

**ЛУКАШЕНКО Дмитрий Владимирович,**  
доктор психологических наук, профессор,  
главный научный сотрудник ФКУ НИИ ФСИН России,  
г. Москва, Российская Федерация,  
IDorcid.org//0000-0002-0045-6062,  
e-mail: dim-mail-ru@mail.ru

**МЕШКОВА Любовь Владимировна,**  
научный сотрудник НИЦ-2 ФКУ НИИ ФСИН России,  
г. Москва, Российская Федерация,  
e-mail: mlv05@bk.ru

## **ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ В УИС**

**Аннотация.** В статье рассматривается вопрос профессиональной деформации и ее профилактики с целью сохранения, укрепления и восстановления психического и психосоматического здоровья сотрудников.

**Ключевые слова:** деформация, сотрудник, уголовно-исполнительная система, коллектив социальная реабилитация.

**LUKASHENKO Dmitry Vladimirovich,**  
Doctor of Psychology, Professor, Chief Researcher,  
PKU Research Institute of the Federal  
Penitentiary Service of Russia,  
Moscow, Russian Federation,  
IDorcid.org//0000-0002-0045-6062

**MESHKOVA Lyubov Vladimirovna,**  
Researcher, NITs-2 PKU,  
Research Institute of the Federal  
Penitentiary Service of Russia,  
Moscow, Russian Federation

## **PREVENTION OF OCCUPATIONAL DEFORMATION IN MIS**

**Annotation.** The article discusses the issue of occupational deformation and its prevention in order to preserve, strengthen and restoring mental and psychosomatic health to employees.

**Key words:** deformation, employee, penal system, social rehabilitation team.

Профессиональная деформация является одним из побочных эффектов выполнения человеком деятельности как профессии.

Профилактика профессиональной деформации – это комплекс мер по предупреждению возникновения профессиональной деформации, ее диагностика при проявлении первых признаков профессиональной деформации у сотрудников, своевременное и в полном объеме оказание им психологической помощи.

Профилактическая работа направлена на сохранение, укрепление и восстановление психического и психосоматического здоровья сотрудников, осуществляемое применением комплекса

мер социально-психолого-медицинской реабилитации (социально-экономические, организационно-служебные, правовые, психологические и медицинские мероприятия) [1].

В работе по профилактике и преодолению профдеформации существуют два основных подхода.

1. Одни исследователи считают, что с этим негативным явлением эффективно бороться невозможно, т.к. деятельность сотрудников УИС неразрывно связана с преступными элементами, со всеми присущими им изменениями сознания и морали и относится к экстремальным профессиям типа «человек-ненормальный человек» [2; 3].

2. Другие же настойчиво предлагают ряд разноплановых мер профилактики и коррекции профдеформации [4].

Одной из предпосылок профилактически-коррекционной работы выступает выявление профессиональной деформации. Это деликатная, как показал опыт, процедура должна иметь вид прикладной психологической диагностики, а не медико-психиатрического освидетельствования. При необходимости она сопровождается разъяснением, что профессиональная деформация – это не психическое заболевание, а ее наличие не дает оснований для только административных решений без согласия сотрудника. Общие принципы психодиагностики, положения «Этического кодекса психолога», некоторых ведомственных документов образуют основу для разработки более конкретных требований к процедуре выявления профессиональной деформации сотрудников УИС.

Система таких требований включает: доброжелательную объективность; всесторонность и полноту; конфиденциальность; динамичность; минимальность вмешательства в жизнедеятельность сотрудника и служебного коллектива.

Доброжелательная объективность предполагает непредвзятость, тактичность, нравственную добросовестность выводов, здоровый оптимизм относительно возможностей устранения профессиональной деформации.

Всесторонность и полнота ориентирует на применение не одной методики, а комплекса диагностических методик с целью получения максимально возможной количественно-качественной информации относительно всех основных показателей профессиональной деформации.

Динамичность предусматривает определенную периодичность сбора данных. Ориентировочно сбор данных должен осуществляться не реже одного раза в год. Через полгода – для сотрудников с высоким коэффициентом деформации деятельности и наличием средним уровнем деформации, ежеквартально – для сотрудников с наличием глубинным уровнем деформации.

Требование минимальности вмешательства в жизнедеятельность сотрудника и служебного коллектива предполагает использование для диагностики ситуаций, не препятствующих несению службы.

