

УДК 5.3.1

DOI: 10.34670/AR.2023.12.26.010

**Исследование социально-психологического климата коллектива  
сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере  
ФКУ ИК-3 УФСИН России по Ивановской области)**

**Ежова Екатерина Валерьевна**

Старший научный сотрудник,  
организационно-научное отделение научного центра  
Владимирский юридический институт  
Федеральной службы исполнения наказания,  
600020, Российская Федерация, Владимир, ул. Б. Нижегородская, 67е;  
e-mail: katarisan@mail.ru

**Лизогуб Дарья Денисовна**

Курсант,  
Владимирский юридический институт  
Федеральной службы исполнения наказания,  
600020, Российская Федерация, Владимир, ул. Б. Нижегородская, 67е;  
e-mail: katarisan@mail.ru

**Аннотация**

Профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы протекает в напряженных, конфликтных, стрессовых ситуациях, что оказывает негативное воздействие на их психическое и эмоциональное состояние, а также влияет на успешность выполнения служебных обязанностей. В связи с этим возникает необходимость постоянной работы над повышением уровня социально-психологического климата в служебных коллективах. Социально-психологический климат – это социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений его членов к коллективу, которая строится на межличностных отношениях и отражает их психологические состояния. Цель статьи – провести исследование на базе исправительной колонии Ивановской области. Методом исследования послужила методика социометрического исследования. Отображены результаты анкетирования сотрудников, на основании которых можно определить уровень социально-психологического климата каждого из отделов исправительного учреждения. На основании результатов исследования выделены особенности психологической обстановки в каждом из опрошенных отделов. Отображены отличающие аспекты формирования социально-психологического климата в коллективе сотрудников пенитенциарных учреждений.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Ежова Е.В., Лизогуб Д.Д. Исследование социально-психологического климата коллектива сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере ФКУ ИК-3 УФСИН России по Ивановской области) // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 8А. С. 76-87. DOI: 10.34670/AR.2023.12.26.010

**Ключевые слова**

Социально-психологический климат, уголовно-исполнительная система, коллектив сотрудников пенитенциарных учреждений, служебные факторы, стиль руководства, психологическая совместимость сотрудников служебного коллектива, психологическая атмосфера в коллективе.

**Введение**

Вопросы социально-психологического климата привлекали внимание многих ученых. Изучением социально-психологического климата занимались такие ученые, как Б.Д. Парыгин, А.С. Макаренко, В.М. Шепель, А.П. Панфилова, а М.Г. Дебольский рассматривал социально-психологический климат служб уголовно-исполнительной системы.

Психологическое изучение деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы должно проводиться с учетом ее правовой специфики, в рамках, предусмотренных законодательством.

Правоохранительная деятельность предназначена для людей и осуществляется среди людей. Поэтому она включена в систему социально-психологических связей, и для ее осуществления требуются особые социально-психологические свойства сотрудников. На специфику их образования воздействуют как внешние социально-психологические, так и внутренние социально-психологические факторы [Абдулаева, Базарова, Леонова, 2019].

Стоит отметить, что обеспечение социально-психологического климата в коллективе сотрудников не может изменить объективно действующие негативные факторы и опасные ситуации, с которыми сталкиваются сотрудники уголовно-исполнительной системы, но может благотворно влиять на повышение профессиональной и психологической подготовки коллектива, успешное и совместное преодоление отрицательных последствий.

Благодаря установлению благоприятного социально-психологического климата в коллективе сотрудников пенитенциарных учреждений реализуется обеспечение их работоспособности, сплоченности и достижение целей каждого отдела с помощью взаимодействия друг с другом [Антонова, 2014]. Достижение целей коллективом приводит к получению высоких результатов в борьбе с преступностью и обеспечении законности, что является показателем эффективной работы учреждения. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на ее результаты, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Стоит отметить, что в коллективах с благоприятным социально-психологическим климатом официальные служебные отношения необходимо сочетать с неофициальными. Но, несмотря на это, отношения между работниками и руководством не должны быть панибратские. Благодаря таким отношениям сотрудники не захотят уходить из отдела, даже если им предложат вышестоящие или более высокооплачиваемые должности.

Не всем коллективам удастся достичь благоприятного социально-психологического климата. Из-за этого в уголовно-исполнительной системе появляется кадровый голод, что еще больше усложняет обстановку в отделе. К сожалению, данная тенденция в последнее время отмечается в пенитенциарных учреждениях уголовно - исполнительной системы.

Актуальность темы обусловлена тем, что в коллективах сотрудников учреждений уголовно-

исполнительной системы благоприятная социально-психологическая обстановка крайне важна, поскольку их служба связана с общением с людьми, преступившими закон, и постоянным риском для жизни. В случае если климат в отделе между сотрудниками будет напряженным, взаимодействие с подозреваемым, обвиняемыми и осужденными будет весьма затруднительно, потому что, только взаимодействуя друг с другом, сотрудники Федеральной службы исполнения наказаний смогут качественно выполнять свою работу в исправлении осужденных, предупреждении и недопущении ими совершения новых преступлений.

### Основная часть

Для того чтобы достичь цель исследования, нами разработана анкета «Оценка социально-психологического климата в коллективе сотрудников пенитенциарного учреждения», на основании которой можно охарактеризовать уровень социально-психологического климата в коллективе каждого из отделов исправительного учреждения.

