

# Совершенствование психологического сопровождения сотрудников отделов охраны уголовно-исполнительной системы России

*А. В. Кокурин,*

*кандидат психологических наук, доцент, профессор кафедры научных основ экстремальной психологии факультета экстремальной психологии Московского психолого-педагогического университета, kokurin1@bk.ru*

*Е.В. Овчарова,*

*кандидат психологических наук, преподаватель кафедры социальной психологии и социальной работы Академии Федеральной службы исполнения наказаний России, katyaovcharova-1983@mail.ru*

---

Анализируются результаты проведенных авторами исследований, посвященных прогнозированию профессиональной успешности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений и следственных изоляторов и изучению социально-психологического климата в подразделениях охраны (2062 сотрудников из восемнадцати территориальных органов Федеральной службы исполнения наказаний России), а также диагностике и коррекции пограничных психических состояний сотрудников данных подразделений (372 сотрудника из четырех территориальных органов Федеральной службы исполнения наказаний России). Описываются критерии определения психологической пригодности к охранному виду деятельности в условиях уголовно-исполнительной системы. На основе использования «Опросника изучения социально-психологического климата в спецподразделениях уголовно-исполнительной системы России» предлагается комплекс мер, направленных на оптимизацию социально-психологического климата в отделах охраны исправительных учреждений и следственных изоляторов. В результате применения научно обоснованного и экспериментально апробированного диагностико-коррекционного комплекса рекомендована технология краткосрочной коррекции пограничных психических состояний сотрудников данных подразделений.

**Ключевые слова:** профессиональная деятельность, профессиональные требования, стресс-факторы, профессионально важные психологические качества, психодиагностическое обследование, анкета оценки экспертами профессионально значимых качеств сотрудников, прогнозирование, пошаговый метод анализа.

---

В условиях уголовно-исполнительной системы отделы охраны исправительных учреждений (ИУ) и следственных изоляторов (СИЗО) – одни из немногих подразделений,

сотрудники которых постоянно несут службу с оружием. В этой связи чрезвычайно актуальным является вопрос обеспечения психологической безопасности профессиональной деятельности сотрудников в отделах охраны ИУ и СИЗО.

Предполагается, что сотрудники данных подразделений должны обладать высоким уровнем самоконтроля, эмоциональной устойчивостью, отсутствием хронической тревожности, склонности к депрессивным состояниям и паническим реакциям. В межличностных отношениях они должны избегать конфликтов, проявлять склонность к сотрудничеству, гибкость в разрешении острых служебных ситуаций. Кандидаты на службу должны уметь быстро ориентироваться в сложной и динамичной оперативной обстановке, сохранять самообладание и способность к адекватному реагированию в экстремальных ситуациях, иметь оптимальную склонность к риску, владеть приемами самообороны, уметь применять физическую силу, специальные средства и оружие.

Предложенный перечень требований способствует обоснованному подбору тестовых методик при отборе в охранные подразделения, но необходимо также выяснить, какие поведенческие качества сотрудников охраны высоко ценятся их руководителями, в наибольшей степени отвечающими за эффективную работу этой службы.

Таким образом, **первое направление** совершенствования психологического сопровождения сотрудников подразделений охраны ФСИН России как фактора обеспечения психологической безопасности профессиональной деятельности будет связано с прогнозированием их профессиональной успешности, основанной на экспертной оценке непосредственным начальником поведенческих (наблюдаемых) характеристик своих подчиненных [4]. В качестве таких характеристик экспертам было предложено оценить, прежде всего, общепрофессиональные качества сотрудников, такие как отношение к работе, межличностные отношения, умственные способности, нравственные качества, лидерские способности, характер, физическое развитие. Кроме того руководителя просили ответить, удовлетворен ли он работой сотрудника и взял бы он его с собой, если бы формировалось новое подразделение.

Опираясь на вышеуказанные допущения, был определен ряд (перечень) вероятно эффективных методик по профессиональному отбору:

- пятифакторный личностный опросник МакКрае-Коста. Информативна шкала E (экстраверсии);
- Я-структурный опросник Г. Аммона. Информативны шкалы C (конструктивная тревога), A1 (конструктивная агрессия),  $\alpha$  (адаптация – психопатология),  $\beta$  (адаптация – психическая активность);
- индивидуально-типологический опросник. Информативна шкала Con

(конфликтность);

- методика «Мотивация профессиональной карьеры». Информативны шкалы: М (менеджмент), Ст (стабильность), Сл (служение), П (предпринимательство);
- методика «Оценка уровня волевого самоконтроля». Информативна шкала Н (настойчивость).

