

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Педагогическая психология, психодиагностика цифровых образовательных сред

УДК 316.6+347.96(571.151)

DOI 10.37386/2413-4481-2025-4-59-65

Тамара Алексеевна Гонохова

Горно-Алтайский государственный университет, г. Горно-Алтайск, Россия, tgonohova@yandex.ru

Елена Викторовна Домашова

Горно-Алтайский государственный университет, г. Горно-Алтайск, Россия, lenus9habarova@mail.ru

Екатерина Витальевна Мищенко

Горно-Алтайский государственный университет, г. Горно-Алтайск, Россия, katychamishhenko@gmail.com

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЯ РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ

Аннотация. Статья посвящена изучению проблемы профессионального выгорания сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний, этапов развития феномена эмоционального выгорания и факторов его возникновения. Описаны уровни и методы организации социально-психологической профилактики эмоционального выгорания сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний. Представлено практическое исследование актуального состояния эмоционального выгорания сотрудников Федерального казенного учреждения «Следственный изолятор № 1 Отдела федеральной службы исполнения наказаний по Республике Алтай».

Ключевые слова: стресс; эмоциональное выгорание; напряжение; резистенция; истощение; социально-психологическая профилактика.

Tamara A. Gonokhova

Gorno-Altaisk State University, Gorno-Altaisk, Russia, tgonohova@yandex.ru

Yelena V. Domashova

Gorno-Altaisk State University, Gorno-Altaisk, Russia, lenus9habarova@mail.ru

Yekaterina V. Mishchenko

Gorno-Altaisk State University, Gorno-Altaisk, Russia, katychamishhenko@gmail.com

SOCIO-PSYCHOLOGICAL PREVENTION OF EMOTIONAL BURNOUT AMONG EMPLOYEES OF THE FEDERAL PENITENTIARY SERVICE IN THE ALTAI REPUBLIC

Abstract. This article examines the issue of professional burnout among employees of the Federal Penitentiary Service. It outlines the concept of emotional burnout, its stages of development, and the factors contributing to its occurrence. The article also describes the levels and methods of organizing socio-psychological prevention of emotional burnout among penitentiary staff. A practical study is presented on the current state of emotional burnout among employees of Pre-trial Detention Center No. 1 of the Department of the Federal Penitentiary Service in the Altai Republic.

Keywords: stress; emotional burnout; strain; resistance; exhaustion; socio-psychological prevention.

Любая профессия оказывает значительное влияние на личность человека. Особенности службы сотрудников управления исполнения наказаний предъявляют к сотрудникам высокие требования к условиям труда, что приводит к развитию эмоциональной напряженности и ускоренному формированию синдрома профессионального выгорания работников Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФСИН).

Исследование проблемы профессионального выгорания сотрудников ФСИН является актуальным, поскольку значительная часть персо-

нала сталкивается с ухудшением рабочей производительности. Причины включают стремление к карьерному росту, недостаточную организацию взаимодействия с сотрудниками и осужденными, необходимость выполнения избыточных задач, чрезмерно отнимающих силы и время. Сотрудники, испытывающие постоянный стресс и тревожность, теряют способность эффективно сотрудничать с коллегами, партнерами и адекватно взаимодействовать с лицами специального контингента.

Психологические исследования, проведенные такими учеными, как А. С. Шафранова, Л. В. Кули-

ков, А. К. Маркова, А. Адлер, Дж. Холланд, Е. А. Климов, В. А. Бодров, Д. Г. Трунов и др., свидетельствуют об актуальности тематики эмоционального выгорания. Начало XXI века ознаменовалось увеличением научных исследований феноменов профессионального выгорания и деформаций сотрудников исправительных учреждений. Исследованиями в этой области занимались такие специалисты, как Г. В. Протасова, С. А. Красненкова, О. В. Старицова, Н. Г. Соболев, А. М. Раков, Е. А. Кусакина, О. А. Рожков, Т. В. Форманюк, Т. И. Ронгинская, М. М. Скугаревская, Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова, Н. В. Гришина, В. Е. Орёл, А. А. Рукавишникова, Т. В. Больщакова, К. С. Милевич, М. В. Борисова, Т. В. Темирова, Н. С. Пряжникова, Е. Г. Ожогова, В. И. Майстренко, М. А. Буянкина, М. А. Надежина, Е. А. Трухана.

