

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2024, Том 12, № 1 / 2024, Vol. 12, Iss. 1 <https://mir-nauki.com/issue-1-2024.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/86PSMN124.pdf>

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Романова, Е. Н. Программы поддержки сотрудников исправительных учреждений США для управления стрессом / Е. Н. Романова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2024. — Т. 12. — № 1. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/86PSMN124.pdf>

**For citation:**

Romanova E.N. US correctional officer stress management support programs. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2024; 12(1): 86PSMN124. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/86PSMN124.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9

**Романова Елена Николаевна**

ФКОУ ВО «Владимирский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний», Владимир, Россия

Заведующий кафедрой

Кандидат педагогических наук, доцент

E-mail: [toromelena@mail.ru](mailto:toromelena@mail.ru)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5475-2193>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=703471](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=703471)

## Программы поддержки сотрудников исправительных учреждений США для управления стрессом

**Аннотация.** В статье рассмотрены вопросы, связанные с последствиями воздействия стрессовых факторов на сотрудников исправительных учреждений. В этой связи обоснована актуальность разработки эффективных программ помощи в предупреждении и преодолении последствий стресса. Целью исследования является описание, характеристика и определение условий реализации программ поддержки сотрудников в преодолении стресса при исполнении служебных обязанностей, используемых в исправительных учреждениях США. Для этой цели целесообразно использование методов описания, анализа и обобщения. Задачами исследования являются: обоснование необходимости развития стрессоустойчивости сотрудников исправительных учреждений, описание опыта использования программ поддержки сотрудников, которые успешно реализуются в США для помощи в преодолении различных жизненных проблем, поддержки продуктивности и вовлеченности персонала, выделение компонентов программ, используемых для работы с сотрудниками исправительных учреждений, а также выявление условий их успешной реализации. Дана подробная характеристика программ взаимной поддержки коллег, доказавших свою эффективность в условиях исправительного учреждения. Особое внимание уделено характеристике факторов, препятствующих успешной работе в борьбе со стрессом и оздоровлению сотрудников исправительных учреждений и их семей. Анализ показал, что в подготовке сотрудников исправительных учреждений очень мало времени отведено выявлению потенциальных источников стресса, симптомов и механизмов его преодоления, многие администраторы проявляют неспособность осознать необходимость стрессовых услуг, отсутствуют эмпирические данные, свидетельствующие о преимуществах таких программ. Сделан вывод о том, что выделение типовых компонентов программ, основных принципов поддерживающих стилей управления и модификаций рабочей среды может служить дальнейшим стимулом

формирования доказательной базы в области здоровья сотрудников исправительных учреждений, повышения их стрессоустойчивости и предупреждения выгорания.

**Ключевые слова:** стрессогенные факторы; стрессоустойчивость; исправительные учреждения; выгорание; программы помощи; программы взаимной поддержки; наставники; консультанты

### Введение

Проблема стрессоустойчивости, здоровья и благополучия сотрудников исправительных учреждений существовала всегда, но лишь с недавнего времени она привлекает все больше заслуженного внимания. Актуальность рассмотрения вопросов, связанных с разработкой методов профилактики и борьбы со стрессом сотрудников уголовно-исполнительной системы, обусловлена наличием постоянно действующих стрессогенных факторов, с которыми они сталкиваются в своей работе. Отсутствие или слабо развитая стрессоустойчивость приводит к повышению риска профессиональной деформации, эмоционального выгорания и других негативных явлений.

По оценкам специалистов стрессоустойчивость является одним из главных профессиональных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы [1]. В отечественных и зарубежных исследованиях проблеме стрессоустойчивости уделено должное внимание (Л.М. Аболин, Б.Х. Варданян, Дж. Гринберг, Р. Лазаруси др.). Однако проблемы, связанные с воздействием стрессовых факторов на сотрудников исправительных учреждений, требуют особого внимания в плане разработки эффективных программ помощи в предупреждении и преодолении последствий стресса.

Изучение зарубежного опыта помощи сотрудникам исправительных учреждений в стимулировании формирования таких важных качеств как стрессоустойчивость и жизнелюбие важно для разработки методов и программ, соответствующих отечественным реалиям. Используя дескриптивный метод исследования, представляется возможным дать характеристику и определить условия реализации программ поддержки сотрудников в преодолении стресса при выполнении служебных обязанностей, используемых в исправительных учреждениях США.

