

**Грязнов Сергей Александрович**

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

## **ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ АНАЛИЗА И СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УИС**

*Аннотация: в статье исследуются теоретические основы профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) и методы его диагностики, анализируются современные цифровые инструменты для мониторинга психологического состояния сотрудников УИС. Предлагается концепция цифровой платформы для анализа и снижения уровня выгорания сотрудников УИС, дается предварительная оценка ее потенциальной эффективности, одной из которых является повышение удовлетворенности сотрудников своей работой, оптимизация процессов управления персоналом.*

**Ключевые слова:** цифровые инструменты, анализ, профилактика, поддержка, профессиональное выгорание, уголовно-исполнительная система, сотрудники УИС, диагностика, персонализированные программы, эффективность.

**Введение.** Важность профилактики профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы является одной из ключевых практических проблем, требующих своего научно-методического сопровождения. Роль цифровизации в этом процессе может состоять в поддержке анализа и профилактики. Цель настоящего исследования – разработка и внедрение подходов к формированию цифровых инструментов для анализа и снижения уровня профессионального выгорания сотрудников УИС. Гипотеза исследования – применение цифровых инструментов позволяет снижать уровень профессионального выгорания за счет своевременной диагностики и персонализированных программ поддержки. теоретические основы профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) и методы его диагностики приведены в таблице 1.

Таблица 1

Теоретические основы профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) и методы его диагностики

Определение профессионального выгорания	Профессиональное выгорание – это синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений, возникающий у сотрудников УИС из-за постоянного стресса и высоких нагрузок
Модель К. Маслач и С. Джексона	Трёхкомпонентная модель: 1. Эмоциональное истощение. 2. Деперсонализация (отстранённость от клиентов). 3. Снижение профессиональных достижений
Факторы, способствующие выгоранию	- Высокая психологическая нагрузка в работе с осужденными. - Недостаток ресурсов для выполнения задач. - Низкий уровень социальной поддержки
Особенности выгорания в УИС	- Постоянное взаимодействие с осужденными, требующее повышенного уровня эмоциональной устойчивости. - Риск возникновения конфликтных ситуаций
Методы диагностики	- Опросник MBI (Maslach Burnout Inventory) – стандартный инструмент для оценки уровня выгорания. - Психологическое тестирование на стрессоустойчивость. - Анализ поведенческих паттернов
Последствия выгорания	- Снижение эффективности работы. - Ухудшение психологического состояния сотрудников. - Приглушение эмоций и исчезновение чувств
Профилактика выгорания	- Обучение методам управления стрессом. - Создание условий для профессионального и личностного роста. - Разработка программ психопрофилактики

Источник: составлено автором [1–3].

Современные цифровые инструменты для мониторинга психологического состояния сотрудников УИС приведены в таблице 2.

Таблица 2

Современные цифровые инструменты для мониторинга  
психологического состояния сотрудников УИС

Мобильные приложения для самодиагностики	Приложения, позволяющие сотрудникам самостоятельно оценивать уровень стресса, эмоционального истощения и профессионального выгорания	- Ежедневные опросники (например, MBI). - Мониторинг настроения через эмодзи или шкалы. - Рекомендации по снижению стресса.	- Доступность в любое время. - Повышение осведомленности сотрудников о своем состоянии
Платформы для	Цифровые платформы,	- Интерактивные	- Поддержка

онлайн-обучения методам профилактики выгорания	предоставляющие доступ к курсам по управлению стрессом, медитации и развитию эмоциональной устойчивости	уроки. - Практические задания. - Сертификаты после завершения обучения.	профессионально-личностного развития молодых сотрудников
Системы искусственного интеллекта для анализа поведенческих паттернов	Использование ИИ для анализа данных о поведении сотрудников (например, частота конфликтов, уровень взаимодействия с коллегами)	- Прогнозирование рисков выгорания. - Выявление отклонений в поведении. - Формирование рекомендаций для руководства.	- Помощь в ранней диагностике проблем
Облачные сервисы для хранения и анализа данных	Облачные платформы для сбора и анализа данных о психологическом состоянии сотрудников	- Хранение анонимных данных. - Визуализация результатов (графики, диаграммы). - Автоматизация отчетности.	- Обеспечение безопасности данных о персонале
Чат-боты для психологической поддержки	Чат-боты, которые помогают сотрудникам справляться со стрессом, предлагая советы и техники релаксации	- Диалоговый интерфейс. - Персонализированные рекомендации. - Доступность 24/7.	- Удобство использования в условиях дефицита времени
Цифровые дневники настроения	Платформы, позволяющие сотрудникам фиксировать свое эмоциональное состояние и получать обратную связь от психологов	- Запись ежедневных эмоций. - Анализ динамики настроения. - Сигнализация о критических изменениях.	- Помощь в выявлении хронических проблем с психическим здоровьем

Источник: составлено автором.

Концепция и архитектура цифровой платформы для анализа и снижения уровня выгорания сотрудников УИС приведена в таблице 3.

Таблица 3

Концепция и архитектура цифровой платформы для анализа и снижения уровня выгорания сотрудников УИС

Модуль диагностики	проведение онлайн-тестирования (например, MBI); формирование индивидуальных профилей сотрудников; анализ динамики показателей.	выявление ранних признаков эмоционального истощения и деперсонализации
Модуль анализа данных	прогнозирование рисков выгорания; кластеризация сотрудников по уровням	помощь руководству в принятии решений о

	стрессоустойчивости; генерация отчетов.	поддержка сотрудников
Модуль рекомендаций	подбор курсов и тренингов; предложения по изменению рабочих процессов; советы по управлению временем.	обеспечение индивидуального подхода к каждому сотруднику
Модуль обратной связи	оценка удовлетворенности пользователей; сбор предложений по улучшению платформы; корректировка алгоритмов.	повышение вовлеченности сотрудников в процесс использования платформы
Облачная база данных	анонимное хранение данных; автоматическая синхронизация результатов; создание единой базы для анализа.	обеспечение безопасности и прозрачности работы с данными
Мобильное приложение	доступ к тестам и рекомендациям; уведомления о предстоящих мероприятиях; чат-бот для психологической поддержки.	удобство использования платформы вне рабочего места

Источник: составлено автором.

*Выводы.* В ходе исследования предложена концепция и архитектура цифровой платформы анализа и снижения уровня выгорания сотрудников УИС. Предварительная оценка ее эффективности позволяет ожидать следующих результатов: снижение уровня профессионального выгорания сотрудников УИС, повышение удовлетворенности сотрудников своей работой, оптимизация процессов управления персоналом, уменьшение экономических потерь, а также формирование единой базы знаний.

### ***Список литературы***

1. Казанбаев Б.А. Профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы в условиях цифровой трансформации служебной деятельности / Б.А. Казанбаев, А.В. Морозов // Человеческий капитал. – 2024. – №12-С. – С. 141–148. DOI 10.25629/HC.2024.12.14. EDN LVVCSR
2. Резинкина Л.В. Саморазвитие сотрудника ФСИН России – основополагающий критерий непрерывного профессионального образования / Л.В. Резинкина, А.В. Новиков, Д.Е. Дикопольцев // Педагогический. – 2011. – С. 147.
3. Матвеева О.С. Особенности организационной культуры сотрудников исправительных учреждений / О.С. Матвеева // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – №80–3. – С. 340–343. EDN FIRBRZ