

## ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

© 2021

**Н.Н. Ярушкин**, доктор психологических наук, профессор,  
профессор кафедры общей и социальной психологии  
*Самарский государственный социально-педагогический университет, Самара (Россия)*  
**Е.А. Левина**, кандидат психологических наук, доцент,  
психолог отделения психологического обеспечения уголовно-исполнительной инспекции  
*Управление Федеральной службы исполнения наказаний России по Самарской области, Самара (Россия)*  
**Н.Н. Сатонина**, кандидат психологических наук, доцент,  
доцент кафедры экономики и управления организацией  
*Самарский государственный технический университет, Самара (Россия)*

**Ключевые слова:** организационная культура; виды организационной культуры; характеристики организационной культуры; уголовно-исполнительная система; функции пенитенциарной системы; Самарская область.

**Аннотация:** В статье на основе анализа результатов проведенного массового анонимного анкетного опроса работников уголовно-исполнительной системы Самарской области определены некоторые характеристики организационной культуры данной системы, представленные в виде групповых ценностей, отношений, поведенческих норм, правил и традиций, регулирующих профессиональное поведение работников. Такими наиболее выраженными характеристиками, по мнению большинства опрошенных работников, являются: сдержанность в служебных взаимоотношениях; использование в общении работников разнообразных форм коммуникации; единообразие стиля одежды (униформа); строгое отношение ко времени, пунктуальность. Относительно других характеристик организационной культуры: практики приема пищи; степени формализации отношений работников; уровня сформированности у работников ценностей и норм профессионального поведения, мировоззренческих позиций; наличия условий для развития и самореализации работников; отношения к работе как к ценности, отношения к своим обязанностям, взаимосвязи между результатами труда работников и их вознаграждением, наличия планирования профессиональной карьеры персонала – мнение опрошенных работников разделилось примерно поровну. Обозначены факторы, влияющие на формирование этих характеристик. К ним относятся строгая регламентация профессиональной деятельности, возможная экстремальность, связанная с проявлениями агрессии со стороны осужденных, а также некоторые неблагоприятные условия работы. Все это может приводить к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации личности работников. В этих условиях могут формироваться такие характеристики организационной культуры, которые негативно отражаются на личных и деловых взаимоотношениях работников, их отношении к осужденным и к своей профессиональной деятельности. Предложен ряд рекомендаций, направленных на оптимизацию характеристик организационной культуры в подразделениях уголовно-исполнительной системы Самарской области.

### ВВЕДЕНИЕ

Проблема правонарушений является актуальной для любого общества. Как следствие, значительное число людей трудоспособного возраста, совершивших какие-либо правонарушения, находится в местах лишения свободы, отбывая свой срок наказания. Для их содержания в стране создана пенитенциарная система, которая призвана выполнять прежде всего две основные функции. Первая функция связана с исполнением наказания за совершенное осужденным лицом преступное деяние. Реализация этой функции происходит на основе использования таких мероприятий, как строгое соблюдение режима осужденными, многие из которых к этому явно не готовы; строгая регламентация всей жизнедеятельности осужденных; определенные трудовые обязанности; строгая дисциплина, нарушение которой сопровождается наказанием; отсутствие контактов с близкими; нарушение привычного ритма жизни; продолжительное пребывание в замкнутом пространстве; вынужденные контакты с другими осужденными, с которыми могут не складываться нормальные отношения; не всегда благоприятные бытовые условия жизни; криминальная субкультура, формирующая ложную систе-

му личностных ценностей. На основе этого у осужденного в начальный период пребывания в заключении возникают негативные глубокие переживания [1]. Впоследствии происходит постепенная адаптация, усвоение неписанных норм тюремной жизни и, самое опасное, ценностная переориентация осужденного, то есть замещение имеющихся позитивных личностных ценностей на криминальные [2]. При этом наблюдается дальнейшая личностная деградация [3]. Тюремное заключение в этом случае может играть отрицательную роль, хотя для определенной части людей, склонных к правонарушениям, именно эти испытания в местах отбывания наказания являются сдерживающим фактором [4]. Однако в целом использование лишь карательной функции тюремной изоляции не приводит к желаемому результату и даже, наоборот, может способствовать дальнейшей деградации личности.

