Дата поступления рукописи в редакцию: 11.03.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 07.04.2026 г.
DOI: 10.24412/2782-3849-2026-3-102-106

КАРАБАНОВ Ростислав Михайлович,
кандидат технических наук, профессор,
профессор кафедры специальной техники и
информационных технологий юридического факультета
Владимирского юридического института ФСИН России,
Владимир, Россия, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-2798-8461,
e-mail: krm730@mail.ru

НРАВСТВЕННАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ СОТРУДНИКА УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПРАВИТЕЛЬНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОСУЖДЕННЫХ И ИХ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Аннотация. *В статье раскрываются ключевые личностные характеристики сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, способствующие исправлению и ресоциализации осужденных. Рассматривается возможное влияние морально-нравственных качеств личности сотрудника на результаты взаимодействия с осужденными. Отмечается роль нравственно-устойчивых качеств сотрудника в личной служебной деятельности. Обращается внимание на объективные факторы негативной социальной среды, в условиях которой сотруднику приходится обеспечивать реализацию уголовно-исполнительной политики государства в отношении осужденных. Формулируется вывод о том, что устойчивое нравственное поведение в профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы способствует позитивному влиянию на осужденных, повышению результативности мероприятий исправления, ресоциализации и социальной адаптации.*

Ключевые слова: *исправительное учреждение, сотрудник, нравственность, мораль, критерии, осужденные, исправление, ресоциализация.*

KARABANOV Rostislav Mikhailovich,
candidate of technology, full professor,
professor of the Department of Special
Technology and Information Technologies
of the Law Faculty of Vladimir Law Institute
of the Federal Penitentiary Service of Russia,
Vladimir, Russia

MORAL STABILITY OF AN EMPLOYEE OF THE PENAL SYSTEM AS A FACTOR IN THE EFFECTIVENESS OF CORRECTIONAL INFLUENCE ON CONVICTS AND THEIR SOCIAL ADAPTATION

Annotation. *The article reveals the key personal characteristics of the employees of the penitentiary system of the Russian Federation, contributing to the correction and resocialization of convicts. The possible influence of the moral qualities of the employee's personality on the results of interaction with convicts is considered. The role of morally stable qualities of an employee in personal official activity is noted. Attention is drawn to the objective factors of a negative social environment, in which the employee has to ensure the implementation of the state's penal policy in relation to convicts. The wording concludes that sustainable moral behavior in the professional activities of employees of the penitentiary system contributes to a positive impact on convicts, increasing the effectiveness of resocialization and social adaptation measures.*

Key words: *correctional institution, employee, morality, morality, criteria, convicts, correction, resocialization.*

Концепцией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее: УИС) на период до 2030 года определены основные вызовы, а также цели и основные направления совершенствования и развития пенитенциарной системы [1].

Вызовы определяют требование формирования здоровой морально-психологической обстановки, исключающей противоправное поведение сотрудников УИС. Цели в основе деятельности УИС предполагают исправление осужденных, совершенствование воспитательной, психологической и социальной работы с осужденными, расширение мероприятий ресоциализации и социальной адаптации, повышение эффективности воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы, формирование высокомотивированного и профессионального кадрового потенциала, гуманизацию уголовно-исполнительной политики [1].

Реализация основной функции УИС – исправления осужденных и оказания им помощи в социальной адаптации [2], осуществляется, прежде всего, сотрудниками исправительных учреждений. В связи с этим, к сотрудникам УИС предъявляются высокие требования, как в профессиональном отношении, так и морально-нравственном.

Служебная деятельность сотрудников УИС связана с высокой психоэмоциональной нагрузкой и спецификой работы в закрытых учреждениях со строго регламентированной деятельностью и контингентом, содержащимся под стражей, и характеризующимся высокой степенью криминализации и деструктивных взглядов [3-7]. Это ведет к эмоциональному выгоранию, снижению нравственной устойчивости, способствует этическим компромиссам, что создает определенные препятствия для реализации моральных и гуманистических принципов в воспитательной работе с осужденными. Недостаточная нравственная устойчивость сотрудников УИС может вызывать системные негативные последствия, проявляющиеся в снижении эффективности служебной деятельности, проявлении неправомерных действий, ослаблении исправительного воздействия на осужденных.

В тоже время, сотрудник, обладающий высоким уровнем профессиональной этики, эмоциональной устойчивостью и качествами морального лидерства способен создавать в коллективе условия доверия и поддержки, способствующие изменению мировоззрения и мотивации осужденных. Нравственно-устойчивое поведение сотрудников выражается в постоянном соблюдении норм гуманизма и справедливости, умелом разрешении конфликтных ситуаций. Такое поведение не только укрепляет авторитет сотрудника в глазах осужденных, но и формирует модель социально-приемлемого поведения, которую осужденные могут перенять в процессе ресоциализации и социальной адаптации.

