

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК ФАКТОР ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Ю.А. Мейер¹, Б.В. Александров²

¹ ФКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет Федеральной службы исполнения наказаний», г. Санкт-Петербург

² ФКОУ ВО «Академия права и управления ФСИН России», г. Рязань

Рассматривается синдром профессионального выгорания в качестве одного из факторов, которые влияют на принятие решения сотрудниками уголовно-исполнительной системы уволиться со службы. Описаны основные направления деятельности уголовно-исполнительной системы, особое внимание уделено стресс-факторам, возникающим в процессе исполнения сотрудниками должностных и служебных обязанностей. Проведен анализ текучести кадров среди сотрудников уголовно-исполнительной системы, принявших решение покинуть службу, с использованием специализированной анкеты, позволяющей выявить основные детерминанты, способствующие увольнению. Изучен уровень профессионального выгорания сотрудников, не достигших льготной пенсии, при помощи опросника оценки профессионального выгорания К. Маслач (МВІ). На основе анкетирования сотрудников и опросника проведен корреляционный анализ факторов, способствующих увольнению. Полученные результаты можно использовать для выявления направлений психологического сопровождения личного состава сотрудниками психологических лабораторий исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.

***Ключевые слова:** текучесть кадров, профессиональное выгорание, сотрудники уголовно-исполнительной системы, мотивация, уголовно-исполнительная система, кадровый потенциал, психологическое сопровождение, профилактика профессионального выгорания.*

На сегодняшний день уголовно-исполнительная система является одним из звеньев структуры правоохранительных органов, в задачи которой входит регулирование порядка и условий отбывания наказаний, приобщение осужденных к труду. На современном этапе реформирования пенитенциарной службы в соответствии с Концепцией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2030 года акцентируется внимание на повышении эффективности ее деятельности, предусматривающем совершенствование организации работы, формирование высокомотивированного и профессионального кадрового потенциала. Поэтому следует обратить особое внимание на

сотрудников уголовно-исполнительной системы, их здоровье, психоэмоциональное состояние и прочие факторы, оказывающие воздействие на выполнение профессиональных обязанностей. В связи с поставленными государством целями и задачами предъявляются и особые требования к личности сотрудника уголовно-исполнительной системы. Кроме требований к профессиональным знаниям, возникает необходимость морально-психологической подготовки к несению службы с оружием, к контролю над осужденными. Отсутствие психологической подготовки ведет к появлению деструктивного поведения в служебной деятельности. Например, могут быть зафиксированы случаи проявления коррупции, снижение качества исполнения поставленных задач, низкая исполнительская дисциплина, приводящая к увеличению текучести кадров. Анализ основных задач уголовно-исполнительной системы показывает, что государственный служащий должен характеризоваться повышенной стрессоустойчивостью, специфическими коммуникативными навыками, наличием физиологических возможностей организма приспосабливаться к длительному нахождению на службе, морально-психологической готовностью к решению оперативно-служебных (профессиональных) задач. Деятельность сотрудников исправительного учреждения подразумевает и оказание воздействия на осужденных, участие в воспитательной работе, знание психологии, социальных и психологических проблем осужденных, что зачастую осложняется неуверенностью в собственных силах, недостаточным знанием специфики деятельности [5, с. 80].

В связи с трудностями, с которыми сталкивается сотрудник уголовно-исполнительной системы, возникает проблема текучести кадров. Это проявляется в желании сотрудников покинуть службу в уголовно-исполнительной системе. Так, например, анализ проводимой работы по комплектованию вакантных должностей, причин и условий оттока кадров по состоянию на 01.04.2023 г. фиксирует увеличение количества лиц, принятых на службу в уголовно-исполнительную систему за последние три года, что демонстрирует интерес общества к возможности несения государственной службы. Однако анализ также указывает и на увеличение оттока кадров. Таким образом, мы отмечаем, что, несмотря на укомплектование вакантных должностей, происходит снижение количества квалифицированных кадров, закрепления на службе молодых сотрудников.

Исходя из вышеперечисленных факторов, было решено исследовать выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы. Основная цель исследования – выявить значение выгорания как фактора, способствующего увольнению из уголовно-исполнительной системы.