Поэтому в настоящее время общепризнано, что основной функцией современной пенитенциарной системы должна быть целенаправленная ресоциализация личности, отбывающей наказание, то есть восстановление утраченных или формирование новых позитивных ценностных ориентаций личности, выявление и устранение имеющихся деформаций личности. Процесс

ресоциализации личности является очень сложной проблемой, решение которой зависит от многих субъективных и объективных факторов. К субъективным факторам следует отнести глубину криминализации личности, степень различных ее личностных деформаций, содержание личностной системы ценностных ориентаций, а также наличие личной мотивации к исправлению. В то же время к объективным факторам можно отнести уровень воспитательной работы с осужденными, которая может способствовать успешной коррекции различных деформаций личности осужденного и воспрепятствовать рецидиву. Однако уровень воспитательной работы с осужденными во многом определяется характеристиками организационной культуры подразделений пенитенциарной системы [5]. Именно характеристики организационной культуры отражают содержание системы ценностей, традиций, обычаев, ритуалов, поведенческих норм, которые поддерживаются и соблюдаются всеми или большинством членов пенитенциарной системы [6; 7].

В отличие от традиционных организаций, которые представляют собой единую совокупность трудовых коллективов, объединенных общей организационной культурой, определяющей нормы организационного поведения каждого члена коллектива, пенитенциарная система включает в себя две подсистемы. Одна из них представляет собой организацию, состоящую из работников пенитенциарной системы, а другая включает в себя подразделения осужденных. Если в отношении первой можно говорить об определенных традиционных видах организационной культуры [8], то в отношении второй какие-либо классификации до сих пор отсутствуют и исследователи отмечают преобладающую в ней субкультуру, характеристики которой необходимо учитывать, так как любой осужденный пребывает именно в ее сфере. Поэтому она может оказывать на осужденного даже большее влияние, чем различные формы воспитательного воздействия со стороны работников.

Таким образом, параллельное сосуществование двух видов культуры обозначенных подсистем, определяющих поведение каждого их члена, вовсе не означает, что они не влияют друг на друга. Наоборот, характеристики организационной культуры конкретной пенитенциарной системы с различной степенью эффективности могут позитивно влиять на субкультуру осужденных, корректируя ее. Однако тесный каждодневный контакт работников пенитенциарной системы с контингентом осужденных может привести к усвоению ими некоторых элементов субкультуры, что, в свою очередь, способно привести к проявлению различных элементов профессиональной деформации, эмоционального выгорания и влиять на организационное поведение работников пенитенциарной системы [9].

Следует отметить, что организационная культура может формироваться самопроизвольно в течение достаточно продолжительного времени. Это характерно для весьма стабильных организаций с относительно небольшой текучестью кадров [10]. В этом случае работники хорошо знают личные и деловые качества друг друга, условия и специфику своей работы, перспективы профессионального продвижения, а также требования своего руководства. В то же время этот процесс формирования может осуществляться целенаправленно под

воздействием руководителей и неформальных лидеров. Опытные руководители могут своевременно отмечать неблагоприятные тенденции в своем коллективе и создавать необходимые условия для их исправления. Особенно это заметно при смене руководителя, который зачастую приводит свою команду из числа тех, с кем он ранее работал. В этом случае могут проводиться различные преобразования, затрагивающие в том числе важные составляющие существующей организационной культуры [11]. Такие изменения далеко не всегда встречают одобрение в коллективе, так как у работников в процессе их продолжительной работы складываются определенные стереотипы профессионального поведения, которые они вынуждены пересматривать.

Заметную роль в формировании организационной культуры могут играть неформальные лидеры из числа наиболее авторитетных и влиятельных работников. Их влияние на коллектив и на организационную культуру усиливается при попустительском стиле руководства или каком-либо радикальном реформировании организационной культуры без предварительной разъяснительной работы с членами коллектива. При этом следует учитывать, что неформальное лидерство может иметь позитивную и негативную направленность, не всегда совпадающую с целями руководства [12]. Существуют различные классификации видов организационной культуры [13; 14]. В научной литературе представлены важнейшие характеристики различных видов организационной культуры в основном производственных коллективов [15–17], в то же время характеристики организационной культуры весьма закрытых непроизводственных систем, к которым относится пенитенциарная система, изучены еще недостаточно. Между тем знание этих характеристик позволяет своевременно выявлять и устранять недостатки существующей организационной культуры системы, что может существенно повышать эффективность воспитательной работы с осужденными. Недостаточный объем знаний относительно содержания характеристик организационной культуры уголовно-исполнительной системы определил цель исследования.