Внимание к изучению феномена эмоционального выгорания в российской психологии обусловлено исследованием профессиональных стрессов. Сам феномен отмечен в трудах Б. Г. Ананьева, использовавшего термин «эмоциональное сгорание» применительно к негативному проявлению в профессии типа «человек – человек». Однако его работа лишь фиксировала наличие феномена, не подкрепляя выводы результатами экспериментальных исследований. Впоследствии исследования в данном направлении прекратились [1].

В конце XX века термин «выгорание» вновь становится объектом внимания психологической науки. Часть работ этой области имеет больше эмпирическую направленность (Н. Е. Водопьянова, Н. В. Гришина, В. Е. Орёл, А. А. Рукавишников, Т. В. Форманюк, В. В. Бойко и др.). Определение понятия выгорания в большей степени заимствовано у зарубежных коллег. Так, термин «эмоциональное выгорание» был предложен в 1974 году американским психиатром Х. Дж. Фройденбергом для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном контакте с клиентами в эмоционально напряженной атмосфере при оказании профессиональной помощи [2].

Отечественный исследователь В. В. Бойко в основе эмоционального выгорания выделяет стресс, который характеризуется интенсивностью стрессового воздействия, а также социально-мотивационных характеристик личности, которые доминируют в его повседневном поведении и стрессовых ситуациях [3].

В. В. Бойко выделял следующую структуру синдрома эмоционального выгорания, включающую в себя:

- «напряжение, состоящее из переживания психотравмирующих обстоятельств и устойчи-

вой неудовлетворенности собой, чувство безнадежности и безысходности, как следствие наступление депрессии;

- резистенция, характеризующаяся неадекватным избирательным эмоциональным реагированием, эмоционально-нравственной дезориентацией, скудность эмоциональных реакций, а далее редукция профессиональных обязанностей;

- истощение, проявляющееся в эмоциональном дефиците, отстраненности в системе межличностных контактов, в заключении проявляются психосоматические и психовегетативные нарушения» [3, с. 89].

В современных социально-психологических исследованиях выделяются 2 группы факторов развития синдрома профессионального выгорания. К внешним факторам относят эмоционально-напряженный характер деятельности, связанный с интенсивным общением, эмоционально-насыщенными событиями, чрезмерно завышенные требования от клиентов или руководства, отсутствие четкой организации и планирования деятельности, высокая ответственность за выполнение трудовых обязанностей, психологически некомфортная атмосфера в рабочем коллективе, психологически трудный контингент. Вследствие воздействия указанных факторов специалист вынужден минимизировать эмоциональные реакции, прибегая к тактике избегания и игнорирования производственных конфликтов.

К внутренним факторам проявления профессионального выгорания относятся: эмоциональная ригидность специалиста, выражаящаяся в склонности к эмоциональной шаблонности. При этом исследователи отмечают, что данный синдром чаще проявляется у эмоционально сдержаных людей, чем у эмоционально экспрессивных [4].

Психологическая помощь личности с риском профессиональной деформации включает два ведущих направления – психологическая превенция (профилактика, предупреждение) и психологическое вмешательство (коррекция, социально-психологическая реабилитация, психотерапия).

Профилактика эмоционального выгорания предполагает систему общих и специальных мероприятий на различных уровнях социальной организации:

- 1) модели, сфокусированные на уровне индивидуальных программ, на уровне персонала организации;
- 2) модели, ориентированные на профессиональные сообщества (профессиональная идеология и субкультуры) и даже на общественные институты;
- 3) модели, сфокусированные на медико-санитарном, педагогическом, социально-психологическом, экономическом уровне [5].

