

УДК 316.6

DOI: 10.34670/AR.2020.89.52.010

## Психолого-педагогический подход к служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы

**Слабкая Диана Николаевна**

Научный сотрудник,  
Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России,  
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15-а;  
e-mail: sdn10.70@mail.ru

**Новиков Алексей Валерьевич**

Доктор педагогических наук, кандидат юридических наук, профессор,  
главный научный сотрудник,  
Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России,  
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15-а;  
профессор кафедры уголовного права, Астраханский государственный университет,  
414056, Российская Федерация, Астрахань, ул. Татищева, 20-а;  
профессор кафедры гражданского права, Российская таможенная академия,  
140009, Российская Федерация, Люберцы, просп. Комсомольский, 4;  
e-mail: novikov.pravo@mail.ru

### Аннотация

В настоящем научном труде исследованы психолого-педагогические подходы, содействующие эффективной служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений. Приведен понятийно-категориальный аппарат «эффективность деятельности», а также дан анализ показателей служебной деятельности, который позволил определить критерии эффективности деятельности сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора. В настоящем труде приводится обоснование проведения психолого-педагогического анализа деятельности как метода определения критериев эффективности служебной деятельности сотрудников УИС. В ходе проведенного исследования были выявлены взаимосвязи между профессионально-значимыми качествами сотрудников и критериями эффективности деятельности. Кроме того описаны результаты исследования профессионально-значимых качеств и критериев эффективности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы в двух группах, которые были определены в соответствии с показателями деятельности и обозначены как «эффективные сотрудники» и «неэффективные сотрудники». Сравнение результатов в двух группах позволило определить критерии эффективности деятельности. Также в статье затронуты некоторые проблемы, связанные с проведением психолого-педагогического анализа деятельности сотрудников уголовно-исполнительной.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Слабкая Д.Н., Новиков А.В. Психолого-педагогический подход к служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2020. Т. 9. № 4А. С. 91-97. DOI: 10.34670/AR.2020.89.52.010

**Ключевые слова**

Психолого-педагогический анализ, сотрудники уголовно-исполнительной системы, УИС, служебная деятельность, профессионально-значимые качества.

**Введение**

В настоящее время, происходят процессы по оптимизации деятельности уголовно-исполнительной системы (далее – УИС), которыми предусматриваются различные изменения, в том числе, способствующие высокой эффективности служебной деятельности сотрудников. Одной из задач реформирования УИС в части кадрового состава определена реализация политики сокращения штатной численности работников уголовно-исполнительной системы за счет использования в работе инновационных технологий [Концепция ...до 2020 г.]. Благодаря этому, интенсивность служебной деятельности значительно увеличивается, что предъявляет повышенные требования к профессионально-значимым качествам (далее - ПЗК) сотрудника. В этой связи возникают следующие задачи, требующие разрешения:

во-первых, какие психолого-педагогические факторы могут способствовать эффективной служебной деятельности сотрудников УИС;

во-вторых, какими личностными характеристиками должны обладать сотрудники, при необходимости служебной деятельности в экстремальных условиях?

**Основная часть**

Обратимся к понятийно-категориальному аппарату – «эффективность служебной деятельности». Эффективность (лат. *effectivus*) – соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами. В широком общепринятом понимании эффективность деятельности трактуется с позиций менеджмента и подразумевает способность добиться необходимых результатов. Тем не менее, некоторые авторы в последнее время, стали использовать понятие «эффективность» и в психологических исследованиях, в частности в психологии труда, психологии менеджмента, (А.В. Карпов, Е.А. Климов, Ю.П. Поваренков и др.). Таким образом, с психологической точки зрения эффективным исполнителем будет человек, обладающий необходимыми личностными качествами, способный реализовывать поставленные цели и задачи в соответствии с планами по качеству и срокам.

Необходимым является определить критерии, по которым деятельность оценивается как эффективная. В случае с предметной деятельностью не вызывает сомнения, что эффективной будет та деятельность, в результате которой будет произведено наибольшее количество качественной продукции за наименьший промежуток времени, с оптимальными физическими и психологическими затратами индивида. Обратим внимание, что служебная деятельность сотрудников УИС не связана с производством товарно-материальных ценностей (вещей).

Основная задача уголовно-исполнительной системы – это исполнение в соответствии с законодательством Российской Федерации уголовных наказаний, содержание под стражей лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых. В данном конкретном случае, основным критерием эффективности такой деятельности может быть, например, снижение рецидивной преступности, количества нарушений режимных требований и т.д., однако такие показатели скорее характеризует эффективность системы в целом.

