Дата поступления рукописи в редакцию: 17.12.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 09.01.2026 г.
DOI: 10.24412/2782-3830-2025-12-247-251

ЛУКАШЕНКО Дмитрий Владимирович,
доктор психологических наук, профессор,
главный научный сотрудник ФКУ НИИ ФСИН России,
г. Москва, Российская Федерации,
e-mail: dim-mail-ru@mail.ru

БОДЯКОВ Владимир Николаевич,
доцент кафедры уголовно-процессуального
права и криминалистики юридического факультета
Владимирского юридического института ФСИН России,
кандидат юридических наук, доцент,
e-mail: krim33@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация. *В статье рассматривается вопрос профессиональной деформации личности сотрудников исправительного учреждения. При профессиональной деформации происходит искажение деловой мотивации, профессиональных интересов, целей, влияющих на особенности поведения и выполнения служебных функций.*

Ключевые слова: *профессиональная деформация, личность, уголовно-исполнительная система, исправительное учреждение, сотрудник.*

LUKASHENKO Dmitry Vladimirovich,
Chief Researcher of the Research Institute
of the Russian Federal Penitentiary Service,
Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor,
Moscow, Russian Federation

BODYAKOV Vladimir Nikolaevich,
Associate Professor of the Department
of Criminal Procedure Law and Criminalistics
of the Faculty of Law of the Vladimir Law Institute
of the Federal Penitentiary Service of Russia

PROFESSIONAL DEFORMATION OF THE PERSONALITY OF CORRECTIONAL OFFICERS

Annotation. *The article examines the issue of professional deformation of the personality of correctional institution staff. With professional deformation, there is a distortion of business motivation, professional interests, and goals that affect the characteristics of behavior and performance of official functions.*

Key words: *professional deformation, personality, penal enforcement system, correctional institution, employee.*

При анализе ряда работ, касающихся феномена профессиональной деформации личности сотрудников ИУ, некоторые авторы отмечают у сотрудников наличие и реализацию несколько иных целей и задач – стремление утвердиться в коллективе, получить репутацию бывалого работника, расположить к себе опытных коллег, не показать себя излишне либеральным по отношению осужденным [1]. При профессиональной деформации происходит искажение деловой мотивации, профессиональных интересов, целей, влияющих на особенности поведения и выполнения служебных функций [2].

Если нравственные, правовые нормы предписывают одно, а социально-экономические и социально-психологические условия жизни – другое, решающую роль для выбора поведения в итоге играют последние [3]. Личность, находясь

во взаимной связи с другими людьми, анализирует реальную действительность, воспринимает и усваивает предписываемые и фактические ценности, нравственные понятия, нормы и определяет свои потребности, поэтому деформация ценностно-нормативной и мотивационно-потребностной сферы в обществе в целом вызывают ее деформацию и на уровне отдельно взятой личности. Стремление молодых сотрудников к самоутверждению нередко наталкивается на ограниченность возможностей проявить себя как личность в условиях ИУ, что приводит к деформации делового общения сотрудников [4].

Именно то, каким средством сотрудник достигает ту или иную цель, и характеризует его деятельность с точки зрения правомерности либо неправомерности, нравственности либо безнравственности. Например, должностное общение сотрудников с осужденными регламентировано как правовыми, так и профессионально-этическими формами. В нормативных документах также указаны цели и формы такого общения (т.е. ради чего и как следует общаться именно так, а не иначе). Однако, как отмечает А.Н. Сухов и В.М. Поздняков, –«нередко на практике в процессе должностного общения сотрудников с осужденными имеют место отступления от официальных требований Некоторые сотрудники предпочитают использовать только жесткий стиль общения, придерживаясь принципа: «начальник всегда прав». Они иногда позволяют себе по отношению к осужденным крик, ругань, оскорбления, а порой и физическую силу... Подобная деформация общения возникает в силу отсутствия общей культуры, стереотипизации восприятия осужденных как «зеков» и «жуликов» независимо от степени их исправления [4].

Подобные факты очень наглядно демонстрируют личности сотрудников УИС, проявляющуюся в неадекватном выборе средств труда. Необходимо ответить, что действительно, при изучении профессиональной деформации личности с позиции общей психологии, когда изучается строение и функционирование индивидуальных личностных образований, определяющих поведение индивида в сфере выполнения профессиональной деятельности и других сферах жизнедеятельности, нельзя пренебрегать деятельностью опосредованными связями между людьми, в которых они проявляют себя как личности, которые определяют динамику этих образований и их направленность. Поэтому мы полностью разделяем точку зрения А.В. Петровского о том, что «взаимное сближение, тяготение друг к другу общепсихологической социально-психологической мысли есть логически и исторически необходимый процесс в развитии психологии как науки о человеке, – это движение от теории деятельностного опосредования межличностных отношений» [5].