При отборе необходимо обратить внимание на выраженность значений этих шкал. Значительное отклонение результатов по большинству информативных шкал психодиагностических методик (более одного стандартного отклонения) может свидетельствовать о низком или высоком прогнозе профессиональной успешности в охранной деятельности.

Предлагаемый алгоритм действий психологов ориентирует не на выявление абстрактных профессионально важных качеств, а на более реальные характеристики, полученные в ходе регрессионного анализа при опросе непосредственных начальников, которых, прежде всего, интересуют отношение к работе, нравственные качества и умственные способности подчиненных, на определение которых и направлены предлагаемые психодиагностические методы.

Пакет перечисленных выше методик может быть использован в проводимом психологами пенитенциарных учреждений первоначальном отборе кандидатов в охранные подразделения УИС. Результаты психодиагностики помогут психологу совместно с кадровыми аппаратами принять решение о направлении кандидата для дальнейшего обследования в ЦПД и ВВК территориальных органов УИС.

В качестве **второго направления** совершенствования психологического сопровождения сотрудников отделов охраны ИУ и СИЗО ФСИН России как фактора обеспечения психологической безопасности профессиональной деятельности обратимся к социально-психологическим факторам, влияющим на успешность работы личного состава данных подразделений.

Какими мотивами руководствуются при выборе места службы сотрудники охраны ФСИН России? Отличается ли в психологическом плане их профессиональная деятельность от деятельности других функциональных служб УИС? Если «да», то в чем именно заключаются эти отличия?

Для ответа на эти вопросы был проведен опрос сотрудников отделов охраны ИУ и СИЗО с помощью «Опросника изучения социально-психологического климата в спецподразделениях УИС», предназначенного для выявления доминирующих мотивационных тенденций, структуры и динамики межличностных отношений, а также иных социально-психологических составляющих повседневной деятельности [2].

Полученные данные свидетельствуют о том, что сегодня руководители отделов охраны, наряду с совершенствованием стиля управления и улучшением профессионального отбора, должны наращивать усилия по реализации задач психологического и социального порядка. В их число входят: укрепление атмосферы сотрудничества, оказание адресной психологической и материальной поддержки членам коллективов, использование мобильного стиля управления, повышение размера денежного содержания сотрудников. На наш взгляд, в сфере управления служебными коллективами сотрудников органов и учреждений УИС предпочтительными являются социально-психологические подходы. С одной стороны, они базируются на собственных (компетентность руководителя) и внешних (потенциалы коллектива) ресурсах, с точки зрения ожидаемых результатов работы. С другой стороны, они опираются на гуманистические ценности (например, уважение и доверие к личности сотрудника, открытость и коллегиальность), а также дифференцированный подход к конкретным субъектам деятельности (учет профессиональных и индивидуально-психологических особенностей, условий жизни), которые будут способствовать укреплению сплоченности и повышению мотивации сотрудников.

В качестве **третьего направления** совершенствования психологического сопровождения сотрудников подразделений охраны УИС как фактора обеспечения психологической безопасности профессиональной деятельности может выступать применение научно обоснованного и экспериментально апробированного диагностико-коррекционного комплекса, направленного на диагностику пограничных психических состояний сотрудников данных подразделений и их краткосрочную коррекцию и состоящего из четырех этапов [3].

Целью **диагностического этапа** являлось выявление пограничных психических состояний сотрудников отделов охраны, несущих службу с оружием, следующими методами:

- стандартизированный многофакторный метод исследования личности Л.Н. Собчик (2009);
- метод конституциональной и социопсихофизиологической защиты личности (КСПФЗЛ), предложенный В.И. Серовым (2000);
- методика «Индекс жизненного стиля (LSI)», разработанная Р. Плутчиком, К. Келлерманом, Х. Контом (1979), адаптированная Е.С. Романовой, Л.Р. Гребенниковым (1996);
- 4) восьмицветовой тест М. Люшера (1948).

На основе анализа полученных данных были выделены четыре группы сотрудников отделов охраны, несущих службу с оружием.