Цель исследования – выявление с помощью массового анкетного опроса работников уголовно-исполнительной системы Самарской области характеристик ее организационной культуры.

## МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ

Исследование наиболее значимых характеристик организационной культуры в подразделениях уголовно-исполнительной системы Самарской области проводилось с помощью метода письменного опроса. С этой целью была разработана анкета, позволяющая выявить мнение респондентов относительно характеристик, предложенных в свое время Ф. Харрисом и Р. Мораном [17], и таким образом оценить отношение обследуемых к различным аспектам их профессиональной деятельности. Эти аспекты затрагивают как бытовые, так и психологические и социально-психологические проблемы, возникающие в ходе их профессиональной деятельности. Например, как организовано питание для работников с разным должностным статусом; отношение ко времени; взаимоотношения между людьми

в организации; степень формализации отношений; привычные формы разрешения конфликтов; групповые ценности и нормы; направленность мировоззренческих позиций; возможности развития и самореализации работников; содержание трудовой этики и системы мотивирования работников; специфика профессиональной деятельности и т. д.

Анкета прошла проверку на валидность и надежность. Опросом были охвачены основные подразделения уголовно-исполнительной системы Самарской области. Количество респондентов из числа сотрудников этих подразделений составило четыре тысячи человек.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Опрос четырех тысяч сотрудников уголовно-исполнительной системы Самарской области позволил выявить на основе подхода Ф. Харриса и Р. Морана характеристики организационной культуры в подразделениях данной системы.

90 % считают, что в их организации ценится сдержанность, а 10 % – открытость. Явное преобладание первой тенденции связано с военизированной формой организации профессиональной деятельности работников, со строгой субординацией их взаимоотношений. В то же время это накладывает свой отпечаток на их межличностные взаимоотношения, что может вызывать у сотрудников чувство одиночества в самой организации.

80 % отмечают, что в их профессиональной деятельности используются разнообразные виды коммуникации, а 20 % – весьма ограниченные виды коммуникации. В целом разнообразные формы коммуникации, преобладающие в таких организациях, способствуют достаточному не только деловому (формальному), но и межличностному (неформальному) общению работников, тем самым обеспечивая им более полное взаимопонимание, крайне необходимое в таких режимных организациях.

95 % отмечают, что используют униформу, а 5 % указывают на разнообразие стилей в своей одежде. Такая вынужденная обезличенность в одежде определяется спецификой организации, хотя и не отвечает запросам женщин, работающих в ней. В целом работники спокойно относятся к ношению униформы, справедливо соотнося ее использование со спецификой своей профессиональной деятельности.

Половина опрошенных (50 %) отмечает практику приема пищи совместно с руководством, но столько же (50 %), наоборот, указывает на отдельный прием пищи.

75 % отмечают в своей организации строгое отношение ко времени, пунктуальность, а 25 % фиксируют потери времени. В режимных организациях пунктуальности и строгому соблюдению установленных временных параметров уделяется большое внимание, так как от этого зависит безопасность профессиональной деятельности работников.

50 % опрошенных отмечают сформировавшиеся межличностные отношения в организации, другие 50 % указывают на выраженную степень формализации отношений в их коллективах.

50 % опрошенных указывают на недостаточно сформировавшиеся в их организации ценности и нормы

профессионального поведения, в то же время 50 % полагают, что ценности и нормы поведения в организации вполне сформировались.

55 % опрошенных считают, что у работников их организации оформились вполне определенные мировоззренческие позиции, 45 % опрошенных этого не признают.

50 % опрошенных считают, что в их организации созданы условия для развития и самореализации работников, в то же время 50 % выразили несогласие с этим мнением.

50 % опрошенных отмечают в своей организации позитивное отношение к работе как к ценности, ответственное отношение работников к своим обязанностям, четкую взаимосвязь между результатами труда работников и их вознаграждением, наличие планирования профессиональной карьеры персонала, однако столько же (50 %) придерживаются противоположной точки зрения.

