

Журнал «Мировые цивилизации» / Scientific journal «World civilizations» <https://wcj.world>

2026, Том 11, № 2 / 2026, Vol 11, Issue 2 <https://wcj.world/issue-2-2026.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/02PSMZ226.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Алексо В. А. Профилактика профессионального стресса и сохранения психического здоровья работников судебной системы / В. А. Алексо, Д. В. Линькова // Мировые цивилизации. — 2026. — Т. 11. — № 2. — URL: <https://wcj.world/PDF/02PSMZ226.pdf>

For citation:

Alexo V. A., Linkova D. V. Prevention of Occupational Stress and Preservation of Mental Health among Court System Employees. *World civilizations*. 2026; 11(2): 02PSMZ226. Available at: <https://wcj.world/PDF/02PSMZ226.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9.07

Алексо Вероника Анатольевна

Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского, Москва, Россия
Доцент кафедры психологии факультета дизайна и цивилизационных коммуникаций
Кандидат психологических наук
E-mail: alekso1@yandex.ru

Линькова Диана Витальевна

Университета мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского, Москва, Россия
Студент бакалавриата
E-mail: dianchous1@rambler.ru

Профилактика профессионального стресса и сохранения психического здоровья работников судебной системы

Аннотация. Деятельность работников районного суда протекает в условиях повышенной психоэмоциональной нагрузки, связанной с высокой ответственностью, постоянным взаимодействием с конфликтными ситуациями, необходимостью принятия судьбоносных решений и большим объемом работы. Это создает уникальный комплекс стрессогенных факторов, оказывающих прямое воздействие на их психическое здоровье. В статье представлены данные исследования, направленного на изучение стрессогенных факторов, а также уровня профессионального выгорания, эмоционального истощения, тревожности и т.д. работников. Целью эмпирического исследования было выявление и анализ взаимосвязей между стрессогенными факторами рабочей среды и показателями психического здоровья (синдром эмоционального выгорания, тревожность) у сотрудников районного суда. Для решения поставленных задач был подобран комплекс взаимодополняющих психодиагностических методик, направленных как на оценку специфических стрессогенных факторов профессиональной среды суда, так и на диагностику их психологических последствий. Представлены ключевые позиции профилактической программы, направленной на преодоление профессионального стресса и сохранения психического здоровья применительно к специфике организаций государственного типа, в частности, районных судов.

Ключевые слова: стрессогенные факторы; сохранение психического здоровья; суд; эмоциональное выгорание; тревожность; стресс; конфликт; работники; рабочая среда; стресс-факторы; тренинг; эмоциональное истощение; деперсонализация; эмоциональная напряженность; информационная перегрузка; организационные барьеры

Сотрудники суда (судьи, помощники судей, секретари, работники аппарата) обеспечивают функционирование одной из ключевых ветвей власти — судебной. Их профессиональная деятельность протекает в условиях исключительной ответственности, связанной с принятием решений, влияющих на судьбы людей, их права и свободы.

В современных условиях повышенного внимания общества к правосудию, роста нагрузки на судебную систему и публичного обсуждения её работы, проблема сохранения психического здоровья судебных работников выходит на первый план. Психическое благополучие персонала напрямую влияет на качество отправления правосудия, скорость рассмотрения дел и общественное доверие к судебной власти. В литературе выделяются несколько стадий развития профессионального стресса: стадия мобилизации (повышение активности, поиск эффективных решений, эпизодические стрессовые ситуации на этой стадии могут быть даже полезны), стадия дезадаптации (появление первых симптомов неблагополучия: раздражительность, снижение концентрации, нарушения сна. эффективность работы начинает колебаться), стадия астеническая - хроническое нервное истощение (на этой стадии высок риск развития синдрома эмоционального выгорания и клинических состояний (тревожности, депрессии) апатия, постоянная усталость, цинизм, избегание ответственности, рост числа ошибок [7].