Различают три вида профилактики: первичную, вторичную и третичную. Первичная профилактика направлена на устранение неблагоприятных факторов, вызывающих определенное явление и повышение устойчивости личности к влиянию этих факторов. В рамках второго направления целесообразно вести обучение социальным навыкам и навыкам решения проблем, техникам релаксации, развивать жизнестойкость, укреплять позитивную Я-концепцию. Третичная профилактика решает задачи по предупреждению рецидивов и уменьшению негативных проявлений.

В социально-психологической практике реализации профилактической работы по профессиональному выгоранию используются следующие методы:

1) игровые методы социально-психологической профилактики профессионального выгорания реализуются через психологическое воздействия игры на психику и эмоциональное состояние человека;

2) арттерапевтические психокоррекционные методики призваны оказывать релаксационное воздействие на психоэмоциональное состояние человека посредством проецирования негативных и тревожных состояний через разнообразные средства искусства (музыкотерапия, танцевальная терапия, фототерапия, цветотерапия и др.);

3) релаксационные психофизиологические техники ориентированы на снижение тонуса скелетной мускулатуры посредством внушения, самовнушения, глубокого дыхания, занятий йогой и пр.;

4) психогимнастические упражнения направлены на обучение и отработку техники «выразительных движений» в отражении собственных

эмоциональных состояний, развитие пластичности и эмоционального интеллекта [4].

При организации социально-психологической профилактики эмоционального выгорания сотрудников ФСИН необходимо выделить три направления деятельности психолога учреждения: 1) информирование сотрудников о риске возникновения данного синдрома, его причинах и возможностях профилактики, расширения ресурсов личности и его информационной осведомленности; 2) эмоциональная поддержка специалистов, находящихся на стадии профессионального выгорания, которое реализуется посредством общения в профессиональных сообществах и тематических психологических практикумах; 3) создание и реализация системы профилактических занятий, повышающих значимость специалиста определенной профессии [5].

Для изучения психоэмоционального состояния сотрудников ФКУ СИЗО-1 ОФСИН России по Республике Алтай было организовано исследование, состоящее из констатирующего, формирующего и контрольного этапов.

В констатирующем эксперименте принимали участие 30 сотрудников отдела режима, было проведено диагностирование по двум методикам: «Определение психического выгорания» (А. А. Рукавишников), «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В. В. Бойко) [6].

Результаты диагностирования на этапе констатирующего эксперимента по методике «Определение психического выгорания» (А. А. Рукавишников) представлены на рисунке 1.

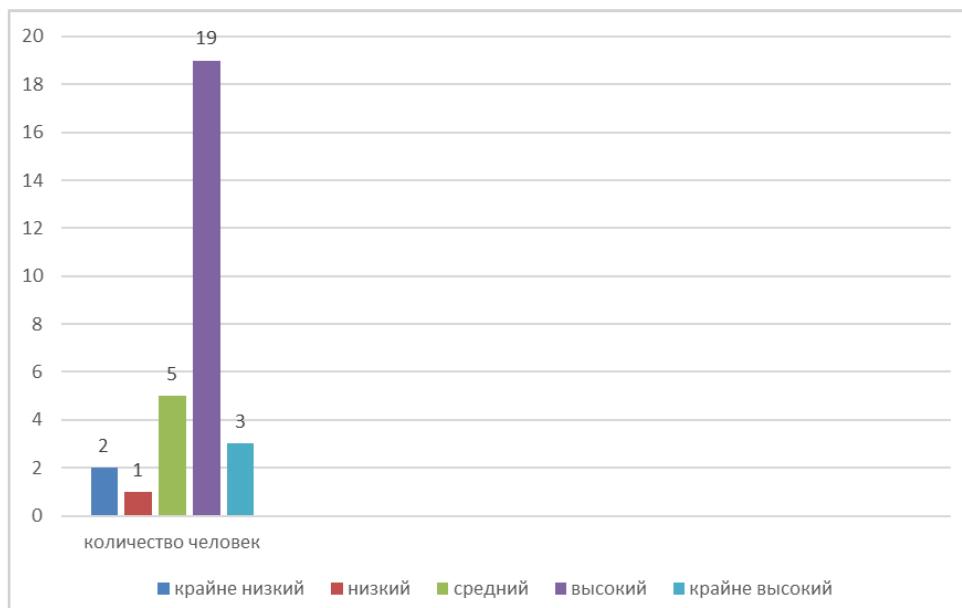


Рис. 1. Результаты диагностирования по методике «Определение психического выгорания» (А. А. Рукавишников) на этапе констатирующего эксперимента

