

Дата поступления рукописи в редакцию: 06.02.2026 г.

DOI: 10.24412/2782-3849-2026-2-133-137

Дата принятия рукописи в печать: 12.03.2026 г.

ТИЩЕНКО Юрий Юрьевич,
ведущий научный сотрудник
ФКУ НИИ ФСИН России,
кандидат юридических наук,
e-mail: yutish@list.ru

ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ИСПРАВИТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

◇ **Аннотация.** В статье рассматривается вопрос формирования благоприятного социально-психологического климата в исправительном учреждении уголовно-исполнительной системы, представляющий собой сложный многоплановый процесс, детерминированный определенными психологическими факторами.

◇ **Ключевые слова:** социально-психологический климат, толерантность, агрессия, эмоциональные отношения, служба, исправительное учреждение.

TISHCHENKO Yuri Yurievich,
leading researcher,
Federal State Institution Research Institute
of the Federal Penitentiary Service of Russia,
Moscow, Russian Federation;
Candidate of Legal Sciences

CREATING A FAVORABLE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN A CORRECTIONAL INSTITUTION

◇ **Annotation.** This article examines the development of a favorable socio-psychological climate in a correctional institution of the penal system, which is a complex, multifaceted process determined by specific psychological factors.

◇ **Key words:** socio-psychological climate, tolerance, aggression, emotional relationships, service, correctional institution.

Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективах сотрудников исправительного учреждения во многом зависит от особенностей межличностного общения людей, их ориентацией на внешний мир. Результаты тестирования сотрудников ИУ по «Опроснику межличностных отношений» (ОМО) В. Шутца (в адаптации А.А. Рукавишникова) позволяют сделать следующие выводы

Сотрудники первой группы имеют тенденцию общаться с небольшим количеством людей, даже склонны в некотором роде избегать общения. У них ярко выражена потребность в ожидании помощи со стороны окружающих при принятии решений, однако в некоторых случаях, наиболее важных для них, они способны взять на себя ответственность за принятое решение. Они очень осторожны при установлении близких отношений

и при выборе лиц, с которыми создают более глубокие эмоциональные отношения.

У сотрудников второй группы наблюдается стремление к общению с людьми, ожидание, что окружающие его люди проявят к ним интерес и желание принять участие в его деятельности, стремятся принадлежать к различным социальным группам и быть как можно больше и чаще среди людей. Они, как никто другие из числа обследуемых, готовы брать на себя ответственность при принятии решений, соединенную с ведущей ролью. Предпочитают не принимать контроля над собой. Проявляют тенденцию к формированию близких и эмоциональных отношений с окружающими.

Наиболее существенные различия наблюдаются в показателях «включения» и «контроля» сотрудников, 1-й группы и сотрудников 2-й

группы, а точнее по Ie – «Стремлюсь ли я включаться в общение» и по Iw – «Стремятся ли окружающие включить меня в свое общение», Се – «Стремлюсь контролировать и влиять на остальных».

Таким образом, представляется два портрета обследуемых сотрудников:

1. Сотрудники 1-й группы являются замкнутыми и недоверчивыми людьми, зависимы при принятии решений. Напомним, что среди них присутствуют люди с низким уровнем коммуникативной толерантности.
2. Сотрудники 2-й группы представляют из себя парней с душой «на распашку». Им нравится быть в центре внимания, у них даже проявляется потребность быть принятыми людьми. В поведении наблюдаются некоторые элементы «бахвальства» (одна четверть таких людей с низким уровнем толерантности).

Первичные матрицы данных по всем двум выделенным группам по опроснику «ОМО» В. Шутца (в адаптации А.А. Рукавишникова) были подвергнуты нами кластерному анализу в результате чего были выделены существенные различия в подгруппах обследуемых. В каждой из обследуемых групп в результате математико-статистической обработки было выделено два кластера, в которые вошло приблизительно половина обследуемых сотрудников.

