

Дата поступления рукописи в редакцию: 15.05.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 25.06.2026 г.

DOI: 10.24412/2782-3849-2026-6-159-164

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

УСЛОВИЯ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ НРАВСТВЕННОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация. Статья раскрывает нравственные основы поведения сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, обеспечивающие в условиях устойчивости повышение эффективности служебной деятельности, соблюдение законности, справедливости, гуманности, а также способствующие исправлению и ресоциализации осужденных. Рассматривается понятие нравственности в контексте устойчивости. Обращается внимание на важность реализации нравственных норм, правил и требований, установленных в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, введенном в действие в 2025 году. Отмечается необходимость комплексного подхода к формированию у сотрудников нравственных качеств устойчивого характера. Раскрываются условия, оказывающие существенное влияние на формирование нравственных норм в коллективах исправительных учреждений. Приводятся основные принципы, направления и инструменты формирования нравственно-устойчивого поведения сотрудников исправительных учреждений.

Ключевые слова: исправительное учреждение, сотрудник, нравственность, устойчивость, 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

CONDITIONS AND PRINCIPLES OF FORMING MORAL STABILITY OF CORRECTIONAL OFFICERS OF THE PENITENTIARY SYSTEM

Annotation. The article reveals the moral foundations of the behavior of employees of correctional institutions of the penitentiary system of the Russian Federation, ensuring, in conditions of stability, an increase in the efficiency of official activities, compliance with the rule of law, justice, humanity, as well as contributing to the correction and resocialization of convicts. The concept of morality in the context of sustainability is considered. Attention is drawn to the importance of implementing the moral norms, rules and requirements established in the Code of Ethics and Official Conduct of Employees of the Penitentiary System of the Russian Federation, introduced in 2025. The need for an integrated approach to the formation of moral qualities of a sustainable nature among employees is noted. Conditions that have a significant impact on the formation of moral norms in the teams of correctional institutions are disclosed. The basic principles, directions and tools for the formation of morally sustainable behavior of correctional officers are given.

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

Преобразования в пенитенциарной системе Российской Федерации, осуществляющиеся в соответствии с Концепцией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее: УИС) на период до 2030 года, в качестве одного из основных

направлений определяют формирование стабильного, высокомотивированного и профессионального кадрового потенциала [1].

Общественные ожидания в отношении пенитенциарных учреждений включают как соблюдение прав человека, так и активную

роль сотрудников в профилактике рецидива и поддержании социальной стабильности в обществе. В этих условиях важной задачей является исследование и реализация научно обоснованных принципов формирования моральных установок и нравственной устойчивости поведения сотрудников [2]. Развитие нравственной устойчивости сотрудников УИС является одним из ключевых элементов в обеспечении гуманной и эффективной системы исполнения наказаний. Вопросы воспитания и формирования нравственности сотрудников УИС рассматриваются в работах ряда исследователей [3-7]. В свете рассматриваемых вопросов необходимо определиться с понятиями устойчивости и нравственности.

Устойчивость, как проблема, являясь одной из основных в системе познания личности, в научных исследованиях представляется в различных аспектах: философском, психологическом, педагогическом, биологическом и кибернетическом, то есть, основанном на управлении собой, своими эмоциями и действиями [8-10].

С точки зрения И.С. Кона, устойчивость человека определяется внутренним единством (поведенческим, мотивационным, сознательным), позволяющим человеку самостоятельно интерпретировать любую ситуацию и реагировать на нее избирательно, по-своему [9].

В.Э. Чудновский к нравственной устойчивости личности относит способность человека сохранять и реализовывать свои нравственные позиции в различных жизненных ситуациях, преодолевая при этом как внешние, так и, особенно, внутренние трудности [10].

Обобщая понятия авторов, а также других исследователей, можно понятие нравственной устойчивости определить, как свойство личности, характеризующееся проявлением чувства долга и личной ответственности, гуманности, достоинства, самостоятельности, инициативности, верности выбранным идеалам, способности управлять своим поведением, следуя моральным принципам. Нравственная устойчивость сотрудника УИС связана с общей духовно-нравственной культурой личности и проявляется в поведении, убеждениях, мыслях, чувствах, в умении в любых ситуациях действовать в соответствии с общепринятыми моральными законами и нормами, проявлении стойкого иммунитета к отрицательным воздействиям.