Анализ результатов диагностирования по методике «Определение психического выгорания» (А. А. Рукавишников) показал, что 22 сотрудника испытывают высокий и крайне высокий уровень психического выгорания, что обусловлено достаточно интенсивным темпом работы и высоким уровнем трудовой занятости сотрудников,

а также достаточно продолжительным сроком работы в данной организации указанных респондентов.

Результаты диагностирования сотрудников на этапе констатирующего эксперимента по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В. В. Бойко) представлены на рисунке 2.

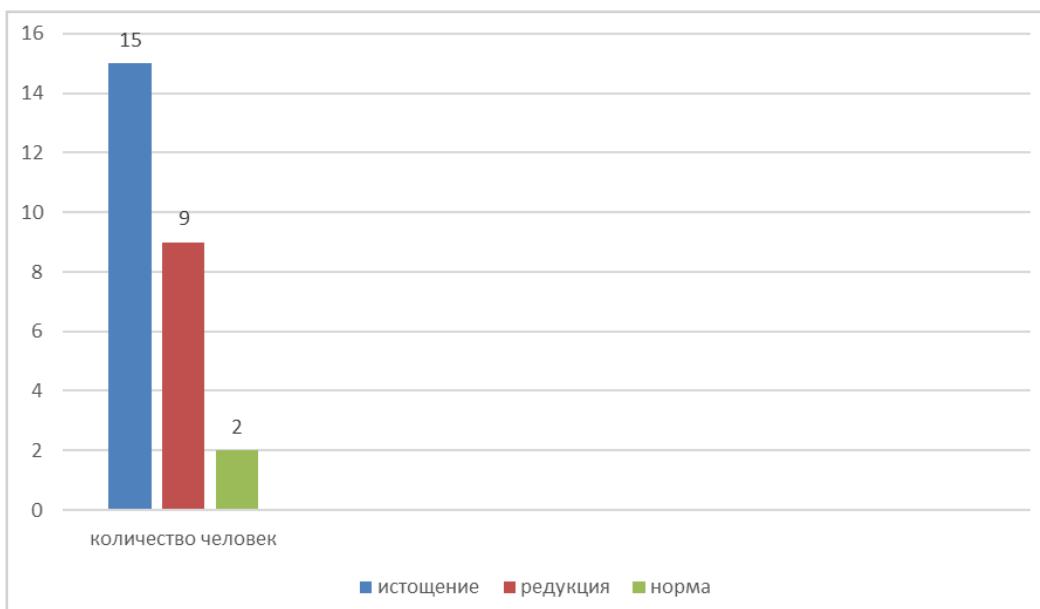


Рис. 2. Результаты диагностирования сотрудников на этапе констатирующего эксперимента по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В. В. Бойко)

По результатам диагностики сотрудников по данной методике можно констатировать наличие у 50 % опрошенных (15 чел.) признаков эмоционального истощения. Для данных сотрудников свойственно наличие эмоционального дефицита. Причиной данного явления может быть превышение профессиональных требований к сотруднику над его личностными ресурсами. В данной ситуации у сотрудников постепенно развивается эмоционально-когнитивная отстраненность, недостаток физической и эмоциональной энергии, появляются признаки разочарования в собственной профессиональной деятельности и ее результатах.

У 30 % опрошенных сотрудников (9 чел.) отмечается редукция профессиональных достижений, что проявляется в негативном восприятии себя как специалиста, падение личной самооценки, появляется чувство неуверенности в собственных силах и профессиональных умениях. У сотрудников с подобным состоянием нет видения перспектив своего карьерного роста в данной организации, работа не приносит им морального удовлетворения.