В этих субъективных компромиссных условиях формирование нравственно-устойчивого поведения выступает системообразующим фактором обеспечения профессионализма сотрудников УИС, а также эффективности процесса исправления осужденных. Нравственная устойчивость обеспечивает этическую легитимность воздействия на осужденных и создает основу для позитивного личного примера, без которого невозможно достижение реальной ресоциализации осужденных. Таким образом, наличие проблемы противоречия между возрастающими требованиями к нравственным качествам сотрудников УИС и реальными проявлениями личностных ценностей, обусловленными объективными факторами служебной деятельности, определяет актуальность проводимого исследования, что также отмечается авторами Н.В. Копылова и Ю.А. Копыловой, Т.В. Пивоваровой, О.З. Титовой, О.Л. Никитиной и А.Г. Аллаяровой [3, 5, 7].

Авторы О.З. Титова, О.Л. Никитина и А.Г. Аллаярова приводят классификацию нравственных качеств, рассматривая их психологические и социальных аспекты, раскрывают ориентированность на реализацию в условиях УИС, роль в предотвращении профессиональной деформации [7].

Все приведенные исследователи отмечают чрезвычайную значимость нравственных и моральных качеств в профессиональной компетентности сотрудников УИС.

Сущность нравственно-устойчивого поведения заключается в глубоком понимании сотрудником УИС своей роли в обеспечении законности, справедливости, правопорядка, гуманизма, морали и непреклонном следовании этим нормам в сложных, противоречивых ситуациях, независимо от внешнего давления или личных предубеждений. Эти качества подчеркивают важность внутреннего принятия моральных норм для формирования устойчивой жизненной позиции сотрудника и являются фундаментом для формирования доверительных отношений с осужденными.

Специфика реализации нравственной устойчивости в условиях пенитенциарной системы обусловлена уникальными вызовами и ограничениями данной среды. Сотрудники УИС постоянно сталкиваются с негативными проявлениями человеческого поведения, что требует от них особой моральной устойчивости. Их ценностные ориентации должны быть направлены на

исправление и ресоциализацию осужденных, и не ориентироваться на осуждение или предвзятость.

В соответствии со ст. 9 УИК РФ «исправление осужденных – это формирование у них уважительного отношения к человеку, обществу, труду, нормам, правилам и традициям человеческого общежития и стимулирование правопослушного поведения» [2]. Понимая под ресоциализацией реинтеграцию осужденного в общество, важным в условиях изоляции и негативного окружения является формирование у него новых или восстановление существовавших норм и ценностей внутреннего мира человека [8], осуществляемое позитивным влиянием взаимодействующих с ним сотрудников УИС. В связи с этим, возрастает роль сотрудника УИС, как носителя принятых в обществе норм нравственности и морали.

Профессиональная деятельность в исправительных учреждениях предъявляет высокие требования к этическим компетенциям сотрудников.

От них ожидается не только знание норм морали и нравственности, но и умение применять их на практике, сохраняя объективность и беспристрастность. Это включает в себя способность сопереживать, умение разрешать конфликты и принимать взвешенные решения в стрессовых ситуациях. В условиях пенитенциарной системы нравственная устойчивость проявляется в способности противостоять коррупции, давлению со стороны криминальных элементов и профессиональному выгоранию. Сотрудники должны обладать внутренней силой, чтобы сохранять свои принципы и идеалы, несмотря на сложную обстановку. Это обеспечивает стабильность и предсказуемость их поведения, что ориентирует осужденных на оптимальную коммуникацию с сотрудником.

Нравственная позиция сотрудников УИС оказывает непосредственное влияние на формирование правопослушного поведения осужденных. Проявлении сотрудником честности, справедливости и уважения способствует созданию у осужденных атмосферы доверия, побуждающей признавать свои ошибки, ориентироваться на исправление. Позитивный пример, устойчивое нравственное поведение сотрудников носят воспитательный характер и являются ключевым фактором в профилактике деструктивного поведения осужденных. Компетентность, последовательность, обоснованность и принципиальность в действиях сотрудников УИС снижают уровень рецидивов среди осужденных, способствуют предотвращению конфликтов и беспорядков, создавая предсказуемую, безопасную обстановку как для осужденных, так и для сотрудников.