Таким образом, необходимо заметить, что среда, в которой осуществляется деятельность сотрудников ИУ, значительно отличается от среды других правоохранительных органов, что оказывает существенное деформирующее влияние на личность. Специфика заключается в следующем [6]:

1. Высокая степень «закрытости» учреждений исполняющих уголовное наказание с другими подразделениями правоохранительных органов.
2. Обличенность сотрудников большими властными полномочиями в решении вопросов жизнедеятельности осужденных.
3. Наиболее тесный контакт с криминогенной средой по сравнению с другими службами и подразделениями правоохранительных органов, усиления криминального воздействия в отдаленных и лесных уголовно-исполнительных учреждениях.
4. Депривация общения, снижения возможностей удовлетворения как материальных, так и в основном и духовных потребностей в отдаленных и лесных подразделениях по сравнению с территориальными.
5. Большая зависимость от коллектива сотрудников ИУ и полная зависимость, и меньшая возможность изменить род деятельности в отдаленных и лесных подразделениях.
6. Высокая хроническая стрессогенность профессиональной деятельности, которая определяется:

– постоянной угрозой эмоциональной агрессии со стороны осужденных;
– постоянной угрозой физической агрессии, особенно в современный период, когда распространилось явление взятия заложников;
– высоким уровнем эмоциональной окрашенности общения с осужденными, обусловленной экспрессией чувств.

Необходимо отметить, что дефицит средств труда обычно компенсируется за счет некритического принятия в оперативную сферу субъекта труда как положительного, так и отрицательного опыта других, более опытных сотрудников. Например, А.А. Ушаков констатирует тот факт, что сотрудник УИС обладает властными полномочиями по отношению к осужденным, вступая в должность, он сразу получает возможность сразу использовать свои права, власть над большим количеством людей... Вместе с тем недостаточный уровень правовой культуры, неумение критически осмыслить свои правовые действия, «упоение властью», а также невнимание коллег,

руководства может способствовать образованию дефектов правосознания, определенной профессиональной деформации» [7].

Молодые сотрудники в своей деятельности в основном ориентируются и оперируют уже наработанными (или, как они часто заявляют вслух, общеприемлимыми) средствами воздействия на осужденных, но хотя выбор средств зависит от первоначальных смысловых установок по отношению к предмету труда, целям и задачам сотрудника, то установки на подражание сотрудникам с тоталитарным мышлением часто накладывают свой негативный отпечаток а восприятие в целом социально заданных служебных обязанностей, сильная коррекция которых в сторону гуманизации отношений с осужденными активно проводится в последние годы в связи с перестройкой системы и деятельности органов, исполняющих наказание.

На практике может получиться так, что сотрудник подходит к размышлению тех или иных профессиональных задач примерно с таких позиций: «Инициатива наказуема», что лишает его некоторой свободы выбора рациональных средств воздействия на отдельных осужденных, следовательно, отпадает необходимость их как-либо дифференцировать для более индивидуального подхода, тем более, что уже существует определенный статус того или иного осужденного, присвоенный ему самими же осужденными. Эти факты обуславливают проявление формализма, бездушия, а порой и жестокости в отношении к осужденным, что свидетельствует об искажении деловой мотивации, профессиональных интересов, целей и влияет на особенность поведения и выполнения служебных функций [8]. Выражается это, например, в отношении проведения бесед с осужденными начальниками отрядов. В большинстве случаев беседы не ведутся, хотя план беседы и ее результаты заносятся в журнал индивидуальной работы с осужденными. Основными средствами воздействия на осужденных является водворение в штрафной изолятор, помещение камерного типа или в лучшем случае – предупреждение либо шантаж на компрометирующем материале, что очень развито, к примеру, у определенных работников. Такой подход порождает злобу и ненависть осужденных по отношению к сотрудникам, установку на отрицательно направленное поведение и другие негативные явления.