Для изучения особенностей формирования социально-психологического климата в коллективах сотрудников ФКУ ИК-3 УФСИН России по Ивановской области мы использовали авторскую анкету «Оценка социально-психологического климата в коллективе сотрудников пенитенциарного учреждения». Исследование проводилось среди 40 сотрудников ФКУ ИК-3 УФСИН России по Ивановской области. Для изучения особенностей формирования социально-психологического климата опрошены отдел охраны, отдел безопасности (далее – ОБ), отдел по воспитательной работе с осужденными (далее – ОВРО), оперативный отдел (далее – ОО).

На диаграммах представлены наиболее значимые результаты исследования.

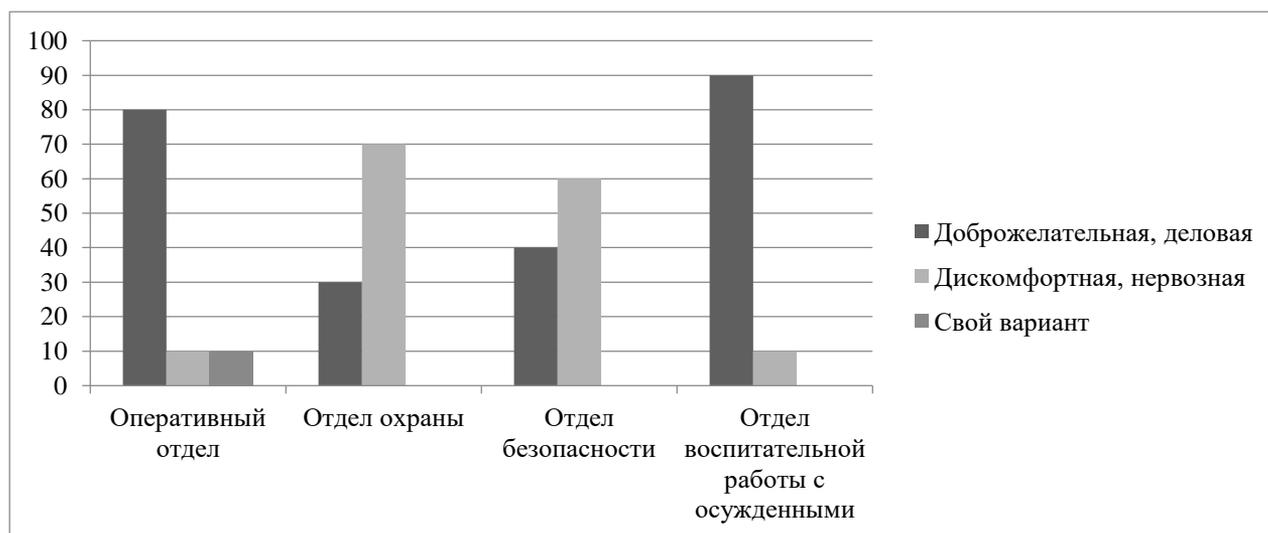
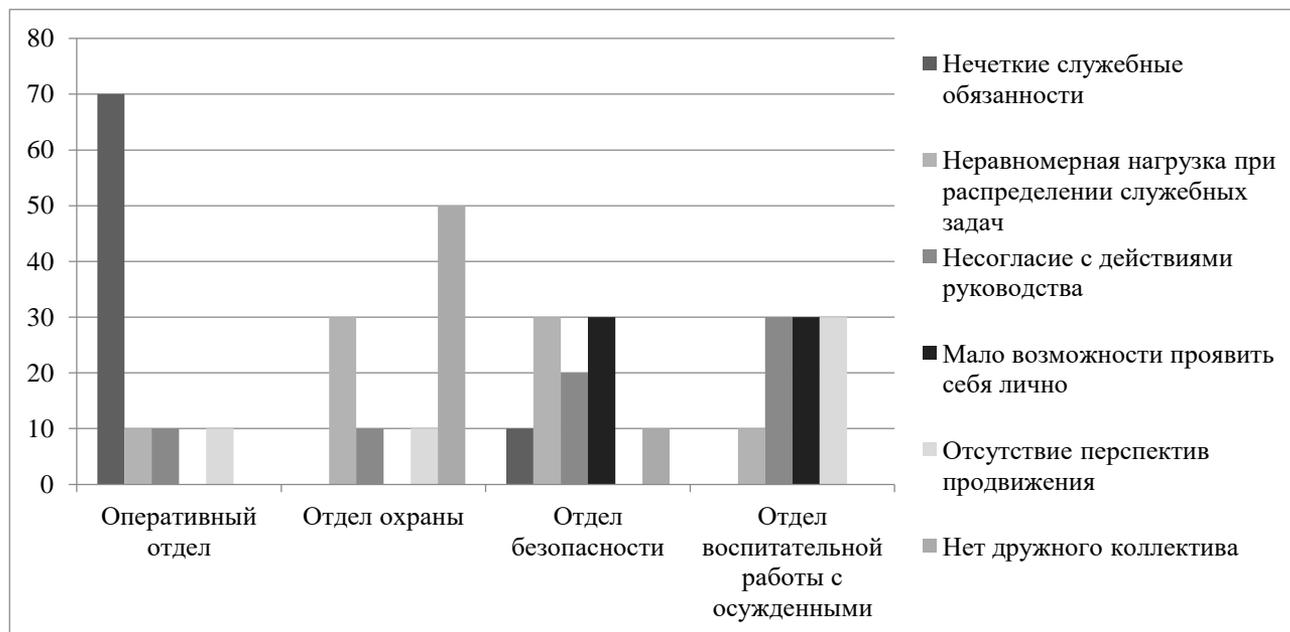


Рисунок 1 - «Охарактеризуйте обстановку в Вашем учреждении»

Результаты данной части анкетирования позволили сделать следующие выводы: большинство сотрудников оперативного отдела (80% сотрудников) и ОВРО (90% сотрудников) считают, что обстановка в учреждении доброжелательная и деловая. 20% оперативного отдела и 10% из отдела воспитательной работы с осужденными считают, что обстановка в учреждении дискомфортная и нервная.