К сожалению, вопросы профессионального стресса и выгорания остаются недостаточно изученными эмпирически, а системная психопрофилактическая работа часто отсутствует, что указывает на необходимость разработки и внедрения целенаправленных программ организационного и психологического вмешательства, направленных на снижение воздействия ключевых стресс-факторов, особенно для сотрудников аппарата суда и лиц с большим стажем работы [6].

Это создает уникальный комплекс профессиональных стресс-факторов, отличающий судебную систему от других видов организаций.

Исследование проводилось на базе Измайловского районного суда г. Москвы. Использовалась поперечная (трансекционная) модель исследования (one-shot study). Выборку составили 35 сотрудников, критериями включения были добровольное информированное согласие и стаж работы в судебной системе не менее 3 месяцев. Возраст респондентов варьировался от 19 до 64 лет. Средний стаж работы в судебной системе составил 6,0 лет. Для сравнительного анализа выборка была структурирована по двум группам, отражающим характер деятельности и уровень ответственности:

Группа 1 (n=15): руководящий состав и лица, осуществляющие организационно-распорядительные функции — председатель суда, начальники отделов, их заместители, а также помощники судей, которые в соответствии со своими должностными обязанностями выполняют ответственные задачи по подготовке материалов, организации судебных процессов и контролю за исполнением решений.

Группа 2 (n=20): работники аппарата суда, осуществляющие техническое и вспомогательное обеспечение — секретари судебных заседаний, секретари суда, специалисты, консультанты.

Целью эмпирического исследования было выявление и анализ взаимосвязей между стрессогенными факторами рабочей среды и показателями психического здоровья (синдром эмоционального выгорания, тревожность) у сотрудников районного суда. Для решения поставленных задач был подобран комплекс взаимодополняющих психодиагностических

методик, направленных как на оценку специфических стрессогенных факторов профессиональной среды суда, так и на диагностику их психологических последствий: опросник «Профессиональное выгорание» (MBI – Maslach Burnout Inventory) в адаптации Н.Е.Водопьяновой, измеряющий эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений; «Шкала реактивной и личностной тревожности» Ч.Д. Спилбергера (в адапт. Ю.Л.Ханина) для оценки в том числе устойчивой индивидуальной склонности к восприятию широкого круга ситуаций как угрожающих и к реагированию на них состоянием тревоги. Данный показатель является одним из ключевых индикаторов психического здоровья в контексте хронического стресса; опросник депрессии PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9) используется для выявления уровня выраженности депрессивных проявлений как возможного тяжелого последствия хронического стресса и выгорания; авторская социодемографическая анкета; авторский опросник для оценки стрессовых условий труда в районном суде включает шкалы, направленные на измерение интенсивности и частоты воздействия ключевых стресс-факторов, выявленных для данной профессиональной группы, позволяет количественно оценить такие аспекты, как: информационно-временная перегрузка и ненормированный рабочий день; эмоциональная напряженность взаимодействия с конфликтующими сторонами; бремя высокой ответственности за принимаемые решения; строгость процессуальных требований и дедлайнов; психологический прессинг (включая давление со стороны руководства, коллег, СМИ).

Результаты исследования свидетельствуют о высоком уровне профессионального стресса. Эмпирические данные показали, что у 85,7% респондентов присутствуют симптомы выгорания, средний показатель эмоционального истощения составил 32,4 балла, деперсонализации – 15,1 балла, личностной тревожности – 51,4 балла, что соответствует высокому уровню. Статистический анализ выявил значимые различия в переживании профессионального стресса между группами. Сотрудники аппарата суда (помощники, секретари) демонстрируют более высокий уровень эмоционального истощения, деперсонализации и тревожности по сравнению с судьями, что позволяет говорить о них как о наиболее уязвимой группе. Также выявлено, что с ростом стажа работы усиливаются симптомы деперсонализации как защитного механизма.