На формирование нравственной устойчивости сотрудников значительное влияние оказывают организационная культура исправительного учреждения, качество профессиональной подготовки и благоприятный психологический климат в

коллективе. Всестороннее обучение этическим нормам деятельности создает предпосылки для формирования моральных принципов. Позитивная рабочая атмосфера способствует сохранению эмоционального равновесия у сотрудников при исполнении ими служебных обязанностей.

Косновным препятствиям на пути развития нравственной устойчивости следует отнести профессиональную деформацию, эмоциональное выгорание и недостаточную мотивацию сотрудников. Профессиональная деформация проявляется в искажении нравственных ориентиров под влиянием специфики служебной деятельности. Эмоциональное истощение снижает способность к сопереживанию и рефлексии, а отсутствие эффективных стимулов ослабляет приверженность этическим нормам [11].

Механизм исправительного воздействия на осужденных реализуется через постоянную трансляцию нравственных норм сотрудниками исправительных учреждений. Нравственно устойчивое поведение сотрудников создает основу для доверительных отношений с осужденными, что снижает их сопротивляемость исправительным процессам. Демонстрация морально зрелой позиции стимулирует осужденных к изменению своего поведения

в позитивную сторону. Стабильность нравственного поведения сотрудников напрямую коррелирует с успешностью ресоциализации осужденных. Личный пример сотрудников, демонстрирующих моральную принципиальность и эмоциональную устойчивость, становится мощным фактором позитивных изменений в сознании и поведении лиц, отбывающих наказание. Это доказывает ключевую роль нравственной зрелости сотрудников в достижении целей исправительного воздействия.

Важным этапом совершенствования кадрового состава исправительных учреждений стало принятие новой редакции Кодекса этики и служебного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее: Кодекс) [12]. Установленные в Кодексе этические требования основываются на принятых в российском обществе нравственных принципах и ценностях, лучших профессиональных традициях учреждений и органов УИС. Содержание Кодекса предусматривает нормы, правила и требования к сотрудникам, следование которым предполагается не только при осуществлении служебной деятельности, но и вне служебного времени.

Среди основных нравственных требований следует выделить: признание защиты жизни, здоровья,

прав, свобод, чести, личного достоинства и законных интересов граждан в качестве высшей нравственной цели;

воздержание от оскорблений, грубости, нецензурной брани, жаргона, уголовной лексики в своей устной и письменной речи;

соблюдение общепринятых нравственных норм, исключение возможности совершения поступков, дающих основание сомневаться в честности, порядочности, а также несовместимых со статусом сотрудника;

нетерпимое отношение к любым действиям, унижающим человеческое достоинство;

доброжелательное и корректное поведение с должностными лицами и гражданами;

построение взаимоотношений с коллегами на принципах товарищества, взаимопомощи и взаимовыручки;

способствование защите и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей, культуры и исторической памяти;

поддержание высоких нравственных идеалов, проявление гуманизма, милосердия, справедливости, коллективизма, взаимопомощи и взаимоуважения.

Реализация указанных нравственных норм в коллективах исправительных учреждений возможна на основе комплекса организационно-управленческих и объективных условий, к основным из которых можно отнести: эффективное управление, социально-психологические и коммуникационные факторы, моральное сознание, профессиональный опыт, мотивацию [2].

Эффективное управление предполагает закономерное распределение обязанностей и прозрачное принятие решений. Пример справедливости принятия решений и последовательности обоснованных действий руководителей повышает доверие к системе управления, укрепляя приверженность сотрудников этическим нормам, стабильному и ответственному выполнению служебных обязанностей.

Социально-психологические условия оказывают существенное влияние на формирование нравственно-устойчивого поведения сотрудников. Позитивная рабочая обстановка, характеризующаяся взаимопомощью, поддержкой и уважением, способствует укреплению моральных принципов, снижению вероятности возникновения деструктивного поведения и в целом – формированию общих этических норм.

Качество межличностных коммуникационных отношений в учреждении также оказывает значительное влияние на

нравственную устойчивость. Возможность самовыражения, обратная позитивная связь способствуют укреплению доверия, проявлению открытости, разрешению конфликтов, что обеспечивает формирование сплоченного коллектива.

Высокий уровень морального сознания, включающий в себя сформированную систему ценностей и убеждений, определяет способность сотрудника различать добро от зла, справедливость от несправедливости, служит внутренним регулятором поведения в сложных профессиональных ситуациях.