У 20 % опрошенных сотрудников (6 чел.) психоэмоциональное состояние в норме, они способны дифференцировать границы личного и служебного, у них сформированы копинг-стратегии преодоления стрессовых ситуаций, имеются эффективные практики снятия эмоционального напряжения после выполнения трудовых обязанностей.

Сопоставив результаты обеих психодиагностических процедур, отметим, что 40 % сотрудников свойственен высокий уровень профессионального выгорания и психического напряжения, это в будущем способно оказать деструктивное влияние на личность сотрудника и результаты его профессиональной деятельности.

На основании анализа результатов психодиагностического обследования психоэмоционального состояния сотрудников была разработана программа тренинговых занятий «Ресурс+». Цель программы: профилактика и снижение имеющегося уровня эмоционального выгорания у сотрудников.

Формы работы: семинары, лекции, беседы, тренинги, групповое консультирование.

Программа тренинговых занятий «Ресурс+» была реализована с ноября 2024 по апрель 2025 года. После реализации цикла тренинговых занятий было проведено повторное психодиагностическое исследование с использованием тех же мето-

дик, что на этапе констатирующего эксперимента. Результаты диагностирования сотрудников на этапе формирующего эксперимента по методике «Определение психического выгорания» (А. А. Рукавишников) представлены на рисунке 3.

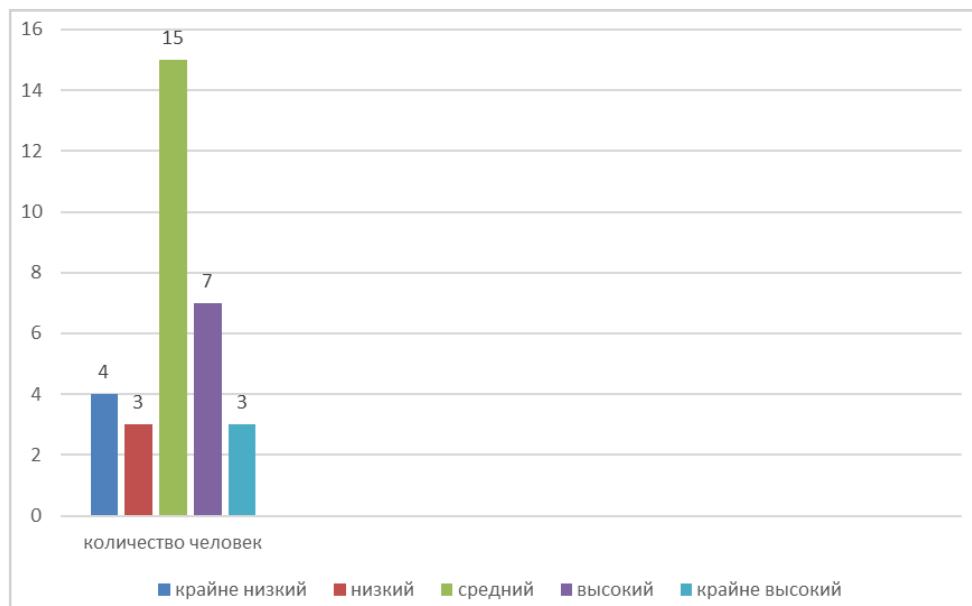


Рис. 3. Результаты диагностики сотрудников по методике «Определение психического выгорания» (А. А. Рукавишников) на этапе контрольного эксперимента

Анализ результатов повторного диагностирования сотрудников по методике «Определение психического выгорания» (А. А. Рукавишников) показал, что произошло снижение количества сотрудников с высоким и крайне высоким показателями психического выгорания. 22 сотрудника, согласно

исследованиям, находятся в оптимальном и среднестабильном психоэмоциональном состоянии.

Результаты диагностирования сотрудников на этапе формирующего эксперимента по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В. В. Бойко) представлены на рисунке 4.