Среди сотрудников уголовно-исполнительной системы в течение 2022 года было проведено исследование причин оттока кадров. Данное исследование заключалось в предоставлении специализированной анкеты лицам, увольнявшимся со службы, и опросника профессионального выгорания К. Маслач (МВІ) в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой.

В опросе участвовали 50 сотрудников ФСИН России, принявших решение прекратить службу в уголовно-исполнительной системе. Анализ социально-демографических данных показал, что большинство сотрудников, принявших решение об увольнении, находятся в возрастном диапазоне от 41 до 50 лет, – 32%. Количество сотрудников, принявших решение об увольнении в возрасте до 30 лет, – 20%, 31–35 лет – 16%, 36–40 лет составляет 18%, старше 50 лет – 14%. Основная масса аттестованного состава находится в возрасте от 31 до 35 лет. Это обусловлено достижением возраста получения минимальной льготной пенсии по выслуге лет. Респондентов, имеющих стаж службы более 20 лет, было обследовано 18%. 14% уволенных сотрудников имеют стаж службы от 15 до 20 лет, от 5 до 10 лет – 14%. 6% сотрудников на момент увольнения имеют стаж службы менее года. Таким образом, 20% сотрудников не имеют льготной пенсии, хотя все равно принимают решение не продолжать службу в рядах уголовно-исполнительной системы. Этот фактор дает нам понимание, что увольнение со службы, скорее всего, связано с разочарованием в должностных обязанностях, недовольством условиями службы либо иными воздействиями на личность. Основными социально-экономическими факторами, способствующими увольнению сотрудников, является низкий уровень заработной платы – отмечают 32% респондентов; переход на работу по специальности – 18%; изменение семейных обстоятельств – 14% сотрудников; отсутствие перспективы карьерного и профессионального роста – 12% сотрудников; максимальная выслуга лет – 12%, минимальная выслуга лет – 4%.

Оценивая организацию служебной деятельности, сотрудники отмечают, что бывают частые задержки на работе, – 32% респондентов. Ненормированный рабочий день является одним из стресс-факторов. Привлечение работников к режиму ненормированного рабочего дня может привести к серьезным заболеваниям, которые, в свою очередь, ведут к немалому количеству негативных последствий, включая летальный исход [4, с. 246]. Служащие в условиях исполнения служебных обязанностей отмечают неравномерное распределение нагрузки между сотрудниками – 20% респондентов, большое количество обязанностей, не регламентированных должностной инструкцией, – 8% сотрудников. Причиной выгорания может стать работа при нечеткой или неравномерно распределенной ответственности за свои

профессиональные действия, и наоборот, работа в ситуации распределенной ответственности ограничивает развитие синдрома эмоционального выгорания [9, с. 54].

Сотрудники говорят о высоком темпе служебной деятельности – 26%, постоянной многозадачности; стремление реализовать имеющиеся задачи может быть причиной разочарования или неудовлетворенности служебной деятельностью. В силу быстрой смены задач и повышенных требований происходит ощущение собственной некомпетентности, так как в потоке действий тяжело сосредоточиться и достичь поставленных целей. Воздействие на отток кадров оказывают и социально-психологические факторы. Например, психологическую и физическую усталость от работы отмечают 30% респондентов, а 12% респондентов ощущают отсутствие интереса к выполняемой работе. Данные факторы могут быть симптомом трехфакторной модели (К. Маслач), заключающейся в эмоциональном истощении. 24% сотрудников, принявших решение об увольнении, испытывают неуверенность в завтрашнем дне. Такой результат может быть обусловлен изменчивостью деятельности, возникающей под воздействием факторов нахождения на службе. Кроме этого, отмечают отсутствие интереса к выполняемой работе 12%, что может свидетельствовать о проявлении выгорания, а именно о симптоме деперсонализации, когда рабочая среда вызывает апатичное состояние, безразличие и цинизм в отношении выполнения ее.

Исходя из полученных в результате проведенного анкетирования данных, можно выдвинуть гипотезу о том, что на принятие решения об увольнении влияет не только внешняя среда (в виде получения предложения о более высокооплачиваемой работе, семейные проблемы и т.д.), но и отсутствие внутренних резервов для преодоления стресс-факторов на работе, следствием чего является профессиональное выгорание.