Кроме того, в ходе опроса выяснялось мнение работников относительно условий их профессиональной деятельности, которые могут существенно влиять на формирование организационной культуры. 52,8 % опрошенных работников указывают на большие нервно-психические нагрузки, 43,88 % – на антисанитарные условия труда, 37,07% – на плохое питание во время работы, 29,74 % – на избыточное число профессиональных обязанностей, 28,49 % – на малоподвижную работу, 26,15 % – на сильное эмоциональное напряжение, 15,03 % – на постоянный контакт с криминогенным контингентом, 13,41 % – на монотонность и однообразие в работе, 11,9 % – на невозможность отдохнуть в течение смены. Ряд перечисленных неблагоприятных условий можно оптимизировать при должном внимании со стороны руководства.

Таким образом, анализ результатов проведенного опроса показывает, что примерно половина опрошенных работников весьма критически оценивает содержание значимых характеристик организационной культуры своего подразделения. В связи с этим 35 % работников чувствуют определенный дискомфорт в своем коллективе, высказывают желание поменять место работы, а 45 % вообще думают об уходе из уголовно-исполнительной системы. Это является высоким показателем скрытой текучести кадров, указывающим на недостаточную удовлетворенность работников данной системы содержанием и условиями своей профессиональной деятельности, что может отрицательно влиять на выполнение ими своих служебных обязанностей и на стабильность кадрового потенциала.

## ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В нашем исследовании анализ характеристик организационной культуры в подразделениях уголовно-исполнительной системы Самарской области проводился на основе анонимного опроса работников этой системы, который позволил получить достаточно откровенные мнения относительно различных аспектов сложившейся организационной культуры в своем коллективе. Изучались характеристики организационной культуры пенитенциарной системы в форме психологических установок, содержание которых не всегда

и не полностью может осознаваться членами организации, но которые в значительной степени определяют их профессиональное поведение.

Следует отметить, что организационная культура во многом определяет качество коллективной деятельности организации [18]. Она существенно влияет на все аспекты жизнедеятельности организации и способствует ее сплоченности и эффективности [19]. Одним из важных компонентов и показателей уровня развития организационной культуры является состояние социально-психологического климата в коллективе [20].

К важным объективным факторам, оказывающим значительное влияние на формирование характеристик организационной культуры уголовно-исполнительной системы, которые могут проявляться в профессиональной деятельности работников и даже вызывать у них некоторые личностные деформации [21], следует отнести доминирующие позиции работников этой системы по отношению к осужденным, что может в некоторых случаях приводить к различным злоупотреблениям с их стороны. Нужно отметить также значительные психические и физические перегрузки, связанные с достаточно сложными условиями труда; определенную экстремальность этой профессиональной деятельности из-за возможных противоправных действий со стороны осужденных и вынужденных контактов с ними, что может способствовать эмоциональному заражению, профессиональной деформации личности и усвоению элементов криминальной субкультуры.

90 % опрошенных отмечают сугубо официальный характер взаимоотношений работников, а 20 % указывают на весьма ограниченные виды коммуникации, что тоже не способствует формированию оптимального социально-психологического климата в коллективах. Достижению более тесных неформальных взаимоотношений сотрудников и их сплоченности может способствовать регулярное проведение различных культурно-общественных мероприятий с участием руководителей этих коллективов, целенаправленное формирование корпоративных традиций, использование различных форм привлечения рядовых сотрудников к управлению организацией.

Различия в организации питания сотрудников (совместно с руководством или отдельно от него) могут отражать не только разные организационные условия, но и сложившийся стиль руководства. Руководители, придерживающиеся демократического стиля руководства, стремятся и в неформальное время быть ближе к своим подчиненным, в отличие от руководителей с авторитарным стилем руководства.

Критическое мнение четвертой части всех опрошенных работников относительно различных потерь рабочего времени может служить серьезным сигналом для руководителей о наличии определенных недостатков в системе обеспечения профессиональной безопасности.