Анализ полученных данных позволяет выделить в каждой из обследуемых групп сотрудников подгруппу схожую по основным параметрам межличностного общения. У сотрудников 1-й группы данная подгруппа представлена 2-м кластером, а у сотрудников 2-й группы 1-м кластером. Общей характеристикой для этих подгрупп является то, что они склонны брать на себя ответственность за принятые решения, соединенную с ведущей ролью. Следовательно, любой сотрудник из этих подгрупп готов выступить в роли лидера при принятии различных решений. Напомним, что в каждой из этих подгрупп есть сотрудники с низким уровнем толерантности. Мечтая стать лидером, они могут создавать ситуации оказывающие негативное влияние на формирование социально-психологического климата.

Поведение сотрудников 1-й группы второй подгруппы (1-й кластер) носит импульсивный характер. Данная категория обследуемых представлена самыми зависимыми, закрытыми, осторожными, не склонными к установлению близких отношений, не способными самостоятельно принимать решения.

Наиболее интересной представляется вторая подгруппа (1-й кластер) сотрудников 2-й группы. Данная категория обследуемых доволь-

но-таки хорошо себя чувствует среди людей, у них выражена тенденция быть принятыми остальными и принадлежать к ним, более того они стремятся устанавливать близкие отношения с окружающими, решения принимают самостоятельно и готовы нести ответственность за них. Таким людям легко стать душой любой компании и занимать лидирующие позиции в коллективах.

В качестве практических рекомендаций мы можем предложить создание социально-психологических тренингов, которые обучат сотрудников формированию эффективных межличностных отношений, ориентированных на качественное исполнение обязанностей по должности и устранению деструктивных установок.

Анализируя полученный материал, мы можем утверждать, что сотрудники с низким уровнем личностной толерантности в межличностных отношениях проявляют себя, как зависимые, закрытые, осторожные, не склонные к установлению близких отношений и не способные самостоятельно принимать решения. С высоким же уровнем личностной толерантности, напротив общительны, стремятся устанавливать теплые, дружеские отношения с окружающими, открыты при установлении близких эмоциональных отношений, проявляют осторожность при принятии решений.

Для исследования социально-психологического климата была использована анкета «Социально-психологический климат в подразделениях УИС», разработанная М.Г. Дебольским. В результате мы выявили, что социально-психологический климат имеет удовлетворительные характеристики в 1-й группе, в частности он не вызывает состояние комфорта. В общении между сотрудниками и руководством преобладает низкий уровень доброжелательности и сочувствия. Для сотрудников отдела характерны слабая уверенность в социальной защищенности, они не стремятся совместно проводить досуг, участвовать в спортивных мероприятиях, художественной самодеятельности. По их мнению, между сотрудниками различных служб не на должном уровне налажено деловое взаимодействие. Сотрудники недостаточно ответственно относятся к службе и соблюдению дисциплины. В учреждении, созданы достаточно благоприятные условия, для желающих учиться и повышать квалификацию, доброжелательно относятся к новым сотрудникам, которым оказывается существенная помощь в адаптации. Однако в их коллективе не высокий уровень организованности и порядка, при обсуждении служебных проблем не всегда характерны принципиальность и деловая критика, не всегда объективно и справедливо оцениваются результаты деятельности сотрудников отдела. Руковод-

ство их смены пользуется невысоким авторитетом у сотрудников данной группы. Руководство не постоянно информирует сотрудников об актуальных проблемах учреждения, с пониманием относится к нуждам сотрудников, хотя не всегда может оказать реальную помощь.

Проанализировав характерные для 1-й группы полученные данные можно сказать, что руководство не уделяет должного внимания имеющимся проблемам. Улучшение СПК может происходить на основе понимания всеми единой коллективной цели, интересов, ради которых он создан, совпадение их с потребностями и интересами каждого, уяснения ответственной зависимости друг от друга и коллектива.

Во 2-й группе, напротив, наблюдается благоприятный социально-психологический климат. Можно отметить, что большинство сотрудников удовлетворены взаимоотношениями с руководством учреждения и своими непосредственными начальниками. Вполне удовлетворены взаимоотношениями с коллегами по работе и сотрудниками других служб.