### Влияние стресса на эффективность работы сотрудников исправительных учреждений

На сегодняшний день существует достаточно много классификаций стресса. В отношении сотрудников исправительных учреждений в большинстве исследований выделено четыре категории стрессоров:

- Связанные с заключенными: угроза насилия/травмы, психическое заболевание заключенного, злоупотребление психоактивными веществами, самоубийство и т. д.
- Профессиональные (присущие профессии): закрытая рабочая среда, повышенная бдительность и др.
- Организационные/административные: бесхозяйственность, плохое руководство, неадекватные ресурсы/зарплата, нехватка персонала и т. д.
- Психосоциальные: страх, рабочий/семейный конфликт, пристальное внимание СМИ и т. д. [2].

Стресс, испытываемый сотрудниками, может иметь значительные негативные последствия для рабочей среды исправительного учреждения, физического и психологического здоровья сотрудников, а также их семейной жизни. Одной из серьезных проблем и источником стресса является отсутствие доверия между сотрудниками исправительных учреждений и администрацией. Исследования показывают, что уровень выгорания ниже, когда сотрудники доверяют своим начальникам и руководству и, в конечном итоге ответственность за укрепление доверия лежит на руководителях и администрации, а не персонале [3].

Стресс и выгорание оказывают негативное влияние на лояльность сотрудников организации и профессии, отношения в коллективе [4]. Выгорание на работе может привести к снижению качества выполнения служебных обязанностей, например, к небрежному обыску и подсчету заключенных, частым невыходам на работу по болезни как средству справиться со стрессом, нехватке персонала, хронической текучести кадров. Так, исследования, проведенные в исправительных учреждениях штатов Нью-Йорк и Калифорния, обнаружили, что сотрудники исправительных учреждений используют больше отпусков по болезни, чем другие государственные служащие [5]. Значительно увеличиваются расходы на набор, отбор и обучение нового персонала.

Стресс может привести к серьезным проблемам со здоровьем. В среднем продолжительность жизни сотрудников исправительных учреждений в возрасте 59 лет на 16 лет ниже, чем в среднем по стране. Сменная работа является одной из потенциальных причин проблем физического здоровья. Исследования показали, что посменная работа вызывает сбои в биологических часах и может негативно влиять на когнитивные, эмоциональные и моторные функции [6].

Следовательно, стрессоустойчивость является ключевым навыком, необходимым сотруднику для работы в исправительном учреждении. Этот навык обеспечивает ему выбор правильного поведения в условиях строгого режима, низким уровнем коммуникабельности, в экстремальных ситуациях. Он также способствует развитию жизнестойкости, способности воспринимать службу без ущерба для своего здоровья и тем самым противостоять профессиональному выгоранию [7].

### **Характеристика программ помощи сотрудникам**

В последнее время во многих странах становятся все более востребованными программы помощи сотрудникам — Employee Assistance Program (EAP), созданные на основе программ помощи в борьбе с алкоголизмом в 1930-х годах. Это добровольные конфиденциальные программы, помогающие сотрудникам справиться с различными жизненными проблемами: напряжение, стресс, отношения на работе, конфликты, потеря мотивации и многое другое. Главная цель программ — поддерживать продуктивность и вовлеченность персонала.

Как правило, программы EAP предназначены для предоставления профессиональных услуг по оказанию помощи рабочим организациям в решении вопросов производительности и частным клиентам в выявлении и решении личных проблем, таких как здоровье, брак, семья, употребление психоактивных веществ, финансовые, юридические, эмоциональные или другие проблемы, которые могут повлиять на производительность труда.

Правоохранительным органам, в том числе и исправительным учреждениям обычно предлагают два разных типа программ помощи сотрудникам: внутренние и внешние. Внутренние EAP реализуются в учреждении, быстро и легкодоступны, потому что реализующие эти программы имеют полное представление об организации и ее текущих проблемах. С другой стороны, внутренние EAP могут быть не так легко реализуемы, если

сотрудник недоволен условиями самого учреждения или беспокоится о конфиденциальности (например, социальная стигма) [8].