В отделе безопасности и отделе охраны мы видим другие результаты. Большинство

сотрудников данных отделов, 60% сотрудников отдела безопасности и 70% сотрудников отдела охраны считают, что обстановка в учреждении дискомфортная, нервная. Однако стоит отметить, что 30% сотрудников отдела охраны и 40% сотрудников отдела безопасности считают, что обстановка в учреждении доброжелательная и деловая. Среди негативных факторов сотрудники исправительного учреждения указали следующие: отсутствие карьерного роста и личностных перспектив. Данные причины являются субъективными и персонализированными, однако непосредственно влияют на восприятие коллектива конкретным лицом и на построение социально-психологического климата в целом.



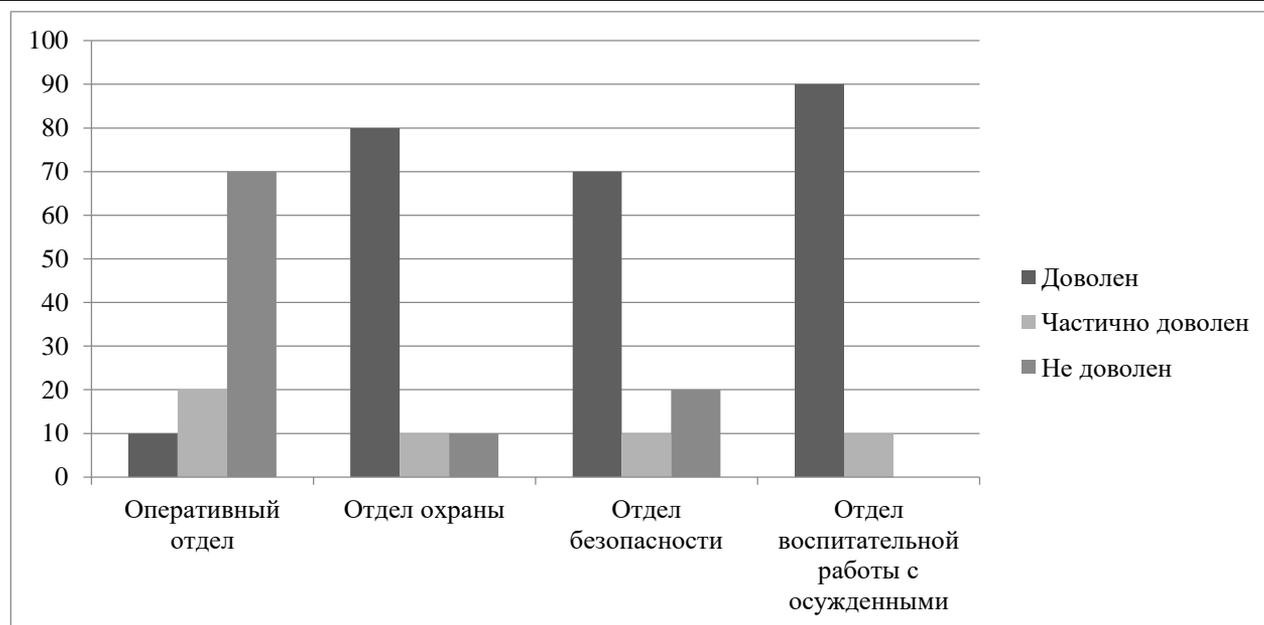
**Рисунок 2 - «Укажите, что Вас не устраивает в работе»**

Анализ полученных результатов говорит о том, что 70% сотрудников оперативного отдела в профессиональной деятельности не устраивают нечеткие служебные обязанности. Так же сотрудники указали на неравномерную нагрузку при распределении служебных задач, несогласие с действиями руководства и отсутствие перспектив продвижения.

50% сотрудников отдела охраны недовольны отсутствием дружного коллектива. Кроме того, 30% сотрудников данного отдела выделили такие причины, как несогласие с действиями руководства и отсутствие перспектив продвижения, неравномерная нагрузка при распределении обязанностей.

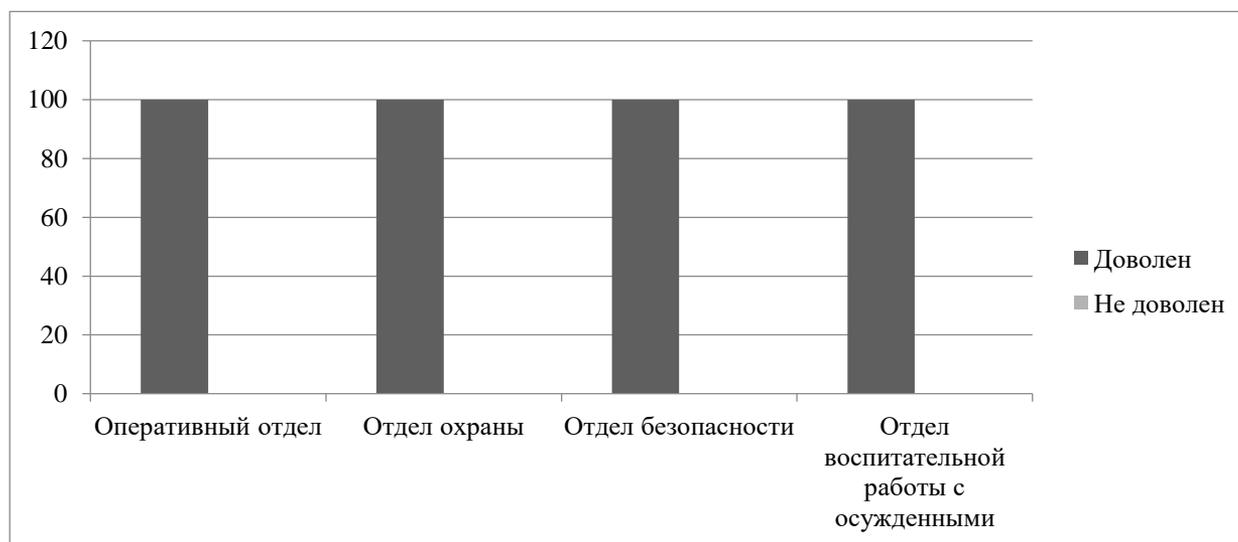
30% сотрудников отдела безопасности отметили, что их не устраивает в работе неравномерная нагрузка при распределении служебных задач. 30% сотрудников указали, что их не устраивает отсутствие возможности проявить себя лично. 20% сотрудников выбрали, что они не согласны с действиями руководства. 10% сотрудников не устраивает отсутствие дружного коллектива, и 10% сотрудников обратили внимание на нечеткие профессиональные обязанности.