Существующие предложения по профилактике и коррекции профессиональной деформации сотрудников УИС в большинстве своем имеют разрозненный, несистемный характер.

Опрос практических работников показал, что основными являются следующие предложения:

- повышение денежного содержания личного состава;
- дифференциация продолжительности отпуска, присвоения специальных званий, исчисления выслуги лет в соответствии с принадлежностью к определенной службе или подразделению и вероятностью профессиональной деформации;
- нормативное закрепление за психологической службой функций профилактики и коррекции профессиональной деформации;
- проведение восстановительных и культурно-досуговых мероприятий.

Профилактика коррекции профессиональной деформации сотрудников УИС предполагает проведение мероприятий по трем взаимосвязанным направлениям: организационно-административному; восстановительно-реабилитационному; психолого-педагогическому.

Задачей первого направления является ослабление деформирующего влияния деятельности путем временного исключения сотрудника из деятельности, профессиональной среды или их изменения.

Задача второго направления состоит в восстановлении и укреплении физического, психофизиологического потенциала сотрудника, поддержке его работоспособности.

Задача третьего направления заключается в формировании и развитии индивидуально-личностных характеристик, блокирующих деформирующее влияние.

Организационно-административное направление подразумевает: закрепление за новоприбывшим сотрудником наставника; предоставление очередного отпуска по частям с учетом пожеланий сотрудника; предоставление краткосрочного (до 10 суток) отпуска (до двух раз в год); перевод с согласия сотрудника в пределах службы, подразделения или в другие службы, подразделения; создание условий для служебного продвижения, профессионально-квалификационного роста; посильное решение жилищно-бытовых вопросов.

Эти мероприятия по предложению психолога или инициативно осуществляют работники кадровой службы, руководящий состав органа учреждения.

Восстановительно-реабилитационное направление включает следующие мероприятия: регулярные занятия боевой, физической подготовкой, физической культурой и спортом; создание компенсирующих условий в служебное и внеслужебное время для расширения социальных контактов, устранения дефицита позитивных впечатлений [5].

Указанные мероприятия осуществляют работники кадровой службы, медицинской части,

должностные лица, отвечающие за служебную подготовку, культурно-досуговую работу. Психолог выполняет организационно-вспомогательную роль.

Психолого-педагогическое направление включает: просветительно-разъяснительные лекции и беседы о вероятности, сущности и последствиях профессиональной деформации; индивидуальное консультирование, психологическая поддержка; психологическое стимулирование к профессиональному, общественному развитию с определением близкой, средней и отдаленной перспектив.

Ведущую роль в осуществлении этих мероприятий играет психолог, помощь ему должны оказывать начальник службы или подразделения, наставники, работники кадровой службы, представители общественных формирований коллектива УИС. Удобной формой проведения мероприятий психолого-педагогического направления являются занятия по профессионально-психологической подготовке и психолого-педагогическому мастерству, входящие в систему служебной подготовки в УИС.

Важным субъектом профилактики и коррекции профессиональной деформации может выступать служебный коллектив.

Учитывая это, работа с коллективом должна включать: формирование и поддержку положительного социально-психологического климата; утверждение обстановки состоятельности, доброжелательно-требовательного отношения к каждому сотруднику, критического обобщения индивидуального опыта; доминирование положительных коллективных и групповых традиций; выработку психологически компетентного, динамического (демократического) стиля руководства.

Существуют и другие взгляды на профилактику профессиональной деформации сотрудников исправительных учреждений, например В. В. Куличенко, В. П. Столбовый в работе по предупреждению и устранению профессиональной деформации предлагают включать общие и непосредственные меры, к которым относятся: совершенствование воспитательной работы, организация управления, профессиональное обучение, создание здорового социально-психологического климата [6]. Мы рассмотрели систему, состоящую из трех основных взаимосвязанных направлений: психолого-воспитательное, организационно-административное, медико-реабилитационное.

Учитывая, что профессиональная деформация поражает человека на соматическом, физиологическом, психологическом и личностном уровнях мы выявили конкретные задачи, которые призваны решать каждое направление.

Во-первых, формирование и повышение психологической устойчивости к деформации через воздействие на личность сотрудников и его социальное окружение.

В-вторых, восстановление и укрепление физического, психофизиологического здоровья человека.

