

УДК 1

DOI 10.21661/r-469367

**А.Ф. Фёдоров****НЕКОТОРЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ  
В ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЕ СРЕДИ МОЛОДЫХ ОСУЖДЕННЫХ**

*Аннотация:* в статье представлены некоторые способы разрешения конфликтов в пенитенциарной системе среди молодых осужденных. В статье указано, что педагогическая работа по воспитанию осужденных в колониях связана с разрешением конфликтных ситуаций. Автор дает основные направления педагогической работы с молодыми осужденными в этом направлении. В статье рассматриваются профессионализм специалиста. Обосновывается необходимость приобретения навыков и умений сотрудниками.

*Ключевые слова:* конфликт, деятельность, сотрудник, уголовно-исполнительная система, компетентность, подготовка осужденных к освобождению, профессиональная деятельность, молодой осужденный, адаптация.

**A.F. Fedorov****SOME WAYS OF CONFLICT RESOLUTION IN PENITENTIARY SYSTEM  
AMONG CONDEMNED OF YOUNG AGE**

*Abstract:* the article presents some ways of conflict resolution in penitentiary system among condemned of young age. The article points out that pedagogical work on condemned education in the colonies is related to the resolution of conflict situations. The author gives main directions of pedagogical work with condemned of young age in this direction. The article examines the professionalism of a specialist. The necessity of acquiring skills and abilities of workers is grounded.

*Keywords:* conflict, activity, employee, penitentiary system, competence, preparation of convicts for release, professional activities, condemned of young age, adaptation.

*Статья публикуется в рамках гранта РФФИ № 17-36-000-10 «Социально-педагогическая коррекция агрессивного поведения детей из неблагополучных семей – воспитанников специальных учебно-воспитательных учреждений».*

Конфликт является способом разрешения противоречий. Сложность проблемы можно выделить из-за поведения молодых осужденных, которое характеризуется многими особенностями, проявляющимися в широком спектре проявления. Активизируя действия молодых осужденных сотрудники должны приобщить их к процессу самовоспитания, который имеет приоритет в организации педагогической работы. Представление об уравниловке поведения молодых осужденных имеет много неясностей. Идея изучения индивидуальных особенностей личности молодых осужденных может определить выбор способа разрешения конфликтов в пенитенциарной системе среди молодых осужденных.

Способы разрешения конфликтов также бывают различными. Во-первых, при решении вопроса о способе разрешения конфликтов, надо иметь полную информацию об этом конфликте. При возникновении конфликта надо знать его истинную причину, сущность проблемы его возникновения; надо четко знать цели осужденных в этом конфликте; суметь спрогнозировать, как будет протекать конфликт в последующем, какие он примет формы; может ли он саморегулироваться, и какие последствия будут после этого.

Индивидуальные беседы также являются одним из способов профилактики конфликтных ситуаций. При беседах с осужденными, которые имеют отношение к конфликтам, или являются конфликтными личностями, нужно объяснить им какими последствиями может закончиться конфликт (телесные повреждения, избиения). Во время беседы, надо хорошо проверить данные о конфликте, а для принятия решения о вмешательстве в него и выбрать способ его урегулирования. Способы разрешения конфликтов зависят от поведения и действий противоположных сторон конфликтной ситуации. Во всех колониях, особенно среди несовершеннолетних, очень часто возникают небольшие столкновения среди молодежи, и они разрешаются за счет саморегуляции. Но, некоторые конфликты деструктивного характера, особенно конфликты «осужденные-сотрудники»,

без вмешательства администрации разрешиться не могут. Разрешения таких конфликтов могут быть режимного характера, когда проводятся специальные мероприятия, и мирного, психологического, путем общения среди осужденных и сотрудников. Если в ходе конфликта происходит нарушение режимных требований и, возможно, преступление, в конфликт вовлечены большие группы осужденных, усиливается напряжение среди них, то такое развитие конфликта предполагает проведение специальной операции. «В случае, когда конфликт приводит к нежелательным результатам, дезорганизует осужденных, администрация также применяет радикальные (непсихологические) способы решения конфликтных ситуаций» [2, с. 81].