В отношении же конкретного сотрудника УИС показатели эффективности деятельности носят специфический характер. Одним из методов определения критериев эффективной деятельности является психолого-педагогический анализ. Исследование научных подходов к психолого-педагогическому анализу деятельности показало, что выявление критериев эффективности деятельности как определенного этапа анализа предусмотрено в модели на основе системогенетического подхода [Щадриков, 2007]. Модель психолого-педагогического анализа деятельности на основе системогенетического подхода состоит из шести уровней, а именно:

- личностно-мотивационный,
- компонентно-целевой,
- структурно-функциональный,
- информационный,
- индивидуально-психологический
- психофизиологический.

Выявление профессионально значимых качеств является результатом компонентно-целевого уровня анализа деятельности, при этом структурно-функциональный уровень психолого-педагогического анализа позволяет раскрыть специфику основных компонентов системы деятельности в конкретных видах деятельности, определяются формы и типы связей между профессионально-значимыми качествами, действиями, информационными признаками и критериями эффективной деятельности. Наличие связей между профессионально-значимыми качествами и критериями эффективности деятельности определяет, так называемые, базовые ПЗК.

В научно обоснованной модели психолого-педагогического анализа деятельности на основе системогенетического подхода указывается, что критериями эффективности являются количественные и качественные показатели, по которым оценивается эффективность деятельности применительно к субъект-объектным видам деятельности и включают в себя производительность, точность и надежность.

Существует некоторая сложность в определении вида деятельности в случае с сотрудниками УИС, обеспечивающих режим и надзор. Конкретно их служебную деятельность можно определить как субъект-объектный вид деятельности по ряду причин.

Первое, предметом служебной деятельности, в данном случае пенитенциарной деятельности – это спецконтингент: осужденные, подозреваемые, обвиняемые. В таком определении предмета служебной деятельности состоит ее главная особенность.

Второе, субъект-субъектный вид деятельности подразумевает наличие взаимности отношений, возможность образования «совокупного фонда» общего и нового межсубъектного образования – взаимообусловленных мыслей, действий, чувств. Однако пенитенциарная практика, которая предполагает взаимоотношения осужденных и сотрудников в особом изолированном социуме вряд ли может способствовать именно взаимности отношений и их равноправия [Полякова, Новиков, Слабкая, 2017].

Обратим внимание, что не существует в реальности в чистом виде субъект-субъектных и субъект-объектных видов деятельности, поэтому встает вопрос о преобладании тех или иных признаков «субъектности» или «объектности» [Карпов, 2013]. Как пример, признаки субъект-субъектной деятельности преобладают в служебной деятельности начальников отрядов (воспитателей), однако отметим, вопрос этот достаточно дискуссионный.

Определив вид служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора как субъект-объектный, выделим критерии эффективности. Для достижения искомого были проанализированы нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность сотрудников УИС, их должностные обязанности, а также использован собственный опыт работы. В результате анализа эффективности деятельности сотрудников УИС, определены следующие критерии: количество нарушений служебной дисциплины сотрудниками, количество выявленных нарушений режима, допущенных спецконтингентом в определенном учреждении, количество выявленных административных нарушений родственниками осужденных (при направлении посылок либо проведении свиданий), количество изъятий запрещенных предметов у осужденных и работников учреждения, а также оценка и самооценка профессионального роста сотрудников [Евстафеева, 2015].

Анализируя научные исследования по выявлению ПЗК сотрудников УИС можно сделать вывод о том, что некоторые качества являются общими для всех категорий сотрудников, тем не менее также имеются специфические ПЗК, свойственные для определенных категорий сотрудников, как пример, для начальников отрядов, и т.д. В ранее проведенных исследованиях на базе ФКУ НИИ ФСИН России, профессионально-значимыми качествами сотрудников УИС, были определены: самомотивация, эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, распознавание эмоций, общий уровень эмоционального интеллекта, морально-нравственная нормативность, поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, адаптационный потенциал, самооценка, нервно-психическая устойчивость, активность совестливость [Аксенова, Полякова, 2015].

Анализ результатов исследования ПЗК выявил ряд объективных показателей эффективности профессиональной деятельности, таких как эмоциональная осведомленность, управление эмоциями, самооценка, активность и совестливость. Показатель деятельности «возможность профессионального роста» положительно согласуются со следующими качествами: нервно-психическая устойчивость, активность, распознавание эмоций, общий уровень эмоционального интеллекта и добросовестность.

По результатам анализа в группе «эффективных» сотрудников видно, что существуют определенные положительные связи между ПЗК и всеми критериями эффективной деятельности. Наибольшее количество таких связей обнаружено с критерием – возраст, что в прочем вполне объяснимо – с возрастом увеличивается стаж службы и соответственно приобретает опыт, который является показателем профессионализма сотрудника. Необходимо отметить, что возраст можно считать косвенным критерием эффективности деятельности, так же, как и стаж служебной деятельности. Наказание в виде выговора «эффективные» сотрудники воспринимают критически и стремятся к профессиональному росту и саморазвитию, что выражается в увеличении уровня развития их ПЗК.

