

Пути оптимизации психологической работы по профилактике чрезвычайных происшествий и обеспечению безопасности сотрудников уголовно-исполнительной системы России

Кокурин Алексей Владимирович

*Московский городской психолого-педагогический университет
Московский государственный юридический университет (Академия)
им. О.Е. Кутафина*

Москва, Россия, kokurin1@bk.ru

Кокурина Инга Валерьевна

*Московский городской психолого-педагогический университет
Москва, Россия, i.kokurina@bk.ru*

В статье предложена система мер, направленных на оптимизацию работы пенитенциарных психологов по предотвращению чрезвычайных происшествий и обеспечению безопасности сотрудников уголовно-исполнительной системы России, состоящая из мероприятий общей профилактики и частной психопрофилактической работы с персоналом УИС.

Ключевые слова: профилактика; чрезвычайные происшествия; психологи; профессиональная безопасность; сотрудники уголовно-исполнительной системы; общая профилактика; частная психопрофилактика; комплексные долгосрочные программы профилактики.

Одним из приоритетных направлений работы психологов уголовно-исполнительной системы (УИС) России является предупреждение чрезвычайных происшествий (ЧП), а также обеспечение профессиональной безопасности сотрудников.

Анализ положения дел в области предупреждения чрезвычайных происшествий свидетельствует, что общая численность и тяжесть потерь среди личного состава, связанная с различного рода трагическими ситуациями, остается достаточно высокой.

Понятно, что возникновение любых ЧП, тем более повлекших гибель людей, является событием, выходящим за рамки частной жизни сотрудников, их семей или служебного коллектива, к тому же нередко приобретающими негативный социальный резонанс в средствах массовой информации (СМИ) и обществе в целом.

В содержательном плане чрезвычайное происшествие — результат сложного взаимодействия факторов различной природы. К этим факторам можно отнести индивидуально-психологические особенности сотрудников (восприятие, скорость реакции, представления, чувства, мотивы).

вы, эмоции и др.), условия жизнедеятельности, технические средства внешней среды и т. д. Поэтому при выявлении характера связей, существующих между этими факторами, и определении их относительного влияния на возникновение ЧП важно изучить психологические причины и обстоятельства, приводящие к гибели личного состава, чтобы спланировать и реализовать адекватные мероприятия по их предупреждению.

Для предупреждения ЧП руководителям органов и учреждений УИС необходимо разрабатывать комплексные долгосрочные программы общей и частной профилактики, причем к этой работе обязательно должны привлекаться компетентные специалисты психологической и медицинской служб, а также лица, ответственные за организацию служебной подготовки сотрудников,

Основное назначение общей профилактической работы — в установлении истинной природы чрезвычайных происшествий, а также проведении адекватных превентивных мероприятий, направленных на ослабление или устранение социальных, экономических, профессиональных и других факторов, способствующих их совершению.

Стратегия общей профилактики должна базироваться на планировании и практической реализации комплекса взаимосвязанных мероприятий нормативно-правового, организационно-управленческого, воспитательного, кадрового, медицинского характера и их психологического сопровождения. Она включает следующие приоритетные направления деятельности.

1. Психолого-педагогическое и правовое просвещение сотрудников по различным вопросам обеспечения рационального (адаптивного) поведения, соблюдения личной безопасности в условиях повседневной жизни и профессиональной деятельности; надлежащего исполнения нормативных требований, регламентирующих порядок несения службы в УИС; поддержания правил психогигиены на рабочем месте, в быту и др.

Изучение причин гибели свидетельствует о том, что способность сотрудников противодействовать и предвидеть опасность существенно зависит от сформированности значимых профессиональных качеств, прошлого опыта, их практических навыков, знаний и умений. Этому в значительной степени способствуют и интеллектуальные возможности сотрудника, позволяющие ему находить адекватные способы безопасного решения задач в самых разнообразных и экстремальных ситуациях.

Просвещение в этом плане можно определить как направленное воздействие (информационное, психоэмоциональное) на психику сотрудника с целью формирования и развития у него таких качеств, которые способствуют выработке безопасного поведения при выполнении служебных задач или разрешении жизненных ситуаций.

