



Личность в экстремальных условиях

Валерия Мухина, Андрей Хвостов, Леонид Проценко

СОТРУДНИКИ УГОЛОВНО- ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ: ЭКСТРЕМАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ПРОФЕССИИ И ИХ СЛЕДСТВИЯ

Актуальность
исследования

В нашей жизни существует множество профессий, включающих человека в экстремальные ситуации. К числу таких экстремальных профессий, безусловно, относятся и специалисты уголовно-исполнительной системы (УИС).

Специалисты, работающие в уголовно-исполнительной системе, отвечают насущной потребности общества в защите от преступников. Эта категория людей – охранников, контролеров за исполнением наказания, воспитателей, социальных работников, психологов, сама остро нуждается в психологической диагностике и сопровождении. Как известно, психологическая напряженность усиливается, психологические проблемы обостряются в экстремальной ситуации работы с заключенными.

Парадоксально, но исследований, посвященных проблемам заключенных гораздо больше, чем исследований, посвященных категории, ответственной за этих заключенных. Криминальная психология более развита отрасль науки, чем пенитенциарная психология: деятельность работников уголовно-исполнительной системы протекает в напряженных, конфликтных ситуациях,

опасных для жизни обстоятельствах. Подобные условия оказывают сильные воздействия и именуется экстремальными. Они создают сложности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности деятельности, требуют от персонала психологической устойчивости, особой подготовленности, особого умения действовать в экстремальных условиях.

Жизнь сотрудников уголовно-исполнительной системы протекает в постоянном стрессе. Они испытывают депривацию от экстремальных условий своей деятельности. Среди экстремальных ситуаций работы в УИС выделяют захваты заложников, массовые беспорядки, неповиновение и т.д.

Напряженность
требований работы

Однако в большинстве исследований отмечаются сложности совершенно другого рода. Прежде всего, сама повседневная служба сотрудников УИС представляется как крайне напряженная [1]. Один из основных факторов – скорее не сама вероятность конкретных экстремальных ситуаций, а контингент, с которым приходится работать. Еще – условия труда. «Кто бы что ни говорил, но в тюремной жизни нет никакой романтики – только жестокость, страдания, грязь, и к ним вольно или невольно вырабатывается привычка» [2].

Экстремальный
фактор – контингент осужденных

Обсудим основные экстремальные факторы условий профессии сотрудников УИС.

Первый экстремальный фактор – контингент осужденных. Среди осужденных к лишению свободы удельный вес лиц с психическими аномалиями составляет 20 – 25% (без учета наркоманов, алкоголиков и токсикоманов). Их количество увеличивается в прямом соотношении с возрастанием суровости режима исправительно-трудового учреждения, в котором они отбывают наказание. Среди таких осужденных чаще всего встречаются психопаты, олигофрены, эпилептики. По мере ужесточения режима исправительно-трудовой колонии (ИТК) и концентрации в ней рецидивистов и лиц, совершивших тяжкие преступления, происходит «накопление» осужденных с высокой криминогенной опасностью [3]. Обнаруживается также прямая зависимость между высокой степенью криминогенной опасности осужденных (с психопатическими особенностями), видом режима ИТК и удельным весом совершенных ими тяжких преступлений. Когда такой осужденный начинает кричать и оскорблять сотрудника, тот вполне может применить к нему меры физического воздействия, что правомерно, однако, скорее всего, неадекватно; такого надо не в ШИЗО, а в больницу. Но это уже не в его компетенции.

Особое место занимает категория осужденных, отбывающих долгосрочное наказание в условиях строгого режима, а также пожизненно заключенные. Условия содержания этой категории осужденных включают в себя помимо строгого режима содержания еще и специфические уставные формы общения администрации и охраны с заключенными. Эти формы общения постепенно формируют у сотрудников УИС особый тип поведения, что нередко влияет и на личность [4].

