

УДК 34**К вопросу о формировании положительного имиджа сотрудника
УИС РФ****Тарасов Олег Владимирович**

Преподаватель,
кафедра физического воспитания, лечебной физкультуры
и спортивной медицины,
Рязанский государственный медицинский университет им. И.П. Павлова,
390026, Российская Федерация, Рязань, ул. Высоковольтная, 9;
e-mail: Salary25@yandex.ru

Авдюнин Александр Анатольевич

Преподаватель,
кафедры огневой и тактико-специальной подготовки,
Владимирский юридический институт ФСИН России,
600020, Российская Федерация, Владимир, ул. Большая Нижегородская, 67е;
e-mail: Salary25@yandex.ru

Зверев Андрей Владимирович

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры теории государства и права,
международного и европейского права,
Академия права и управления ФСИН России,
390000, Российская Федерация, Рязань, ул. Сенная, 1;
e-mail: Salary25@yandex.ru

Аннотация

В статье рассматриваются имидж сотрудника уголовно-исполнительной системы Российской Федерации как социальный объект, представляющий совокупность суждений, оценок и ассоциаций, связанных как с конкретным сотрудником, так и с пенитенциарной системой в целом. В контексте уголовно-исполнительной системы Российской Федерации имидж сотрудника не только влияет на внутренние процессы и взаимодействие с коллегами, но и существенно отражается на восприятии всей системы в обществе. В условиях, когда общественное мнение о правоохранительных органах и государственных учреждениях зачастую формируется на основе стереотипов и негативных ассоциаций, особенно важно уделять внимание созданию и поддержанию положительного имиджа каждого сотрудника. Положительный имидж сотрудника системы исполнения уголовных наказаний может быть определен как набор характеристик, которые воспринимаются обществом как положительные и способствующие доверию к системе в целом. Это включает в себя профессионализм, этичность, открытость, готовность к сотрудничеству и

высокие моральные качества. Поэтому формирование положительного имиджа сотрудников пенитенциарной системы является важной задачей, требующей комплексного подхода. В условиях современного мира, где информация и общественное мнение играют ключевую роль, создание и поддержание положительного имиджа становится неотъемлемой частью успешной работы уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. В статье авторами предпринята попытка раскрыть основные факторы, формирующие положительный имидж сотрудника.

Для цитирования в научных исследованиях

Тарасов О.В., Авдюнин А.А., Зверев А.В. К вопросу о формировании положительного имиджа сотрудника УИС РФ // Вопросы российского и международного права. 2025. Том 15. № 3А. С. 448-455.

Ключевые слова

Сотрудник, учреждение, уголовно-исполнительная система Российской Федерации, имидж, личностный имидж.

Введение

Рассматривая имидж уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее – УИС РФ), необходимо обратить внимание не только на пенитенциарную систему в целом, но и на личностный имидж сотрудников.

Определение личностного имиджа сотрудника УИС РФ представляет собой сложный и многогранный процесс, который включает в себя не только внешние, но и внутренние аспекты, формирующие восприятие личности сотрудника общественностью.

Личностный имидж основывается на габитусе, вербальном, кинетическом, деловом и средовом имидже [Беляева, Самкова, 2016, 27].

Источником развития имиджа личности являются как социальные факторы (соответствие системе ценностей, социальным установкам, ожиданиям значимых лиц), так и индивидуальные (система интересов, потребностей и мотивов быть престижным). В условиях социокультурной трансформации престиж личности видоизменяется из-за деформации всей системы социальных институтов, их переориентации на вновь утверждающиеся социальные нормы, ценности, отношения [Фетисова, Воденко, 2022, 94].

Сотрудники УИС РФ находятся на передовой взаимодействия с различными категориями граждан, включая осужденных. Поэтому их имидж не только отражает личностные качества, но и влияет на доверие к пенитенциарной системе в целом.

Основная часть

Имидж сотрудника формируется под воздействием множества факторов, таких как профессиональная этика, уровень образования, опыт работы и личные достижения. Однако не следует забывать и о внешнем аспекте: форма одежды, аккуратность, манера общения и поведение также играют значительную роль в восприятии сотрудника.

Важным аспектом личностного имиджа является его соответствие профессиональным стандартам и ожиданиям общества. Сотрудники УИС РФ должны демонстрировать высокие

моральные и этические нормы, поскольку они представляют государство и выполняют функции, связанные с ограничением свободы граждан. Это обязывает их вести себя так, чтобы вызывать уважение и доверие, а не страх и неприязнь. В этом контексте личностный имидж становится инструментом, с помощью которого сотрудники администрации могут устанавливать контакт с гражданами, а также формировать положительное отношение к УИС РФ в целом.