В группу с высоким уровнем психической адаптации вошли испытуемые с показателями в 50–55 Т-баллов по «Стандартизированному многофакторному методу исследования личности (СМИЛ)» и 0–5 баллов по шкале адаптивности. Показатели по «СМИЛ» в 50–55 Т-баллов не выявляли достаточно выраженных индивидуально-личностных свойств и были характерны для полностью сбалансированной личности [5]. Кроме того, при выделении групп использовалась шкала адаптивности В.А. Дюка (1994), согласно которой высоким уровнем психической адаптации обладали лица с показателями от 0 до 5 баллов [1]. У данной категории лиц отсутствовали признаки нервно-психической неустойчивости, они легко и быстро приспосабливались к новым условиям. Эту группу составили 9 % из числа мужчин и 11 % из числа женщин всего контингента обследованных.

В *группу с повышенным уровнем психической адаптации* вошли испытуемые с показателями по «СМИЛ» в 56–60 Т-баллов. Полученные показатели свидетельствовали о характерологических особенностях индивида. По шкале адаптивности испытуемые набирали 5–11 баллов, что свидетельствовало о повышенном уровне психической адаптации. У данной категории лиц выявлялись различные психологические дефекты, связанные с неблагополучием в семье, неблагоприятной наследственностью, ярко выраженные особенности характера, однако они всегда находили рациональные выходы из сложных ситуаций, быстро адаптировались к новым условиям среды. Эту группу составили 38 % из числа обследованных мужчин и 35 % из числа обследованных женщин.

В группу с пониженным уровнем психической адаптации вошли испытуемые с показателями в 61–70 Т-баллов по «СМИЛ», что свидетельствовало об акцентуированных чертах характера, которые временами затрудняли социально-психологическую адаптацию человека. Показатели по шкале адаптивности в 11–19 баллов указывали на пониженный уровень психической адаптации. Для лиц данной группы характерными являлись признаки нервно-психической неустойчивости, акцентуации характера, они адаптировались к одному из видов деятельности, но при этом испытывали трудности в другом. Эту группу составили 34 % из числа обследованных мужчин и 32 % из числа обследованных женщин. Данная группа испытуемых имела неблагоприятный прогноз в профессиональной деятельности и нуждалась в психологической коррекции.

В *группу с низким уровнем психической адаптации* вошли испытуемые с показателями по «СМИЛ» в 70 Т-баллов и более, что свидетельствовало о нарушенной адаптации и пограничном состоянии индивида. Показатели по шкале адаптивности в 20 баллов и более свидетельствовали о низком уровне психической адаптации. Лица данной группы имели высокий уровень нервно-психической неустойчивости, отличались наличием дезадаптации нервно-психической деятельности, испытывали трудности во всех видах

деятельности, были склонны к асоциальным поступкам. Эту группу составили 19 % из числа обследованных мужчин и 21 % из числа обследованных женщин. Данная группа была обозначена как группа риска, представители которой находились в пограничном состоянии, имели наиболее неблагоприятный прогноз в отношении как здоровья, так и профессиональной деятельности. С респондентами данной группы выборочно проводились психокоррекционные встречи с применением методов «Краткосрочного ассоциативного эксперимента» и «Медитативного рисуночного теста».

На **коррекционном этапе** проводилась краткосрочная коррекция пограничных психических состояний сотрудников отделов охраны, отнесенных к группе риска, методами «Краткосрочного ассоциативного эксперимента» и «Медитативного рисуночного теста». Эффективность коррекционных встреч измерялась тестом Люшера, который проводился до, во время и после каждого сеанса. Для измерения психических состояний сотрудников отделов охраны кроме авторского интерпретационного подхода использовался расчет площадей между кривыми синего и черного цветов. Увеличение интервала между синим и черным цветами свидетельствовало о положительном эффекте от краткосрочной коррекции, к пятому, заключительному, сеансу синий цвет должен был занять первые позиции, а черный – последние. Полученные площади позволяли оценивать мониторинг психических состояний от первой до пятой встречи, а также проследить, какой коррекционный метод являлся наиболее эффективным.

На **посткоррекционном этапе осуществлялась** повторная диагностика психических состояний сотрудников отделов охраны, входящих в группу риска, методами «СМИЛ», «КСПФЗЛ» и «LSI». Целью этапа выступало изучение динамики пограничных психических состояний сотрудников отделов охраны, несущих службу с оружием.