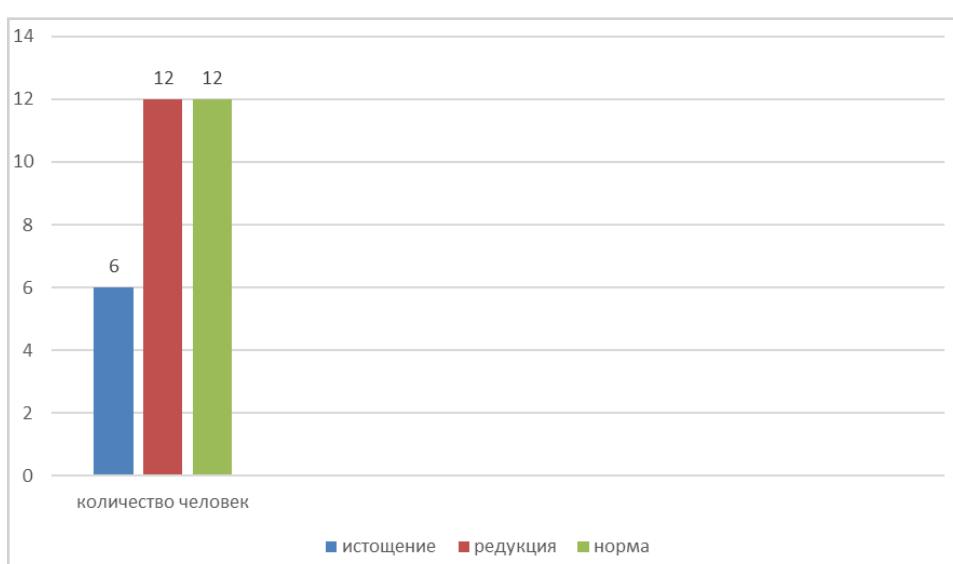


Рис. 4. Результаты диагностирования сотрудников по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В. В. Бойко) на этапе контрольного эксперимента

По результатам диагностирования сотрудников по данной методике можно констатировать наличие у 20 % опрошенных (6 чел.) признаков эмоционального истощения. Для данных сотрудников свойственно наличие эмоционального дефицита. Причиной данного явления может быть превышение профессиональных требований к сотруднику над его личностными ресурсами. В данной ситуации у сотрудников постепенно развивается эмоционально-когнитивная отстраненность, недостаток физической и эмоциональной энергии, появляются признаки разочарования в собственной профессиональной деятельности и ее результатах.

У 40 % опрошенных сотрудников (12 чел.) отмечается редукция профессиональных достижений, что проявляется в негативном восприятии себя как специалиста, падение личной самооценки, появляется чувство неуверенности в собственных силах и профессиональных умениях. У сотрудников с подобным состоянием нет видения перспектив своего карьерного роста в данной организации, работа не приносит им морального удовлетворения.

У 40 % опрошенных сотрудников (12 чел.) психоэмоциональное состояние в норме, они способны дифференцировать границы личного и служебного, у них сформированы копинг-стратегии преодоления стрессовых ситуаций, имеются эффективные практики снятия эмоционального напряжения после выполнения трудовых обязанностей.

Анализ сопоставления результатов психоидиагностических исследований сотрудников на этапе констатирующего и контрольного экспериментов с помощью *t*-критерия Стьюдента по методике «Определение психического выгорания» (А. А. Рукавишников) на этапе констатирующего и контрольного экспериментов показал статистически значимое изменения в показателях психического выгорания сотрудников. После реализации программы снизилось количество сотрудников с высоким и крайне высоким уровнем психического выгорания, обусловленного выполнением трудовых обязанностей.

Результаты расчета изменений в показателях сотрудников (*t*-критерий Стьюдента) по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В. В. Бойко) на этапе констатирующего и контрольного экспериментов показал позитивное изменение в психическом состоянии сотрудников после реализации программы социально-психологической профилактики выгорания сотрудников «Ресурс+».

На основании анализа литературных источников и результатов эмпирического исследования по социально-психологической профилактике эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы были сформулиро-

ваны рекомендации по сохранению психоэмоционального здоровья:

1. Организация труда и управления. Цель: создание благоприятных условий труда и минимизация факторов риска развития эмоционального выгорания.