Факторы, влияющие на формирование имиджа сотрудника УИС РФ

Существует большое количество факторов, влияющих на формирование имиджа сотрудника УИС РФ, которые можно разделить на внешние и внутренние. К числу внешних можно отнести следующие:

1. Профессиональные. Служебная деятельность сотрудников часто включает в себя выполнение задач, связанных с обеспечением правопорядка, контролем за соблюдением законодательства и защитой прав граждан, что накладывает определенные обязательства на их поведение и внешний вид. Внешний облик сотрудника, его манера общения и поведение в общественных местах также играют важную роль в формировании имиджа, поскольку они являются первыми индикаторами профессионализма и ответственности.

2. Социальные. Включают в себя общественное мнение, стереотипы и предвзятости, существующие в обществе относительно правоохранительных органов и их представителей. В России, как и в других странах, существует определенное недоверие к правоохранительным структурам, что негативно сказывается на восприятии сотрудников УИС РФ. Общество часто формирует негативные стереотипы о представителях правоохранительных органов, основываясь на отдельных случаях коррупции, злоупотребления власти или неправомерных действий. Эти стереотипы могут оказывать значительное влияние на имидж сотрудников, даже если они сами не имеют отношения к подобным инцидентам. Важно понимать, что для формирования позитивного имиджа сотруднику ИУ УИС необходимо активно работать над преодолением этих стереотипов, демонстрируя свою профессиональную этику, открытость и готовность к диалогу с обществом.

3. Культурные. В разных регионах России могут существовать свои культурные особенности, которые влияют на восприятие правоохранительных органов. Например, в некоторых регионах может существовать высокая степень доверия к правоохранительным органам, в то время как в других – наоборот, низкий уровень доверия. Эти культурные различия могут быть обусловлены историческим контекстом, уровнем преступности, а также эффективностью работы правоохранительных органов в конкретных регионах. Сотрудникам УИС необходимо учитывать эти культурные аспекты в своей работе, чтобы адаптировать свои действия и подходы к взаимодействию с населением [Кубетдинов, 2024, 91].

4. Взаимодействие с медиа. Повышение уровня открытости и создание положительного мнения о деятельности учреждений и органов УИС РФ – одна из целей Концепции развития УИС РФ до 2030 г. Согласно концепции, в числе основных направлений совершенствования развития уголовно-исполнительной системы – повышение уровня взаимодействия с институтами гражданского общества, включая обратную связь с гражданами и средствами массовой информации, к числу которых относятся печатные издания, электронные источники и другие источники периодического распространения информации. В современном мире средства

массовой информации играют ключевую роль в формировании общественного мнения и восприятия различных социальных групп, в том числе сотрудников правоохранительных органов. Позитивное освещение деятельности УИС в СМИ может способствовать улучшению имиджа сотрудников, в то время как негативные публикации могут существенно повредить их репутации. Сотрудники УИС должны понимать важность работы с медиа и уметь эффективно взаимодействовать с журналистами, чтобы донести до общественности информацию о своей деятельности, достижениях и инициативах.

5. Внешний вид сотрудников. Внешний облик сотрудника УИС РФ в зависимости от условий службы и формата служебной деятельности и обязанностей во многом определяет имидж системы в целом. К внешнему облику предъявляются определенные требования: выправка, опрятность, достойное ношение формы, знание этикета и другие.

Внутренние факторы, в свою очередь, включают:

1. Психологические аспекты. Личностные качества, такие как уверенность в себе, эмпатия, стрессоустойчивость и способность к коммуникации, могут значительно влиять на то, как сотрудник воспринимается окружающими [Улендеева, 2024, 265].

2. Профессиональная компетентность и опыт работы. Чем больше знаний и опыта у сотрудника, тем более уверенно и квалифицированно он выполняет свои обязанности, что положительно сказывается на его имидже [Коробов, 2023, 364].