Половина опрошенных указывает на выраженную степень формализации отношений в их коллективах, и такое же число опрошенных указывает на недостаточно сформировавшиеся в их организации ценности и нормы профессионального поведения, что является одним из признаков недостаточно зрелой организационной культуры. Недостаточная сформированность ценностей и норм профессионального поведения харак-

терна для коллективов с высокой текучестью кадров, связанной с неудовлетворенностью сотрудников различными аспектами своей работы (уровнем заработной платы, условиями труда, стилем и методами руководства и т. д.). Своевременное принятие мер по стабилизации персонала может способствовать формированию этих важных регуляторов профессионального поведения работников.

Значительная часть опрошенных (45 %) не считает, что их товарищи по работе имеют вполне сформировавшиеся мировоззренческие позиции. Данный факт указывает на некоторые просчеты при проведении психологического профессионального отбора персонала, при котором учитывается наличие профессионально важных психологических качеств будущего работника и недостаточное внимание уделяется его мировоззренческим позициям, которые играют не меньшую роль при проведении воспитательной работы с осужденными.

Половина опрошенных полагает, что в их организации отсутствуют благоприятные условия для развития и самореализации работников. Это обстоятельство может играть решающую роль для многих молодых работников при планировании своей профессиональной карьеры и являться для организации дестабилизирующим фактором, так как оно способствует повышенному уровню текучести кадров.

Такое же число опрошенных не смогли отметить в своей организации наличие позитивного отношения коллег к работе как к ценности, ответственного отношения работников к своим обязанностям, четкой взаимосвязи между результатами труда работников и их вознаграждением, планирования профессиональной карьеры персонала. Такое негативное мнение может существенно снижать уровень трудовой мотивации сотрудников, отрицательно влиять на их отношение к своей работе, на кадровую стабильность и эффективность организации в целом [22].

Теоретическая значимость исследования заключается в уточнении и конкретизации содержания характеристик организационной культуры подразделений пенитенциарной системы.

Практическая значимость исследования состоит в возможности учета выявленных негативных аспектов характеристик организационной культуры уголовно-исполнительной систем Самарской области для последующей их корректировки в целях повышения удовлетворенности сотрудников своим трудом, эффективности их профессиональной деятельности, снижения текучести кадров и профилактики профессиональной деформации личности работников, повышения уровня воспитательной деятельности с осужденными.

## ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Проведенное исследование характеристик организационной культуры уголовно-исполнительной системы Самарской области позволило в определенной степени определить уровень ее зрелости. К этим характеристикам относятся особенности межличностных отношений работников. Исследование указало на их относительно невысокий уровень развития по причине излишней формализации взаимоотношений сотрудников в подразделениях этой системы, излишней дистанционности

руководителей от своих подчиненных. Другая характеристика, касающаяся степени сформированности групповых норм и ценностей, тоже указывает на еще недостаточный уровень, что может существенно влиять на сплоченность и эффективность коллективов. Важной характеристикой организационной культуры является наличие у сотрудников режимных организаций четких мировоззренческих позиций. От этого в немалой степени зависит эффективность процесса ресоциализации осужденных. Исследование показало, что в этом вопросе еще имеются существенные недостатки, которые могут быть устранены при проведении более тщательного психологического профессионального подбора персонала. Не менее важными, но еще недостаточно реализованными характеристиками организационной культуры являются возможности развития и самореализации работников, эффективность трудовой мотивации и условия их профессиональной деятельности. Исследование показало, что по всем представленным характеристикам можно сделать вывод о наличии определенных недостатков, устранение которых позволит уголовно-исполнительной системе Самарской области быть более стабильной в кадровом отношении и эффективной в реализации основной ее функции – ресоциализации личности осужденных.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Мельникова Д.В., Дебольский М.Г. Пенитенциарный стресс и особенности его проявления у осужденных, подозреваемых, обвиняемых // Психология и право. 2015. Т. 5. № 2. С. 105–116.
- Ушатиков А.И., Казак Б.Б. Пенитенциарная психология (психология тюремной среды). Рязань: РИНФО, 1998. 260 с.
- Актуальные проблемы современной пенитенциарной психологии. Т. 2 / под ред. Д.В. Сочивко. Рязань: Академия ФСИН России, 2013. 300 с.
- Еникеев М.И. Юридическая психология. М.: Норма, 2005. 640 с.
- Сучкова Е.Л. Психология правосознания осужденных. Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2017. 183 с.
- Грошев И.В., Краснослободцев А.А. Организационная культура. М.: Юнити, 2013. 528 с.
- Занковский А.Н. В поисках новой парадигмы организационной психологии // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2012. № 2. С. 120–129.
- Жуков Б.М. Взаимодействие векторов развития организационной культуры, повышения экономической безопасности и эффективности предпринимательской деятельности предприятия. М.: Дашков и К°, 2017. 781 с.
- Рыбак М.С. Ресоциализация осужденных к лишению свободы: проблемы теории и практики. 2-е изд., испр. и доп. Саратов: СГАП, 2004. 480 с.
- Мэтс Э. Организационная культура. М.: ИНЭС, 2019. 910 с.
- Замедлина Е.А. Организационная культура. М.: РИОР, 2016. 371 с.
- Семенов Ю.Г. Организационная культура. М.: Логос, 2019. 376 с.
- Дубиненкова Е.Н. Обучение и организационная культура предприятий малого бизнеса. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2019. 224 с.
- Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. 352 с.
- Шапиро С.А. Организационная культура. М.: КноРус, 2017. 716 с.
- Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 310 с.
- Дебольский М.Г. Организация и функционирование психологических служб в уголовно-исполнительной системе. Вологда: ВИПЭ Минюста России, 2005. 40 с.
- Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2018. 336 с.
- Соломандина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах. М.: ИНФРА-М, 2015. 400 с.
- Антропова Л.В. Организационная культура. М.: Palmarium Academic Publishing, 2014. 240 с.
- Штефан Е.Ф. Агрессивное поведение осужденных мужского пола с длительными сроками лишения свободы и пути его коррекции. Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2013. 180 с.
- Шаповалова И.С. Моделирование организационной культуры. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016. 492 с.