30% сотрудников ОВРО не устраивает то, что у них мало возможности проявить себя лично, столько же сотрудников отметили отсутствие перспективы продвижения по службе и несогласие с действиями руководства. И 10% сотрудников указали, что их не устраивает неравномерная нагрузка при распределении служебных задач.



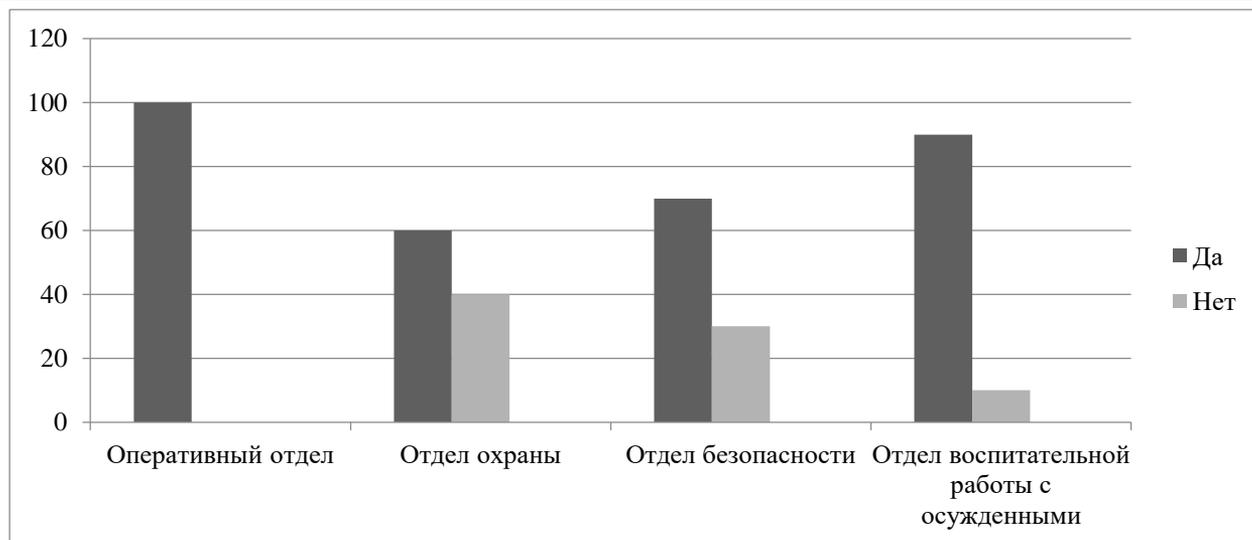
**Рисунок 3 - «Довольны ли вы условиями труда?»**

Как показывают результаты исследования, сотрудники отдела охраны, отдела безопасности, а также ОВРО в основном удовлетворены условиями труда. 70% сотрудников оперативного отдела не удовлетворены созданными условиями для выполнения профессиональных обязанностей. Причины такого недовольства объясняются ненормированным рабочим графиком.



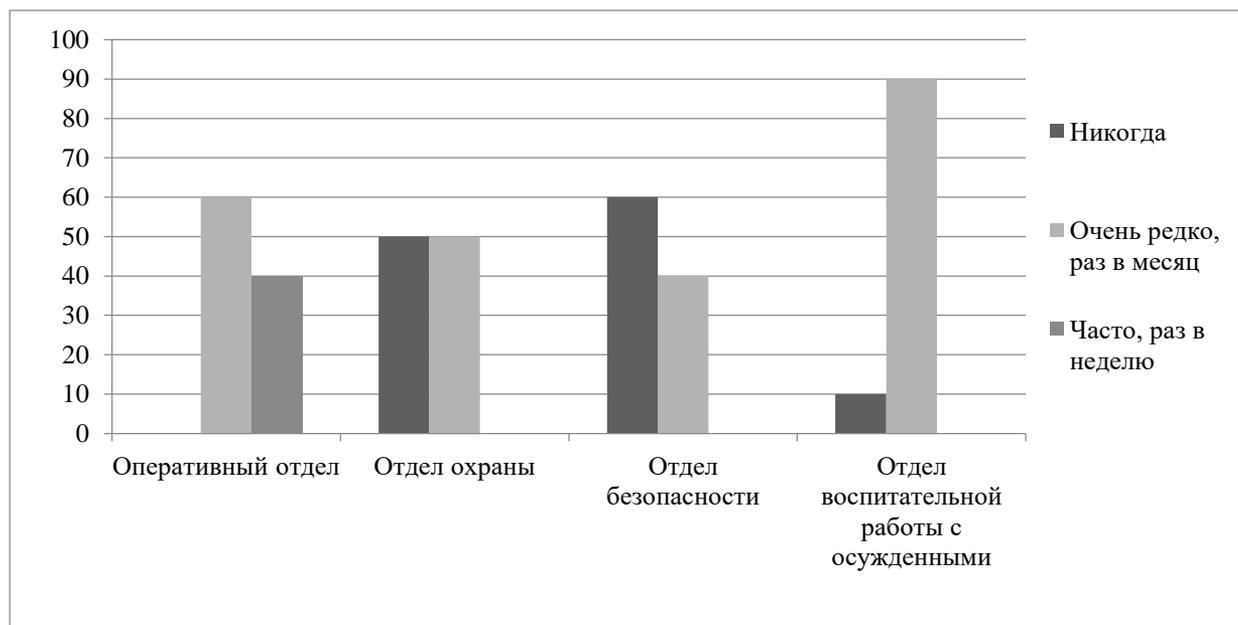
**Рисунок 4 - «Довольны ли вы системой оплаты труда в вашей организации?»**