- Оптимизация рабочего графика. Обеспечение чередования периодов интенсивной нагрузки и отдыха, гибкий график работы.

- Поддержка карьерного роста и профессиональной самореализации. Повышение квалификации сотрудников, возможность продвижения по службе, регулярная оценка эффективности деятельности.

- Повышение мотивации и удовлетворенности работой. Разработка прозрачной системы поощрений и признания заслуг сотрудников.

- Учет индивидуальных особенностей сотрудников. Индивидуальные подходы к распределению обязанностей и ответственности.

- Обучение управлению конфликтами и стрессовыми ситуациями. Проведение тренингов и семинаров по развитию коммуникативных навыков и стрессоустойчивости.

2. Психологическое сопровождение и поддержка. Цель: своевременное выявление признаков эмоционального выгорания и оказание психологической помощи сотрудникам.

- Регулярное проведение психоидиагностических исследований. Оценка уровня эмоционального напряжения, тревожности, депрессии и других показателей психоэмоционального состояния.

- Организация групповых занятий по релаксации и восстановлению сил. Тренинги по саморегуляции, дыхательные техники, медитация.

- Индивидуальное консультирование и психотерапия. Предоставление возможности обращения за квалифицированной психологической поддержкой в случае возникновения проблем.

- Создание комфортной рабочей атмосферы. Формирование позитивной корпоративной культуры, уважение и доверие между сотрудниками.

- Формирование позитивного отношения к профессии. Акцент на значимости выполняемой миссии и социальной ценности деятельности сотрудника.

3. Личностное развитие и самосовершенствование. Цель: стимулирование личностного роста и повышение устойчивости сотрудников к стрессу.

- Развитие профессиональных компетенций. Регулярные курсы повышения квалификации, участие в конференциях и семинарах.

- Расширение кругозора и саморазвитие. Поддержка участия сотрудников в культурных мероприятиях, занятиях спортом, хобби.

• Здоровый образ жизни. Пропаганда здорового питания, физической активности, отказ от вредных привычек.

• Освоение техник самовосстановления. Практики осознанности, йога, арт-терапия.

• Укрепление семейных отношений и социального окружения. Консультации семейного психолога, организация совместных мероприятий с семьями сотрудников.

Таким образом, эффективность профилактических мер зависит от комплексного подхода, включающего организационные изменения, психологическое сопровождение и индивидуальную работу с каждым сотрудником. Важно регулярно оценивать эффективность проведенных меро-

приятий и своевременно вносить необходимые корректизы. Это позволит снизить риск эмоционального выгорания и повысить качество работы сотрудников уголовно-исполнительной системы.

На основании анализа источников по теме и результатов эмпирического исследования было отмечено, что специфика социально-психологической профилактики эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы заключается в учете специфических условий трудовой деятельности сотрудников, высокой степени ответственности и морального давления, ограниченной социально-психологической поддержки, необходимости систематично и непрерывно реализовывать профилактические мероприятия.

Список источников

1. Богатырев С. В. Современные зарубежные и отечественные исследования эмоционального выгорания и стресса у сотрудников полиции // Академическая мысль. 2020. № 4 (13). С. 106–109.
2. Водопьянова Н. Е. Ресурсная модель психологической помощи субъектам труда, подверженным профессиональному выгоранию // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии: материалы международной практической конференции / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. СПб.: Питер, 2015. С. 202–207.
3. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Наука, 2013. 470 с.
4. Ипатов А. В. Психологическая профилактика деструкций в помогающих профессиях: учебное пособие. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. 144 с.
5. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008. 336 с.
6. Психодиагностика: практикум / сост.: Т. А. Филь. Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2019. 212 с.

Статья поступила в редакцию 31.07.2025; одобрена после рецензирования 08.09.2025; принята к публикации 20.10.2025.

The article was submitted 31.07.2025; approved after reviewing 08.09.2025; accepted for publication 20.10.2025.