2. Повышение уровня специальной психологической подготовленности личного состава к действиям в опасных ситуациях и напряжен-

ных условиях деятельности. Анализ пенитенциарной практики показывает, что в настоящее время профессиональный риск наряду с сильным психотравмирующим влиянием различного рода экстремальных ситуаций являются объективными составляющими службы в органах и учреждениях УИС. Исходя из этого, все большее значение приобретает специальная психологическая подготовка сотрудников к действиям в трудных и опасных ситуациях, позволяющая минимизировать их возможные негативные последствия при выполнении функционально-ролевых обязанностей.

В содержательном плане личная безопасность представляет собой систему правовых, психологических, педагогических и специальных тактических мер, способствующих сохранению жизни и здоровья личного состава.

Она базируется на высоком уровне их профессиональной обученности, нравственной устойчивости сотрудников к возможным внешним угрозам или провокациям (профессионально-нравственная безопасность); практических способах выживания в экстремальных условиях (физическая безопасность); психологических качествах и сформированных навыках рационального (адаптивного) поведения в чрезвычайных ситуациях (психологическая безопасность).

Собственно говоря, рациональное поведение сотрудника предполагает овладение тактикой и приемами обеспечения личной безопасности по всем указанным направлениям.

Изучение отечественного опыта работы уголовно-исполнительной системы свидетельствует о том, что риск стать жертвой физического насилия, угроз, провокаций и шантажа со стороны криминальной среды будет значительно меньше, если сотрудник в своей повседневной жизнедеятельности руководствуется унифицированными принципами обеспечения безопасности [1–3]. Они могут быть сформулированы в виде следующих алгоритмов поведения:

- ожидает неожиданных и непредвиденных действий в любой опасной ситуации;
- руководствуется полученными знаниями, прошлым опытом и здравым смыслом;
- владеет собой, информацией, ситуацией, средствами специальной защиты и оружием;
- правильно оценивает обстановку и окружающих, знает, что необычная обстановка может служить одним из сигналов опасности;
- повышает уровень своей профессиональной подготовленности к действиям в экстремальных ситуациях;
- имеет план конструктивных действий;
- умеет предвидеть намерения и действия потенциальных противников;

- избегает шаблонного поведения в опасных для жизни и здоровья ситуациях;
- не активизирует и не провоцирует противника;
- адекватно прогнозирует развитие ситуации, а также ресурсы потенциального противника;
- всесторонне оценивает реальную обстановку и свои возможности;
- обладает уверенностью в себе, умеет слаженно и согласованно работать в команде.

3. Проведение плановых и целевых медицинских осмотров (обследований) сотрудников на предмет оценки их психофизиологических состояний, выявления устойчивых симптомокомплексов, препятствующих эффективному выполнению функционально-ролевых обязанностей.

В число предпочтительных профилактических мер входят также:

- использование возможностей активного отдыха и имеющегося арсенала лечебно-реабилитационных способов для поддержания оптимальной работоспособности сотрудников, в том числе методами снижения степени влияния патогенных факторов внешней среды и восстановления психосоматического здоровья;
- предоставление краткосрочных отпусков так называемым проблемным сотрудникам или перемещение их на другие должности;
- изменение графика и режима служебной деятельности сотрудников (особенно это касается лиц, участвующих в специальных операциях или постоянно сталкивающихся с экстремальными ситуациями);
- соблюдение техники безопасности сотрудников, а также обеспечение регулярного чередования между напряжением и расслаблением посредством целесообразных (оптимальных) перерывов в работе.

4. Организация мероприятий по успешной и устойчивой адаптации личности сотрудника к экстремальным условиям службы в УИС и различным видам профессиональной деятельности.

Пенитенциарная практика и изучение обстоятельств гибели людей показывают, что значительное число чрезвычайных происшествий приходится на долю лиц, которые находятся на начальных этапах служебной карьеры, а также являются крайними проявлениями их дезадаптивных состояний.