Личностные и профессиональные детерминанты оказывают существенное влияние на нравственную устойчивость сотрудников исправительных учреждений.

Профессиональный опыт позволяет сотруднику накапливать знания и навыки, необходимые для эффективного решения этических дилемм. Опыт работы с осужденными и понимание специфики исправительного процесса способствуют развитию профессиональной интуиции и умению принимать взвешенные решения.

Психологическая готовность к этическим дилеммам, характеризующимся отсутствием однозначно правильного ответа, и требованием баланса между ценностями, профессиональными правилами и оценкой последствий, включает в себя такие личностные качества, как стрессоустойчивость, способность к саморегуляции и умение сохранять объективность в условиях эмоционального давления. Сотрудники исправительных учреждений зачастую сталкиваются с ситуациями, требующими сложного морального выбора, и их психологическая готовность к таким испытаниям напрямую влияет на их нравственную устойчивость, позволяя им действовать в соответствии с профессиональной этикой, даже находясь под существенным давлением.

Система мотивации и стимулирования нравственного поведения является важным элементом организационного влияния. Признание и поощрение этического поведения, создание условий, способствующих профессиональному росту и развитию, способствуют укреплению нравственных принципов.

Давление криминальной субкультуры является одним из наиболее значимых внешних факторов, влияющих на сотрудников исправительных учреждений. Постоянное взаимодействие с осужденными, их ценностями и нормами может оказывать негативное воздействие на нравственное сознание сотрудников, приводя к профессиональной деформации. Соппротивление этому давлению

требует высокой степени нравственной устойчивости и профессиональной подготовки [11].

Создание благоприятной атмосферы, где преобладают нормы и ценности социально приемлемого поведения, способствуют развитию внутренней мотивации к изменению. Одновременно важна работа с психологическими барьерами, преодоление негативных установок и формирование способности к саморефлексии, позволяющей сотруднику проводить осознанный анализ личных чувств, эмоций, мыслей, поступков, оценивая себя, свои ценности и мотивы. Кроме того, благоприятная социально-психологическая и нравственная обстановка в исправительных учреждениях способствует успешной ресоциализации и предотвращению повторных правонарушений осужденных.

В качестве направлений формирования нравственно-устойчивого поведения сотрудников исправительных учреждений возможно рассмотреть следующие.

Теоретическая подготовка сотрудников – обеспечивает осознание моральных принципов и норм поведения в исправительных учреждениях, закладывает основу для формирования профессионального мировоззрения и развития мотивационной основы. Понимание нравственных чувств, как мотивирующих механизмов, формирует внутренние стимулы для этичного поведения. Знание этических основ способствует принятию обоснованных решений в сложных ситуациях, связанных с взаимодействием с осужденными, и обеспечивает устойчивость к негативным воздействиям среды исправительного учреждения.

Практико-ориентированные формы подготовки реализуются через коммуникативные тренинги и ролевые игры [4]. Эти методы позволяют в моделируемых ситуациях развить навыки взаимодействия с осужденными, умения устанавливать конструктивный диалог и разрешать конфликты. В ходе дискуссий анализируются этические дилеммы, возникающие в пенитенциарной практике, что способствует формированию единых подходов к решению морально-нравственных проблем. Практические формы подготовки способствуют переносу теоретических знаний в реальную профессиональную деятельность. В ролевых играх моделируются сложные ситуации, требующие этического выбора и нравственной оценки, а игровые ситуации в различных ролях развивают эмпатию и понимание взглядов осужденных. Отработка поведенческих сценариев в безопасной обстановке способствует снижению уровня стресса при реальном взаимодействии с осужденными, повышая уверенность

сотрудников в своих профессиональных возможностях. Коммуникативные тренинги обеспечивают развитие навыков активного слушания и вербального воздействия, позволяют распознавать манипулятивные тактики осужденных и противостоять им этичными способами.

Отработка невербальных приемов общения позволяет установить психологический контакт с осужденными. Эти навыки необходимы для эффективного воспитательного воздействия в исправительных учреждениях. Моделирование сложных ситуаций включает случаи агрессии или провокаций со стороны осужденных. В ходе такой подготовки на основе этических норм отрабатываются алгоритмы прекращения конфликтов. Анализ действий после упражнений способствует рефлексии и коррекции поведения, что позволяет формировать устойчивые навыки нравственно оправданного реагирования.