Таким образом, нравственная устойчивость сотрудников не только обеспечивает их личную профессиональную эффективность, но и является катализатором позитивного поведения осужденных, способствует формированию и у них ценностных ориентиров, необходимых для успешной ресоциализации. Профессиональная этика сотрудников становится примером для подражания.

Формирование нравственно-устойчивого поведения сотрудников УИС также регламентируется нормативной правовой базой, определяющей стандарты профессиональной деятельности. Эти документы устанавливают требования к морально-этическим качествам, необходимым для прохождения службы в УИС. Введенный в действие с 4 января 2026 г. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников УИС [9] определяет основополагающие нормы нравственности для пенитенциарной системы. Среди них основные предполагают:

- приоритет государственных и служебных интересов над личными;
- честность и порядочность;
- доброжелательность и корректность поведения;
- гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение;
- соблюдение принципов товарищества, взаимопомощи и взаимовыручки;
- нетерпимость к действиям, унижающим человеческое достоинство;
- воздержание от ненормативной лексики, грубости и оскорблений.

Данные положения обязывают сотрудников УИС действовать в рамках закона и морали, обеспечивая законность и гуманность исполнения наказаний. Актуализация нормативной правовой базы позволяет адаптировать положения и критерии нравственности к меняющимся условиям и вызовам пенитенциарной системы.

Система объективных показателей нравственной зрелости включает соблюдение профессиональной этики, честность и принципиальность в принятии решений. Эти критерии позволяют оценить соответствие поведения сотрудников УИС установленным нормам. Профессиональная этика определяет необходимость следования нравственным принципам при взаимодействии с осужденными. Честность и принципиальность проявляются в беспристрастности и справедливости при разрешении конфликтных ситуаций. Принципиальность в принятии решений предполагает отстаивание нравственных норм независимо от обстоятельств, определяет способность противостоять внеш-

нему давлению и придерживаться моральных ориентиров. Честность, как критерий нравственной устойчивости, предполагает отсутствие корыстных мотивов в профессиональной деятельности.

Система объективных показателей позволяет дифференцировать сотрудников по уровню их нравственной зрелости, а регулярная их оценка способствует повышению качества исправительного воздействия на осужденных.

Психологические критерии оценки нравственной устойчивости включают стрессоустойчивость, эмоциональный интеллект и способность к сопереживанию в сложных и конфликтных ситуациях. Стрессоустойчивость позволяет сотрудникам УИС сохранять работоспособность в условиях психологического напряжения. Эмоциональный интеллект обеспечивает понимание собственных эмоций и эмоций других людей. Способность к сопереживанию способствует конструктивному взаимодействию с осужденными. Указанные качества напрямую связаны с психологическими аспектами нравственной устойчивости.

Эмоциональный интеллект, как составляющая нравственной устойчивости, включает в себя способность распознавать эмоциональные состояния осужденных. Это способствует своевременному предотвращению конфликтных ситуаций. Управление эмоциями позволяет сохранять самообладание в условиях провокаций и вызовов. Способность к сопереживанию предполагает понимание мотивов и переживаний осужденных без эмоциональной идентификации, способствуя установлению доверительных отношений с осужденными. Систематический мониторинг указанных показателей способствует поддержанию высокого уровня нравственной устойчивости сотрудников.

Таким образом, устойчивое нравственное поведение в профессиональной деятельности сотрудников УИС, их личный пример, являются одними из основных условий обеспечения эффективности уголовно-исполнительной политики государства в отношении осужденных, сохранения внутренней гармонии, объективности, справедливости, позитивного эмоционального климата в учреждениях, исполняющих наказания, что способствует позитивному влиянию на осужденных и повышению результативности мероприятий ресоциализации и социальной адаптации.

Список литературы:

[1] Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы РФ на период до 2030 г.: распоряжение Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р // URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400639567/ (дата обращения: 20.02.2025).

[2] Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации : [федер. закон от 8 янв. 1997 г. № 1-ФЗ (ред. от 23.07.2025, с изм. от 17.12.2025): принят Гос. Думой 18 дек. 1996 г.] // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 2, ст. 198.

[3] Копылова Н.В. Критерии профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы / Н. В. Копылова, Ю. А. Копылова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2022. № 3(60). С. 14-21.

[4] Ефименко А.А. Духовно-нравственные качества сотрудника уголовно-исполнительной системы как основа эффективной профессиональной деятельности / А.А. Ефименко, М.А. Сидакова // Теоретические и практические аспекты организации профессионального сопровождения сотрудников УИС : сборник материалов круглого стола, Москва, 29 октября 2021 года / ФКУ НИИ ФСИН России, 2021. Москва: Федеральное казенное учреждение «Научно-исследовательский институт информационных технологий Федеральной службы исполнения наказаний», 2021. С. 95-99.