3. Этика и моральные принципы. Сотрудники ИУ УИС должны обладать высоким уровнем этической и моральной подготовки с целью выполнения задач, стоящих перед УИС РФ, в соответствии со статьями 2 Уголовно-исполнительного кодекса РФ (далее – УИК РФ), а именно:

- исполнение уголовных наказаний в виде лишения свободы, а также исключительной меры наказания;

- обеспечение правопорядка и законности в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, безопасности содержащихся в них осужденных, а также персонала, должностных лиц и граждан, находящихся на территориях этих учреждений;

- привлечение осужденных к труду, а также обеспечение их общего и профессионального образования и профессионального обучения;

- обеспечение охраны здоровья осужденных;

- содействие органам, осуществляющим оперативно-розыскную деятельность;

4. Образование и общая культура. Положительный имидж сотрудника зависит от его уровня образования, знаний и культурного уровня. Поэтому каждый сотрудник должен осуществлять развитие своей общей культуры и повышать «багаж» знаний. В ином случае стереотипы о сотрудниках УИС РФ не будут искореняться из умов общественности.

5. Поведение и коммуникация. Качественная коммуникация и профессиональное поведение сотрудника способствуют формированию положительного имиджа сотрудника, а неуместное поведение и некомпетентность действуют наоборот. Умение вести диалог и доносить мысль до оппонента – важное качество, необходимое сотрудникам пенитенциарных учреждений. Каждый сотрудник должен повышать свою коммуникативную компетентность. Данный навык необходим не только в рамках служебной деятельности, но и является актуальным для жизни в целом. Умение договариваться, донести мысль до визави и способность убеждать выступают неотъемлемой частью процесса исправления осужденных [Кузнецов, 2024, 140];

6. Внешний вид. Также является немаловажным аспектом, формирующим имидж как сотрудника в частности, так и пенитенциарной системы в целом. Строгий и аккуратный

внешний вид важен для создания уважительного и профессионального имиджа. Чистая, ухоженная внешность, правильно подобранная и соответствующая форма придают солидности и доверия. В определенной степени внешний вид сотрудника также влияет и на карьерный рост. Умение себя подать, навыки коммуникации, харизма, гармоничный вид – все это воздействует на то, насколько быстрым будет продвижение по карьерной лестнице, особенно если сотрудник в самом ее начале [Нургалива, 2016, 159]. Сотрудник должен быть примером для осужденных и быть конгруэнтным.

7. Индивидуальные качества. Особые личностные качества, такие как ответственность, трудолюбие, честность, исполнительность, доброжелательность, физическая развитость, эрудированность и т.п., способствуют созданию положительного имиджа сотрудника УИС РФ.

Заключение

Таким образом, формирование имиджа сотрудника УИС РФ – это сложный и многогранный процесс, в который вовлечены множество факторов. Профессиональные качества, социальные стереотипы, культурные особенности и психологические аспекты – все это играет важную роль в том, как сотрудники воспринимаются обществом. Для успешного формирования позитивного имиджа необходимо учитывать все эти аспекты и активно работать над их развитием. Важно, чтобы сотрудники УИС не только соответствовали высоким стандартам профессионализма, но и были готовы к открытому взаимодействию с обществом, демонстрируя свою приверженность к принципам правопорядка и справедливости.

Библиография

1. Беляева М.А., Самкова В.А. Азы имиджологии: имидж личности, организации, территории: учебное пособие. Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2016. 184 с.
2. Ежова О.Н. Профессиональная этика и служебное поведение сотрудника УИС. Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2024. 164 с.
3. Коробов Н.В. Психологические особенности сотрудников, факторы влияющие на личностный имидж сотрудников УИС // Вестник науки. 2023. Т. 2. № 5(62). С. 361-366.
4. Кубетдинов Р.Ф. Правовые средства обеспечения престижа службы в УИС: компаративистский аспект // Олимпиада обучающихся в федеральных государственных образовательных организациях Министерства юстиции Российской Федерации и Федеральной службы исполнения наказаний: Сборник научных трудов студентов и курсантов Самарского юридического института ФСИН России. Самара: Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2024. С. 89-96.
5. Кузнецов А.А. Профессиональная деятельность - как средство формирования коммуникативной компетентности инспектора уголовно-исполнительной инспекции // Инновационные научные исследования в современном мире: сборник трудов по материалам XIX Всероссийского конкурса научно-исследовательских работ (Уфа, 02 декабря 2024 года). Уфа: Научно-издательский центр "Вестник науки, 2024. С. 138-143.
6. Нургалиева В.Р. Влияние особенностей внешнего вида сотрудника на процесс трудоустройства, оплату труда и карьерный рост // Международный молодежный симпозиум по управлению, экономике и финансам: сборник научных статей (Казань, 24–25 ноября 2016 года). Казань: Solo Press, 2016. С. 158-160.
7. Татаренкова Д.С. Формирование позитивного образа сотрудника уголовно-исполнительной системы в СМИ (на примере деятельности пресс-службы ГУФСИН России по Свердловской области) // Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2022. Т. 28. № 1. С. 39-48.
8. Улендеева Н.И. Влияние социально-психологических факторов на формирование управленческой компетентности будущих сотрудников пенитенциарной системы России // Категория «социального» в современной педагогике и психологии: материалы 12-й всероссийской научно-практической конференции с дистанционным и международным участием, (Ульяновск, 25–26 июня 2024 года). Ульяновск: ИП Кеньшенская В.В. (издательство «Зебра»), 2024. С. 263-266.
9. Фетисова О.В., Воденко К.В. Функциональный статус престижа в ценностной парадигме постмодерна // Туркулец С.Е., Листопадовой Е.В. (ред.) Природа. Человек. Культура: материалы Третьего Международного