Постоянная
провокация

Ситуация общения с осужденными иногда описывается как **постоянная провокация**; риск не столько непосредственный (физический), сколько психологический, так как постоянно чувствовать себя «под прицелом» возможной критики, жалоб, провокаций – дело нелегкое. Будучи в большинстве своем людьми нечестными, заключенные особенно щепетильно и придирчиво следят за тем, чтобы сотрудники оставались непогрешимы. Поэтому офицер с незапятнанной репутацией всегда пользуется уважением [5], а соблазнившийся на подачки, вступивший с заключенными или их родственниками в незаконную связь, особенно ненавидим и презираем. Если сотрудник добросовестно исполняет свой долг, заключенный всегда в моральном проигрыше.

Устойчивый
психологический
конфликт с
осужденными

С другой стороны, это **устойчивый психологический конфликт с осужденными**. Применение силы против осужденного – ситуация хотя и вполне вероятная, но все же достаточно редкая, поскольку настоящий тюремщик просто не допустит, чтобы заключенный вышел из повиновения до такой степени, когда требуется лупить его палкой. Главным во все времена оставалось выйти победителем в психологической борьбе, не прибегая к угрозам, насилию, заставить его выполнить все законные требования.

Экстремальный
фактор – изоляция
условий деятельности

Второй экстремальный фактор – изоляция условий профессиональной деятельности. Сотрудники УИС являются невольными узниками своей работы [6]. Территория их жизнедеятельности ограничена колонией и часто поселком, в котором они проживают. Особые проблемы вызывает оперативная обстановка именно в лесных, относительно изолированных ИТУ. Количество особо учитываемых преступлений и побегов в них почти в три раза выше [7], чем в территориальных ИТК.

Изоляция условий профессиональной деятельности приводит к тому, что в учреждениях УИС у персонала отмечаются: физическая и психическая усталость; профессиональная некомпетентность; запрещенные связи с

Экстремальный фактор – низкая престижность профессии

осужденными и другие нарушения трудовой дисциплины [8].

Третий экстремальный фактор – низкая престижность профессии, клеймо сатрапа. Деморализация возникает также из-за традиционно негативного отношения к «тюремщикам» со стороны как населения, так и средств массовой информации – это про ситуацию в США. Повсюду в мире люди, работающие в тюрьмах, чувствуют, что в глазах общества клеймо, лежащее на заключенных, ложится и на них [9]. Мир тюрем – это мрачный мир, мир страданий людей и бесчеловечности систем. Отношение и в России к сотрудникам тюрем и колоний весьма недоброжелательное. В глазах обывателя «тюремщик» обязательно является сатрапом, действующим самовластно, деспотически, не считаясь с законом. Сотрудники УИС поставлены в условия, когда требуется непрерывно доказывать социальную значимость своей профессии.

Психологические проблемы

Специфика психологических проблем работников УИС. Особо актуальным является решение проблем, связанных с профилактикой профессионально-нравственной деформации сотрудника. Часто это понятие связывают со снижением эффективности профессиональной деятельности, изменениями человеческих качеств, и прежде всего нравственных, когда сотрудник теряет верное представление о смысле службы, не уважает себя за то, что работает в правоохранительных органах, воспринимает службу как средство достижения узкоэгоистических целей. Иногда в это понятие включают утерю способности самостоятельно мыслить, принимать решения, нешаблонно действовать. Пропадает инициатива, возникает мелочная регламентация своих действий. Одной из главных сторон деформации является утеря способности к самооценке. Происходит огрубление чувств, развивается черствость, конфликтность, раздражительность, нарастает неуравновешенность. Кроме того, явно снижается ориентировочная активность познавательных функций [10].

Вероятно, в связи с такой неопределенностью понятия, А.В. Буданов полагает, что в первую очередь требует уточнения сам термин. Опрос практических работников ИТУ, в том числе заместителей начальников ИТК, ВТК по воспитательной работе с осужденными, показал, что под профессиональной деформацией ими понимаются негативные изменения личностных качеств работников ИТУ (ВТК, ЛТП) под влиянием условий их работы [11]. Однако такое определение носит слишком общий,

неконкретный характер. Анализируя те изменения негативного порядка, которые могут произойти с некоторыми работниками ИТУ, точнее было бы говорить о трех видах подобных изменений: 1 – профессиональная девиация; 2 – профессиональная деформация; 3 – профессиональная деградация.

