

**УДК 316**

*Аборина Анна Николаевна, студентка 3 курс магистратура ФУП  
направления «Социальная работа» Кубанский государственный университет,  
Россия, г. Краснодар*

*Гомцян Овсеп Арамаисович, кандидат социологических наук,  
доцент кафедры социальной работы психологии и педагогики высшего  
образования, Кубанский государственный университет, Россия, Краснодар*

## **ПРИЧИНЫ АГРЕССИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**Аннотация:** Цель данной статьи выявить причины агрессивного поведения сотрудников пенитенциарных учреждений. Теоретическое исследование и синтез данных. Результатом является изучение причин агрессии и рекомендации по его предотвращению.

**Ключевые слова:** пенитенциарная система, агрессивное поведение.

**Annotation:** The purpose of this article is to identify the causes of aggressive behavior of prison officers. Theoretical research and data synthesis. The result is a study of the causes of aggression and recommendations for its prevention.

**Key words:** penitentiary system, aggressive behavior.

Проблема агрессивного поведения сотрудников является весьма актуальной, так как именно от их работы зависит эффективное функционирование всей пенитенциарной структуры. Анализируя научную литературу, можно сказать, что многоплановое исследование проблемы агрессивного поведения и профилактики нашли отражение в работах многих авторов З.Фрейд, К.Лоренц, Л. Берковитц, А. Бандура, А. Басс, Е.П. Ильин и др. [1].

Зачастую в своей профессиональной деятельности сотрудники исправительных учреждений превышают должностные полномочия и этические нормы, прибегают к грубому и неуважительному обращению с осужденными, перегибают с дисциплинарной практикой, увлекаясь «репрессивными» методами работы – все это свидетельствует о ярко выраженных вспышках агрессии и проявления агрессивного, неприемлемого поведения [3].

Дезорганизующее воздействие откладывает свой отпечаток на общем состоянии работников данной сферы, также изменения проявляются в снижении профессиональной мотивации и уровня работоспособности,

ограничению коммуникационных связей, а иногда может приводить к нервно-психической патологии и, в конечном счете – к профессиональной деформации. Следствием развития данного феномена могут быть некоторые поведенческие проявления, несовпадающие с профессиональной этикой и влекущие за собой отрицательную оценку окружающих. К субъектам нарушений относятся лица с различными социально-демографическими и индивидуально-психологическими характеристиками, у которых есть общее среднее, специальное среднее и высшее образование [2].

Наибольшее количество нарушений и преступлений приходится на такие должностные категории сотрудников как: младшие инспектора отдела безопасности, оперативные работники, начальники отрядов. Интересен тот факт, что в большинстве (80%) случаев нарушения законности и служебной этики совершают сотрудники пенитенциарных учреждений в течение первых 5 лет службы, то есть это совсем молодые начинающие служащие, которые должны быть полны энтузиазма. В научной литературе этот временной отрезок рабочего стажа соответствует третьему этапу профессиональной адаптации, считающегося периодом профессионального саморазвития, в ходе которого качества личности могут подвергаться изменениям – формироваться и совершенствоваться или деформироваться [3].

В основе профессиональной деятельности лежат потребностномотивационный, коммуникативный и функциональный взаимосвязанные уровни. Проявление профессиональной деформации происходит на этих же уровнях и это связано не только со спецификой служебной деятельности, но и с личностными особенностями сотрудника уголовно-исполнительных учреждений.

Ежедневный контакт со спецконтингентом – это главная особенность профессиональной деятельности сотрудников пенитенциарных служб. Причем, правила и условия такой коммуникации требуют соблюдения правовых норм. Бесспорно, указанные особенности предполагают определенные требования к

развитию профессионально-важных качеств (далее – ПВК) сотрудников уголовно-исполнительных служб (далее – УИС) [4].

К психическим и психологическим причинам агрессивного поведения у сотрудников можно отнести:

- частое употребление снотворных лекарств;
- злоупотребление препаратами из группы антидепрессантов;
- проблемы на работе;
- неполадки в личной жизни;
- отсутствие отдыха при интенсивной рабочей загруженности.

Анализируя вышесказанное, можно сделать вывод, что многие сотрудники пенитенциарной системы испытывают затруднения при осуществлении общения и организации взаимоотношений как с коллегами, так и с осужденными. В случаях, когда сотрудник беспомощен в анализе и регулировании человеческих поступков и отношений, он попадает в ситуацию, подталкивающую его к применению силовых методов. Именно поэтому выбранная нами проблема, на наш взгляд, не достаточно проработана, мы считаем, что для плодотворной профессиональной деятельности, для самой личности сотрудника, а также благоприятной психологической обстановке как в семье, так и в коллективе, необходимо проводить мероприятия, направленные на коррекцию и профилактику агрессивного поведения сотрудников, что в свою очередь, снизит возможность его эмоционального выгорания.

#### **Библиографический список:**

1. Корнеева, Л. Н. Профессиональная психология личности / Л. Н. Корнеева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – 2011. – № 13. – С. 22–26.
2. Социальная работа с осужденными [Электронный ресурс]. Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.fsin.ru/structure/social/socialnaya%20rabota/> (дата обращения 01.11.2019).

3. Павленин, В. С. Психолого-педагогические факторы проявления агрессивности в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов : дис...канд. пед. наук / Павленин Владимир Станиславович. – Екатеринбург, 2014.–173 с.

4 Поляков, А. В. Развитие профессионально-важных качеств оперативных сотрудников федеральной службы исполнения наказания как основной фактор успешного вхождения в должность / А.В. Поляков // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки.– 2015.– № 2.– С.104–107.