Изначально термин «выгорание» появился в 1974 году, под ним подразумевалось состояние изнеможения в совокупности с ощущением собственной бесполезности, ненужности [11, с. 355]. Со временем отношение к выгоранию меняется. Так, например, в 11-м пересмотре Международной статистической классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем (МКБ-11), выгорание отнесено к блоку «проблемы, связанные с занятостью или безработицей» [6]. Таким образом, выгорание перестало рассматриваться только со стороны трудностей, возникающих в межличностной коммуникации, а понимается как профессиональный кризис, связанный непосредственно с рабочей средой. Формируется синдром профессионального выгорания, характеризующийся высокой загруженностью субъекта труда, повышенными требованиями и ответственностью за выполнение поставленных задач, снижением мотивации и непониманием своих

непосредственных обязанностей [1, с. 104]. Неспособность справиться со стрессовым состоянием, возникающим в результате нахождения на службе, может являться причиной формирования синдрома профессионального выгорания и, как следствие, возникающей стратегией избегания негативных чувств (увольнение с рабочего места) [8, с. 374].

Нами было предложено увольняющимся со службы пройти тестирование по опроснику профессионального выгорания К. Маслач (МВІ) в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой [3, с. 17]. Результаты профиля сотрудника уголовно-исполнительной системы, не достигнувшего назначения минимальной льготной пенсии, представлены на рис. 1.

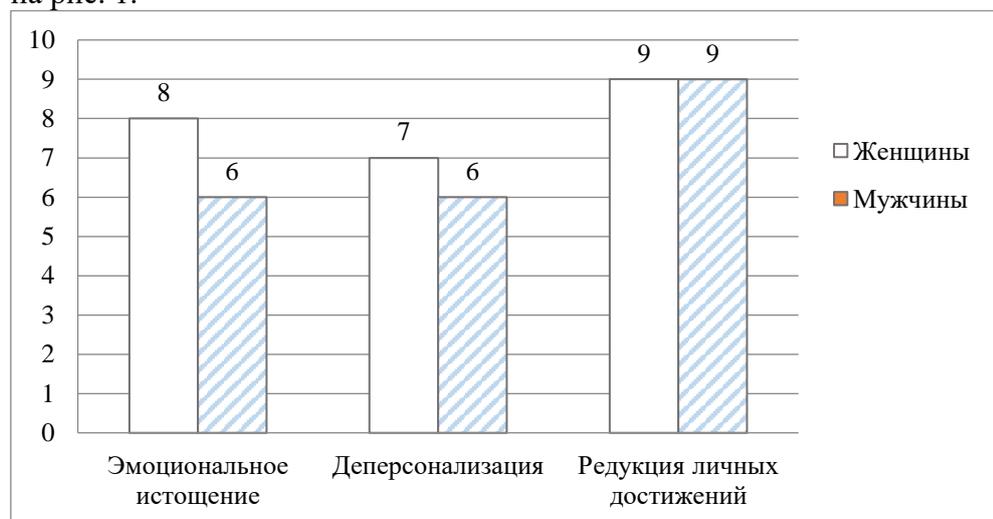


Рис. 1. Усредненный профиль сотрудника уголовно-исполнительной системы, принявшего решение уволиться со службы

Таким образом, мы можем отметить высокие показатели по шкале «редукция личных достижений». Это означает, что увольняющиеся сотрудники негативно оценивают свои достижения в профессиональной сфере, сомневаются в своих компетенциях как специалиста, присутствует негативизм в отношении выполняемых обязанностей. Данные показатели не зависят от половой принадлежности. Оценивая шкалы «эмоциональное истощение», «деперсонализация», отмечаем показатели выше средних значений. Сотрудники, увольняющиеся со службы, находятся в состоянии эмоционального истощения, не способны переживать сильные эмоции, испытывают снижение заинтересованности окружающей средой, проявляют тенденцию к безразличному восприятию информации. Эмоциональное истощение преобладает у сотрудников женского пола, что, скорее всего, обусловлено задействованием их не только как субъектов труда, но и в других социальных ролях, таких как мать, жена и т.д., предполагающих

использование имеющихся внутренних ресурсов. Кроме этого, отмечается деперсонализация в одинаковых проявлениях как у мужчин, так и у женщин. Это означает, что увольняющиеся сотрудники испытывают эмоциональную отстраненность от выполняемой работы, действуют сугобо «по образцу» без использования творческих возможностей, проявляют цинизм и негативизм к служебным и должностным обязанностям, склонны быть раздражительными при взаимодействии с коллегами. Таким образом, можно сделать вывод, что у лиц, уволившихся со службы, имеются признаки профессионального выгорания.