Профессиональная девиация

Термин «девиация» применяется в ряде наук для обозначения отклонения от нормы или какой-то заданной величины. Он может быть вполне применим и для обозначения тех изменений, которые могут произойти с работником ИТУ под влиянием профессиональной деятельности.

Профессиональная девиация состоит в незначительных, не носящих ярко выраженного негативного характера изменениях личностных качеств работника ИТУ. Как правило, это явление не приводит к отрицательным изменениям в основных личностных характеристиках, не влияет значительно на эффективность профессиональной деятельности.

Профессиональная деформация

Профессиональная деформация – это изменение профессиональных возможностей и личностных характеристик работника ИТУ в отрицательную сторону под влиянием условий и опыта профессиональной деятельности.

Феномен профессиональной деформации персонала заслуживает особого внимания. Когда говорят о профессиональной деформации, то имеют в виду влияние условий и содержания профессиональной деятельности на негативное изменение личностных качеств и поведение сотрудников. Рукоприкладство, грубость, применение спецсредств без должной необходимости – это крайние формы проявления профессиональной деформации. На более ранних этапах службы личностные изменения проявляются лишь в усвоении профессионального жаргона, подражании некоторым манерам поведения осужденных, а в последующем – в потере способности к сопереживанию чужому горю, в формировании установки на ужесточение наказания.

Профессиональная деформация – это общечеловеческий социально-психологический феномен.

Вполне благопристойные люди, когда им поручают общественно значимую деятельность и наделяют властными полномочиями, одновременно снимая индивидуальную ответственность за последствия своих действий, склонны к проявлению неоправданной жестокости ради выполнения поставленной перед ними задачи. Поэтому закономерно, что и в условиях пенитенциарного учреж-

дения, где объектом карательно-воспитательного воздействия являются преступники (т.е. люди, нарушившие закон и зачастую имеющие выраженные человеческие пороки), по отношению к ним могут проявляться жестокие действия со стороны сотрудников. Здесь действует своеобразный психологический механизм «дегуманизации противника» – по отношению к преступнику можно применять любые средства.

Стереотипная социальная роль (например, «надзиратель») меняет психологию и поведение человека, побуждая действовать на основе социальных стереотипов и ожиданий. Надзиратель – должностное лицо в дореволюционной России, занимавшееся надзором, наблюдением за кем-либо. Надзирать – иметь надзор, присмотр; «насматривать», наблюдать, наглядывать. Коротче – в обязанность надзирателя входило не упускать из виду, держать под контролем. Постепенно слово обросло негативными значениями и смыслами и стало обидным для человека, к которому оно обращено.

Деградация:
профессиональная
и личностная

Профессиональная деградация может быть определена как крайняя степень профессиональной деформации, когда встает вопрос о профессиональной пригодности работника ИТУ вообще.

Причинами такой деформации являются частое взаимодействие (по роду службы) с криминальной средой, лицами с аморальным поведением; испытание больших физических и эмоционально-психологических перегрузок. Профессионально-нравственная деформация опасна как для сотрудников, прослуживших много лет, так и для молодых специалистов. У 60% из более чем 500 обследованных сотрудников обнаружилось различные нарушения стрессового характера, возникающие в результате постоянного воздействия преступной толпы. Около 20% обследованных сотрудников, имеющих дезадаптационные расстройства, нуждались не только в психологической коррекции, но и в силу углубления и тяжести имеющихся нарушений – в медико-психиатрической помощи [12].

Личностная деградация возникает как результат долговременной деятельности в экстремальных условиях. В ряде случаев можно говорить уже о профессиональной деформации и деградации, доходящей до деградации личности, когда происходит значительное сужение круга интересов, потребностей и снижение их уровня, «огрубление» личности в целом. Часто это проявляется в обычных межличностных отношениях. Стиль профессионального общения с осужденными переносится на кон-

такты с другими людьми, когда это не обусловлено ситуацией. При этом типично обеднение лексикона, заимствование и употребление жаргона. Можно сказать, что страдает и так называемая языковая личность. Общение с носителями уголовной лексики приводит к заражению тюремно-лагерно-блатным жаргоном [13].

