Дата поступления рукописи в редакцию: 30.11.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 17.12.2025 г.
DOI: 10.24412/2782-3830-2025-11-318-321

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
ID orcid.org//0000-0002-0045-6062

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

ТОЛЕРАНТНОСТЬ И МИКРОКЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВАХ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация. *В статье рассматриваются вопросы социально-психологического климата в коллективах сотрудников ИУ, подходы к пониманию термина толерантность, необходимость развивать и формировать установку на толерантное поведение.*

Ключевые слова: *личностная толерантность, социально-психологический климат, сотрудники УИС.*

LUKASHENKO Dmitry Vladimirovich
Chief Researcher of the Research Institute
of the Russian Federal Penitentiary Service,
Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor,
Moscow, Russian Federation,
ID ORCID: 0000-0002-0045-6062

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

TOLERANCE AND MICROCLIMATE IN THE COLLECTIVES OF CORRECTIONAL INSTITUTIONS EMPLOYEES

Annotation. *The article discusses the issues of socio-psychological climate in the collectives of correctional institutions employees, approaches to understanding the term tolerance, the need to develop and form an attitude towards tolerant behavior.*

Key words: *Personal tolerance, socio-psychological climate, correctional institutions employees.*

Проведенное исследование, включающее в себя теоретический анализ литературных источников по проблеме влияния личностной толерантности на состояние социально-психологического климата в коллективах сотрудников ИУ, системное обследование трех дежурных смен отдела безопасности, многомерный анализ данных и его интерпретация, а также формирующий эксперимент позволяют сделать следующие выводы:

1. Подходы к пониманию термина толерантность в зависимости от научных направлений являются различными. В рамках нашей работы мы придерживались понимания толерантности как интуитивное восприятие единства человечества, взаимозависимости всех от каждого и каждого от всех, и состоит в уважении прав другого (в том числе права быть иным), а также воздержании от причинения вреда для всех и для самого себя [1].

В научной литературе толерантность рассматривается, прежде всего, как уважение и признание равенства, отказ от доминирования и насилия, признание многомерности и многообразия человеческой культуры, норм, верований и отказ от сведения этого многообразия к единообразию или к преобладанию какой-то одной точки зрения. Анализ научных источников дал нам возможность определить основные характеристики толерантности, требующие изучения, это такие как: способность к эмпатии, уровень тревожности, адаптивность, нервно-психическая устойчивость, коммуникативной компетентность, уровень выраженности субъективного контроля и т.д. [2; 3; 4].

Специфика деятельности сотрудников УИС определяет необходимость развивать и формировать установку на толерантное поведение, так как от него зависит эффективность реализации концепции развития УИС в сторону гуманизации исполнения уголовных наказаний. Необходимость изучения и поиска путей развития коммуникативной толерантности также определила государственная политика, направленная на формирование толерантного сознания в Российском обществе.

2. Обследуемые сотрудники отдела безопасности в основном имеют высокий уровень личностной толерантности, что является показателем об отношении личности к людям, демонстрирующей степень переносимости ею неприятных или неприемлемых, по её мнению, психических состояний и поступков партнёров по взаимодействию.

Среди обследуемых нами сотрудников четко прослеживаются две группы с высоким (1-я группа – 65%) и низким (2-я группа – 37%) уровнем толерантности.

3. Большинство обследуемых сотрудников всех выделенных нами трех групп имеют невысокий уровень агрессии. Более агрессивно настроенными являются сотрудники 2-й смены и 3-й смены. Интересным представляется тот факт, что сотрудники с высоким уровнем толерантности – это сотрудники (1-я смена) менее ориентированы на проявление агрессии. В основном все обследуемые сотрудники проявляют агрессивное поведение только в ответ на адресованную в их адрес агрессию или в результате причинения им какого-либо вреда.

4. Сотрудники ИУ, рассматриваемых нами групп, по особенностям межличностных отношений отличаются друг от друга по следующим характеристикам:

- сотрудники 2-й группы являются замкнутыми и недоверчивыми людьми, зависимы при принятии решений. Напомним, что среди них присутствуют 37% с низким уровнем коммуникативной толерантности;
- сотрудники 3-й группы представляют из себя парней с душой «на распашку». Им нравится быть в центре внимание, у них даже проявляется потребность быть принятыми людьми. В поведении наблюдаются некоторые элементы «бахвальства» (24% с низким уровнем толерантности);
- сотрудники 1-й группы представляют из себя средний портрет выше двух рассмотренных. Общительны, осторожны при принятии решений, более открыты при установлении близких эмоциональных отношений (13% с низким уровнем толерантности).

5. Коллективы, представленные наибольшим количеством сотрудников с высоким и средним уровнем личностной толерантности характеризуются наиболее благоприятным социально-психологическим климатом. В коллективах сотрудников ИУ, где большинство имеют низкий уровень личностной толерантности наблюдается неблагоприятный социально-психологический климат, более того они не умеют тормозить и переключать агрессию на неодушевленные предметы, склонны к провокационной и отражательной агрессии, выражают недовольство организацией руководством своей профессиональной деятельности, осторожны при установлении межличностных отношений. В коллективах сотрудников ИУ, где большинство имеют низкий уровень личностной толерантности наблюдается неблагоприятный социально-психологический климат, более того они не умеют тормозить и переключать агрессию на неодушевленные предметы, склонны к провокационной и отражательной агрессии, выражают недовольство организацией руководством своей профессиональной деятельности, осторожны при установлении межличностных отношений.