Далее нами был проведен корреляционный анализ факторов, которые послужили увольнению сотрудников уголовно-исполнительной системы. Во исследовании не принимали участие лица, имеющие льготную пенсию. Результаты, полученные при использовании опросника профессионального выгорания К. Маслач (МВИ) в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Результаты корреляционного анализа

Шкалы	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных (профессиональных) достижений
Стаж службы в УИС	0,06	<u>0,37</u>	<u>0,39</u>
Низкий уровень заработной платы	0,05	0,12	<u>0,28</u>
Частые задержки на работе	<u>0,54</u>	0,06	-0,22

Примечание. Жирным шрифтом выделены показатели с уровнем корреляции.

Результаты корреляционного анализа по критерию Стьюдента позволяют констатировать, что уровень профессионального выгорания прекративших службу в уголовно-исполнительной системе тесно связан с переменными факторами – особенностями служебной деятельности, и данная связь является статистически значимой. Отмечается взаимосвязь стажа службы в правоохранительных органах и деперсонализации, редукции личных достижений. Это означает, что при повышении стажа нахождения на службе сотрудник подвержен влиянию особенностям служебной деятельности, что выражается в формировании безразличного отношения, оторванности от действительности, скупости эмоциональных реакций. Такие сотрудники не могут достоверно оценить значимость вклада в результат своей деятельности на рабочем месте, у

них преобладает недооценка собственных возможностей. Отмечается взаимосвязь низкой заработной платы и редукации личных достижений. Данная корреляция может означать, что сотрудник производит оценку своих профессиональных компетенций через заработную плату. При рассмотрении оплаты труда как низкой у человека формируется заниженная самооценка как субъекта профессиональной деятельности. Частые задержки на работе ведут к формированию эмоционального истощения: сотрудник утрачивает возможность радоваться и наслаждаться окружающими событиями, появляется хроническая эмоциональная и физическая усталость.

Таким образом, в процессе выполнения должностных и служебных обязанностей на сотрудника уголовно-исполнительной системы накладываются определенные обязательства, исполнение которых может восприниматься как воздействие стрессовых факторов. Профилактическая работа, направленная на предотвращение синдрома профессионального выгорания, будет способствовать снижению кадрового оттока из пенитенциарной службы. Уменьшение негативных последствий на этапе формирования профессионального выгорания начинается тогда, когда сотрудник ощущает недостаточность квалификации и профессиональных знаний. Особое внимание следует уделить ценностям сотрудника, чтобы избежать назначения на должность, противоречащую ожиданиям, ценностям или потребностям субъекта труда [7, с. 144].

В результате трудовой деятельности происходит тесное взаимодействие по рабочим вопросам с сотрудниками других отделов и служб. Конфликты зачастую являются мощным стресс-фактором, который вызывает беспокойство у сотрудника в нерабочее время. Взаимодействие с коллегами должно характеризоваться уважительным и тактичным отношением. Следует организовывать мероприятия по формированию благоприятного социально-психологического климата, способствующего формированию комфортной обстановки [2, с. 12].

Важным направлением в предотвращении профессионального выгорания является демонстрация ценности труда. Служба в уголовно-исполнительной системе сопряжена с рисками, поэтому государственная власть оказывает поддержку служащим, используя социальные льготы и гарантии. Данный фактор необходимо демонстрировать сотрудникам: проводить лекционные занятия по возможностям получения социальной поддержки, говорить об актуальных изменениях законодательства и т.д. [12, с. 17]. Важным аспектом профилактики остается изначальная ориентация на предрасположенность личности к должностным обязанностям, готовность к переработкам, понимание особенностей службы. Кроме психопрофилактической работы пенитенциарного психолога следует уделить внимание рассмотрению профессиональной

направленности личности будущего сотрудника, а значит, требуется оптимизация профориентации и психологического сопровождения профессионального самоопределения, что позволит принимать на службу в уголовно-исполнительную систему мотивированных и заинтересованных сотрудников [10, с. 16].