В этой связи наиболее перспективными направлениями профилактической работы и психологического сопровождения адаптации сотрудников являются:

- установление системы динамического контроля (психологического мониторинга) за протеканием адаптационного процесса;
- оценка адаптационных способностей личности;
- определение уровня адаптированности сотрудника (в начальный период включения в профессиональную деятельность и дальнейшего прохождения службы);

— разработка конкретных рекомендаций по предупреждению или же коррекции различных видов деструктивного поведения.

5. Изучение и прогнозирование развития социально-психологических явлений в служебных коллективах с последующей выработкой предложений по формированию благоприятного климата, а также предупреждению деструктивного поведения в системе межличностного взаимодействия сотрудников.

Анализ пенитенциарной практики и результаты исследования причин инцидентов, сопровождающихся гибелью сотрудников, говорят о том, что существенные предпосылки профессиональной безопасности связаны не только с их личностными качествами, но и социально-психологическими характеристиками служебных коллективов, членами которых они являются.

В этой связи проводимая политика в области предупреждения чрезвычайных происшествий должна быть направлена на совместный поиск путей обеспечения безопасности и предупреждения случаев гибели личного состава. Каждый сотрудник (в меру своей компетенции) обязан искать пути решения этой проблемы и вносить свои предложения в данном направлении, причем такие инициативы должны всемерно поощряться со стороны руководителей структурных подразделений.

6. Неукоснительное соблюдение нормативных предписаний за установленным порядком хранения, выдачи, закрепления и контроля табельного оружия, а также специальных средств обеспечения безопасности сотрудников. Особое место в профилактике чрезвычайных происшествий должны занимать вопросы, связанные с обучением личного состава уверенному владению табельным оружием, специальными средствами обеспечения профессиональной безопасности и неукоснительному соблюдению порядка их применения.

7. Качественное проведение служебных проверок по фактам чрезвычайных происшествий с обязательным детальным выявлением причин и условий, способствовавших возникновению деструктивного поведения в тех или иных ситуациях.

По каждому факту гибели сотрудников должна быть проведена обязательная служебная проверка соответствующими органами ФСИН, МВД, Прокуратуры. Всесторонний анализ причин гибели людей (особенно социально-психологический и психологический) играет важную роль в разработке эффективной превентивной стратегии противодействия условиям, прямо или косвенно способствующих совершению деструктивных действий.

Полученная информация позволяет выявить имеющиеся проблемы при несении службы, недостатки руководителей, предпосылки нарушений дисциплины и законности среди сотрудников и др.

Частная психопрофилактическая работа в содержательном плане включает следующие этапы деятельности:

— проведение тщательного кадрового, медицинского и психологического отбора кандидатов для работы в органах УИС;

— использование сотрудников с учетом психофизиологических особенностей и состояния их нервно-психического здоровья, т. е. проведение мероприятий по профессиональной ориентации, направление их в те структурные подразделения, где они будут чувствовать себя впоследствии наиболее профессионально пригодными;

— раннее выявление лиц с нервно-психическими нарушениями или неустойчивостью поведения, обладающими предрасположенностью к тем или иным деструктивным действиям; взятие их на учет; организация динамического наблюдения за ними;

— психологическую коррекцию поведения и нервно-психической неустойчивости, препятствующих эффективному решению служебных задач;

— психологическую работу с ближайшими родственниками погибших или пострадавших сотрудников.

Профессиональный психологический отбор осуществляется для обеспечения качественного комплектования органов и подразделений УИС, профилактики преждевременной утраты здоровья, а также частной превенции деструктивных форм поведения сотрудника под влиянием негативных факторов служебной деятельности и социального окружения.

Он представляет собой комплекс организационных и практических мер, направленных на всестороннее изучение личности. Результатом его является принятие обоснованных решений о пригодности кандидата к различным видам пенитенциарной деятельности по социально-правовым, медицинским и психофизиологическим показателям.

Во многих территориальных органах УИС созданы достаточно мощные психологические структуры, которые могут и должны играть более заметную роль в отборе, расстановке кадров и проведении психопрофилактической работы с личным составом.