Специфика
нравственной
сферы

В целом у начальников отрядов ИТУ слабая представленность творческих и эстетических ценностей в ценностно-потребностной сфере [14], хотя это еще не говорит о личностной деформации. У сотрудников в целом выражены особенности нравственной сферы, которые отличают их не только от осужденных, но и от законопослушных граждан [15]. Хотя эмоционально они действительно часто отчуждены от ситуации, но отрицательными остальные особенности назвать нельзя; это внутренний локус контроля (личная ответственность за себя и свои действия), отрицание «анархизма» в морали, недопустимость достижения «добрых» целей «злыми» средствами (в этих аспектах они, как отмечено выше, отличаются как от осужденных, так и от законопослушных). Вероятно, отчасти это вызвано прямым противопоставлением морали осужденных, для которых типичны «анархизм» в морали (каждый сам может определять, что хорошо, и что плохо), приверженность позиции «цель оправдывает» и сведение нравственности к этикету. Поэтому говорить о тотальной негативной деформации (профессиональной и личностной) во всех сферах нельзя. Скорее, в последнем случае можно говорить о **профессионально позитивной деформации**, имеющей приспособительное значение. Хотя проблемы в целом это, вероятно, не снимает.

Пики профессио-
нальной деформа-
ции

Пики проявлений профессиональной деформации приходится на 3–4-й и 6–7-й годы работы в ИТУ [16]. При этом сходные проблемы интернациональны. По данным специальных изданий в США, у сотрудников исправительных учреждений отмечаются также кризисные явления, вызываемые жестким режимом работы, обилием жалоб и заявлений заключенных, постоянной возможностью нападения с их стороны, возникновением конфликтов, низкой престижностью профессии.

В ряде исследований настойчиво подчеркивается, что профессиональная деятельность при определенных условиях (повышенная опасность или эмоционально-психологическая напряженность в процессе деятельности, неблагоприятная эмоционально-психологическая атмосфера в коллективе, неверный стиль руководства и ряд других) может оказать отрицательное воздействие на личность, однако специальных исследований на эту

Психологические требования к личности сотрудников УИС

тему явно недостаточно. Тем более слабо разработана эта проблема применительно к практике профессиональной деятельности работников ИТУ.

Экстремальные условия профессии требуют обсуждения специфики психологических требований к личности и деятельности персонала пенитенциарных учреждений.

Общепризнано, что эффективность функционирования исправительных учреждений во многом зависит от профессиональной компетентности и психологической пригодности персонала. Поэтому в пенитенциарной психологии, как отечественной, так и зарубежной, уделяется существенное внимание обоснованию психологических требований, предъявляемых к сотрудникам данной системы.

В числе профессионально значимых качеств отмечают нравственную активность, эмоциональную устойчивость, развитые педагогические и коммуникативные способности, психологическую готовность к службе, устойчивость к неблагоприятному влиянию среды осужденных [17].

Личностный профиль

Установлено, что усредненный личностный профиль сотрудников пенитенциарных учреждений существенно не отличается от профилей личности работников других правоохранительных органов. Это опровергает достаточно распространенный стереотип общественного сознания о том, что в уголовно-исполнительной системе работают люди с садистскими наклонностями, высоким уровнем агрессивности, низким интеллектом и т.п. Подобный стереотип чаще всего формируется на основе отдельных ситуаций, связанных с нарушением законности и получивших общественный резонанс, а порой и целенаправленным искажением событий в средствах массовой информации.

Причины нарушения законности

В связи с общественным резонансом изучение причин нарушений законности стало объектом пристального внимания пенитенциарных психологов и педагогов [18].

В качестве причин противоправных действий сотрудников отмечают следующее: несоответствие личностных качеств требованиям профессиональной деятельности; слабый профессионализм; эмоциональную несдержанность в ситуациях провокации (оскорбление чести, достоинства и т.п.); влияние менталитета, выработанного в тоталитарном государстве; слабую материальную обеспеченность сотрудников; профессиональную деформацию персонала.