**Этап пролонгированной психологической коррекции** характеризовался разработкой алгоритма самостоятельной регуляции психических состояний сотрудников отделов охраны.

Таким образом, совершенствование психологического сопровождения сотрудников отделов охраны ИУ и СИЗО как фактора обеспечения психологической безопасности профессиональной деятельности может быть связано с использованием обоснованных критериев определения психологической пригодности к охранному виду деятельности в условиях уголовно-исполнительной системы, а также с применением технологии диагностики и краткосрочной коррекции пограничных психических состояний сотрудников подразделений охраны УИС России. На основе использования «Опросника изучения социально-психологического климата в спецподразделениях УИС» практическими психологами отделов охраны ИУ и СИЗО может быть предложен комплекс мер,

направленных на оптимизацию социально-психологического климата в данных подразделениях.

### Литература

1. Дюк В.А. Компьютерная психодиагностика. СПб., 1994.
2. Кокурин А.В., Красов Д.А., Мокрецов А.И. Психологические факторы, способствующие повышению эффективности служебной деятельности сотрудников подразделений охраны Федеральной службы исполнения наказаний России // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. 2008. № 2.
3. Овчарова Е.В. Психические состояния сотрудников отделов охраны уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием, и их краткосрочная коррекция: Дис. ... канд. психол. наук. Рязань, 2013.
4. Прогнозирование профессиональной успешности сотрудников подразделений охраны Федеральной службы исполнения наказаний \ Б.Г. Бовин, П.Н. Казберов, А.В. Кокурин [и др.] // Прикладная юридическая психология. 2009. № 3.
5. Собчик Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности, СМЛ. СПб., 2000.

# Improvement of psychological support for Security Departments Officers in Russian Penal System

*A. V. Kokurin,*

*PhD in Psychology, Associate Professor, Professor, Chair of Scientific Basis of Extreme Psychology, Department of Extreme Psychology, Moscow University of Psychology and Education, kokurin1@bk.ru*

*E.V. Ovcharova,*

*PhD in Psychology, Lecturer, Chair of Social Psychology and Social Work, Academy of Russian Federal Penitentiary Service, katyaovcharova-1983@mail.ru*

---

We analyze the results of studies on predicting professional success of Security Departments Officers of penitentiary institutions and pretrial detention centers, and on socio-psychological climate in security units (2062 employees of eighteen territorial bodies of the Federal Penitentiary Service of Russia), as well as diagnosis and correction of borderline mental state of employees of these units (372 employees from four regional offices of the Federal Penitentiary Service of Russia). We describe the criteria for determining the psychological suitability to guardian activity in the context of penal system. Using "Questionnaire of social and psychological climate in special divisions of the correctional system in Russia", we proposed a complex of measures aimed at optimizing the social and psychological climate in the security departments of penitentiary and detention facilities. The application of science based and experimentally tested diagnostic and corrective complex, we recommended a technology for short-term correction of borderline mental states in employees of these units.

**Keywords:** professional development, professional requirements, distress factors, professionally important psychological qualities, psychodiagnostic examination, experts evaluation of professionally important qualities of employees, forecasting, stepwise method of analysis.

---

## References

1. Dyuk V.A. Komp'yuternaya psihodiagnostika. SPb., 1994.
2. Kokurin A.V., Krasov D.A., Mokrecov A.I. Psihologicheskie faktory, sposobstvuyushie povysheniyu effektivnosti sluzhebnoi deyatel'nosti sotrudnikov podrazdelenii ohrany Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii Rossii // Voprosy psihologii ekstremal'nyh situacii. 2008. № 2.



3. *Ovcharova E.V.* Psihicheskie sostoyaniya sotrudnikov otdelov ohrany ugovno-ispolnitel'noi sistemy, nesushih sluzhbu s oruzhiem, i ih kratkosrochnaya korrekciya: Dis. ... kand. psihol. nauk. Ryazan', 2013.
4. Prognozirovanie professional'noi uspehnosti sotrudnikov podrazdelenii ohrany Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii \ B.G. Bovin, P.N. Kazberov, A.V. Kokurin [i dr.] // Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya. 2009. №3.
5. *Sobchik L.N.* Standartizirovannyi mnogofaktornyi metod issledovaniya lichnosti, SMIL. SPb., 2000.