Знание причин конфликтов в среде осужденных, предвидение хода развития конкретных противоречий, профессионально грамотное использование способов разрешения или локализации конфликтов, а также средств их предупреждения оказывают влияние на организацию управления исправительной колонией. Все это ставит нас перед необходимостью изучения конфликтов в среде осужденных, проведения психологического исследования при помощи комплекса методик, направленных на изучение особенностей конфликтов среди лиц, осужденных к лишению свободы, поиска новых способов, форм, методов их предупреждения и конструктивного разрешения. «Конфликт» – это актуализированное противоречие, столкновение противоположно направленных интересов, целей, позиций, мнений, взглядов субъектов взаимодействия или оппонентов [1, с. 238]. «Конфликт» – это многоуровневое, многомерное и многофункциональное социально – психологическое явление [3, с. 255]. В конфликтной ситуации возможность сотрудничества появляется в тех случаях, когда: «Проблема, вызвавшая разногласия, представляется важной для конфликтующих сторон, и каждая из них не намерена уклоняться от ее совместного решения» [2, с. 89]. «Каждая сторона желает добровольно обсудить спорные вопросы с тем, чтобы, в конечном счете, прийти к полному согласию относительно взаимовыгодного решения значимой для всех проблемы (но не к компромиссу)» [2, с. 90]. Умение договориться с осужденным является важным качеством для сотрудника. Ему необходимо

учитывать тип характера, уметь подбирать способы разрешения споров, быть внимательным. Таким образом, мы выяснили, что существует несколько видов урегулирования конфликтов, среди которых выделяют: компромисс, сотрудничество, конкуренция, принуждение, избегание, переговоры, а также методы В.А. Горяниной, Н.С. Ефимовой и К.В. Сельченка. Каждый из способов разрешения конфликтов обладает определенными положительными и отрицательными сторонами и каждый из них эффективен в разных ситуациях, то есть при разрешении конфликтов оппонентам следует учитывать обстоятельства, условия в которых происходит конфликт и с учетом этих особенностей применять какой – либо из вышеописанных методов урегулирования конфликтных ситуаций. Среда осужденных стимулирует психологическую защиту, связанную с уверенностью в несправедливости наказания, обуславливает взаимное криминальное заражение, формирует эмоциональные и смысловые барьеры к требованиям режима отбывания наказания и основным средствам исправления. Решающее значение в разрешении конфликтных ситуаций среди осужденных имеют, самооценка и самоуправление, которые связаны с интеллектуальными качествами характера и мотивационно – регулятивной стороной самосознания. В их основе лежит процесс поэтапного установления и углубления в сознании осужденного связей между качествами характера, поведением и деятельностью. Помощь осужденному в поведении в конфликтной ситуации, изменении характера, снижения уровней возбудимости, агрессивности может оказать персонал пенитенциарного учреждения, используя для этого: поощрение его усилий на позитивное изменение и преодоление отрицательных качеств характера (объявление благодарности, предоставление отпуска, перевод на более легкий режим, условно – досрочное освобождение). Управление конфликтной ситуацией является важной функцией сотрудников. Исследование показало, что сотрудники тратят 30% рабочего времени на разборки среди молодых осужденных, а не факт еще иметь положительный результат. Конфликты бывают: зрелые или угасающие; затяжные или кратковременные; мирные или немирные; рациональные или слепые; обширные и острые. И для каждого варианта надо подобрать свой