Анализируя результаты в группе «неэффективных» сотрудников отразим, что имеются единичные положительные связи между следующими ПЗК и критерием эффективности деятельности: эмоциональной осведомленностью и количеством нарушений режима в виде

изъятий запрещенных предметов, узнаванием эмоций и параметром – выговор, между самооценкой и оценкой профессионального роста и совестливостью, а также оценкой профессионального роста [Аксенова, Полякова, 2015]. Вместе с тем в группе «неэффективных» сотрудников УИС выявлены значимые отрицательные связи между критерием эффективности деятельности – количество нарушений режима содержания и такими качествами как поведенческая регуляция, морально-нравственная нормативность, личностный адаптационный потенциал. Выявленные зависимости можно объяснить как низким уровнем развития указанных качеств, поскольку увеличение нарушений режима отбывания наказания в среде осужденных отрицательно сказывается на уровне профессионального развития сотрудников, а значит, сотрудник фактически не справляется со своими обязанностями и является «неэффективным» согласно нашей рабочей терминологии.

Следует отметить, что в группе «неэффективных» сотрудников выявлена отрицательная значимая зависимость между количеством выговоров и морально-нравственными качествами. Снижение уровня морально-нравственной нормативности в зависимости от увеличения уровня выговоров свидетельствует о том, что получаемые наказания в целом являются справедливыми и при этом «неэффективные» сотрудники не стремятся повысить свой профессиональный уровень, чтобы избежать дисциплинарных взысканий в дальнейшем.

### Заключение

Таким образом, анализ выявленных значимых зависимостей между критериями эффективности деятельности и ПЗК сотрудников УИС показал, что выявленные параметры деятельности являются показателями ее эффективности для данной категории сотрудников.

Проведенное исследование показывает, что основными психолого-педагогическими факторами, влияющими на эффективность служебной деятельности, являются сами условия этой деятельности, а также выявленные критерии эффективности деятельности и профессионально-значимые качества сотрудников УИС.

### Библиография

1. Аксенова Г.И., Полякова Я.Н. Формирование профессионально важных качеств сотрудников УИС в условиях учебных центров ФСИН России / Г.И. Аксенова, Я.Н. Полякова // Законодательное и методическое обеспечение образовательного процесса в России / Под редакцией Ю.И. Миронова, Г.Г. Егорова. Волгоград, – 2015. – С. 223-232.
2. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р (в ред. распоряжений Правительства РФ от 31.05.2012 № 874-р, от 23.09.2015 № 1877-р)
3. Дебольский М.Г. Роль психологической службы уголовно-исполнительной системы в реализации целей наказания // <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-psiologicheskoy-sluzhby-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy-v-realizatsii-tseley-nakazaniya/viewer>
4. Дорошенко И.С. Психологическая готовность к выполнению служебных задач сотрудников подразделений охраны уголовно-исполнительной системы Минюста России : дисс ... канд. псих.наук : 19.00.06. - Рязань, 2002. 189 с.
5. Евстафеева Е.А., Правосознание сотрудников уголовно-исполнительной системы с различными личностными характеристиками // дисс...канд. псих.наук : 19.00.13 – Челябинск, 2015. - 217 с.
6. Карпов А.В. К проблеме состава и содержания принципов системогенеза / А.В. Карпов // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: материалы VI всероссийской научно-практической конференции, 2013. – С. 22-27.
7. Михайлов А.Н., Буланова Е.А. Психология в профессиональной деятельности сотрудников УИС [Текст]: Учебное пособие / А.Н. Михайлов, Е.А. Буланова. – Киров: ФКУ ДПО Кировский ИПКР ФСИН России, 2016. 220 с.

8. Полякова Я.Н., Новиков А.В., Слабкая Д.Н. Психолого-педагогические факторы, обеспечивающие эффективность служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2017. Т.6. № 6А. С. 91-99
9. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности: монография / В. Д. Шадриков. – М.: Издательство «Логос», 2007. – 192 с.