Внешние ЕАР могут рассматриваться как независимые от условий учреждения и могут считаться в большей степени конфиденциальными. Недостатками внешних ЕАР являются проблемы с расписанием (например, работа в разные смены или обязательная сверхурочная работа), а также неосведомленность внешнего исполнителя о текущих проблемах учреждения.

Как внутренние, так и внешние ЕАР обычно состоят из нескольких компонентов. В 2010 году Ассоциация помощи сотрудникам (ЕАРА — Employee Assistance Professionals Association) опубликовала обновленные стандарты и профессиональные руководства для ЕАР. Эти стандарты предназначены для продвижения эффективных ЕАР и обучения пользователей процедурам и действиям по оказанию помощи сотрудникам. Основными компонентами таких программ являются:

- консультации, обучение руководства организации управлению проблемными сотрудниками, улучшение рабочей среды и повышение эффективности работы сотрудников;
- активное продвижение доступности помощи сотрудникам, членам их семей и работе организации;
- конфиденциальное и своевременное предоставление помощи клиентам-сотрудникам с личными проблемами, которые могут повлиять на их работу и производительность;
- использование конструктивной конфронтации, мотивации и краткосрочного воздействия на сотрудников для решения проблем, влияющих на производительность труда;
- направление клиентов-сотрудников для диагностики, лечения и помощи, а также для мониторинга и последующего наблюдения.
- помощь организации в установлении и поддержании эффективных отношений с медицинскими и другими службами;
- оценку влияния ЕАР на рабочие организации и индивидуальную производительность труда [9].

### **Программы взаимной поддержки коллег**

Доказали свою эффективность программы взаимной поддержки коллег, существующие уже много лет в различных отраслях, в том числе в исправительных учреждениях. Программы взаимной поддержки изначально были направлены на предоставление помощи сотрудникам исправительных учреждений после критических инцидентов. В дальнейшем многие программы были расширены, чтобы помочь сотрудникам справиться с повседневными трудностями, с которыми приходится сталкиваться как на работе, так и вне ее. Коллеги могут предложить поддержку и быстрое реагирование, а также и уровень психологического комфорта, который иногда нелегко установить с внешними профессионалами. Программы предполагают обучение наставников базовым навыкам консультирования, которые обновляются на ежеквартальных (или регулярных) встречах. Надзор за программой обычно осуществляет психолог [10].

Центры передового опыта в области обороны провели обзор программ взаимной поддержки для выявления лучших практик. В обзоре были выделены пять ключевых элементов успешной программы:

- социальная поддержка;
- опыт;
- доверие;
- конфиденциальность;
- доступность [11].

Другими ключевыми элементами эффективной программы поддержки коллег являются четко сформулированная политика, границы ролей, тщательный отбор и постоянное обучение наставников поддержке коллег и заранее установленные критерии отбора (для постепенного снижения участия наставников в программе). Предоставление коллегам встречаться в команде, поддерживать друг друга и улучшать свои навыки посредством постоянного обучения и наблюдения консультанта по психическому здоровью помогает обеспечить долгосрочный успех команды [12].

### Перспективные направления исследований

Обзор наиболее распространенных типов программ управления стрессом и оздоровления, доступных для сотрудников исправительных учреждений и их семей показал, что в подготовке сотрудников исправительных учреждений очень мало времени отведено выявлению потенциальных источников стресса, симптомов и механизмов его преодоления, большинство тренингов не сфокусированы конкретно на исправительной работе.

В крупных тюрьмах и сизо есть специально обученные внутренние команды, которые реагируют на критические инциденты, такие как захват заложников, беспорядки, убийство офицера или самоубийства заключенных. После такого события команда предоставляет консультационные и травматологические услуги сотрудникам исправительных учреждений. Учреждения, у которых нет таких команд, обычно заключает контракты со сторонними организациями на предоставление услуг по критическим инцидентам [13].

Главными препятствиями на пути к реализации эффективных программ и всестороннего управления стрессом являются неспособность администраторов осознать необходимость стрессовых услуг, отсутствие эмпирических данных, свидетельствующих об их преимуществах или эффективности, а также отсутствие средств на поддержку таких программ.

