, подозрительность). Постоянное нахождение в агрессивной среде может приводить к формированию установки на применение силовых методов решения конфликтов.

Особого внимания заслуживает такая форма как правовой нигилизм. Он проявляется в пренебрежительном отношении к правовым нормам, склонности к их нарушению под предлогом служебной необходимости или целесообразности. Это особенно опасная форма деформации, так как она подрывает основы законности в деятельности УИС.

Стереотипизация мышления является еще одной распространенной формой. Она выражается в формировании устойчивых негативных установок по отношению к определенным категориям людей, ситуациям или явлениям. Сотрудники начинают мыслить шаблонами, утрачивают способность к объективной оценке ситуации [3, с. 253].

Профессиональная деформация может проявляться в форме сверхконтроля – чрезмерной подозрительности, стремлении контролировать все и всех, постоянном ожидании подвоха или нарушений. Эта форма часто сопровождается развитием паранойяльных черт личности.

Существует также форма деформации, выражающаяся в усвоении элементов криминальной субкультуры. Она проявляется в использовании жаргона, принятии определенных поведенческих паттернов, характерных для криминальной среды.

Важно отметить, что формы профессиональной деформации могут проявляться как по отдельности, так и в различных сочетаниях, усиливая негативное влияние друг друга. При этом степень выраженности тех или иных форм может варьироваться в зависимости от индивидуальных особенностей сотрудника, стажа службы, занимаемой должности и других факторов.

Таким образом, многообразие форм проявления профессиональной деформации сотрудников УИС требует комплексного подхода к их профилактике и коррекции. Понимание особенностей каждой формы позволяет разрабатывать целенаправленные меры по их предупреждению и минимизации негативного влияния на личность сотрудника и эффективность его служебной деятельности.

Эффективная профилактика данного явления имеет ключевое значение для поддержания высокого уровня профессионализма сотрудников и обеспечения качественного выполнения ими служебных обязанностей.

Первостепенное значение в профилактике профессиональной деформации имеет качественный профессиональный отбор кандидатов на службу. Важно уже на этапе приема выявлять лиц с устойчивой психикой, развитыми морально-нравственными качествами и высоким уровнем стрессоустойчивости. Тщательная проверка психологической готовности к службе позволяет минимизировать риски развития деформации в будущем.

Следующим важным направлением является психологическое сопровождение сотрудников на протяжении всей службы. Регулярные психологические обследования, индивидуальные консультации, тренинги личностного роста помогают своевременно выявлять признаки профессиональной деформации и принимать необходимые меры по их коррекции. Особое внимание следует уделять сотрудникам, находящимся в группе риска – молодым специалистам и лицам с большим стажем службы.

Существенную роль играет организация системы наставничества. Опытные сотрудники, успешно преодолевающие профессиональные трудности, могут передавать свой опыт молодым коллегам, помогая им адаптироваться к службе и формировать правильные профессиональные установки. При этом важно, чтобы сами наставники являлись примером профессионального и личностного благополучия [1, с. 34].

Создание благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах также является важным элементом профилактики. Атмосфера взаимного уважения, поддержки и доверия способствует снижению уровня профессионального стресса и предотвращает развитие негативных изменений личности. Руководителям подразделений следует уделять особое внимание формированию здоровых межличностных отношений в коллективе [7, с. 239].

Значимым направлением профилактической работы является организация полноценного отдыха и досуга сотрудников. Возможность переключаться с работы на другие виды деятельности, заниматься спортом, участвовать в культурных мероприятиях помогает снимать психологическое напряжение и поддерживать эмоциональное равновесие. Важно создавать условия для реализации личностного потенциала сотрудников вне служебной деятельности.

Особого внимания заслуживает вопрос профессионального развития сотрудников. Возможность повышения квалификации, освоения новых компетенций,

карьерного роста способствует поддержанию профессиональной мотивации и препятствует развитию профессиональной деформации. Система непрерывного образования должна быть доступной и учитывать индивидуальные потребности сотрудников.

Важным аспектом профилактики является формирование у сотрудников навыков психологической самопомощи и саморегуляции. Умение управлять своим эмоциональным состоянием, справляться со стрессом, сохранять профессиональную объективность – все это помогает противостоять негативному влиянию профессиональной среды.

Нельзя забывать и о значимости материального стимулирования и социальных гарантий. Уверенность в завтрашнем дне, достойная оплата труда, социальная защищенность создают основу для профессиональной стабильности и снижают риск развития деформации [5, с. 191].

В заключение следует отметить, что профилактика профессиональной деформации сотрудников УИС должна носить комплексный характер и осуществляться на всех уровнях – от индивидуального до организационного. Только системный подход, учитывающий все аспекты служебной деятельности и личностного развития сотрудников, может обеспечить эффективное предупреждение профессиональной деформации и сохранение высокого уровня профессионализма личного состава УИС.

#### Список литературы

1. Аксенова, П. Ю. Проблема профессиональной деформации личности сотрудника уголовно-исполнительной системы / П. Ю. Аксенова, Г. И. Аксенова // Прикладная юридическая психология. – 2021. – № 3. – С. 32–40.
2. Борисова, Д. П. Профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы: причины и профилактика / Д. П. Борисова, В. Б. Дворцов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2023. – № 1. – С. 28–35.
3. Гаврина, Е. Е. Психологические особенности профессиональной деформации сотрудников УИС / Е. Е. Гаврин, Т. А. Симакова // Человек: преступление и наказание. – 2022. – № 2. – С. 251–259.
4. Ковалев, О. Г. Профессиональная деформация персонала пенитенциарных учреждений: современные подходы к изучению и профилактике / О. Г. Ковалев, Г. В. Щербаков // Психология и право. – 2021. – № 4. – С. 111–121.
5. Кулакова, С. В. Особенности профилактики профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Кулакова, К. Ф. Фадеева // Пенитенциарная наука. – 2023. – № 2. – С. 188–196.
6. Мальцева, Т. В., Петров, В. Е. Профессиональная деформация сотрудников правоохранительных органов: теория и практика / Т. В. Мальцева // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2022. – № 3. – С. 94–101.
7. Новиков, А. В. Профессиональная деформация сотрудников УИС: актуальные проблемы и пути их решения / А. В. Новиков, Д. Н. Слабкая // Современное педагогическое образование. – 2021. – № 5. – С. 237–241.
8. Пестриков, Д. В. Профессиональное выгорание и деструктивные изменения личности сотрудников УИС / Д. В. Пестриков, Д. В. Сочивко // Прикладная юридическая психология. – 2023. – № 1. – С. 45–52.