## **Psychological and pedagogical approach to the performance of employees of the penal system**

**Diana N. Slabkaya**

Scientific Officer,  
Scientific-Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,  
125130, 15-a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: sdn10.70@mail.ru

**Aleksei V. Novikov**

Doctor of Pedagogy, PhD in Law, Professor,  
Chief Scientific Officer,  
Scientific-Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,  
125130, 15-a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;  
Professor at the Department of Criminal Law,  
Astrakhan State University,  
4140546, 20-a, Tatishcheva str., Astrakhan, Russian Federation;  
Professor at the Department of Civil Law,  
Russian Customs Academy,  
140009, 4, Komsomolyskiy ave., Lyubercy, Russian Federation;  
e-mail: novikov.pravo@mail.ru

### **Abstract**

This scientific work explores the psychological and pedagogical approaches that contribute to the effective performance of employees of correctional institutions. The conceptual and categorical apparatus of "performance efficiency" is given, as well as an analysis of performance indicators, which made it possible to determine the criteria for the effectiveness of the activities of employees of correctional institutions of the regime and supervision units. This work provides a rationale for conducting a psychological and pedagogical analysis of activities as a method for determining the criteria for the effectiveness of the performance of UIS employees. In the course of the study, the relationship between the professionally significant qualities of employees and performance criteria was identified. In addition, the results of a study of professionally significant qualities and criteria for the effectiveness of the activities of employees of the penal system in two groups are described, which were determined in accordance with performance indicators and designated as "effective employees" and "ineffective employees. Comparison of the results in the two groups made it possible to determine the performance criteria. Also, the article touches upon some problems associated with the psychological and pedagogical analysis of the activities of employees of the criminal executive.

**For citation**

Slabkaya D.N., Novikov A.V. (2020) Psikhologo-pedagogicheskii podkhod k sluzhebnoi deyatel'nosti sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noi sistemy [Psychological and pedagogical approach to the performance of employees of the penal system]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennyye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 9 (4A), pp. 91-97. DOI: 10.34670/AR.2020.89.52.010

**Keywords**

Psychological and pedagogical analysis, employees of the penitentiary system, penal system, service activities, professionally significant qualities.

**References**

1. Aksenova G.I., Polyakova YA.N. Formirovaniye professional'no vazhnykh kachestv sotrudnikov UIS v usloviyakh uchebnykh tsentrov FSIN Rossii / G.I. Aksenova, YA.N. Polyakova // *Zakonodatel'noye i metodicheskoye obespecheniye obrazovatel'nogo protsessa v Rossii / Pod redaktsiyey YU.I. Mironova, G.G. Yegorova. Volgograd, – 2015. – S. 223 - 232.*
2. Kontsepsiya razvitiya ugovovno-ispolnitel'noy sistemy Rossiyskoy Federatsii do 2020 goda. Utverzhdena rasporyazheniyem Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 14 oktyabrya 2010 g. № 1772-r (v red. rasporyazheniy Pravitel'stva RF ot 31.05.2012 № 874-r, ot 23.09.2015 № 1877-r)
3. Debol'skiy M.G. Rol' psikhologicheskoy sluzhby ugovovno- ispolnitel'noy sistemy v realizatsii tseley nakazaniya // <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-psihologicheskoy-sluzhby-ugovovno-ispolnitelnoy-sistemy-v-realizatsii-tseley-nakazaniya/viewer>
4. Doroshenko I.S. Psikhologicheskaya gotovnost' k vypolneniyu sluzhebnykh zadach sotrudnikov podrazdeleniy okhrany ugovovno-ispolnitel'noy sistemy Minyusta Rossii : diss ... kand. psikh.nauk : 19.00.06. - Ryazan', 2002. - 189 s.
5. Yevstafeyeva Ye.A., Pravosoznaniye sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noy sistemy s razlichnymi lichnostnymi kharakteristikami // diss...kand. psikh.nauk : 19.00.13 – Chelyabinsk, 2015. - 217 s.
6. Karpov A.V. K probleme sostava i sodержaniya printsipov sistemogeneza / A.V. Karpov // *Sistemogenez uchebnoy i professional'noy deyatel'nosti: materialy VI vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*, 2013. – S. 22-27.
7. Mikhaylov A.N., Bulanova Ye.A. Psikhologiya v professional'noy deyatel'nosti sotrudnikov UIS [Tekst]: Uchebnoye posobiye / A.N. Mikhaylov, Ye.A. Bulanova. – Kirov: FKU DPO Kirovskiy IPKR FSIN Rossii, 2016. – 220 s.
8. Polyakova YA.N., Novikov A.V., Slabkaya D.N. Psikhologo-pedagogicheskiye faktory, obespechivayushchiye effektivnost' sluzhebnoy deyatel'nosti sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noy sistemy // *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskiye obzory i sovremennyye issledovaniya*. 2017. T.6. № 6A. S. 91-99
9. Shadrikov, V. D. Problemy sistemogeneza professional'noy deyatel'nosti: monografiya / V. D. Shadrikov. – M.: Izdatel'stvo «Logos», 2007. – 192 s.