В 2000 году Национальный институт юстиции (National Institute of Justice — NIJ) опубликовал доклад «Решение проблемы стресса сотрудников исправительных учреждений», в котором представлены семь тематических исследований хорошо зарекомендовавших себя программ управления стрессом. Руководство НИЮ описывает несколько ключей к успешной реализации программы, в том числе:

- назначение квалифицированных, преданных своему делу сотрудников, способных выдержать нагрузку, связанную с оказанием помощи другим людям, испытывающим стресс;
- привлечение к участию администраторов высшего звена, профсоюзных и линейных руководителей;
- сохранение конфиденциальности;

- предоставление множества услуг, а не только разбор критических инцидентов;
- обучение руководителей выявлять и направлять сотрудников, которые могут испытывать стресс;
- привлечение членов семьи в качестве клиентов и сторонников;
- оценку эффективности программы и анализ затрат и результатов;
- изменение самого исправительного учреждения для снижения стресса сотрудников [14].

### Заключение

Учитывая крайне напряженную обстановку, в которой работают сотрудники исправительных учреждений и серьезные последствия стрессоров, информации о распространенности и эффективности программ оздоровления сотрудников исправительных учреждений явно недостаточно [15]. Приведенные примеры использования программ помощи сотрудникам исправительных учреждений США в преодолении стрессов, носят рекомендательный характер и не имеют достаточной доказательной базы. Особенности исправительной работы как профессии требуют развития специальной области изучения стресса и психологии сотрудников исправительных учреждений. В этом отношении выделение типовых компонентов программ, основных принципов поддерживающих стилей управления и модификаций рабочей среды и культуры (например, руководства АСА и NIJ) может служить дальнейшим стимулом для разработки доказательной базы в области здоровья сотрудников исправительных учреждений, повышения их стрессоустойчивости и предупреждения выгорания.

Зарубежный опыт исследований в области использования программ помощи сотрудникам и коллегиальной поддержки требует более детального изучения и экспериментальных исследований с учетом существующих отечественных реалий. Работа по коррекции стрессового состояния с использованием программ ЕАР должна затрагивать, в том числе проблемы диагностики особенностей реакции сотрудников на стресс и установление причин хронического стресса, минимизации негативных, травмирующих переживаний и расширения круга внешних и внутренних ресурсов для формирования позитивного мышления и конструктивного целеполагания.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеева О.С., Нилова Л.А., Цветкова Н.А. Сравнительный анализ личностных характеристик сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от уровня экспертной оценки их личности // Прикладная юридическая психология. — 2017. — № 4(41). — С. 32–42.
2. Бабурин С.В., Оботурова Н.С., Чирков А.М. Методологические подходы к проблеме психологического стресса у сотрудников исправительных учреждений и осужденных // Прикладная юридическая психология. — 2014. — № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-podhody-k-probleme-psihologicheskogo-stressa-u-sotrudnikov-ispravitelnyh-uchrezhdeniy-i-osuzhdennyh-2> (дата обращения: 14.02.2024).

3. Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C.S. Organizational Stressors Associated with Job Stress and Burnout in Correctional Officers: A Systematic Review. *BMC Public Health*. — 2013. — 13(1). — P. 82–94.
4. Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Allen, R. Correlates of Corrections Officer Job Stress: The Impact of Organizational Structure. // *American Journal of Criminal Justice*. — 2006. — 30(2). — P. 227–246.
5. Cornelius, G.F. *Stressed Out: Strategies for Living and Working in Corrections*, 2nd Ed. Alexandria, VA: American Correctional Association. — 2005. — 132 p.
6. Russo J. Workforce Issues in Corrections. — 2019. URL: <https://nij.ojp.gov/topics/articles/workforce-issues-corrections> (дата обращения: 14.02.2024).
7. Цветкова Н.А., Кулакова С.В. Исследование стрессоустойчивости и жизнестойкости сотрудников уголовно-исполнительной системы // *Психология и право*. — 2019. — Том 9. — № 2. — С. 112–129.
8. Stöver, Heino Prison Staff Under Stress: Causes, Consequences and Health Promotion Strategies // *Emerging Issues in Prison Health*. — 2017. — P. 253–259. URL: [https://www.researchgate.net/publication/305909816\\_Prison\\_Staff\\_Under\\_Stress\\_Causes\\_Consequences\\_and\\_Health\\_Promotion\\_Strategies/](https://www.researchgate.net/publication/305909816_Prison_Staff_Under_Stress_Causes_Consequences_and_Health_Promotion_Strategies/) (дата обращения: 14.02.2024).
9. Frey, Jodi & Jones, Andrea. Standards for the EAP Profession: Isn't It Time We All Start Speaking the Same Language? // *Journal of Workplace Behavioral Health*. — 2010. — № 25. — P. 1–18.
10. Finn, P. *Addressing Correctional Officer Stress: Programs and Strategies*. Issues and Practices. Washington, DC, National Institute of Justice. — 2000. — 130 p. URL: <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/183474.pdf> (дата обращения: 14.02.2024).
11. Roland, Jocelyn E. Developing and Maintaining Successful Peer Support Programs in Law Enforcement Organizations. // *Handbook of Police Psychology*. — 2011. — P. 509–524. URL: <https://www.routledge.com/Handbook-of-Police-Psychology/Kitaeff/p/book/9780415877664> (дата обращения: 28.02.2024).
12. Best Practices Identified for Peer Support Programs // *Defense Centers of Excellence: For Psychological Health and Traumatic Brain Injury*. — 2011. URL: <https://pdf4pro.com/view/best-practices-identified-for-peer-support-programs-606bbe.html> (дата обращения: 28.02.2024).
13. Ballin, J., Niederhausen, M., Kuehl, K., Elliot, D., McGinnis, W. and Francesco, C. Defining Stress among Corrections Professionals. // *Open Journal of Preventive Medicine*. — 2021. — № 11. — P. 237–250. URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=109823> (дата обращения: 28.02.2024).
14. Brower J. Correctional officer wellness and safety literature review // U.S. Department of Justice Office of Justice Programs Diagnostic Center. — 2013. URL: [https://info.nicic.gov/virt/sites/info.nicic.gov/virt/files/09Correctional\\_Officer\\_Literature\\_Review.pdf](https://info.nicic.gov/virt/sites/info.nicic.gov/virt/files/09Correctional_Officer_Literature_Review.pdf) (дата обращения: 14.02.2024).
15. Рогач В.Г., Фетищева Л.М. Характеристика стрессоустойчивости сотрудников уголовно-исполнительной системы, осуществляющих профессиональную деятельность в условиях постоянного взаимодействия с осужденными // *Мир науки. Педагогика и психология*. — 2020. — № 6. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/52PSMN620.pdf>.

**Romanova Elena Nikolaevna**

Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service, Vladimir, Russia

E-mail: [toromelena@mail.ru](mailto:toromelena@mail.ru)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5475-2193>

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=703471](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=703471)

## US correctional officer stress management support programs

**Abstract.** The article discusses issues related to the consequences of stress factors on correctional officers. In this regard, the relevance of developing effective programs to help prevent and overcome the consequences of stress is justified. The purpose of the study is to describe, characterize and determine the conditions for the implementation of programs to support employees in overcoming stress while on duty, used in US correctional institutions. For this purpose, it is advisable to use methods of description, analysis and generalization. The objectives of the study are: to substantiate the need to develop stress resistance among correctional officers, to describe the experience of using employee support programs that are successfully implemented in the United States to help overcome various life problems, to support the productivity and engagement of staff, to highlight the components of programs used to work with correctional officers, as well as identifying the conditions for their successful implementation. A detailed description of peer support programs that have proven their effectiveness in a correctional facility is given. Particular attention is paid to the characteristics of factors that impede successful work in combating stress and improving the health of correctional officers and their families. The analysis showed that correctional officer training spends very little time on identifying potential sources of stress, symptoms and coping mechanisms, many administrators fail to recognize the need for stress-related services, and there is a lack of empirical data demonstrating the benefits of such programs. It is concluded that identifying typical program components, basic principles of supportive management styles and modifications of the work environment can serve as a further stimulus for the formation of an evidence base in the field of health of correctional officers, increasing their resistance to stress and preventing burnout.

**Keywords:** stress factors; stress resistance; correctional institutions; burnout; assistance programs; mutual support programs; mentors; consultants