#### REFERENCES

- Melnikova D.V., Debolskiy M.G. Penal stress and its manifestations in the convicts, suspects and accused persons. *Psikhologiya i pravo*, 2015, vol. 5, no. 2, pp. 105–116.
- Ushatikov A.I., Kazak B.B. *Penitentsiarnaya psikhologiya (psikhologiya tyuremnoy sredy)* [Penitentiary psychology (psychology of the prison environment)]. Ryazan, RINFO Publ., 1998. 260 p.
- Sochivko D.V., ed. *Aktualnye problemy sovremennoy penitentsiarnoy psikhologii* [Actual issues of contemporary penitentiary psychology]. Ryazan, Akademiya FSIN Rossii Publ., 2013. Vol. 2, 300 p.
- Enikeev M.I. *Yuridicheskaya psikhologiya* [Legal psychology]. Moscow, Norma Publ., 2005. 640 p.
- Suchkova E.L. *Psikhologiya pravosoznaniya osuzhdennykh* [Psychology of legal awareness of convicts]. Vologda, VIPE FSIN Rossii Publ., 2017. 183 p.
- Groshev I.V., Krasnoslobodtsev A.A. *Organizatsionnaya kultura* [Organizational culture]. Moscow, Yuniti Publ., 2013. 528 p.
- Zankovskiy A.N. In search of a new paradigm of organizational psychology. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki*, 2012, no. 2, pp. 120–129.
- Zhukov B.M. *Vzaimodeystvie vektorov razvitiya organizatsionnoy kultury, povysheniya ekonomicheskoy bezopasnosti i effektivnosti predprinimatelskoy deyatel'nosti* [The interaction of vectors of organizational culture development, improvement of economic security and enterprises' business activity efficiency]. Moscow, Dashkov i K° Publ., 2017. 781 p.
- Rybak M.S. *Resotsializatsiya osuzhdennykh k lisheniyu svobody: problemy teorii i praktiki* [Resocialization of