Из представленного рисунка видно, что сотрудники всех структурных подразделений, принявших участие в исследовании, довольны системой оплаты труда. Данный факт можно объяснить тем, что порядок выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей, а также выплаты различных надбавок осуществляется в соответствии с определенными нормативными правовыми актами.



**Рисунок 5 - «Довольны ли Вы организацией досуга учреждения?»**

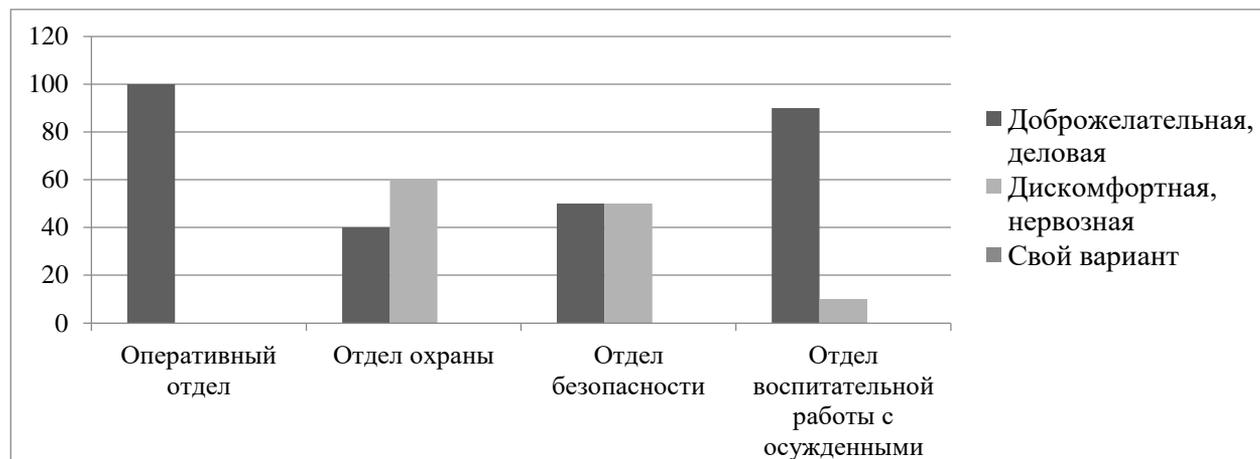
Из представленного рисунка видно, что большая часть сотрудников довольна организацией досуга на территории ФКУ ИК-3 УФСИН России по Ивановской области. Данный факт благоприятно влияет на социально-психологический климат в коллективе сотрудников. Но также стоит отметить, что 40% сотрудников отдела охраны, 30% сотрудников отдела безопасности и 10% сотрудников отдела воспитательной работы с осужденными не довольны организацией досуга учреждения.



**Рисунок 6 - «Проводит ли Ваш отдел совместный досуг вне рабочее время»**

Из представленного рисунка видно, что сотрудники оперативного отдела собираются очень редко для проведения совместного досуга (60% сотрудников), 40% сотрудников отметили, что они собираются часто, раз в неделю. Следует отметить, что из всех исследуемых отделов оперативный отдел является наиболее сплоченным.

Что касается отдела охраны, отдела безопасности и ОБРО, то они либо не проводят совместный досуг, либо встречаются очень редко, для проведения обязательных коллективных мероприятий. Данный факт негативно влияет на социально-психологический климат в коллективах данных отделов.