Институт наставничества обеспечивает преемственность этических норм и традиций, что способствует созданию единой ценностно-нормативной среды внутри коллектива и адаптации к специфике работы в исправительном учреждении [4]. Наставничество укрепляет чувство принадлежности к профессиональному коллективу. Коллективная культура, поддерживаемая наставничеством, основана на общих моральных принципах. Коллективные ценности служат ориентиром в сложных этических ситуациях, а взаимопомощь и обмен опытом между сотрудниками разных поколений повышают сплоченность коллектива, что создает благоприятную среду для нравственного развития сотрудников исправительных учреждений.

Используемые в процессе подготовки психологические тренинги стрессоустойчивости способствуют предотвращению профессиональной деформации сотрудников, развивают навыки саморегуляции и управления эмоциональным состоянием. Техники релаксации и когнитивной переоценки ситуаций снижают уровень психологического напряжения, что позволяет сохранять профессиональную объективность в условиях повышенного стресса. Формирование стрессоустойчивости предотвращает эмоциональное выгорание и деструктивное поведение, что необходимо для сохранения нравственной устойчивости в долгосрочной перспективе.

Анализ служебной практики служит инструментом для развития морально-волевых качеств сотрудников, позволяет оценить этическую составляющую принимаемых решений. Обсуждение альтернативных вариантов действий расширяет перечень профессиональных реакций. Коллективная

рефлексия способствует выработке единых стандартов нравственного поведения. Этот метод развивает способность давать моральную оценку сложным профессиональным ситуациям. Сотрудники учатся предвидеть этические последствия своих действий. Анализ ошибок и успешных практик способствует развитию ответственного поведения, что укрепляет волевые качества, необходимые для соблюдения моральных принципов в исправительных учреждениях.

Реализация системы материальных и нематериальных стимулов является ключевым аспектом для закрепления этических норм поведения сотрудников исправительных учреждений. Система стимулов должна предполагать как поощрения, так и карьерный рост, а также профессиональное признание сотрудников.

Нематериальные стимулы могут включать общественное признание заслуг, награды, а также возможности повышения квалификации, что способствует осознанию ценности вклада сотрудников в формировании нравственного поведения в учреждении. Такая система способствует развитию позитивной коллективной культуры, где этические нормы воспринимаются как неотъемлемая часть профессиональной идентичности.

Стандартизированные процедуры оценки соответствия сотрудников моральным и этическим требованиям также являются неотъемлемой частью формирования нравственного поведения. Процедуры должны быть объективными, прозрачными, носить регулярный характер с целью обеспечения постоянного мониторинга и обратной связи. Применение мониторинга позволяет выявлять потенциальные риски и своевременно корректировать поведение сотрудников, не соответствующее установленным стандартам. Результаты мониторинга могут составлять основу планирования личного самосовершенствования.

Расширение внутриведомственного, а также межведомственного взаимодействия в целях обмена передовым опытом в сфере формирования нравственно-устойчивого поведения является эффективным способом повышения качества воспитательной работы с сотрудниками исправительных учреждений. Взаимодействие стимулирует профессиональный рост сотрудников, расширяет их кругозор и способствует единому пониманию общепризнанных этических принципов и их применению на практике. Это обеспечивает комплексный подход к воспитанию нравственно-устойчивого поведения.

Таким образом, методы и формы

нравственного обучения

и подготовки сотрудников исправительных учреждений представляют собой комплексный и многогранный процесс. Они должны быть направлены не только на передачу знаний и формирование навыков, необходимых для эффективного выполнения профессиональных обязанностей, но и на развитие личных высоких моральных качеств, чувства ответственности и гуманизма.

Комплексный и целенаправленный подход к формированию нравственно-устойчивого поведения может обеспечить высокое качество подготовки сотрудников исправительных учреждений, способных эффективно решать сложные задачи в сфере нравственного развития и формирования личности. По мнению автора, реализация приведенных рекомендаций позволит не только повысить профессионализм и нравственную устойчивость сотрудников, но и укрепить общественное доверие к УИС, снизить уровень конфликтности в учреждениях и способствовать успешной ресоциализации осужденных. Постоянное совершенствование методов и инструментов формирования нравственно-устойчивого поведения сотрудников должно стать приоритетом в организации деятельности исправительных учреждений УИС.