- prisoners: problems of theory and practice]. 2nd izd., ispr. i dop. Saratov, SGAP Publ., 2004. 480 p.
10. Mets E. *Organizatsionnaya kultura* [Organizational culture]. Moscow, INES Publ., 2019. 910 p.
  11. Zamedlina E.A. *Organizatsionnaya kultura* [Organizational culture]. Moscow, RIOR Publ., 2016. 371 p.
  12. Semenov Yu.G. *Organizatsionnaya kultura* [Organizational culture of small business enterprises]. Moscow, Logos Publ., 2019. 376 p.
  13. Dubinenkova E.N. *Obuchenie i organizatsionnaya kultura predpriyatiy malogo biznesa* [Education and organizational culture of small business enterprises]. Moscow, LAP Lambert Academic Publ., 2019. 224 p.
  14. Spivak V.A. *Korporativnaya kultura* [Corporate culture]. Sankt Petersburg, Piter Publ., 2001. 352 p.
  15. Shapiro S.A. *Organizatsionnaya kultura* [Organizational culture]. Moscow, KnoRus Publ., 2017. 716 p.
  16. Kameron K., Kuin R. *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoy kultury* [Diagnostics and alteration of organizational culture]. Sankt Petersburg, Piter Publ., 2001. 310 p.
  17. Debolskiy M.G. *Organizatsiya i funktsionirovanie psikhologicheskikh sluzhb v ugolovno-ispolnitelnoy sisteme* [Organization and functioning of psychological services in the criminal executive system]. Vologda, VIPE Minyusta Rossii Publ., 2005. 40 p.
  18. Sheyn E. *Organizatsionnaya kultura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. Sankt Petersburg, Piter Publ., 2018. 336 p.
  19. Solomandina T.O. *Organizatsionnaya kultura v tabletsakh, testakh, skhemakh* [Organizational culture in tables, tests, schemes]. Moscow, INFRA-M Publ., 2015. 400 p.
  20. Antropova L.V. *Organizatsionnaya kultura* [Organizational culture]. Moscow, Palmarium Academic Publ., 2014. 240 p.
  21. Shtefan E.F. *Agressivnoe povedenie osuzhdennykh muzhskogo pola s dlitelnyimi srokami lisheniya svobody i puti ego korrektsii* [Aggressive behavior of male convicts with long terms of imprisonment and the ways of its correction]. Vologda, VIPE FSIN Rossii Publ., 2013. 180 p.
  22. Shapovalova I.S. *Modelirovanie organizatsionnoy kultury* [Organizational culture modeling]. Moscow, LAP Lambert Academic Publ., 2016. 492 p.

#### FEATURES OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE UNITS OF THE CRIMINAL EXECUTIVE SYSTEM

© 2021

*N.N. Yarushkin*, Doctor of Sciences (Psychology), Professor,  
professor of Chair of General and Social Psychology

*Samara State University of Social Sciences and Education, Samara (Russia)*

*E.A. Levina*, PhD (Psychology), Associate Professor,

psychologist of the Division for Psychological Support of the Penal Enforcement Inspectorate  
*Administration of Federal Penitentiary Service of Russia in the Samara Region, Samara (Russia)*

*N.N. Satonina*, PhD (Psychology), Associate Professor,

assistant professor of Chair of Economics and Corporate Management  
*Samara State Technical University, Samara (Russia)*

**Keywords:** organizational culture; types of organizational culture; organizational culture characteristics; criminal executive system; penal system functions; the Samara Region.

**Abstract:** The paper presents the analysis of the results of a mass anonymous questionnaire survey of the criminal executive system employees of the Samara region, which identified some characteristics of the organizational culture of this system manifested in the form of group values, attitudes, behavioral norms, rules, customs, and traditions regulating the professional behavior of employees. According to the opinion of most surveyed employees, such most expressed characteristics are moderation in duty relations; the use of various communication forms among the employees; the uniformity in the style of dress (clothes); strict attitude to the time, punctuality. The opinions of the surveyed employees are divided approximately equally regarding other organizational culture characteristics – food etiquette; formalization degree of relations between employees; the level of formedness of values and norms of professional behavior, worldviews; the existence of conditions for development and self-fulfillment of employees; the attitude towards the job as to a value, attitude to one's obligations, the interrelation between the results of the work and their remuneration, the existence of planning of the staff employment career. The authors specified factors influencing the formation of these characteristics. They are strict regulation of professional activity, possible extremality related to the aggression from the convicts, and some unfavorable work conditions. All these can lead to emotional burnout and professional deformation of the employees' personalities. In such conditions, the organizational culture characteristics can be formed, which negatively reflect upon personal and business interrelations of employees, their attitude towards the convicts, and their own professional activity. The authors give recommendations aimed at the optimization of organizational culture characteristics at the divisions of the criminal executive system of the Samara Region.