В целях повышения профессионального отбора всем поступающим на службу следует проходить обязательное психодиагностическое и психиатрическое обследование.

Представляется, что только активное взаимодействие психологов и медицинских работников в углубленном изучении индивидуальных особенностей кандидатов на службу и стажеров позволит решить триединую задачу.

Во-первых, своевременно выявлять лиц с латентной психопатологией. Во-вторых, определять их предрасположенность к различным формам деструктивного поведения. В-третьих, прогнозировать профессиональную успешность сотрудников в конкретных видах пенитенциарной деятельности.

При анализе информации, полученной в ходе психологической диагностики, рекомендуется обращать внимание на ряд признаков, повышающих вероятность возникновения чрезвычайных происшествий. Предрасположенность к инцидентам может проявляться в определенных личностных качествах и ситуативных состояниях, снижающих надежность действий некоторых сотрудников в экстремальных условиях, а также создающих реальные предпосылки для получения ими физических или психических травм.

В практике профессионального психологического отбора кандидатов на службу можно выделить следующий ряд устойчивых противопоказаний:

- психоэмоциональная неуравновешенность, агрессивность;
- низкая устойчивость к стрессам;
- склонность к риску («сдвиг к риску»);
- повышенная тревожность;
- недостаточная способность к переключению и концентрации внимания;
- замедленное время реакции на внешние раздражители;
- недостатки органов чувств (снижение остроты слуха, зрения);
- невыдержанность и склонность к аффективному реагированию;
- склонность к дезадаптивным состояниям, асоциальному поведению;
- функциональные изменения и психосоматическая патология (сердечно-сосудистые заболевания, диабет и др.);
- недостаточный уровень интеллектуальных способностей;
- пристрастие к алкоголю и наркотикам.

К субъективным факторам, ограничивающим возможность использования сотрудников для решения служебных задач в опасных ситуациях или экстремальных условиях, следует отнести: недостаточную профессиональную и психологическую подготовленность, неопытность, неосторожность, невнимательность.

Предрасположенность к различным инцидентам взаимосвязана с психическими состояниями, негативно влияющими на работоспособность и надежность действий личного состава в экстремальных ситуациях.

При выявлении таких состояний рекомендуется оперативно решить вопрос о временном отстранении сотрудников от выполнения служебных обязанностей и оказании им необходимой специализированной помощи.

К числу существенных факторов, влияющих на предрасположенность к возникновению чрезвычайных происшествий, следует также отнести: нахождение сотрудника в состоянии алкогольного или наркотического опьянения; отсутствие у него условий для полноценного отдыха; болезненное состояние и плохое самочувствие.

Необходимо также выделить виктимные качества личности сотрудника, которые провоцируют или облегчают совершение противоправных действий со стороны криминальной среды. Ими могут быть: неосторожность, внушаемость, недисциплинированность, самонадеянность, агрессивность, легкомыслие, нечестность, жадность, эгоцентризм. Помимо этого следует обратить особое внимание на предотвращение любой возможности поступления на службу лиц, имеющих криминальное прошлое или связи, прямые или косвенные, с криминальными сообществами.

Представляется целесообразным также рекомендовать проведение психодиагностических обследований не только при поступлении на службу, но и в период ее прохождения, например, не реже одного раза в три года. Мероприятия по психопрофилактике гибели или ранений среди сотрудников во время прохождения службы рекомендуется осуществлять по следующим направлениям:

- своевременное выявление лиц, предрасположенных к совершению дисциплинарных проступков или иных деструктивных действий, сопряженных с сохранением жизни и здоровья в различных ситуациях;
- проведение активных мероприятий по устранению причин и условий, способствующих возникновению состояний социально-психологической дезадаптации, нервно-психологической неустойчивости или приводящих к развитию профессиональной деформации личного состава.

Диагностика возможного риска возникновения ЧП, а также иных форм деструктивного поведения должна играть ключевую роль в плане психологической профилактики случаев гибели и ранений среди личного состава, своевременности постановки на специальный учет выявленных категорий сотрудников.