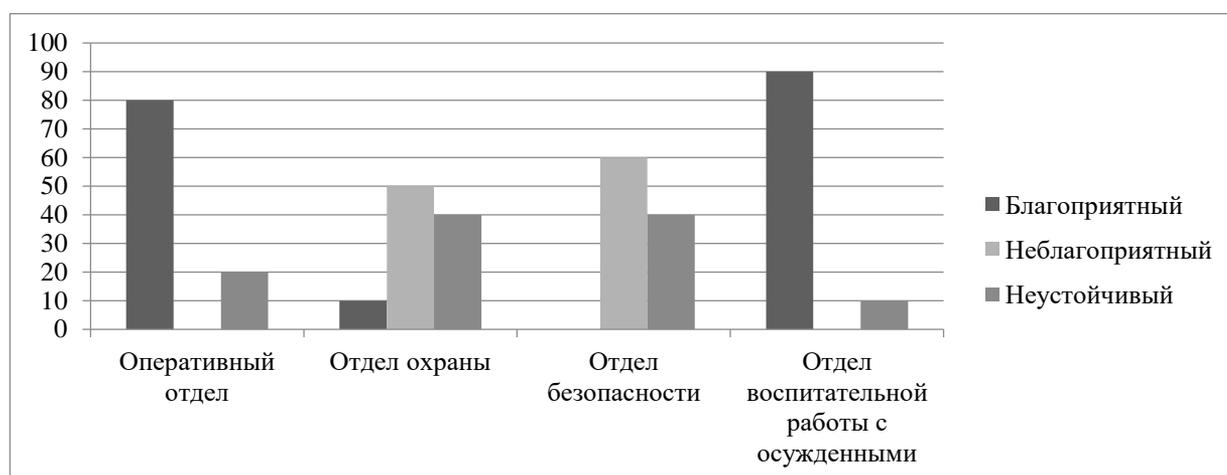


**Рисунок 7 - «Охарактеризуйте обстановку в вашем отделе»**

Анализ полученных данных говорит о том, что 100% сотрудников оперативного отдела и 90% сотрудников ОБРО указали доброжелательную и деловую обстановку в своих отделах, что положительно влияет на формирование социально-психологического климата в коллективе.

Что касается отдела безопасности, то мнения сотрудников разделились: 50% сотрудников считают, что обстановка в коллективе доброжелательная и деловая, 50% сотрудников указали на дискомфортную и нервную обстановку.

Большинство сотрудников отдела охраны (60%) отметили, что в коллективе их отдела в основном доминирует дискомфортная и нервная обстановка. Данные результаты подтверждаются результатами социометрического исследования.



**Рисунок 8 - «Оцените психологический климат вашего коллектива»**

Анализ полученных результатов свидетельствует о том, что, с точки зрения сотрудников оперативного отдела, у них в коллективе доминирует благоприятный психологический климат.

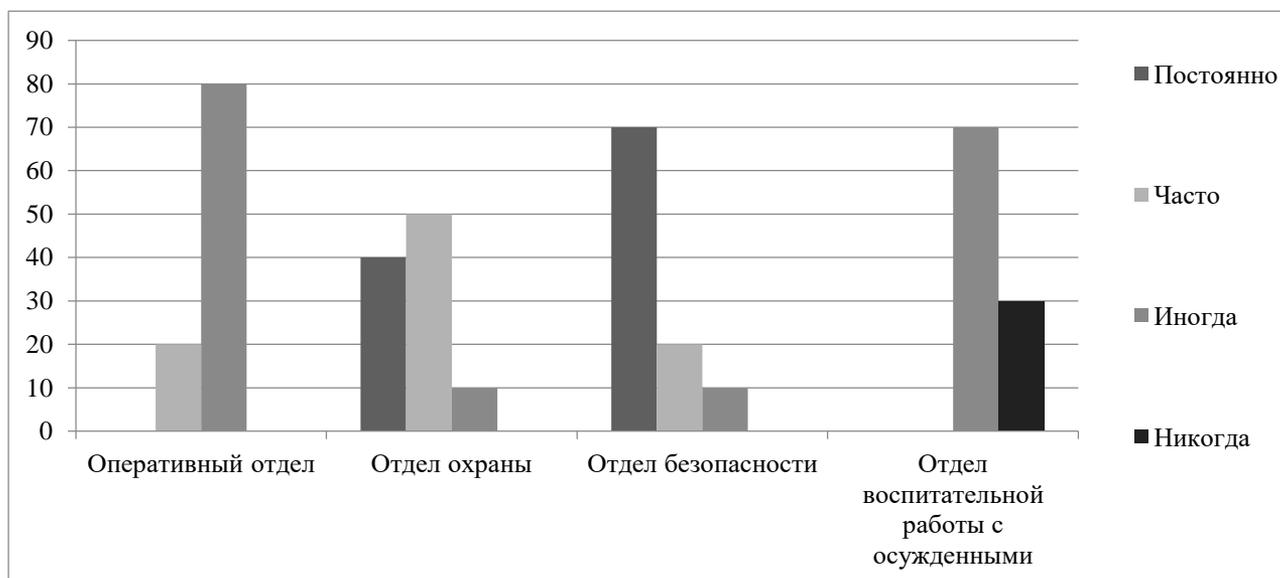
Так считают 80% сотрудников отдела. 20% сотрудников указали на тот факт, что климат в коллективе неустойчивый, так как иногда возникают конфликты.

Мнения сотрудников отдела безопасности разделились: 60% сотрудников оценили психологический климат как благоприятный, 40% сотрудников – как неустойчивый.

Сотрудники отдела охраны считают, что в их служебном коллективе неблагоприятный психологический климат (50% сотрудников), 40% сотрудников считают, что климат неустойчивый, и 10% сотрудников считают, что социально-психологический климат благоприятный.

90% сотрудников ОБРО считают, что в их отделе преобладает благоприятный социально-психологический климат, 10% сотрудников оценили климат как неустойчивый.

С точки зрения сотрудников исследуемых структурных подразделений, на развитие социально-психологического климата влияют следующие факторы: служебные факторы (график работы, продвижение по службе, оценка результатов деятельности), стиль руководства, психологическая совместимость сотрудников служебного коллектива, психологическая атмосфера в коллективе (постоянные конфликты), взаимодействие сотрудников, экономическая и политическая нестабильность в стране.