6. Основными причинами, негативно влияющими на социально-психологический климат в учреждении, с точки зрения сотрудников ИУ являются следующие: не устраивает заработная плата; нет перспектив улучшения жилищно-бытовых условий; нет перспектив продвижения по службе; неудовлетворительные санитарно-гигиенические условия труда; плохая организация труда; неудовлетворенны специфическими условия труда; трудно добираться на работу; несправедливое отношение к сотруднику.

7. В коллективах сотрудников ИУ, где большинство имеют низкий уровень личностной толерантности наблюдается неблагоприятный социально-психологический климат, более того они не

умеют тормозить и переключать агрессию на неодушевленные предметы, склонны к провокационной и отражательной агрессии, выражают недовольство организацией руководством своей профессиональной деятельности.

8. По результатам опроса персонала отдела безопасности были предложены следующие меры по улучшению организационного климата в данном отделе: повысить заработную плату сотрудникам; материально и морально стимулировать успешно работающих сотрудников; создавать возможность для продвижения по службе перспективным сотрудникам; осуществлять более тщательный отбор вновь принимаемых сотрудников, исходя из их деловых и нравственно-психологических качеств; совершенствовать стиль деятельности руководителей; обеспечить надежную безопасность сотрудникам; оказывать помощь в решении жилищно-бытовых вопросов; более внимательно относиться друг к другу; совершенствовать организацию сотрудников; повысить ответственность сотрудников за нарушения дисциплины и соблюдение законности;

9. В результате математической обработки полученных данных мы выявили три основных фактора, оказывающих существенное влияние на формирование социально-психологического климата в коллективах сотрудников ИУ: 1) уровень личностной толерантности сотрудников ИУ; 2) межличностные особенности сотрудников ИУ; 3) склонность к агрессивному поведению сотрудников; 4) служебно-функциональные факторы, определяющие профессиональную деятельность сотрудников ИУ.

10. Предложенная психокоррекционная программа способствует повышению уровня личностной толерантности у сотрудников ИУ, более эффективному взаимодействию частей и служб отдела, сплочению коллектива сотрудников, развитию чувства доверия к руководству и как итог формированию наиболее оптимального социально-психологического климата в коллективе сотрудников ИУ.

На основании результатов исследования мы предполагаем следующие практические рекомендации по формированию позитивного социально-психологического климата и повышению уровня личностной толерантности [5]:

1. Внедрить разработанную психокоррекционную программу в практическую деятельность психологов отдела безопасности ФСИН России.

2. Проводить психологам ФСИН России индивидуальную работу с руководителями отделений с целью формирования у них личностно-профессиональных качеств необходимых для становления позитивного социально-психологического климата в коллективах сотрудников ИУ.

3. Разработать и внедрить в адаптационный период молодых сотрудников спецкурс, направленный на развитие личностной толерантности сотрудников ИУ.

Дальнейшую разработку проблемы влияния личностной толерантности на состояние социально-психологического климата целесообразно продолжить в исследованиях:

- оптимизации процесса формирования коллективов, различных отделов и служб ИУ с учетом особенностей личностной толерантности сотрудников;
- влияния личностной толерантности сотрудников ИУ на восприятие организационного климата исправительного учреждения.

Анализируя результаты всего исследования, можно утверждать, что цель исследования – изучение детерминант определяющих взаимосвязь состояния социально-психологического климата в коллективе сотрудников ИУ и уровня их личностной толерантности, а также разработка психологических рекомендаций, способствующих формированию высокого уровня личностной толерантности с целью улучшения СПК в коллективе ИУ, достигнута.

Список литературы:

[1] Казберов П. Н., Основы психологической профилактики аутодеструктивного поведения в пенитенциарной сфере. Краснодар, 2023.

[2] Литвишков В.М. Социально-педагогическая причина, отрицательно влияющая на формирование духовно-нравственных ценностей правонарушителей (асоциальная группа) / Образование и наука в России и за рубежом. 2018. № 8 (43). С. 36-39.

[3] Вилкова А.В., К вопросу о развитии Концепции уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года / Школа Науки. 2018. № 7 (7). С. 9-10.

[4] Вилкова А.В., Роль и значимость концепции как основа построения созидающей пенитенциарной и постпенитенциарной педагогики в современной России В сборнике: Современные научные исследования: теория, методология, практика. Сборник научных статей по материалам IV Международной научно-практической конференции. Уфа, 2020. С. 257-269.

[5] Андруник А. П. Основные теоретические подходы к исследованию социально-психологического климата исправительных учреждений и правоохранительных органов в отечественной психологии. В сборнике: Научные труды ФКУ НИИ ФСИН России. Научно-практическое ежеквартальное издание. Москва, 2023. С. 79-91.

References:

[1] Kazberov P.N., Fundamentals of Psychological Prevention of Self-Destructive Behavior in the Penitentiary Sphere. Krasnodar, 2023.

[2] Litvishkov V.M. Socio-pedagogical reason negatively influencing the formation of spiritual and moral values of offenders (asocial group) / Education and Science in Russia and Abroad. 2018. No. 8 (43). Pp. 36-39.

[3] Vilkova A.V., On the development of the Concept of the penal system of the Russian Federation until 2020 / School of Science. 2018. No. 7 (7). Pp. 9-10.

[4] Vilkova A.V., The Role and Significance of the Concept as a Basis for Building Creative Penitentiary and Post-Penitentiary Pedagogy in Modern Russia. In the collection: Modern Scientific Research: Theory, Methodology, Practice. Collection of scientific articles based on the materials of the IV International Scientific and Practical Conference. Ufa, 2020. pp. 257-269.

[5] Andrunik A.P. Main Theoretical Approaches to the Study of the Socio-Psychological Climate of Correctional Institutions and Law Enforcement Agencies in Domestic Psychology. 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, 2023. pp. 79-91.

