Дата поступления рукописи в редакцию: 10.08.2026 г. DOI: 10.24412/2224-9133-2026-9-231-233
Дата принятия рукописи в печать: 01.10.2026 г.

ЛУКАШЕНКО Дмитрий Владимирович,
доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник ФКУ НИИ ФСИН России г. Москва, Российская Федерации, IDorcid.org // 0000-0002-0045-6062, e-mail: dim-mail-ru@mail.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПОНЯТИИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация. *В статье рассматриваются основные теоретические подходы к исследованию социально-психологического климата исправительных учреждений. Социально-психологический климат – это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное сочувствие и оценки условий жизни и работы личности в коллективе.*

Ключевые слова: *социально-психологический климат, подход, межличностное взаимодействие, исправительное учреждение, руководитель, личность.*

LUKASHENKO Dmitry Vladimirovich,
Doctor of Psychology, Professor, Chief Researcher, PKU Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russian Federation

THEORETICAL IDEAS ABOUT THE CONCEPT OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF CORRECTIONAL INSTITUTIONS

Annotation. *The article examines the main theoretical approaches to the study of the socio-psychological climate of correctional institutions. The socio-psychological climate is the result of the joint activity of people, their interpersonal interaction. It manifests itself in such group effects as the mood and opinion of the team, individual sympathy and assessments of the living and working conditions of the individual in the team.*

Key words: *socio-psychological climate, approach, interpersonal interaction, correctional institution, leader, personality.*

Теоретические представления о понятии социально-психологического климата развивались по мере того, как развивалась наука управления, психология управления и социальная психология, появлялись новые средства связи и обработки информации, методы управления персоналом. В современных психологических словарях под термином социально-психологический климат понимается как качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих совместной продуктивной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [1; 2].

Социально-психологический климат – это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное сочувствие и оценки условий жизни и работы личности в коллективе. Эти эффекты выражаются в конечном итоге во взаимоотношениях, связанных с процессом труда и решением общих задач коллектива [3].

Сложившиеся в коллективе сотрудников ИУ отношения, выступая в качестве объекта условий труда взаимодействия и общения, требуют от человека не любого, а вполне определенного стиля поведения и оказывают активное влияние на формирование черт его характера. В процессе

общения каждый сотрудник ИУ, оценивая другого, начинает относиться к нему с позиции этих оценок, независимо от того, адекватны они или нет. Сотрудник же, испытывая на себе влияние оценок его многими людьми, стремиться обрести и сохранить определенное равновесие во взаимоотношениях с окружающими. Поэтому он, как правило, ведет себя в соответствии с тем, что от него ожидают и что ему «подсказывают» своим отношением к нему, оценками другие люди. Однако внутренне сотрудник ИУ может принять или не принять ту модель поведения, которую предлагают ему окружающие [4; 5].

Сотрудник ИУ реагирует на отношение окружающих к нему. И отсюда складывается специфическая форма его поведения, которая закрепляется в виде черт характера. Вот эти характерологические свойства личности в той или иной мере зависят от сложившихся в первичных коллективах взаимоотношений [6].

В результате, при положительном их развитии, как правило, повышается производительность труда, снижается текучесть рабочей силы, уменьшается острота конфликтов, повышается эффективность руководства людьми, улучшается общее психологическое самочувствие членов коллектива. Взаимоотношения оказывают разностороннее воздействие на членов коллектива, приводя индивидуальные формы их поведения и деятельности в соответствии с принятыми в коллективе нормативами. Этот процесс предполагает знание членами коллектива друг друга, их общественно-трудовой и индивидуально-личностной взаимосвязей. Эти знания включают в процессы регуляции межличностных отношений в коллективе.

К социально-психологическим свойствам личности, оказывающим положительное влияние на формирование климата, можно отнести принципиальность (единство слова и дела), определяющую последовательность поведения в соответствии с нравственными установками общества; ответственное отношение к делу, к людям, заботу об их благополучии; дисциплинированность в труде и общественной деятельности; активность в межличностных и межгрупповых отношениях; общительность, или легкость установления контактов с другими людьми и коллективом в целом, доброту, отзывчивость в сочетании с высокой культурой поведения, тактичность в обращении с людьми [7].

Свойства, оказывающие отрицательное влияние на социально-психологический климат коллективах ИУ.

Бездейственность.

Непоследовательность в поведении.

Эгоизм, проявляющийся в корыстолюбии.

Бестактность в обращении (грубость, оскорбительный тон).

Карьеризм и зазнайство.

Неуважение интересов и достоинств других людей и т.д.

Наиболее важными факторами, определяющими уровень психологического климата коллектива, являются стиль и методы руководителя ИУ. Руководитель осуществляет административные функции, от него в той или иной степени зависит подбор кадров, поощрение или наказание членов коллективов, продвижение их по службе.

Морально-волевые качества руководителя, в первую очередь, доброжелательное отношение к каждому, умение понять сотрудника, учесть обстоятельства его жизни, личные возможности и индивидуальные способности.