**Рисунок 9 - «Возникают ли конфликты в вашем служебном коллективе»**

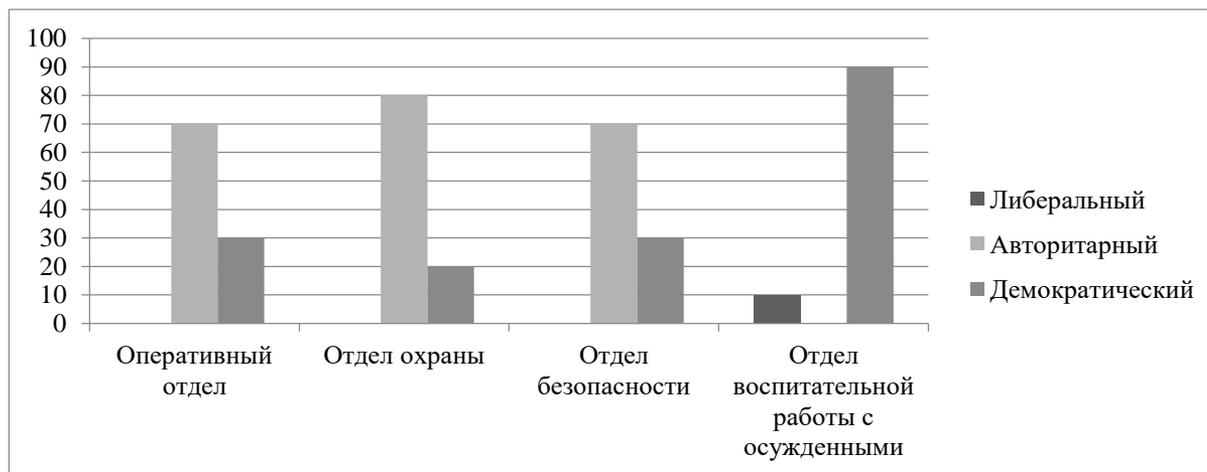
Анализ полученных результатов говорит о том, что большинство конфликтных ситуаций возникает в отделе безопасности и охраны. Так считают 70% сотрудников отдела безопасности и 40% сотрудников отдела охраны. Причем данные конфликты возникают постоянно, протекают бурно и негативно влияют на выполнении служебных задач.

Среди причин возникновения конфликтных ситуаций сотрудники исследуемых структурных подразделений отметили следующие: 70% сотрудников оперативного отдела, 80% сотрудников отдела безопасности, 70% сотрудников отдела охраны и 90% сотрудников ОБРО считают, что причиной возникновения конфликтов в коллективе является большой объем работы.

20% сотрудников оперативного отдела, 10% сотрудников отдела безопасности, 30% сотрудников отдела охраны, 10% сотрудников ОБРО считают, что конфликты в коллективе

вызваны общей напряженной атмосферой в учреждении.

10% сотрудников оперативного отдела считают, что конфликтные ситуации возникают из-за личных проблем, и 10% сотрудников отдела безопасности считают, что конфликтные ситуации возникают из-за постоянных замечаний со стороны руководства.



**Рисунок 10 - «Укажите, какой стиль руководства использует Ваш руководитель?»**

Анализируя полученные данные, можно сделать вывод, что в оперативном отделе, отделах охраны и безопасности доминирует авторитарный стиль руководства, в отделе воспитательной работы с осужденными доминирует демократический стиль руководства.

Демократический стиль порождает двустороннее взаимодействие между коллективом и его руководителями.

Таким образом, по результатам опроса можно выделить основные профессионально важные качества, необходимые руководителю структурного подразделения ФКУ ИК-3 УФСИН России по Ивановской области, способствующие формированию благоприятного социально-психологического климата: умение правильно оценить ситуацию и выделить главное, наличие качеств лидера, ответственность, требовательность к себе и другим, объективность в оценке результатов работы подчиненных, способность сохранять спокойствие в сложных ситуациях, самостоятельность в оценке решений, настойчивость, восприимчивость к новой информации, выносливость и работоспособность, тактичность в общении с подчиненными, умение возможности коллектива для достижения поставленных задач.

## Заключение

Таким образом, можно сделать выводы о том, что в отделе охраны и ОБ доминирует неблагоприятный социально-психологический климат, в ОО и ОБРО – благоприятный; индекс групповой сплоченности в коллективе сотрудников отдела охраны составил 0,1, отдела безопасности – 0,2, оперативного отдела – 0,6, ОБРО – 0,8; в оперативном отделе, отделах охраны и безопасности преобладает авторитарный стиль руководства, а в ОБРО – демократический; сотрудниками отдела охраны и ОБ отмечено, что обстановка в их коллективе характеризуется дискомфортом и нервозностью, сотрудниками двух других опрошенных отделов отмечено, что обстановка в коллективе является доброжелательной и деловой; в коллективах сотрудников ОО и ОБРО преобладают отношения сотрудничества и

взаимопомощи, доброжелательности, доверия, но иногда возникают конфликты конструктивного характера, в коллективах двух других опрошенных отделов сотрудники отметили, что в отношениях между ними преобладают такие факторы, как конфликтность, враждебность, соперничество, неуважительное отношение к коллегам, что негативно влияет на климат в коллективе.

Исходя из полученных результатов, следует отметить, что отделы безопасности и охраны нуждаются в оздоровлении психологического климата.

Работа по совершенствованию социально-психологического климата в коллективах сотрудников должна носить системный, последовательный и целенаправленный характер. В коллективах с благоприятными, доброжелательными отношениями, обстановкой взаимного доверия и оказания помощи друг другу достигаются более высокие показатели служебной деятельности, исключаются нарушения служебной дисциплины, мягче разрешаются конфликтные ситуации, рационально используется рабочее время.