Помимо этого, правовая регламентация деятельности сотрудника может детерминировать другую тенденцию, которая проявляется, например, в ограничения творческой активности сотрудника, когда он отходит от тех или иных правовых норм, как говорится «рискует на свой страх и риск», маскируя подобные акты деятельности фальсификацией отчетных документов, в чем набирает некоторый опыт. В этом плане А.А. Ушаков отмечает, что «определенное место в формировании правового сознания новых сотрудников занимает их практическая деятельность... Существует весьма тесная связь между уровнем правосознания работников и нарушением дисциплины. При этом активность отношений к нарушениям является более значимым фактором, влияющим на реальный уровень нарушений, чем информированность о характере результатов действий и санкций против них, а также чем представление о желаемых и возможных видах поведения» [9].

Одной из причин возникновения профессиональной деформации личности сотрудника УИС является незнание, искаженное представление либо игнорирование истинных целей, определенных профессиональной деятельностью сотрудника УИСи нормативно фиксированных в его функциональных обязанностях. Данный факт свидетельствует также о том, что сознательное предвосхищение социально ценного результата деятельности трансформируется в сознательное предвосхищение результата, обладающим неким личностным смыслом, отодвигая на задний план социально ценный результат и обязанность его достижения.

«Под предметом труда, его предметной областью, – отмечает Е.А. Климов, – следует понимать всю систему свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек должен мысленно или практически оперировать на определенном трудовом посту» [10].

Предмет труда сотрудника ИУ–это исходный материал, который подвергается некоторому изменению и преобразованию для достижения заданных целей. В системе УИС предметом труда должны выступать не только осужденные, но также и весь сложный комплекс их взаимоотношений, различные уровни их педагогической запущенности. Иными словами – весь спектр взаимосвязанных процессов и явлений, противостоящих сотруднику в его труде.

Как и цели, предмет деятельности может быть овеществлен в средствах объективной его социальной фиксации, то есть заданным, а также быть субъективно принятым. Восприятие, осознание, выделение всего комплексов предмета труда является условием развития мастерства, истинного профессионализма. Если же в качестве предмета труда сотрудником воспринимаются только осужденные и к тому же это восприятие стереотипно –«жуликов» потенциально неисправимых, в этом случае сотрудник не в состоянии увидеть всего комплекса взаимоотношений

между ним и осужденным. Такая установка ограничивает выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности, что является благоприятным условием для возникновения и развития профессиональной деформации его личности. В данном случае проявляется сугубо негативная оценка личности осужденного, неоправданная резкость и авторитаризм [11], либо даже их положительные поступки оценивает как стремление войти в доверие, приспособиться или же наоборот – осужденный рассматривается как обыкновенный гражданин, который не нуждается в исправлении [12]. При этом в одном случае происходит жесткий и даже чрезмерно жесткий подход к осужденным – крик, ругань, мат, физическая агрессия и т.п.; либо слишком либеральный – безразличие, попустительство, всепрощенчество.

Ни одна деятельность не должна осуществляться, если для этого нет необходимых средств или орудий труда. Помимо вещественных средств труда выделяют средства функциональные, которые представляю с собой «некоторые упорядоченные процессы, явления, в частности и явления психической деятельности, а также внешние по отношению к субъекту и внутренние» [13]. В учебных заведениях сотрудник получает необходимые знания относительно его будущей профессии. Нормы права должны реагировать деятельность сотрудника, но между тем «существует закономерная зависимость между заинтересованностью работника, его активностью с одной стороны уровнем, регламентации его деятельности – с другой: чем меньше функций имеет возможность выполнять работу по своему разумению, тем менее привлекательным, при прочих равных условиях, для него становиться труд. ... Если человек профессионально подготовлен, значит есть круг вопросов, которые он вправе решать самостоятельно... «зона самостоятельности»(гарантийной самостоятельности) – необходимое условие положительного отношение всякого нормального человека к деятельности» [14].

Одной из главных причин проявления профессиональной деформации является специфика службы в исправительном учреждении, поэтому в следующем параграфе мы решили обратится к проблеме выявления психологического механизма, сущности и предупреждения деформации личности сотрудников УИС.

Список литературы:

[1] Дебольский М.Г. Социально-психологический анализ заявлений и жалоб граждан//Автореф.-дис. к.п.н. М: Академия МВД СССР.1979. С. 19.

[2] Папкин А.И. Профилактика и преодоление профессиональной деформации сотрудников ИТУ: Лекция. М.:Академия МВД СССР. 1986.С. 21.

[3] Белослудцев В.И., Соколов И.И. Проблема выявления психологического механизма, сущности и предупреждения деформации личности сотрудников ИТУ//Сб. трудов Академии МВД России. 1995. С. 25.

[4] Сухов А.Н., Поздняков В.М. Основы формирования профессио¬нального общения сотрудников ИТУ с осужденными. Рязань: РВШ МВД СССР. 1992. С. 28.