Психолого-воспитательное направление включает следующие основные мероприятия: диагностика при приеме на службу и личностной предрасположенности к деформации; сопоставление с коэффициентом деформирующего воздействия той деятельности, которую предварительно планируется кандидат; периодическое переосвидетельствование сотрудников на наличие и уровень деформированности и внесение индивидуальных корректив; текущее психологическое сопровождение, индивидуальное консультирование сотрудников и лиц их социального окружения; проведение на базе кабинета психологической разгрузки сеансов аутотренинга, социально-психологического тренинга; содействие повышению уровня психологического развития служебного коллектива, наставничества, неформальному шефству; создание и реализация возможностей для расширения социальных контактов, круга интересов, восполнение дефицита позитивных впечатлений и общения, снижение психоэмоционального напряжения.

Организационно-административное направление включает следующие основные мероприятия: временный облегченный режим служебной деятельности; предоставление краткосрочного отпуска со сменой социальной обстановки; увеличение продолжительности очередного отпуска в зависимости от деформирующего воздействия конкретной служебной деятельности; временное, частичное или полное изменение содержания деятельности, включая перемещение внутри службы.

Медико-реабилитационное направление включает следующие основные мероприятия: занятие физической подготовкой и оздоровительными процедурами; санаторно-курортное лечение, индивидуальные рекомендации по проведению неслужебного времени и отдыха; специальное лечение и поддержка в случае выявления психологических аномалий и расстройств.

Для профилактики профессиональной деформации сотрудников учреждений и органов УИС необходима система взаимосвязанных мер, в которой можно выделить общие и специальные меры. К общим мерам следует отнести меры, направленные на повышение социального статуса, престижа службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, а также на создание научно обоснованного режима работы

персонала. Среди специальных можно выделить следующие меры: проведение занятий, непосредственно направленных на предотвращение профессиональной деформации; создание для сотрудников реабилитационных центров; организация плановой замены сотрудников, прослуживших определенное время в отдаленных районах.

В. С. Медведев в качестве основных путей профилактики и преодоления профессиональной деформации можно рассматривать [7]:

- профессиональный отбор, включая специальный психодиагностический на личностную предрасположенность к деформации. Его данные должны сопоставляться с объективным коэффициентом профессиональной деформации той деятельности, которая планируется для кандидата на должность. Решение данных задач предусматривает разработку соответствующих методик, профессиограмм сотрудников различных служб ИУ;
- периодическое переосвидетельствование сотрудников на наличие деформации, внесение по его результатам коррекции в служебную деятельность, включая временный переход на другую работу. В рамках данного направления практический интерес представляет идея о наличии своеобразных сенситивных периодов, на протяжении которых сотрудники оказываются повышено чувствительными и предрасположенными к деформирующему воздействию служебной деятельности;
- организация кабинетов психологической подготовки, включающую медико-психологическую релаксацию и поддержку, проведение на их базе сеансов социально-психологического тренинга.

Подводя итог вышесказанному нужно сказать, что в настоящее время нет комплексной программы профилактики профессиональной деформации сотрудников УИС. Во многих регионах из-за отсутствия квалифицированных кадров психологов, психологические лаборатории не создаются, а должности сокращены. Там, где созданы психологические лаборатории, отмечается слабая их материально-техническая оснащенность.

Для успешной психопрофилактики профессиональной деформации у сотрудников УИС, должен быть разработан и принят соответствующий нормативный документ, регламентирующий работу по выявлению и профилактике профессиональной деформации, в нем конкретно должно определяться: круг субъектов, осуществляющих ее профилактику и устранение, их полномочия, порядок взаимодействия.

Деятельность по профилактике профессиональной деформации целесообразно возложить на психологические лаборатории. Наряду с психологами, этой деятельностью должны заниматься руководители подразделений, кадровики, медицинские работники УИС. В качестве рекомендаций по профилактике профессиональной деформации нами предложена программа по профилактике нарушений законности сотрудниками УИС.

Примерная программа по профилактике профессиональной деформации сотрудников УИС.

Совершенствование профессиональной подготовки:

- Проведение лекционных, семинарских и практических занятий в системе служебной подготовке, посвященных проблемам деформации личности в УИС.
- Проигрывание ситуаций, возникающих в процессе практической деятельности.
- Дифференциация учебных групп в зависимости от уровня подготовки различных категорий сотрудников УИС.