научно-просветительского форума, Кисловодск, 04–08 октября 2022 года. Хабаровск: Дальневосточный государственный университет путей сообщения, 2022. С. 92-94.

On the issue of forming a positive image of an employee of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation

Oleg V. Tarasov

Lecturer of the Department of Physical Education, Exercise Therapy
and Sports Medicine,
Ryazan State Medical University named after I.P. Pavlov,
390026, 9 Vysokovol'tnaya str., Ryazan', Russian Federation;
e-mail: Salary25@yandex.ru

Aleksandr A. Avdyunin

Lecturer at the Department of Fire and Tactical Special Training,
Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia,
600020, 67e Большая Нижегородская str., Vladimir, Russian Federation;
e-mail: Salary25@yandex.ru

Andrei V. Zverev

PhD in Law,
Associate Professor of the Department of Theory of State and Law,
International and European Law,
Academy of Law and Management of the Federal Penitentiary Service of Russia,
390000, 1 Sennaya str., Ryazan', Russian Federation;
e-mail: Salary25@yandex.ru

Abstract

The article examines the image of an employee of the penitentiary system of the Russian Federation as a social object representing a set of judgments, assessments and associations associated with both a specific employee and the penitentiary system as a whole. In the context of the penal enforcement system of the Russian Federation, the image of an employee not only affects internal processes and interaction with colleagues, but also significantly affects the perception of the entire system in society. In an environment where public opinion about law enforcement agencies and government agencies is often formed on the basis of stereotypes and negative associations, it is especially important to pay attention to creating and maintaining a positive image of each employee. A positive image of an employee of the penal enforcement system can be defined as a set of characteristics that are perceived by society as positive and contribute to confidence in the system as a whole. This includes professionalism, ethics, openness, willingness to cooperate, and high moral standards. Therefore, the formation of a positive image of employees of the penitentiary system is an important task that requires an integrated approach. In the modern world, where information and public opinion play a key role, creating and maintaining a positive image is becoming an integral

part of the successful work of the penal enforcement system of the Russian Federation. In the article, the authors attempt to reveal the main factors that form a positive image of an employee.

For citation

Tarasov O.V., Avdyunin A.A., Zverev A.V. (2025) K voprosu o formirovanii polozhitel'nogo imidzha sotrudnika UIS RF [On the issue of forming a positive image of an employee of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 15 (3A), pp. 448-455.

Keywords

Employee, institution, penal enforcement system of the Russian Federation, image, personal image.