Список литературы

1. Аболонкин А.А. Синдром профессионального выгорания // Экономика и социум. 2020. № 4(71). С. 103–106.
2. Ананьев О.Г., Александров Б.В., Кечил Д.И. Формирование благоприятного морально-психологического климата в служебном коллективе: учебное пособие. Рязань: ИП Коняхин Александр Викторович, 2022. 244 с.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., Наследов А.Д. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социэкономических профессий // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. 2013. № 4. С. 17–27.
4. Кряжевских К.А., Дорофеева Д.А. Ненормированный рабочий день: положительные и негативные аспекты для субъектов трудовых отношений // Вопросы российской юстиции. 2023. № 23. С. 245–250.
5. Леньков С.Л. Сотрудник правоохранительных органов: риски профессионального самоопределения // Психология и педагогика служебной деятельности. 2019. № 2. С. 79–81.
6. Международный классификатор болезней МКБ-11 [Электронный ресурс]. URL: <https://icd.who.int/ru/> (дата обращения: 20.10.2023).
7. Мейер Ю.А. Психологическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы, имеющих первые признаки профессионального выгорания // Пенитенциарная безопасность: национальные традиции и зарубежный опыт: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Самара, 1–2 июня 2023 года. Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2023. С. 142–144.
8. Норден А.П., Шувалова Н.В., Чапурин М.Н. Синдром эмоционального выгорания как механизм психологической защиты личности // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 68-3. С. 372–376.
9. Родионова М.Е., Локтева А.И. Социальные риски феномена эмоционального выгорания работников сферы образования // Проблемы анализа риска. 2017. Т. 14, № 5. С. 52–71.
10. Рубцова Н.Е., Леньков С.Л. Психологическая структура профессиональной направленности. М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2023. 324 с.
11. Саиева Л.М., Шарбузова Х.А. Синдром профессионального выгорания личности // Мирская наука. 2020. № 6(39). С. 355–358.
12. Социальные гарантии сотрудников уголовно-исполнительной системы: учебное пособие в схемах и таблицах / Б.В. Александров, О.Г. Ананьев, Е.О. Ананьева [и др.]; под науч. ред. Т.В. Кирилловой. Рязань: Индивидуальный предприниматель Коняхин Александр Викторович, 2022. 282 с.

Об авторах:

МЕЙЕР Юлия Александровна – психолог отделения психологического обеспечения отдела воспитательной и социальной работы с личным составом, ФКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет Федеральной службы исполнения наказаний» (196602, г. Санкт-Петербург, г. Пушкин, ул. Саперная, 34), e-mail: juliameyer@mail.ru

АЛЕКСАНДРОВ Борис Владимирович – кандидат психологических наук, заместитель начальника факультета психологии и пробаии, ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний» (390000, г. Рязань, ул. Сенная, 1), e-mail: abv2712@ Rambler.ru

PROFESSIONAL BURNOUT AS A FACTOR OF STAFF TURNOVER IN THE CRIMINAL PRINCIPAL SYSTEM

Yu.A. Meyer¹, B.V. Alexandrov²

¹ Saint-Petersburg University of the Federal Penitentiary Service, Saint-Petersburg

² Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia, Ryazan

The article considers the syndrome of professional burnout as one of the factors that influence the decision of employees of the penal enforcement system to leave the service. The main directions of activity of the penal enforcement system are described, special attention is paid to stress factors arising in the process of execution by employees of official and official duties. Based on the analysis of the problem, it was decided to identify the impact of professional burnout as a factor contributing to dismissal from the penal system. The analysis of staff turnover among employees of the penitentiary system who decided to leave the service was carried out using a specialized questionnaire that allows identifying the main determinants contributing to dismissal. The level of professional burnout of employees who have not reached a preferential pension was studied using the questionnaire for assessing professional burnout by K. Maslach (MBI). A correlation analysis of factors contributing to dismissal was carried out on the basis of employee questionnaires and a questionnaire. The obtained results can be used to identify areas of psychological support of personnel by employees of psychological laboratories of correctional institutions of the penal system.

Keywords: *staff turnover, professional burnout, employees of the penal system, motivation, penal system, personnel potential, psychological support, prevention of professional burnout.*

Принято в редакцию: 23.10.2023 г.

Подписано в печать: 28.11.2023 г.