В число предпочтительных информативных инструментов, рекомендуемых для распознавания лиц, предрасположенных к чрезвычайным ситуациям, следует включить: методику измерения уровня тревожности Ж. Тейлора; тест «исполнение инструкций»; методику оценки уровня волевого контроля (ВСК); опросник по определению степени готовности к риску (RSK); методику определения нервно-психической устойчивости (НПУ); опросник САН, шкалу оценки локуса субъективного контроля Д. Роттера (УСК), экспертные опросы. Желательно также более активно использовать традиционные виды наблюдения; клинические беседы; контент-анализ документальных источников.

Кроме выявления индивидуально-психологических особенностей сотрудников, применение указанных методов позволяет с достаточно высокой степенью точности прогнозировать степень психоэмоциональной устойчивости, влияющей на успешность профессиональной деятельности в экстремальных ситуациях.

Следует подчеркнуть, что руководители структурных подразделений УИС обязаны знакомиться с психологическими заключениями. Наличие

всесторонней информации о личностных чертах, а также возможность проекции ожидаемого поведения в значительной степени будет способствовать успешной индивидуальной профилактической работе с личным составом.

Психопрофилактические мероприятия в период прохождения службы должны быть ориентированы также на выработку адекватных форм поведения, коррекцию профессиональной деформации и снятие чрезмерной нервно-психической напряженности у сотрудников.

Для этого специалисты психологической службы обязаны регулярно проводить мероприятия, направленные на своевременное выявление лиц, склонных к рискованным действиям, в том числе имеющих признаки нервно-психической неустойчивости и профессиональной деформации.

Психопрофилактические мероприятия должны сопровождаться установлением динамического наблюдения за теми сотрудниками, которые характеризуются следующими особенностями: высокой степенью тревожности; эгоцентричности; находящимися в кризисной ситуации личностного характера. Например, это могут быть лица, впервые применившие оружие на поражение, принимавшие участие в антитеррористических операциях и др.

Психокоррекционную работу следует проводить комплексно и последовательно с использованием широкого спектра эффективных методов психологического воздействия. В частности, рекомендуется активнее использовать приемы и техники аутогенной тренировки, коммуникативной, поведенческой, ролевой, ситуативно-тренинговой коррекции поведения, групповой дискуссии и, если это необходимо, семейной психотерапии. Использование психотерапевтических технологий играет важную роль при нестабильных браках, тяжелых семейно-бытовых условиях, конфликтном характере одного из супругов.

Различный уровень выявленных социально-психологических форм дезадаптации указывает на необходимость дифференцированного подхода при осуществлении психокоррекционных мероприятий с теми или иными категориями сотрудников. Например, для формирования и развития адекватных поведенческих установок наиболее результативными оказываются лично ориентированные психотехники. В данных случаях их основными задачами являются:

- глубокое и всестороннее изучение личности сотрудника, особенностей его психоэмоционального реагирования, мотивации, структуры и динамики взаимоотношений;

- выявление и изучение механизмов, способствующих как возникновению, так и сохранению деструктивных форм поведения;

- достижение у сотрудника осознания и понимания причинно-следственной связи между особенностями его системы отношений и реальным поведением;

- оказание помощи сотруднику в разумном разрешении психотравмирующих ситуаций, изменение при необходимости его положения и отношения к нему окружающих;

— изменение системы межличностного взаимодействия сотрудника, коррекция неадекватных форм реагирования, восстановление его оптимального состояния и самочувствия в служебном коллективе.

Не менее успешными являются и суггестивные методы психокоррекционной работы. Причем среди их значительного многообразия наиболее перспективными представляются аутосуггестивные психотехники, в частности, аутогенные тренировки. Опыт показывает, что психологическое самовоздействие, основанное на самоконтроле, самовнушении и самонаблюдении, более результативно, чем прямые суггестии. Для пенитенциарных психологов, использующих данные методики, важно помнить, что в процессе обучения сотрудники проходят три ступени овладения. Первая связана с субъективными трудностями, т. е. невозможностью сосредоточить мысли в заданном направлении. Вторая сопряжена с недостаточной развитостью их волевых усилий. И лишь третья ступень является той стадией, «когда самовнушение переходит в самоприказ». На этом этапе сотрудник становится носителем приемов, позволяющих не только контролировать отрицательные психоэмоциональные переживания, но и выбирать оптимальную стратегию поведения в острых ситуациях. В настоящее время существует достаточное количество психотехник, поэтому ключевой задачей психологов является выбор подходящего метода для конкретного сотрудника.

