Дата поступления рукописи в редакцию: 30.11.2025 г. DOI: 10.24412/2782-3830-2025-11-410-412
Дата принятия рукописи в печать: 17.12.2025 г.

ПОЛЯКОВА Янина Николаевна,
ведущий научный сотрудник ФКУ НИИ ФСИН России,
г. Москва, Российская Федерация;
доцент кафедры уголовного права и криминологии
Ростовского института (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация;
кандидат психологических наук,
e-mail: ynpolyakova@yandex.ru

КАРАУЛЬНАЯ СЛУЖБА УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ

Аннотация. *В статье на основе теоретического анализа литературных источников представлены выводы по проблеме психологических особенностей организационного климата сотрудников отдела караульной службы МЧС.*

Ключевые слова: *психологический организационный климат, караульная служба УИС, особенности.*

POLYAKOVA Yanina Nikolaevna,
leading researcher,
Federal State Institution Research Institute of the
Federal Penitentiary Service of Russia,
Moscow, Russian Federation;
Candidate of Psychological Sciences

GUARD SERVICE OF THE PENAL SYSTEM IN RUSSIA

Annotation. *Based on a theoretical analysis of literary sources, the article presents conclusions on the problem of the psychological characteristics of the organizational climate of employees of the department of the guard service of the Ministry of Emergency Situations.*

Key words: *psychological organizational climate, guard service of the military police, features.*

Проведенное исследование, включающее в себя теоретический анализ литературных источников по проблеме психологических особенностей организационного климата сотрудников отдела караульной службы УИС, системное обследование четырех караулов отдела караульной службы УИС, многомерный анализ данных и его интерпретация, а также разработанное нами и апробированное психокоррекционное воздействие позволяют сделать следующие выводы [1; 2; 3]:

1. Современный подход к подготовке специалистов, в максимальной степени пригодных к работе в УИС, требуют учета психологических особенностей организации руководством условий, обеспечивающих формирование благоприятного организационного климата.

2. Исследованием установлено, что оргклимат отдела караульной службы УИС представляет собой многоплановый процесс, детерминированный следующими основными факторами, оказывающими влияние на эффективность исполнения обязанностей по должности: уровнем организованности в отделе караульной службы УИС; стилем управления руководителей отдела караульной службы УИС; наличием уверенности и чувства социальной защищенности у сотрудников УИС, оценкой результатов деятельности сотрудников отдела; психологическим климатом в отделе, личностно-профессиональные качества руководителя отдела и начальников караулов.

3. Анализ личных дел сотрудников УИС показывает, что более успешными в плане эффективности исполнения обязанностей по должности являются сотрудники 1-го и 3-го караулов. В данных подразделениях оргклимат оценивается как благоприятный. Сотрудники 2-го и 4-го караулов

чаще привлекаются к дисциплинарным взысканиям и более негативно отзываются об оргклимате отдела.

Несмотря на имеющиеся взыскания по службе, большинство обследуемых сотрудников всех четырех караулов имеют высокий уровень личностной организованности, владеют достаточными профессиональными знаниями по должности, ориентируются на конечные показатели в работе, стремятся довести начатое дело до конца, придерживаются в своей работе указаний руководителя и уставных взаимоотношений с начальником, учитывают в своей работе мнение коллег.

4. В процессе эмпирического исследования установлено, что в караулах, которыми руководят начальники со средними способностями логически мыслить в условиях дефицита времени, обобщать и анализировать информацию, а также имеющими низкие или средние скорость и гибкость мыслительных процессов, переключаемость внимания, подчиненными оргклимат оценивается как неудовлетворительный.

Кроме того, на формирование оргклимата оказывает влияние управленческая концепция непосредственного руководителя караула.

5. Организационный климат как благоприятный оценивается сотрудниками подразделений, где наблюдается благоприятный социально-психологический климат. В целом в пожарной части наблюдается удовлетворительный организационный климат.

Негативное влияние на формирование оргклимата в отделе караульной службы УИС оказывают такие факторы, как

- средний уровень организованности и порядка в организации,
- отсутствие принципиальности, деловой критики, объективной оценки результатов деятельности сотрудников;
- низкий авторитет руководства;
- низкий новаторский дух.

Позитивными моментами в формировании благоприятного климата в отделе караульной службы УИС являются

- наличие условий для желающих учиться и повышать свою квалификацию;
- доброжелательное отношение руководства к новым сотрудникам;
- удовлетворительные взаимоотношениями с руководством отдела караульной службы УИС и своими непосредственными начальниками, а также взаимоотношениями с коллегами по работе и сотрудниками других служб.