Надзиратель –
жертва системы

Отмечая реальность действия в исправительных учреждениях данного механизма деформации персонала, исследователи приходят к выводу о том, что «надзиратель тюрьмы – такая же жертва системы, как и заключенные». Однако какими бы ни были сложными ситуации, как бы ни «давили» на человека внешние факторы, он всегда сам принимает решения и сам несет за них ответственность [19].

Деятельностный
подход

Большинство современных юридических психологов придерживаются традиционной объектно-деятельностной методолого-теоретической платформы, связанной с использованием прежде всего целенаправленно организованных внешних воздействий.

Деятельность работников уголовно-исполнительной системы протекает в напряженных, конфликтных ситуациях, в опасных для жизни обстоятельствах. Подобные условия создают большие сложности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности действий, требуют от персонала психологической устойчивости, особой подготовленности, умения адекватно действовать при любых экстремальных условиях.

Экстремальные условия объективно содержат в себе различные факторы, оказывающие психологическое воздействие на сотрудников УИС. Выделяют следующие группы факторов:

- 1 – экстремально психологические;
- 2 – экстремальные морально-психологические;
- 3 – экстремальные профессионально-психологические [20].

На возможную деформацию личности сотрудников исправительных учреждений указывают многие исследователи. Речь идет об изменениях и нарушениях в личности сотрудников, вызванных специфическими факторами деятельности и отрицательно влияющими на ее осуществление.

Условия, определяющие деформацию личности

Деформирующее влияние на личность сотрудников исправительных учреждений оказывает специфическая *среда*, в которой осуществляется профессиональная деятельность. При этом следует учитывать сопутствующие факторы: 1 – *закрытость* исправительных учреждений; 2 – *идентификация* сотрудниками себя с «властью», а осужденных с «невольниками»; 3 – постоянный, неизбежный контакт с криминальной средой (особенно в отдаленных и лесных исправительных учреждениях); 4 – стрессогенность профессиональной деятельности, связанной с постоянной угрозой эмоциональной и физиче-

ской агрессии со стороны осужденных; 5 – высокий уровень эмоционального напряжения в общении.

Показано, что под влиянием воздействия отрицательных факторов среды у сотрудников исправительных учреждений постоянно снижается требовательность к себе, своим поступкам, действиям, решениям.

Проявления профессиональной деформации

Профессиональная деформация проявляется: 1 – в стремлении ужесточить условия отбывания наказания; 2 – в завышении требований к осужденным; 3 – в позиции собственной правоты; 4 – в правовом нигилизме (сознательное игнорирование правовых предписаний, регламентирующих служебную деятельность).

Профессиональная деформация сотрудников проявляется в понижении доброжелательности, коммуникативности, в снижении позитивного эмоционального отношения ко всем людям, не только осужденным.

При этом повышаются агрессивность, раздражительность, негативизм, обидчивость, подозрительность. Все изменения подспудно побуждают развитие чувства вины.

(Продолжение следует)

1. Пенитенциарная психология: Программа для высших учебных заведений МВД РФ / Под руководством А.И. Ушатикова. Рязань, 1995. С. 21.

2. Грибов В. В тюремном интерьере // Ветеран. 2003. № 5 (718). С. 14.

3. Белослудцев В.И., Козюля В.Г. Организационно-управленческие и педагогические проблемы исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных с психическими аномалиями // Социально-психологические проблемы организации исполнения уголовных наказаний: Сборник статей / Под ред. А.В. Пилещко, В.А. Уткина. Домодедово, 1996. С. 56–57.

4. Мухина В.С., Хвостов А.А. Пожизненно заключенные: мотивация к жизни // Развитие личности. 2002. № 3. С. 51–60; Мухина В.С. Пожизненно заключенные: мотивация к жизни // Развитие личности. 2002. № 4. С. 100–114; Ильина Е.С. Психологические проблемы специалистов, работающих в экстремальных условиях (на материале анализа профессиональной работы с персоналом УИС): Дипломная работа. Факультет педагогики и психологии МПГУ. М., 2003.

5. Филиппов А.Г. Изолятор. Добро и зло меняются местами: Записки надзирателя. М., 2001. С. 373.

6. *Ильина Е.С.* Экстремальная профессия – сотрудник УИС // Развитие личности. 2002. № 4. С. 169–173. С. 171.