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-п // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400639567/> (дата обращения: 04.04.2026).
- [2] 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.
- [3] Максимова И.Р. Воспитание профессиональных ценностей будущих сотрудников ФСИН России в условиях динамичных изменений в обществе / И. Р. Максимова // Современное педагогическое образование. 2026. № 1. С. 140-142.
- [4] Панова О.Б. Формы воспитательной работы в свете реализации Концепции воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года / О. Б. Панова // Журнал прикладных исследований. 2024. № 6. С. 183-191.
- [5] Самойлик Н.А. Духовно-нравственная основа профессионально-ценностных ориентаций сотрудников уголовно-исполнительной системы / Н. А. Самойлик. Текст

: непосредственный // Современная психология : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). Казань : Бук, 2016. С. 37-41. URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/236/11026> (дата обращения: 04.04.2026).

[6] Федорова Е.М. Духовно-нравственное воспитание сотрудников уголовно-исполнительной системы в процессе профессиональной подготовки / Е. М. Федорова. Москва : Федеральное казенное учреждение Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации, 2007. 119 с.

[7] Кевля Ф.И. Нравственный облик сотрудника уголовно-исполнительной системы Российской Федерации // Петербургские пенитенциарные конференции : материалы конференции В 4 т., Т. 3. СПб.: Санкт-Петербургский университет ФСИН России, 2021. С. 8-9.

[8] Божович Л.И. Устойчивость личности, процесс и условия ее формирования // XVIII Международный психологический конгресс: Симпозиум 35. М.: 1966.

[9] Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание. М.: Политиздат, 1984.

[10] Чудновский В.Э. Нравственная устойчивость личности. М.: Педагогика, 1981.

[11] Бутко И. В. Профессиональное выгорание сотрудников УИС / И. В. Бутко // Пермский период : Сборник материалов XII Всероссийского (с международным участием) научного фестиваля курсантов и студентов образовательных организаций «Пермский период», приуроченного к 25-летию со дня образования ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, Пермь, 19–23 мая 2025 года. Пермь: Пермский институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2025. С. 360-364.

[12] 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/> (access date: 04.04.2026).

[2] Titova O.Z., Nikitina O.L., Allayarova A.G. Spiritual and moral basis of professional-value orientations of employees of the penitentiary system: essence, determinants and development paths /

Bulletin of the Samara Law Institute. 2025. № 5(66). pp. 128-135.

[3] Maksimova I.R.. Education of professional values of future employees of the Federal Penitentiary Service of Russia in the context of dynamic changes in society / Modern pedagogical education. 2026. № 1. pp. 140-142.

[4] Panova O.B. Forms of educational work in the light of the implementation of the Concept of educational work with employees of the penitentiary system of the Russian Federation for the period up to 2030 / Journal of Applied Research. 2024. № 6. pp. 183-191.

[5] Samoilik N.A. The spiritual and moral basis of professional-value orientations of employees of the penitentiary system / Text: immediate//Modern psychology: materials IV International. scientific. conf. (Kazan, October 2016). Kazan: Beech, 2016. pp. 37-41. URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/236/11026> (access date: 04.04.2026).

[6] Fedorova E.M. Spiritual and moral education of employees of the penitentiary system in the process of professional training / Moscow: Federal State Institution Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation, 2007. 119 p.

[7] Kevlya F.I. The moral character of an employee of the penitentiary system of the Russian Federation//St. Petersburg penitentiary conferences: materials of conference В 4 vol., Т. 3. St. Petersburg: St. Petersburg University of the Federal Penitentiary Service of Russia, 2021. pp. 8-9.

[8] Bozovic L.I. Stability of personality, the process and conditions of its formation / XVIII International Psychological Congress: Symposium 35. М.: 1966.

[9] Con I.S. In Search of Self: Identity and Its Self-Awareness. М.: Politizdat, 1984.

[10] Chudnovsky V.E. Moral stability of personality. М.: Pedagogy, 1981.

[11] Butko I.V. Professional burnout of employees of the penitentiary system / Perm period: Collection of materials of the XII All-Russian (with international participation) scientific festival of cadets and students of educational organizations "Perm period," dedicated to the 25th anniversary of the founding of the Federal State Educational Institution of Higher Education Perm Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Perm, 19-23 May 2025. Perm: Perm Institute of the Federal Penitentiary Service, 2025. pp. 360-364.

[12] On the 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.