Особенности проведения психологической работы с членами семей и родственниками погибших сотрудников. Теоретические основания организации психопрофилактической работы и пенитенциарная практика преодоления последствий инцидентов, связанных с гибелью сотрудников, указывают на обязательность оказания психологической помощи их ближайшим родственникам, которые наиболее болезненно переживают горечь утраты в этот период времени.

С их стороны могут, например, выдвигаться вполне обоснованные требования относительно выяснения подробностей трагических ситуаций; высказываться пожелания о нахождении и строгом наказании виновных; проявляться агрессивные и иные неадекватные реакции в адрес руководства. Помимо этого у них нередко наблюдаются симптомы посттравматических стрессовых расстройств: бессонница, сниженный фон настроения, повышенная тревожность, депрессия и др.

Основное предназначение психологической работы заключается в планировании и реализации взаимосвязанных психокоррекционных, психопрофилактических мероприятий (как правило, к ним относятся доверительные формы общения, адресные консультации) с родственниками погибших, которые купировали бы негативные эмоциональные переживания, а также способствовали восстановлению психического равновесия и нормализации внутрисемейных отношений.

Рекомендуется указанные мероприятия осуществлять в структурных подразделениях УИС, где проходили службу погибшие сотрудни-

ки или непосредственно в их семьях, включая ближайшее социальное окружение. Особое внимание следует обращать на психологические особенности работы с родственниками погибших.

Общая логика и содержание психологической работы включает четыре основных взаимосвязанных этапа. На первом этапе психолог совместно с руководителями структурных подразделений (весьма желательно) или сотрудниками кадровых, воспитательных аппаратов посещают семью погибшего сотрудника, чтобы информировать ближайших родственников об обстоятельствах ЧП и факте смерти, а также оказания содействия в организации похорон.

В процессе первичного знакомства и установления стиля доверительного общения выясняются: состав семьи; пожелания и просьбы родственников; определяются их доминирующие психологические состояния и настроения; при необходимости даются советы по преодолению актуализированных негативных переживаний. Помимо этого, исходя из анализа полученных сведений, делаются выводы об объеме и характере оказания реальной психологической помощи.

На втором этапе решаются неотложные вопросы по психологическому обеспечению членов семьи погибшего сотрудника во время похорон (при необходимости).

На третьем этапе проводятся конкретные психокоррекционные и психопрофилактические мероприятия, направленные в первую очередь на психологическое сопровождение тех родственников погибшего, которые нуждаются в постоянном внимании со стороны психологов и оказании специализированной помощи.

В ходе совместного обсуждения наиболее тяжело переживаемых ситуаций намечается перспективная жизненная стратегия выхода из кризиса, определяется место, время, формы и методы работы с ними с обязательным условием соблюдения конфиденциальности. Наиболее эффективными и доступными способами снятия психотравмирующих состояний являются: индивидуальное психологическое консультирование; проведение различного рода релаксационных тренингов и упражнений; использование техник саморегуляции, например, методов аутогенной тренировки; углубленные психотерапевтические беседы.

Со стороны специалистов психологической и медицинской служб рекомендуется осуществлять динамическое наблюдение за происходящими переменами в поведении членов семей погибших сотрудников, чтобы развить достигнутые в ходе проделанной работы позитивные результаты или вовремя предупредить возникновение у них негативных психоэмоциональных нарушений или психосоматических заболеваний. Представляется, что указанные мероприятия лучше всего проводить в специально оборудованных кабинетах психологической регуляции (если таковые имеются) или иных удобных помещениях, не содержащих в интерьерах напоминающих о печальном прошлом предметов.