7. *Ковтун В.Н.* Организационные проблемы становления и функционирования психологической службы ИТУ // Социально-психологические проблемы организации исполнения уголовных наказаний: Сборник статей / Под ред. А.В. Пилещко, В.А. Уткина. Домодедово, 1996. С. 3.

8. *Мухина В.С.* Рабочие материалы «А» исследования в рамках проекта «Инновационные технологии социальной адаптации и ресоциализации осужденных к длительным срокам наказания» программы малых грантов «Тюремная реформа в России» PRI. 2002–2003.

9. *Свинаренко И.Н.* Русские сидят. М., 2002. С. 330.

10. *Мухина В.С., Проценко Л.М.* Рабочие материалы «Б» исследования в рамках проекта «Инновационные технологии социальной адаптации и ресоциализации осужденных к длительным срокам наказания» программы малых грантов «Тюремная реформа в России» PRI.

11. *Буданов А.В.* Профилактика профессиональной деформации работников ИТУ как фактор, способствующий соблюдению и укреплению законности в деятельности исправительно-трудовых учреждений // Проблемы совершенствования деятельности психологической службы в ИТУ: Сборник статей / Под ред. А.В. Пилещко. Домодедово, 1996. С. 42–43.

12. *Алферов Ю.А., Козюля В.Г.* Дезадаптация и стрессоустойчивость человека в преступной среде. Домодедово, 1996. С. 93–94.

13. *Лихачев Д.С.* Черты первобытного примитивизма воровской речи // Словарь тюремно-лагерно-блатного жаргона. М., 1992. С. 359–364; *Мухина В.С.* Стигматизация личности в подростковой среде // Развитие личности. 2000. № 3–4. С. 187–190.

14. *Морогин В.Г.* Диагностика ценностно-потребностной сферы личности сотрудников УИС и осужденных // Социально-психологические проблемы организации исполнения уголовных наказаний: Сборник статей / Под ред. А.В. Пилещко, В.А. Уткина. Домодедово, 1996. С. 26.

15. *Хвостов А.А., Кулагина С.И.* Моральное сознание законопослушных граждан, осужденных и сотрудников УИС // Ведомости уголовно-исправительной системы. 2002. № 7 (19). С. 33.

16. *Лебедев В.В.* Мотивация профессиональной деятельности сотрудников ИТУ // Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава

органов внутренних дел (По материалам научно-практической конференции) / Ред. кол. Л.М. Колодкин и др. М., 1992. С. 77.

17. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе внутренних дел: Справ. пособие / Под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких. М., 1997; *Панкин И.Н.* Личная безопасность сотрудников внутренних дел: тактика и психология безопасной деятельности. М., 1996; *Пономарева П.Б.* Конфликты в деятельности и общении работников органов внутренних дел. М., 1989.

18. *Безносков С.П.* Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности. СПб., 1995; *Беличева С.А.* Основы превентивной психологии. М., 1993; *Букетов А.В.* Работа с сотрудниками ОВД по профилактике профессиональной деформации. М., 1992; *Буданов А.В.* Обучение сотрудников тактике и методам обеспечения личной безопасности. М., 1997; *Дебольский М.Г.* Психологический анализ взаимоотношений между администрацией ИТУ и осужденными // Педагогическое наследие А.С. Макаренко и проблемы воспитания осужденных. Рязань, 1978; *Дебольский М.Г.* Человеческий фактор в ОВД: сущность, психологические резервы активизации. М., 1989; *Дебольский М.Г.* Программа социально-психологического тренинга и подготовка сотрудников ИТУ к профессиональному общению с осужденными. М., 1994; Энциклопедия юридической психологии / Под общей ред. А.М. Столяренко. М., 2003.

19. *Дебольский М.Г.* Основные направления психологического обеспечения работы с кадрами // Прикладная юридическая психология / Под ред. А.М. Столяренко. М., 2001. С. 312–324.

20. *Беляева Л.И.* Психологические особенности экстремальных ситуаций правоохранительной деятельности // Прикладная юридическая психология / Под ред. А.М. Столяренко. М., 2001. С. 531–533.