Подтверждено, что существуют сильные и средние положительные корреляционные связи между интенсивностью стресс-факторов (эмоциональная напряженность, информационная перегрузка, организационные барьеры) и показателями психического неблагополучия (эмоциональное истощение, деперсонализация, тревожность).

Подтверждено, что факторы профессионального стресса являются значимыми предикторами нарушений психического здоровья. Методом регрессионного анализа установлено, что ведущими предикторами выгорания выступают эмоциональная напряженность и организационно-бюрократические барьеры, а развитие тревожности в наибольшей степени предопределяется грузом ответственности и эмоциональной напряженностью.

Таким образом, проведенное исследование доказало, что комплекс специфических стресс-факторов судебной среды носит системный характер и оказывает прямое деструктивное воздействие на психическое здоровье персонала, приводя к формированию синдрома эмоционального выгорания и клинически выраженной тревожности.

Проведенное исследование выявило системный характер проблем, связанных с профессиональным стрессом и психическим здоровьем сотрудников районного суда. Высокие уровни эмоционального выгорания и тревожности, особенно среди работников аппарата суда, диктуют необходимость внедрения комплексной программы психопрофилактики.

Была сформирована профилактическая программа, включающая из двух взаимодополняющих уровней: организационный (создание здоровой рабочей среды) и индивидуальном (развитие личных ресурсов совладания).

Психопрофилактическая работа на организационном уровне

Данное направление является приоритетным, так как направлено на устранение источников стресса, заложенных в самой организации труда. Цель – создать среду, минимизирующую негативное воздействие на сотрудника.

1. Оптимизация рабочих процессов и распределения нагрузки:

Внедрение систем электронного документооборота и управления делами: Автоматизация рутинных операций (регистрация, рассылка, формирование отчетов) позволит сократить временные затраты секретарей и помощников судей, высвободив время для содержательной работы. Проведение регулярного аудита нагрузки: Ежеквартальный мониторинг количества дел, их сложности и времени, затрачиваемого на обработку. На основе этих данных – гибкое перераспределение нагрузки между сотрудниками для исключения хронических перегрузок. Реалистичное планирование судебных заседаний: установление «разумных сроков» с учетом не только процессуальных требований, но и психофизиологических возможностей сотрудников. Избегание «плотного» графика, не оставляющего времени на подготовку и обработку документов.

2. Развитие программы наставничества (Бадди-программы) для новых сотрудников. Цель: Снижение стресса адаптации, ускорение вхождения в должность, профилактика раннего выгорания. Механизм: закрепление за каждым новым сотрудником опытного наставника (из числа судей или специалистов аппарата). Наставник помогает не с процессуальными вопросами (это – задача руководителя), а с неформальными аспектами: принятие корпоративной культуры, советы по управлению эмоциями в зале суда, способы психологической разгрузки.

3. Повышение четкости должностных инструкций и обратной связи:

Детализация и актуализация должностных инструкций: В инструкциях должны быть четко прописаны не только обязанности, но и пределы ответственности, зоны полномочий и критерии оценки эффективности. Это снижает ролевую неопределенность и конфликт.

Внедрение регулярной формализованной обратной связи: проведение ежегодных или полугодовых оценочных интервью в формате «один-на-один» с руководителем. Цель – не наказание, а обсуждение трудностей, признание достижений и совместная постановка профессиональных целей. Это повышает чувство справедливости и контроля над своей карьерой [41; 45].

4. Развитие организационной культуры поддержки и признания:

Внедрение простых форм признания: благодарности в приказах, объявление благодарностей на планерках, номинация «Сотрудник месяца» за проявление профессионализма в сложной ситуации.

Стимулирование неформального общения: Организация корпоративных мероприятий (без принуждения) для укрепления социальных связей в коллективе и разрушения коммуникационных барьеров.

Психопрофилактическая работа на индивидуальном уровне

Это направление нацелено на укрепление личной устойчивости сотрудников к неизбежным стрессовым факторам и обучение их навыкам саморегуляции.