Благодаря духовному богатству и моральной чистоте руководитель завоевывает огромный авторитет, который оказывает действенное влияние на поведение и деятельности каждого члена коллектива. При таком руководителе устанавливается стабильный положительный климат, так как созданы оптимальные условия для работы и взаимоотношения по горизонтали и по вертикале.

Руководители ИУ, которые не обладают организаторскими способностями, высокими моральными качествами и профессиональными знаниями, как правило, отрицательно влияют на социально-психологический климат, что понижает жизненный тонус и продуктивность деятельности всего коллектива и каждого работника.

Для руководителя ИУ важны, как никогда, деловитость, способность видеть перспективу, энергия и настойчивость, предприимчивость.

Воздействие руководителя ИУ на климат может быть прямым, непосредственным, когда он предъявляет требования к людям, разрешает проблемы межличностных отношений, и косвенным, когда руководитель организации оптимизирует условия труда. Хорошо организует труд, обеспечивает ритмичную работу коллектива и каждого из его членов, без срывов и последующих авралов, способствует психонервной уравновешенности, положительно сказывается на настроении людей.

Сознательно определяя тактику и стратегию управления социально-психологическим климатом коллектива ИУ руководитель обязан, прежде всего, знать, чего ждут от него сотрудники, при каких условиях они довольны работой. Как известно, чувство удовлетворенности свидетельствует о положительности климата, является одним и существенных показателей. Конечно, это зависит и от особенностей самих людей.

Список литературы:

[1] Вилкова А. В., Лукашенко Д. В. Самооценка личности несовершеннолетних

осужденных / В сборнике: Уголовно-исполнительная система: законодательство, теория и практика. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной памяти российского ученого-пенитенциариста заслуженного юриста Российской Федерации доктора юридических наук, профессора О. В. Филимонова. В 2-х частях. Самара, 2025. С. 87-93. Сборник статей круглого стола. Тверь, 2025. С. 87-93.

[2] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Подготовка кадров высшей категории в уголовно-исполнительной системе / Антропогогика. 2025. № 3(19). С. 8-16.

[3] Фадеева С. А., Вилкова А. В. Уголовно-исполнительная система и пенитенциарная пробация: профессиональная готовность // В сборнике: Научные труды ФКУ НИИ ФСИН России. Научно-практическое ежеквартальное издание. Москва, 2025. С. 147-154.

[4] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Трудности подготовки научно-педагогических кадров высшей категории в уголовно-исполнительной системе // в сборнике: XI педагогические чтения, посвященные памяти профессора С. И. Злобина. Сборник материалов. Пермь. 2025. С. 14-22.

[5] Мешкова Л. В., Вилкова А. В. К вопросу о развитии социальной активности будущих сотрудников ФСИН в процессе социально-психологического тренинга // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири. 2025. № 3(25). С. 212-218.

[6] Вилкова А. В., Ковтуненко Л. В., Лукашенко Д. В. Программа подготовки педагогических кадров: структурно-содержательная модель обучения взрослых / Проблемы современного педагогического образования. 2025. № 89-2. С. 68-71.

[7] Лукашенко Д. В. Содержание и структура плана внеурочной деятельности для воспитанников воспитательных колоний / А. В. Вилкова, Д. В. Лукашенко // Антропогогика. 2024. № 3(15). С.5-16.

References:

[1] Vilkova A. V., Lukashenko D. V. Self-assessment of the personality of juvenile convicts / In the collection: The penal system: legislation, theory and practice. Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference with international participation, dedicated to the memory of the Russian scientist-penitentiary Honored Lawyer of the Russian Federation, Doctor of Law, Professor O. V. Filimonov. In 2 parts. Samara, 2025. S. 87-93. Collection of roundtable articles. Tver, 2025. S. 87-93.

[2] Vilkova A.V., Polyakova Y. N. Training of the highest category in the penal system /Anthropology. 2025. № 3(19). S. 8-16.

[3] Fadeeva S. A., Vilkova A. V. Criminal executive system and penitentiary probation: professional readiness // In the collection: Scientific works of the PKU Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia. Scientific and practical quarterly publication. Moscow, 2025. S. 147-154.

[4] Vilkova A.V., Polyakova Y. N. Difficulties in training scientific and pedagogical personnel of the highest category in the penal system // in the collection: XI pedagogical readings dedicated to the memory of Professor S. I. Zlobin. Collection of materials. Perm. 2025. S. 14-22.

[5] Meshkova L.V., Vilkova A.V. On the development of social activity of future employees of the Federal Penitentiary Service in the process of social and psychological training // Military legal and humanitarian sciences of Siberia. 2025. № 3(25). S. 212-218.

[6] Vilkova A. V., Kovtunenko L. V., Lukashenko D. V. Teacher training program: structural-content model of adult education / Problems of modern pedagogical education. 2025. № 89-2. S. 68-71.

[7] Lukashenko D.V. Content and structure of the plan of extracurricular activities for pupils of educational colonies / A.V. Vilkov, D.V. Lukashenko // Anthropology. 2024. № 3(15). S.5-16.