References

1. Belyaeva M.A., Samkova V.A. (2016) *Azy imidzhologii: imidzh lichnosti, organizatsii, territorii: uchebnoe posobie* [Basics of Imageology: Image of an Individual, Organization, Territory: Textbook]. Ekaterinburg: Ural'skii gosudarstvennyi pedagogicheskii universitet Publ.
2. Ezhova O.N. (2024) *Professional'naya etika i sluzhebnoe povedenie sotrudnika UIS* [Professional Ethics and Official Conduct of a Penitentiary System Employee]. Samara: Samarskii yuridicheskii institut FSIN Rossii Publ.
3. Fetisova O.V., Vodenko K.V. (2022) Funktsional'nyi status prestizha v tsennostnoi paradigme postmoderna [The Functional Status of Prestige in the Value Paradigm of Postmodernism]. In: Turkulets S.E., Listopadovoi E.V. (eds.) *Priroda. Chelovek. Kul'tura: materialy Tret'ego Mezhdunarodnogo nauchno-prosvetitel'skogo foruma, Kislovodsk, 04–08 oktyabrya 2022 goda* [Nature. Man. Culture: Proceedings of the Third International Scientific and Educational Forum, Kislovodsk, October 4–8, 2022]. Khabarovsk: Far Eastern State Transport University, pp. 92-94.
4. Korobov N.V. (2023) Psikhologicheskie osobennosti sotrudnikov, faktory vliyayushchie na lichnostnyi imidzh sotrudnikov UIS [Psychological Characteristics of Employees, Factors Influencing the Personal Image of Penitentiary System Employees]. *Vestnik nauki* [Bulletin of Science], 5(62), pp. 361-366.
5. Kubetdinov R.F. (2024) Pravovye sredstva obespecheniya prestizha sluzhby v UIS: komparativistskii aspekt [Legal Means of Ensuring the Prestige of Service in the Penitentiary System: A Comparative Aspect]. *Olimpiada obuchayushchikhsya v federal'nykh gosudarstvennykh obrazovatel'nykh organizatsiyakh Ministerstva yustitsii Rossiiskoi Federatsii i Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii: Sbornik nauchnykh trudov studentov i kursantov Samarskogo yuridicheskogo instituta FSIN Rossii* [Olympiad of Students in Federal State Educational Institutions of the Ministry of Justice of the Russian Federation and the Federal Penitentiary Service: Collection of Scientific Works of Students and Cadets of the Samara Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia]. Samara: Samarskii yuridicheskii institut Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii Publ., pp. 89-96.
6. Kuznetsov A.A. (2024) Professional'naya deyatel'nost' - kak sredstvo formirovaniya kommunikativnoi kompetentnosti inspektora ugolovno-ispolnitel'noi inspeksii [Professional Activity as a Means of Forming the Communicative Competence of a Probation Officer]. *Innovatsionnye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire: sbornik trudov po materialam XIX Vserossiiskogo konkursa nauchno-issledovatel'skikh rabot* (Ufa, 02 dekabrya 2024 goda) [Innovative Scientific Research in the Modern World: Collection of Papers Based on the Materials of the XIX All-Russian Competition of Research Works (Ufa, December 2, 2024)]. Ufa: Nauchno-izdatel'skii tsentr "Vestnik nauki" Publ., pp. 138-143.
7. Nurgalieva V.R. (2016) Vliyanie osobennostei vneshnego vida sotrudnika na protsess trudoustroistva, oplatu truda i kar'ernyi rost [The Influence of an Employee's Appearance Features on the Employment Process, Wages and Career Growth]. *Mezhdunarodnyi molodezhnyi simpozium po upravleniyu, ekonomike i finansam: sbornik nauchnykh statei (Kazan', 24–25 noyabrya 2016 goda)* [International Youth Symposium on Management, Economics and Finance: Collection of Scientific Articles (Kazan, November 24–25, 2016)]. Kazan': Solo Press Publ., pp. 158-160.
8. Tatarenkova D.S. (2022) Formirovanie pozitivnogo obraza sotrudnika ugolovno-ispolnitel'noi sistemy v SMI (na primere deyatel'nosti press-sluzhby GUF SIN Rossii po Sverdlovskoi oblasti) [Formation of a Positive Image of a Penitentiary System Employee in the Media (on the Example of the Press Service of the GUF SIN of Russia for the Sverdlovsk Region)]. *Izvestiya Ural'skogo federal'nogo universiteta. Seriya 1: Problemy obrazovaniya, nauki i kul'tury* [Bulletin of the Ural Federal University. Series 1: Issues in Education, Science and Culture], 28(1), pp. 39-48.
9. Ulendeeva N.I. (2024) Vliyanie sotsial'no-psikhologicheskikh faktorov na formirovanie upravlencheskoi kompetentnosti budushchikh sotrudnikov penitentsiarnoi sistemy Rossii [The Influence of Socio-Psychological Factors on the

Formation of Managerial Competence of Future Employees of the Russian Penitentiary System]. *Kategoriya «sotsial'nogo» v sovremennoi pedagogike i psikhologii: materialy 12-i vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii s distantsionnym i mezhdunarodnym uchastiem, (Ulyanovsk, 25–26 iyunya 2024 goda)* [The Category of the "Social" in Modern Pedagogy and Psychology: Proceedings of the 12th All-Russian Scientific and Practical Conference with Remote and International Participation, (Ulyanovsk, June 25–26, 2024)]. Ulyanovsk: IP Ken'shenskaya V.V. (izdatel'stvo "Zebra") Publ., pp. 263-266.