1. Проведение регулярных тренингов и семинаров:

Тренинг по стресс-менеджменту и эмоциональному интеллекту: Обучение техникам идентификации и контроля негативных эмоций (гнев, раздражение), методам когнитивной переоценки стрессовых ситуаций, навыкам саморегуляции (дыхательные техники, методы прогрессивной мышечной релаксации).

Тренинг по тайм-менеджменту и планированию: Обучение методам расстановки приоритетов (матрица Эйзенхауэра), планирования рабочего дня, борьбы с прокрастинацией. Особый акцент – на навыках управления вниманием в условиях многозадачности. Семинар по правовым и психологическим аспектам коммуникации с «трудными» участниками процесса: Разбор деструктивных стратегий поведения и освоение техник нейтрализации манипуляций и агрессии.

2. Создание и оборудование комнаты психологической разгрузки (сенсорной комнаты): цель: предоставить сотрудникам пространство для быстрого восстановления психоэмоционального состояния в течение рабочего дня [14]. Оснащение: комфортные кресла-пуфы, приглушенное освещение, приборы для ароматерапии, музыкальный центр с записями релаксационной музыки и звуков природы, тактильные панели для сенсорной стимуляции. Пребывание в такой комнате в течение 10-15 минут позволяет снизить уровень тревожности и мышечного напряжения.

3. Организация возможности получения профессиональной психологической помощи:

Заключение договора с психологическим центром или частным психологом: Обеспечение сотрудникам возможности конфиденциальных и анонимных консультаций за счет организации (программа помощи сотрудникам – EAP). Крайне важно донести до коллектива, что обращение за психологической помощью является нормой и признаком заботы о себе, а не слабости.

Мероприятия по профилактике синдрома эмоционального выгорания

На основе выводов исследования созданная целевая годовая программа, интегрирующая организационные и индивидуальные меры. Целевая группа – все сотрудники суда, с особым вниманием к работникам аппарата со стажем более 5 лет.

Название программы: «Ресурс. Профилактика профессионального выгорания в судебной системе».

Цель программы: снижение уровня профессионального стресса и профилактика синдрома эмоционального выгорания среди сотрудников районного суда на 15-20% в течение года.

Таблица 1

Этапы реализации:

Этап	Сроки	Мероприятие	Ожидаемый результат
I. Подготовительно-диагностический	Январь	1. Презентация программы для руководства и коллектива. Получение одобрения. 2. Проведение повторной диагностики (срез №1) для оценки исходного уровня стресса и выгорания.	Формирование мотивации к участию. Получение исходных данных.
II. Основной (внедренческий)	Февраль-Сентябрь	Организационный блок: 1. Аудит и оптимизация должностных инструкций (Февраль-Март). 2. Запуск пилотной программы наставничества для новых сотрудников (Апрель). 3. Оборудование комнаты психологической разгрузки (Май). Индивидуальный блок: 4. Цикл тренингов (Февраль, Июнь, Сентябрь): - «Стресс-менеджмент и эмоциональная саморегуляция». - «Тайм-менеджмент в условиях многозадачности». - «Профилактика выгорания: как сохранить себя в профессии». 5. Информирование сотрудников о возможности конфиденциальной психологической помощи (в течение всего этапа).	Снижение влияния ключевых стресс-факторов. Повышение личной компетентности сотрудников в управлении стрессом.
III. Контрольно-оценочный	Октябрь-Ноябрь	1. Проведение повторной диагностики (срез № 2). 2. Сбор обратной связи от сотрудников через анонимные опросы и фокус-группы. 3. Анализ эффективности программы, расчет ROI (возврата инвестиций) через снижение числа больничных и текучести кадров.	Оценка достижения целей программы. Формирование плана дальнейших действий.
IV. Поддерживающий	Декабрь и далее	1. Регулярное (раз в полгода) проведение однодневных поддерживающих мастер-классов. 2. Мониторинг нагрузки и психологического климата.	