Рассматривая содержание и условия труда в этой группе можно отметить, что большинство сотрудников вполне удовлетворены занимаемой должностью. Частичное удовлетворение вызывает материальный уровень жизни, заработная плата, возможность продвижения по службе, санитарно-гигиенические и экологические условия труда, жилищно-бытовые условия.

Удовлетворенность трудом является качественным показателем эффективности деятельности организации. Таким образом, можно отметить, что руководству необходимо предпринимать меры для повышения удовлетворенности трудом персоналом.

Рассматривая удовлетворенность сотрудников уровнем руководства всех рассматриваемых групп, можно сказать что, подчиненные частично удовлетворены стилем управления и компетентностью руководства учреждения, объективностью оценки сотрудников и результатов их труда, информированностью об актуальных проблемах деятельности учреждения, организацией труда.

Оценивая удовлетворенность результатами труда, большинство респондентов отметили, что частично удовлетворены службой, в которой работают, личными результатами труда и своей службой. Немного меньше удовлетворены службой в УИС в целом, что связано со спецификой деятельности.

Среди причин, негативно влияющих на социально-психологический климат в учреждении большинство сотрудников всех двух групп на первый план выдвинули следующие: не устраи-

вает заработная плата; нет перспектив улучшения жилищно-бытовых условий; нет перспектив продвижения по службе; неудовлетворительные санитарно-гигиенические условия труда; плохая организация труда; неудовлетворенны специфическими условиями труда; трудно добираться на работу; несправедливое отношение к сотруднику.

Причины, которые, по мнению сотрудников всех двух групп, не оказывают существенного влияния на СПК в коллективе, являются: конфликты с осужденными; задержки заработной платы; не сложились отношения с руководителями.

Сотрудники в процессе анкетирования предложили следующие меры по улучшению СПК: повысить заработную плату сотрудникам; материально и морально стимулировать успешно работающих сотрудников; создавать возможность для продвижения по службе перспективным сотрудникам; осуществлять более тщательный отбор вновь принимаемых сотрудников, исходя из их деловых и нравственно-психологических качеств; совершенствовать стиль деятельности руководителей; обеспечить надежную безопасность сотрудникам; оказывать помощь в решении жилищно-бытовых вопросов; более внимательно относиться друг к другу; совершенствовать организацию сотрудников; повысить ответственность сотрудников за нарушения дисциплины и соблюдение законности; оказывать помощь вновь принятым сотрудникам в адаптации к службе и коллективу; чаще организовывать совместное проведение досуга сотрудников и членов их семей; улучшить санитарно-гигиенические условия труда; оказывать психологическую помощь сотрудникам и членам их семей; качественно осуществлять служебную подготовку сотрудников; создавать условия для учебы сотрудников в образовательных заведениях.

В целом мы можем утверждать, что социально-психологический климат в 1-й группе – неблагоприятный, а во 2-й неустойчивый, но достаточно благоприятный.

Нами для анализа полученных результатов по исследованию психологических особенностей влияния личностной толерантности на состояние социально психологического климата в коллективах ИУ был применен корреляционный анализ с помощью компьютерной программы STATISTICA 6.0.

В результате математической обработки данных (корреляционный анализ) нами было установлено, что сотрудники с низким уровнем личностной толерантности оценивают социально-психологический климат в своем коллективе, как неблагоприятный (0,65), не испытывают чувство социальной защищенности (0,65), негативно

отношение к службе и соблюдению дисциплины (0,66), неудовлетворенность взаимоотношениями с коллегами по работе (0,70); уровень организованности и порядка в учреждении оценивают как низкий (0,71), считают, что между различными службами не налажено деловое взаимодействие (0,63), при обсуждении служебных проблем для них не характерны принципиальность и деловая критика (0,58); руководство учреждения не пользуется большим авторитетом у них (0,66), склонны к отражательной агрессии (0,51). Избегают близких эмоциональных отношений (0,45). Они не способны тормозить агрессию (0,56), не умеют переключать агрессию на не одушевленные предметы (0,49), склонны к провокационной агрессии (0,54). Данный тип сотрудников в основном прибегает к агрессии только в ответ на ущемление их прав и проявления к ним со стороны окружающих агрессии. Их легко «завести» и втянуть в агрессивные действия, у них не хватает опыта не отвечать агрессией на агрессию. В некотором роде они напоминают людей склонных к брызжанию и недовольству.