Завершающий этап оказания помощи ориентирован на психологическое сопровождение и поддержку ближайших родственников погибшего сотрудника в дни смерти, рождения или иные значимые даты его биографии. Помимо этого решаются вопросы, связанные с проведением психотерапевтической работы с членами семьи, которые испытывают продолжительные постстрессовые переживания.

Следует отметить, что профессиональная деятельность пенитенциарных психологов должна строиться с учетом четырех основных стадий переживания горечи смерти близкого человека:

- принятия реальности смерти (до 9 дней);
- проведения мероприятий по преодолению или смягчению у родственников погибшего негативных переживаний, депрессивных настроений (до 40 дней);
- оказания адресной помощи в саморегуляции и реализации жизненных перспектив без погибшего сотрудника (до 12 месяцев);
- выявления возможных психопатологических реакций (после 18 месяцев).

На любом из выделенных этапов специализированная помощь, оказываемая пенитенциарными психологами членам семей погибших сотрудников, должна носить ненавязчивый и дружелюбный характер, быть максимально деликатной и уважительной по отношению к индивидуальным психологическим особенностям их личности.

Главными предпосылками успешной деятельности по психопрофилактике деструктивных видов поведения должны являться не количество проведенных мероприятий, а их психологические составляющие, включая рефлексию действий пенитенциарных психологов. Усилия последних должны быть нацелены не только на активное и углубленное распознавание сущности происходящих явлений, но и обеспечение психологической подготовленности личности сотрудника к экстремальным условиям жизни и профессиональной деятельности.

В заключение отметим, что при осуществлении профилактической работы, особенно на этапах, сопряженных с проведением диагностических и психокоррекционных мероприятий, пенитенциарные психологи и другие специалисты должны строго руководствоваться нормативными документами, регламентирующими деятельность органов и учреждений УИС, а также применять только те методы и процедуры воздействия, которые не противоречат их профессиональной этике.

Литература

1. Профилактика отклоняющегося поведения и дезадаптивных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы: монография / Бовин Б.Г., Калманов Г.Б., Мокрецов А.И. [и др.]. М.: НИИ ФСИН России, 2008. 251 с.

2. Кокурин А.В., Мокрецов А.И. Психопрофилактика чрезвычайных происшествий среди сотрудников УИС // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2007. № 9. С. 25–29.

3. Датий А.В., Калманов Г.Б., Кокурин А.В. Что это такое?: о профессиональной деформации сотрудников УИС // Преступление и наказание. 2011. № 3. С. 42–47.

Ways of psychological work optimization in terms of emergencies prevention and ensuring security of Russia penitentiary system employees

Kokurin Alexei

*Moscow State University of Psychology and Education
O. E. Kutafin Moscow State University (Academy) of Law
Moscow, Russia, kokurin1@bk.ru*

Kokurina Inga

*Moscow State University of Psychology and Education
Moscow, Russia, i.kokurina@bk.ru*

The paper proposes system of measures aimed at optimization of labor optimization for penitentiary system psychologists in terms of emergencies prevention and ensuring security of penitentiary system employees. This system consists of general prevention measures and individual psychological prevention work with personnel of penitentiary system.

Keywords: prevention, emergencies, psychologists; professional security; employees of penitentiary system, general prevention activities; individual psychological prevention work; integrated long-term prevention programs.

References

1. Profilaktika otklonyayushchegosya povedeniya i dezaktivnykh sostoyaniy sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'noy sistemy: monografiya / Bovin B.G., Kalmanov G.B., Mokretsov A.I. [i dr.]. M.: NII FSIN Rossii, 2008. 251 s.

2. *Kokurin A.V., Mokretsov A.I.* Pсихопрофилактика чрезвычайных происшествий среди сотрудников УИС // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2007. № 9. С. 25–29.

3. *Datyy A.V., Kalmanov G.B., Kokurin A.V.* Chto eto takoe?: o professional'noy deformatsii sotrudnikov UIS // Prestuplenie i nakazanie. 2011. № 3. С. 42–47.