Методическое обеспечение изучения вопросов состояния профессиональной деформации в УИС:

- Разработка методов диагностики и воздействия для сотрудников.
- Разработка теста для определения степени профессиональной деформации сотрудников УИС.
- Разработка специальных методов по психопрофилактике профессиональной деформации сотрудников УИС.
- Разработка методических рекомендаций по использованию психологических методов в целях снятия психологической усталости, предупреждение профессиональной деформации, формирование устойчивости к провоцирующим факторам среды.
- Разработка методических рекомендаций по совершенствованию профессионального мастерства с помощью самоанализа и ауто-тренинга.

Совершенствование иных организационно-методических мероприятий, направленных на комплексную профилактику профессиональной деформации сотрудников УИС:

- Повышение эффективности института наставничества.
- Разработка сценариев для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

#### Список литературы:

[1] Медведев В. С. Профилактика профессиональной деформации сотрудников учреждений

по исполнению наказаний и обеспечению прав осужденных // Проблемы совершенствования деятельности уголовно-исполнительной системы: Материалы научно-практической конференции 13-14 мая 1993 года / Под общ.ред. В. А. Глушкова. Киев: РИО Ин-та УАВД, 1994. С.81-85.

[2] Казберов П. Н. Развитие гражданских, нравственных и профессионально-значимых качеств пенитенциарных сотрудников / А. В. Вилкова, П. Н. Казберов // Антропология. 2022. № 3(7). С. 31-35.

[3] Кашкина Е. В. Рассуждения о современном значении в процессе ресоциализации педагогических принципов Антона Семеновича Макаренко / А. В. Вилкова, Е. В. Кашкина // Антропология. 2022. № 3(7). С. 26-30.

[4] Вилкова А. В. Гендерная концепция и методология формирования духовно-нравственных ценностей в воспитательных колониях. Москва, 2024. – 444 с.

[5] Строгович Ю. Н. О некоторых проблемах на пути возвращения к традиционным духовно-нравственным ценностям / А. В. Вилкова, Ю. Н. Строгович // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2025. № 1. С. 7-11.

[6] Зинина Н. А. Социально-коммуникативные навыки: педагогическое кредо преподавателя в период зарождения педагогической мысли / Н. А. Зинина, А.В. Вилкова, Д. В. Лукашенко // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири. 2024. № 3 (21). С. 64-72.

[7] Вилкова А. В. Слагаемые педагогического мастерства работников воспитательных колоний / А. В. Вилкова // Образование и наука в России и за рубежом. 2018. № 2. С.22.

## References:

[1] Medvedev V. S. Prevention of professional deformation of employees of institutions for the execution of sentences and ensuring the rights of convicts//Problems of improving the activities of the penitentiary system: Materials of a scientific and practical conference May 13-14, 1993/Under the general ed. V.A. Glushkova. Kyiv: RIO Inta UAVD, 1994. S.81-85.

[2] Kazberov P.N. Development of civil, moral and professional-significant qualities of penitentiary officers/A.V. Vilkov, P.N. Kazberov//Anthropology. 2022. № 3(7). S. 31-35.

[3] Kashkina E.V. Discussions on the modern significance in the process of resocialization of the pedagogical principles of Anton Semenovitch Makarenko/A.V. Vilkov, E.V. Kashkin//Anthropology. 2022. № 3(7). S. 26-30.

[4] A. V. Vilkova. Gender concept and methodology of formation of spiritual and moral values in educational colonies. Moscow, 2024. - 444 s.

[5] Strogovich Yu. N. On some problems on the way back to traditional spiritual and moral values /A. V. Vilkova, Yu. N. Strogovich//Criminal executive system: law, economics, management. 2025. № 1. S. 7-11.

[6] Zinina N. A. Social and communication skills: teacher's credo during the birth of pedagogical thought/N. A. Zinina, A. V. Vilkova, D. V. Lukashenko// Military legal and humanitarian sciences of Siberia. 2024. № 3 (21). S. 64-72.

[7] Vilkova A. V. Components of pedagogical skills of workers in educational colonies/A. V. Vilkova//Education and science in Russia and abroad. 2018. № 2. S.22.





**ЮРКОМПАНИ**  
[www.law-books.ru](http://www.law-books.ru)

Юридическое издательство «ЮРКОМПАНИ»  
издает научные журналы:

- Научно-правовой журнал «Образование и право», рекомендованный ВАК Министерства науки и высшего образования России (специальности 12.00.01, 12.00.02), выходит 1 раз в месяц.
- Научно-правовой журнал «Право и жизнь», рецензируемый (РИНЦ, E-Library), выходит 1 раз в 3 месяца.