6. На основе анализа эмпирических результатов исследования были предложены социально-психологические мероприятия, обеспечивающие формирование благоприятного организационного климата к числу которых относятся материальное и моральное стимулирование успешно работающих сотрудников; создание возможности для продвижения по службе перспективным сотрудникам; осуществление тщательного профотбора; совершенствование стиля деятельности руководителей; обеспечение надежной безопасности сотрудников УИС; оказание помощи в решении жилищно-бытовых вопросов.

7. Эффективность исполнения обязанностей по должности сотрудниками УИС зависит как от специфики организационного климата, так и от индивидуальных особенностей самих сотрудников.

К факторам организационного климата, оказывающим негативное влияние на исполнение обязанностей по должности сотрудников УИС, отнесены следующие показатели: отсутствие уверенности и чувства социальной защищенности; низкий уровень организованности в караулах; непрофессионализм руководителей отдела.

К числу индивидуальных особенностей, находящихся в прямой зависимости с неблагоприятными оргклиматом в караулах находятся: дисциплинарные нарушения по службе; низкий уровень профессиональной подготовленности сотрудников УИС; стиль управления руководителей.

8. Предложенный комплекс диагностических методик позволил провести исследование психологических особенностей взаимозависимости организационного климата отдела караульной службы УИС с качеством исполнения обязанностей по должности сотрудниками УИС.

9. Предложенная психокоррекционная программа способствует разрешению организационных вопросов возникающих в процессе служебной деятельности сотрудников отдела караульной службы УИС, более эффективному взаимодействию частей и служб отдела, сплочению коллектива сотрудников, развитию чувства доверия к руководству, формированию чувства уверенности и социальной защищенности и как итог формированию наиболее оптимального организационного климата в отделе.

На основании результатов исследования мы предлагаем следующие практические рекомендации по формированию позитивного оргклимата в отделе по конвоированию и повышению качества исполнения обязанностей по должности сотрудников УИС:

1. Внедрить разработанную двух ступенчатую («Формирование команды» и «Эффективность деятельности») психокоррекционную программу в практическую деятельность психологов УИС.

2. Проводить психологам отдела караульной службы индивидуальную работу с руководи-

телями караулов и отдела с целью формирования у них личностно-профессиональных качеств необходимых для становления позитивного оргклимата.

Дальнейшую разработку проблемы психологических особенностей влияния оргклимата на исполнение обязанностей по должности сотрудниками УИС целесообразно продолжить в исследованиях:

- взаимосвязи и взаимовлияния профдеформации руководителей караулов на процесс формирования оргклимата;

- путей оптимизации оргклимата отдела караульной службы УИС с целью совершенствования организационных отношений сотрудников УИС;

- влияние оргклимата на процесс адаптации молодых сотрудников к организации.

Список литературы:

[1] Вилкова А. В. Исправительное учреждение: понятие коллектива сотрудников / А. В. Вилкова // В сборнике: Научные труды ФКУ НИИ ФСИН России (научно-практическое ежеквартальное издание). Москва, 2020. С. 173-177.

[2] Поповян С.С. Исследования «организационного климата» в американской психологии. // Журнал Вопросы психологии. №2. 1978. С. 163-171.

[3] Казберов П. Н. Психологическая работа с лицами, осужденными за преступления террористического характера и экстремистской направленности: подготовка и повышение квалификации психологов / Вилкова А.В., Казберов П.Н. // В сборнике: Духовно-нравственное воспитание личности в пенитенциарной системе: педагогические и социально-психологические аспекты. Сборник материалов круглого стола посвященного памяти ученых-пенитенциаристов доктора педагогических наук, профессора Литвишкова В.М. и доктора психологических наук, профессора Сочивко Д.В.. Тверь, 2024. С. 205-212.

Spisok literatury:

[1] Vilkova A. V. Correctional facility: the concept of a team of employees / A. V. Vilkova // In the collection: Scientific works of the Federal State Institution Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia (scientific and practical quarterly publication). Moscow, 2020. Pp. 173-177.

[2] Popovyan S. S. Research of “organizational climate” in American psychology. // Journal of Psychology Issues. No. 2. 1978. Pp. 163-171.

[3] Kazberov P. N. Psychological work with persons convicted of terrorist and extremist crimes: training and advanced training of psychologists / Vilkova A. V., Kazberov P. N. // In the collection: Spiritual and moral education of an individual in the penitentiary system: pedagogical and socio-psychological aspects. Collection of materials from the round table dedicated to the memory of penitentiary scientists, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor V.M. Litvishkov and Doctor of Psychological Sciences, Professor D.V. Sochivko. Tver, 2024. Pp. 205-212.