[5] Пивоварова Т.В. Основные нравственные качества сотрудника уголовно-исполнительной системы: проблемы реализации в служебной деятельности / Т.В. Пивоварова // Актуальные вопросы современной науки и образования : Сборник научных статей по материалам XVIII международной научно-практической конференции, Киров, 19–22 мая 2020 года. Киров: Московский финансово-юридический университет МФЮА, Кировский филиал, 2020. С. 775-786.

[6] Яковлева С.Л. Нравственные и волевые качества, фундаментальная основа профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы / С.Л. Яковлева // Инновационное развитие современной науки: проблемы, закономерности, перспективы : сборник статей III Международной научно-практической конференции, Пенза, 10 августа 2017 года. Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2017. С. 303-305.

[7] Титова, О. З. Духовно-нравственная основа профессионально-ценностных ориентаций сотрудников уголовно-исполнительной системы: сущность, детерминанты и пути развития / О. З. Титова, О. Л. Никитина, А. Г. Аллаярова // Вестник Самарского юридического института. 2025. № 5(66). С. 128-135.

[8] «О ресоциализации, социальной адаптации и социальной реабилитации лиц, в отношении которых применяется пробация в соответствии с Федеральным законом от 06.02.2023 № 10-ФЗ «О

пробации в Российской Федерации»: Приказ Министерства юстиции РФ от 29 ноября 2023 г. № 350 [Электронный ресурс] // СПС «Гарант» (дата обращения: 20.02.2025).

[9] «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации» : приказ ФСИН России от 24.10.2025 № 874. Ведомости уголовно-исполнительной системы, № 1, 2026.

References:

[1] On approval of the Concept for the development of the penitentiary system of the Russian Federation for the period up to 2030: Order of the Government of the Russian Federation of April 29. 2021 No. 1138-r//URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400639567/ (Accessed: 20.02.2025).

[2] Criminal Executive Code of the Russian Federation: [feder. Law of January 8, 1997 No. 1-FZ (as amended on 23.07.2025, amended on 17.12.2025): adopted by the State Duma December 18, 1996]. Collection of legislation of the Russian Federation. 1997. No. 2, Art. 198.

[3] Kopylova N.V., Kopylova Yu.A. Criteria for professional competence of employees of the penitentiary system. Bulletin of Tver State University. Series: Pedagogy and Psychology. 2022. No. 3(60). pp. 14-21.

[4] Efimenko A.A., Sidakova M.A. Spiritual and moral qualities of an employee of the penitentiary system as the basis of effective professional activity. Theoretical and practical aspects of organizing professional support for employees of the penitentiary system: collection of materials from the round table, Moscow, October 29, 2021. PKU Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia. 2021. Moscow: Federal Law Institution “Research Institute of Information Technologies of the Federal Penitentiary Service”. 2021. pp. 95-99.

[5] Pivovarova T.V. The main moral qualities of an employee of the penitentiary system: problems of implementation in official activities. Topical issues of modern science and education: Collection of scientific articles based on the materials of the XVIII International Scientific and Practical Conference, Kirov, May 19-22, 2020. Kirov: Moscow Financial and Law University MFLA, Kirov branch. 2020. pp. 775-786.

[6] Yakovleva S.L. Moral and volitional qualities, the fundamental basis of the professional activities of employees of the penitentiary system. Innovative development of modern science: problems, patterns, prospects: collection of articles III of the International Scientific and Practical Conference, Penza, August 10, 2017. Penza: “Science and Enlightenment” (IP Gulyaev G.Yu.). 2017. pp. 303-305.

[7] Titova O.Z., Nikitina O.L., Allayarov A.G. The spiritual and moral basis of the professional and value orientations of the employees of the penitentiary system: essence, determinants and development paths. Bulletin of the Samara Law Institute. 2025. No. 5(66). pp. 128-135.

[8] “On resocialization, social adaptation and social rehabilitation of persons in respect of whom probation is applied in accordance with Federal Law No. 10-FZ of February 6, 2023 “On Probation in the Russian Federation”: Order of the Ministry of Justice of the Russian Federation of November 29, 2023 No. 350 [Electronic Resource]. SPS “Garant” (Accessed: February 20, 2025).

[9] “On approval of the code of ethics and official conduct of employees of the penitentiary system of the Russian Federation”: order of the Federal Penitentiary Service of Russia of 24.10.2025 No. 874. Statements of the penitentiary system, No. 1, 2026.