способ разрешения конфликтной ситуации. Ввиду такого разнообразия видов, а соответственно и способов можно сказать, что еще и характерна неопределенность исхода разборок среди молодых осужденных. По своим последствиям конфликты бывают конструктивные, но они становятся деструктивными, если применять не тот способ его разрешения. Такое превращение связано с особенностью личности осужденного. Результаты исследования показали так же, что вмешательство в конфликт начальников отряда, по мнению осужденных, положительно сказывается на его результатах примерно в 25,4% конфликтов. Однако, в достаточно большом количестве случаев, в среднем в 54,2% ситуаций, вмешательство в него не приносит никаких результатов, а в 21,4% конфликтов, вызывает негативные последствия. Опираясь на полученные результаты, в зависимости от типов конфликтов, характерных для мест лишения свободы, можно выделить следующие методы их регулирования: организационные, экономические, правовые, социокультурные, психологические, силовые. Особое значение для успешного регулирования конфликтов приобретает конфликтная компетентность руководящего состава как совокупность способностей, знаний, умений и навыков выявления, управления и регулирования конфликтов с их удержанием в конструктивной фазе, а также владение способами и методами недопущения деструктивных конфликтов в среде осужденных.

Основными направлениями работы сотрудников по снижению конфликтности среди осужденных являются отбор способа поведения.

В результате проведенных исследований, было доказано, что тип характера влияет на разрешение конфликтов.

Уровень агрессивности, возбудимости и конфликтности не только вырос, но и значительно помолодел. Проблема не только актуальна, но и требует решения.

Надо тщательно проверять и сопоставлять сведения о конфликтности среди молодых осужденных, прежде чем принимать решение о способе его урегулирования.

### **Список литературы**

1. Мастенбрук У. Консультационный подход и программы [Текст] / У. Мастенбрук // Управление конфликтными ситуациями и развитие организации: [Текст] Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 1996. – С. 196–199.
2. Рамендик Д.М. Психологическая совместимость и конфликты [Текст] / Д. М. Рамендик // Управленческая психология: Учебник. – М.: ФОРУМ: ИНФРА, 2006. – С. 84–91.
3. Сухов А. Н. Социально – психологическая характеристика конфликтов [Текст] / А. Н. Сухов // Социальная психология: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ А. Н. Сухов, А. А. Бодалев, В. Н. Казанцев [и др.]; под ред. А. Н. Сухова, А. А. Дергача- 2-е изд. испр. – М.: Академия, 2003. – С. 254–273.
4. Сельченко К. В. «Я-высказывания», доказавшие свою эффективность [Текст] / К. В. Сельченко // Прикладная конфликтология. Хрестоматия / Сост. К. В. Сельченко. – М.: АСТ, МН.: Хорвест, 2003. – С. 118–119.
5. Шарухин А. П. Психология переговоров как способа управления организацией [Текст] / А. П. Шарухин // Психология менеджмента: Учебное пособие. – СПб.: Речь, 2005. – С. 218–225.

### **References**

1. Mastenbruk, U. (1996). Konsul'tatsionnyi podkhod i programmy. Upravlenie konfliktnymi situatsiiami i razvitie organizatsii: Per. s angl, 196–199. M.: INFRA-M.
2. Ramendik, D. M. (2006). Psikhologicheskaiia sovместimost' i konflikty. Upravlencheskaia psikhologiiia: Uchebник, 84-91. M.: FORUM; M.: INFRA.
3. Sukhov, A. N. (2003). Sotsial'no. Sotsial'naia psikhologiiia: Ucheb. posobie dlia stud. vyssh. ucheb. zavedenii, 254-273. M.: Akademiia.
4. Sel'chenok, K. V. (2003). "Ia-vyskazyvaniia", dokazavshie svoiu effektivnost'. Prikladnaia konfliktologiiia. Khrestomatiiia, M.: AST, 118–119. MN.: Khorvest.
5. Sharukhin, A. P. (2005). Psikhologiiia peregovorov kak sposoba upravleniia organizatsiei. Psikhologiiia menedzhmenta: Uchebnoe posobie, 6, 218–225. SPb.: Rech'.

**Фёдоров Александр Фёдорович** – канд. психол. наук, доцент, доцент ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых», Россия, Владимир.

**Fedorov Alexander Fedorovich** – candidate of psychological sciences, associate professor at the Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs, Russia, Vladimir.

---