### Библиография

1. Абдулаева М.М., Базарова Г.Т., Леонова А.Б. Организационная психология. М.: ИНФРА-М, 2019. 429 с.
2. Антонова Н.В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры // Современные технологии управления. 2014. № 1(37). С. 101-113.
3. Балахтар В.В. Особенности формирования социально- психологического климата в учреждении социальной службы // Studia Humanitatis. 2017. № 1. С. 25-28.
4. Банайтис Н.Г. Исследование социально психологического климата в коллективе // Таврический научный обозреватель. 2015. № 4. С. 10-15.
5. Пастушеня А.Н. Криминальная психология. Мн : МИУ, 2007. 176 с.
6. Ivanyska S. et al. The features for formation of favorable socio-psychological climate in the labor collective //Науковий журнал «Економіка і регіон». – 2020. – №. 1 (76). – С. 92-98.
7. Vaganova O. I. et al. Analysis of the Socio-Psychological Climate in the Labor Group //Growth Poles of the Global Economy: Emergence, Changes and Future Perspectives. – 2020. – С. 391-401.
8. Furman O. Y. et al. The innovative psychological climate: its scope, structure and parameters //Problems of Psychology in the 21st Century. – 2015. – Т. 9. – №. 1. – С. 14-19.
9. Venediktovna S. Z. et al. Analysis of the socio-psychological climate in the work collective //International Journal of Management. – 2020. – Т. 11. – №. 5.
10. Poguliaeva O. Socio-psychological climate in the work team in conditions of remote work //Kyiv journal of modern psychology and psychotherapy. – 2021. – Т. 2. – С. 83-99.

### **Research of the socio-psychological climate of the collective of employees of the penal enforcement system (on the example of the Federal Penitentiary Institution IK-3 of the Federal Penitentiary Service of Russia in the Ivanovo region)**

**Ekaterina V. Ezhova**

Senior Researcher,  
Organizational and Scientific Department,  
Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia,  
600020, 67a B. Nizhegorodskaya st., Vladimir, Russian Federation;  
e-mail: katarisan@mail.ru

**Dar'ya D. Lizogub**

Cadet,

Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service,  
600020, 67a, B. Nizhegorodskaya st., Vladimir, Russian Federation;

e-mail: katarisan@mail.ru

**Abstract**

The professional activity of employees of the penitentiary system takes place in tense, conflict, stressful situations, which has a negative impact on their mental and emotional state, and also affects the success of their official duties. In this regard, there is a need for continuous improvement of the level of the socio-psychological climate in service teams. The socio-psychological climate is a socially conditioned, relatively stable system of relations of its members to the team, which is based on interpersonal relationships and reflects the quality of their psychological state. Based on the results of the study, the features of the psychological situation in each of the surveyed departments are highlighted. The distinguishing aspects of the formation of the socio-psychological climate in the staff of penitentiary institutions are described.

**For citation**

Ezhova E.V., Lizogub D.D. (2023) Issledovanie sotsial'no-psikhologicheskogo klimata kollektiva sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noi sistemy (na primere FKU IK-3 UFSIN Rossii po Ivanovskoi oblasti) [Research of the socio-psychological climate of the collective of employees of the penal enforcement system (on the example of the Federal Penitentiary Institution IK-3 of the Federal Penitentiary Service of Russia in the Ivanovo region)]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (8A), pp. 76-87. DOI: 10.34670/AR.2023.12.26.010

**Keywords**

Socio-psychological climate, penal enforcement system, staff of penitentiary institutions, service factors, leadership style, psychological compatibility of employees of the service team, psychological atmosphere in the team.

**References**

1. Abdulaeva M.M., Bazarova G.T., Leonova A.B. (2019) *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational psychology]. Moscow: INFRA-M Publ.
2. Antonova N.V. (2014) Sotsial'no-psikhologicheskii klimat v organizatsiyakh s razlichnym tipom korporativnoi kul'tury [Social and psychological climate in organizations with different types of corporate culture]. *Sovremennye tekhnologii upravleniya* [Modern management technologies], 1(37), pp. 101-113.
3. Balakhtar V.V. (2017) Osobennosti formirovaniya sotsial'no- psikhologicheskogo klimata v uchrezhdenii sotsial'noi sluzhby [Features of the formation of the socio-psychological climate in a social service institution]. *Studia Humanitatis*, 1, pp. 25-28.
4. Banaitis N.G. (2015) Issledovanie sotsial'no psikhologicheskogo klimata v kollektive [Study of the socio-psychological climate in a team]. *Tavrisheskii nauchnyi obozrevatel'* [Tauride Scientific Observer], 4, pp. 10-15.
5. Pastushenya A.N. (2007) *Kriminal'naya psikhologiya* [Tauride Scientific Observer]. Minsk: Minsk Institute of Management.
6. Ivanytska, S., & Halaida, T. (2020). The features for formation of favorable socio-psychological climate in the labor collective. *Науковий журнал «Економіка і регіон»*, (1 (76)), 92-98.
7. Vaganova, O. I., Smirnova, Z. V., Popkova, A. A., Chelnokova, E. A., & Kutepov, M. M. (2020). Analysis of the Socio-

- 
- Psychological Climate in the Labor Group. Growth Poles of the Global Economy: Emergence, Changes and Future Perspectives, 391-401.
8. Furman, O. Y. (2015). The innovative psychological climate: its scope, structure and parameters. *Problems of Psychology in the 21st Century*, 9(1), 14-19.
  9. Venediktovna, S. Z., Vasilievna, B. N., Vladislavovna, G. O., Evgenievna, L. T., & Nikolaevna, K. S. (2020). Analysis of the socio-psychological climate in the work collective. *International Journal of Management*, 11(5).
  10. Poguliaeva, O. (2021). Socio-psychological climate in the work team in conditions of remote work. *Kyiv journal of modern psychology and psychotherapy*, 2, 83-99.