		3. Интеграция наиболее успешных практик в ежедневную работу суда.	
--	--	---	--

Ожидаемые долгосрочные эффекты от реализации рекомендаций и программы: повышение удовлетворенности трудом и лояльности персонала; снижение текучести кадров, особенно среди ценных опытных сотрудников; повышение качества отправления правосудия за счет снижения числа ошибок, связанных с усталостью и эмоциональным истощением; улучшение психологического климата в коллективе; формирование позитивного имиджа суда как современной и заботящейся о своих сотрудниках организации.

Исследования стресса в организациях государственного типа [2; 5], в том числе в судебной системе [1;5], подтверждают, что данные факторы носят системный характер. Так, работы Заварцевой О.Ю. [2] подчеркивают роль организационной неопределенности и изменений как ключевого стрессора для госслужащих. Шапкин С.А. и Дикая Л.Г. [5] выделяют специфическую «триаду» стресса в госучреждениях: высокая ответственность при формализованных процедурах, публичный контроль и эмоциональная насыщенность контактов, что в полной мере характерно для работников суда.

Необходимость ежедневно работать в эпицентре межличностных и социальных конфликтов является мощнейшим хроническим стрессором, ведущим к психологическому «загрязнению» и эмоциональному истощению [3; 4]. Ролевой конфликт и неопределенность: сложность совмещения роли беспристрастного арбитра с необходимостью глубокого эмоционального понимания ситуации сторон [1].

Внедрение разработанных в работе рекомендаций на организационном и индивидуальном уровнях позволит не только снизить риски для психического здоровья сотрудников, но и повысить эффективность работы судебной системы в целом, что является ключевым вкладом в укрепление правового государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гнездилов Г. В., Осин Р. П. Психическое здоровье юристов: проблемы и перспективы // Российский юридический журнал. – 2023. – № 2 (95). – С. 112-125.
2. Заварцева О. Ю. Психологическое благополучие государственных служащих в условиях организационных изменений // Психология и право. – 2024. – Т. 14. – № 1. – С. 154–170.
3. Столяренко А. М. Психологическая подготовка юриста. – М.: Юристъ, 2020. – 320 с.
4. Тарас А. Е., Сельченко К. В. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / Сост., – Минск: Харвест, 2022. – 475 с.
5. Шапкин С. А., Дикая Л. Г. Особенности профессионального стресса в государственных учреждениях // Национальный психологический журнал. – 2023. – № 1(49). – С. 45-58.

6. Шевченко О. К. Психологическое консультирование государственных служащих. – М.: ИП РАН, 2021. – 168 с.
7. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. – СПб.: Питер, 2023. 256 с.

Alexo Veronika Anatolyevna

Zhirinovskiy University of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: alekso1@yandex.ru

Linkova Diana Vitalievna

Zhirinovskiy University of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: dianchous1@rambler.ru

Prevention of Occupational Stress and Preservation of Mental Health among Court System Employees

Abstract. The activities of district court employees occur under conditions of heightened psycho-emotional stress, associated with high responsibility, constant interaction with conflict situations, the need to make fateful decisions, and a large workload. This creates a unique complex of stressogenic factors that directly impact their mental health. The article presents data from a study aimed at examining stressogenic factors, as well as the levels of occupational burnout, emotional exhaustion, anxiety, and related aspects among employees. The purpose of the empirical study was to identify and analyze the relationships between the stressogenic factors of the work environment and indicators of mental health (burnout syndrome, anxiety) in employees of the district court. To solve the set tasks, a set of complementary psychodiagnostic methods was selected, aimed both at assessing the specific stressogenic factors of the professional environment of the court, and at diagnosing their psychological consequences. Key elements of a preventive program designed to overcome occupational stress and preserve mental health are outlined, tailored to the specifics of state-type organizations, particularly district courts.

Keywords: stressogenic factors; preservation of mental health; court; emotional burnout; anxiety; stress; Conflict; employees; work environment; stress factors; training; emotional exhaustion; depersonalization; emotional tension; information overload; organizational barriers