Сотрудники с высоким уровнем личностной толерантности оценивают социально-психологический климат в своем коллективе, как благоприятный (0,65), испытывают чувство социальной защищенности (0,65), ответственно относятся к службе и соблюдению дисциплины (0,66), удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами по работе (0,70); уровень организованности и порядка в учреждении оценивают как высокий (0,71), считают, что между различными службами организовано деловое взаимодействие (0,63), при обсуждении служебных проблем для них характерны принципиальность и деловая критика (0,58); руководство учреждения пользуется у них большим авторитетом (0,66). Стремятся устанавливать близкие эмоциональные отношения (0,45). Они обладают достаточным навыком тормозить (0,56) и переключать агрессию на не одушевленные предметы (0,49), не склонны к провокационной (0,54) и отражательной агрессии (0,51).

Анализ вышесказанного позволяет утверждать, что в коллективах сотрудников ИУ, где большинство имеют низкий уровень личностной толерантности наблюдается неблагоприятный социально-психологический климат, более того они не умеют тормозить и переключать агрессию на неодушевленные предметы, склонны к провокационной и отражательной агрессии, выражают недовольство организацией руководством своей профессиональной деятельности.

Итак, мы можем утверждать, что формирование социально-психологического климата сотрудников ИУ представляет собой сложный многоплановый процесс, детерминированный

следующими психологическими факторами: 1) уровнем личностной толерантности сотрудников ИУ; 2) межличностными особенностями сотрудников ИУ; 3) склонностью к агрессивному поведению сотрудников; 4) служебно-функциональными факторами, определяющими профессиональную деятельность сотрудников ИУ.

Список литературы:

[1] Вилкова А. В., Лещенко С. А. Неблагополучная семья как фактор дисгармоничного развития нравственного сознания личности / В сборнике: Экстремальная психология и педагогика: современные тенденции и перспективные исследования. Сборник статей круглого стола. Тверь, 2025. С. 105-111.

[2] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. База данных тестовых заданий к курсу лекций «Воспитательная работа с осужденными для образовательных организаций ФСИН России. Свидетельство о регистрации базы данных RU 2025623480. 22.08. 2025. Заявка № 2025623025 от 14.08.2025.

[3] Фадеева С. А., Мухин М. И., Угрюмов Ю. М., Чопик О. А. Государственно-политическое, духовно-нравственное и патриотическое воспитание работников УИС молодежного возраста. Тверь, 2025.

[4] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Основные трудности, ожидающие молодых ученых // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири. 2025. № 3(25). С. 92-101.

[5] Vilkova A. Prerequisites, conditions and grounds for the removal of the criminal record: the prospects for the legislative improvement of the institute / A. V/ Vilkova // Military Law Review. 2018. № 1. С. 204.

[6] Вилкова А. В. Гендерная концепция и методология формирования духовно-нравственных ценностей несовершеннолетних осужденных женского пола: дис. ... док-ра пед. наук: 13.00.01 / Вилкова Алевтина Владимировна. – Великий Новгород, 2016. – 444 с.

[7] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Пути ранней психодиагностики и профилактики отклоняющегося поведения несовершеннолетних // В сборнике: Пенитенциарная и постпенитенциарная ресоциализация осужденных: проблемы и перспективы. Сборник научных трудов международной научно-практической конференции. Владимир. 2025. С. 29-37.

[8] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Подготовка научной смены – важная составляющая науки / Международный научный вестник, № 8. 2025 С. 188-191.