[5] Петровский В.А. Психология неадаптивной активности. М.: ТОО «Горбунок». 1992. С. 141-142.

[6] Белослудцев В.И., Соколов И.И. Проблема выявления психологического механизма, сущности и предупреждения деформации личности сотрудников ИТУ.//Сб. трудов Академии МВД России. 1995. С. 31-32.

[7] Ушаков А.А.О возможности профессиональной деформации молодых сотрудников ИТУ: Материалы всесоюзной научно-практической конференции. М.: Академия МВД СССР. 1983. С. 304.

[8] Папкин А.И. Профилактика и преодоление профессиональной деформации сотрудников ИТУ: Лекция. М.: Академия МВД СССР. 1986. С. 21-22.

[9] Ушаков А.А. О возможности профессиональной деформации молодых сотрудников ИТУ: Материалы всесоюзной научно-практической конференции. М.: Академия МВД СССР. 1983. С. 306

[10] Климов Е.А. Введения в психологию труда. М.: МГУ. 1988. С. 44.

[11] Туманов Г.А. Профессиональная психология сотрудников ИТУ//Вопросы индивидуальной психологии. Тезисы докладов и сообще-ний на всесоюзной конференции. М. 1976. С. 146.

[12] Дебольский М.Г. Социально-психологический анализ заявлений и жалоб граждан // Автореф.-дис. к.п.н. М: Академия МВД СССР.1979. С. 18.

[13] Климов Е.А. Указ. соч. С.45.

[14] Климов Е.А. Указ. соч. С.47-48.

[15] Вилкова А. В., Мешкова Л. В. К вопросу о развитии социальной активности будущих сотрудников ФСИН в процессе социально-психологического тренинга // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири. 2025. № 3(25). С. 212-218.

References:

[1] Debolsky M.G. Socio-psychological analysis of statements and complaints of citizens// Autoref.-dis. Ph.D. M: Academy of the Ministry of Internal Affairs SSR.1979. S. 19.

[2] Papkin A.I. Prevention and overcoming professional deformation of ITU employees: Lecture. M.: Academy of the Ministry of Internal Affairs of the USSR. 1986.S. 21.

[3] Belosludtsev V.I., Sokolov I.I. The problem of identifying the psychological mechanism, essence and prevention of deformation of the personality of ITU employees//Sat. works of the Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 1995. S. 25.

[4] Sukhov A.N., Pozdnyakov V.M. Fundamentals of the formation of professional ¬ face-to-face communication between ITU employees and convicts. Ryazan: RVSH Ministry of Internal Affairs of the USSR. 1992. S. 28.

[5] Petrovsky V.A. Psychology of maladaptive activity. M.: Gorbunok LLP. 1992. S. 141-142.

[6] Belosludtsev V.I., Sokolov I.I. The problem of identifying the psychological mechanism, essence and prevention of deformation of the personality of ITU employees .//Sat. works of the Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 1995. S. 31-32.

[7] Ushakov A.A. On the possibility of professional deformation of young employees of ITU: Materials of the All-Union Scientific and Practical Conference. M.: Academy of the Ministry of Internal Affairs of the USSR. 1983. S. 304.

[8] Papkin A.I. Prevention and overcoming professional deformation of ITU employees: Lecture. M.: Academy of the Ministry of Internal Affairs of the USSR. 1986. S. 21-22.

[9] Ushakov A.A. On the possibility of professional deformation of young employees of ITU: Materials of the All-Union Scientific and Practical Conference. M.: Academy of the Ministry of Internal Affairs of the USSR. 1983. S. 306

[10] Klimov E.A. Introduction to the psychology of labor. M.: MOSCOW STATE UNIVERSITY. 1988. S. 44.

[11] Tumanov G.A. Professional psychology of ITU employees//Questions of individual psychology. Abstracts of reports and reports at the All-Union Conference. M. 1976. S. 146.

[12] Debolsky M.G. Socio-psychological analysis of statements and complaints of citizens// Autoref.-dis. Ph.D. M: Academy of the Ministry of Internal Affairs SSR.1979. S. 18.

[13] E.A. Klimov Decree. Op. S.45.

[14] E.A. Klimov Decree. Op. S.47-48.

[15] Vilkova A.V., Meshkova L.V. On the development of social activity of future employees of the Federal Penitentiary Service in the process of social and psychological training//Military legal and humanitarian sciences of Siberia. 2025. № 3(25). S. 212-218.