[9] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Педагог и конфликтная семья / Российский научный вестник. 2025. № 8. С. 152-155.

[10] Вилкова А. В., Лукашенко Д. В. Воспитательно-коррекционная работа с несовершеннолетними / Российский научный вестник. 2025. № 8. С. 190-193.

[11] Вилкова А. В., Тищенко Ю. Ю. Психологическая тенденция к правонарушениям у несовершеннолетних осужденных / Международный научный вестник, № 9. 2025 С.

[12] Вилкова А. В., Антипов а. Н. Ювенальная юстиция в России: «за» и «против» / Вестник Кузбасского института. 2012. № 3(11). С. 105-110.

[13] Вилкова А. В., Полякова Я. Н., Мешкова Л. В. Проблемные вопросы воспитания научных кадров в России / Образование и право, № 9. 2025. С. 477-481.

[14] Вилкова А. В. Последствия дефицитности образования/ В сборнике: Экстремальная психология и педагогика: современные тенденции и перспективные исследования. Сборник статей круглого стола. Тверь, 2025. С. 8-13

References:

[1] Vilkova A. V., Leshchenko S. A. Dysfunctional family as a factor in the disharmonious development of moral consciousness of the individual/In the collection: Extreme psychology and pedagogy: modern trends and promising research. Collection of roundtable articles. Tver, 2025. S. 105-111.

[2] Vilkova A. V., Polyakova Y. N. Database of test assignments for the lecture course "Educational work with convicts for educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia. Certificate of registration of the RU 2025623480 database. 22.08. 2025. Request No. 2025623025 dated 14.08.2025.

[3] Fadeeva S. A., Mukhin M. I., Ugryumov Yu. M., Chopik O. A. State-political, spiritual, moral and patriotic education of employees of the penal system of youth age. Tver, 2025.

[4] Vilkova A.V., Polyakova Y. N. The main difficulties awaiting young scientists//Military legal and humanitarian sciences of Siberia. 2025. № 3(25). S. 92-101.

[5] Vilkova A. Prerequisites, conditions and grounds for the removal of the criminal record: the prospects for the legislative improvement of the institute / A. V/ Vilkova // Military Law Review. 2018. № 1. С. 204.

[6] A. V. Vilkova. Gender concept and methodology for the formation of spiritual and moral values of female juvenile convicts: dis.... dock ped. Sciences: 13.00.01/Vilkova Alevtina Vladimirovna. - Veliky Novgorod, 2016. - 444 s.

[7] Vilkova A.V., Polyakova Y. N. Ways of early psychodiagnosis and prevention of deviant behavior of minors//In the collection: Penitentiary and post-penitential resocialization of convicts: problems and prospects. Collection of scientific works of the international scientific-practical conference. Vladimir. 2025. S. 29-37.

[8] Vilkova A.V., Polyakova Y. N. Preparation of a scientific shift is the most important component of science/International Scientific Bulletin, No. 8. 2025 S. 188-191.

[9] Vilkova A.V., Polyakova Y. N. Teacher and conflict family/Russian Scientific Bulletin. 2025. № 8. S. 152-155.

[10] Vilkova A.V., Lukashenko D.V. Educational and correctional work with minors/Russian Scientific Bulletin. 2025. № 8. S. 190-193.

[11] Vilkova A. V., Tishchenko Yu. Yu. Psychological tendency to offenses in juvenile convicts/ International Scientific Bulletin, No. 9. 2025 PP.

[12] Vilkova A.V., Antipov a. N. Juvenile Justice in Russia: "for" and "against" /Bulletin of the Kuzbass Institute. 2012. № 3(11). S. 105-110.

[13] Vilkova A. V., Polyakova Y. N., Meshkova L. V. Problematic issues of educating scientific personnel in Russia/Education and Law, No. 9. 2025. S. 477-481.

[14] A. V. Vilkova. Consequences of educational scarcity/In the collection: Extreme psychology and pedagogy: modern trends and promising research. Collection of roundtable articles. Tver, 2025. S. 8-13