

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет»

На правах рукописи

КАДОЧНИКОВА Ирина Владимировна

**СУБЪЕКТНО – ЛИЧНОСТНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ СОТРУДНИКОВ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Специальность 19.00.13 – Психология развития и акмеология

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
кандидат психологических наук,
доцент
Красник Вадим Семенович

Челябинск – 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА I. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ.....	23
1.1. Системно-субъектный подход к изучению психологии человека.....	23
1.1.1. Зрелость как основа интегративности психической организации человека (с позиций системно-субъектного подхода).....	42
1.2. Психологический анализ функционирования человека в рамках профессиональной деятельности.....	46
1.2.1. Психологическое содержание профессиональной деятельности.....	46
1.2.2. Становление профессионализма. Психологические особенности функционирования субъекта в рамках профессиональной деятельности.....	54
1.3. Проблема профессионально обусловленных деструкций сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	64
1.3.1. Психологический анализ проблемы профессионально обусловленных деструкций.....	64
1.3.2. Особенности структуры и содержания профессиональной деятельности сотрудников уголовно – исполнительной системы (на примере отдела охраны и отдела безопасности).....	81
1.3.3. Профессиональные деструкции сотрудников уголовно – исполнительной системы. Теоретический обзор проблемы.....	91
ВЫВОДЫ.....	101
ГЛАВА II. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ДИНАМИКИ СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО – ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ С ПОЗИЦИЙ СИСТЕМНО – СУБЪЕКТНОГО ПОДХОДА.....	103
ГЛАВА III. ИНТЕРПРЕТАЦИЯ И ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ДИНАМИКИ СУБЪЕКТНО – ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО – ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	124
3.1. Особенности субъектной составляющей сотрудников уголовно – исполнительной системы.....	124
3.2. Особенности личностной составляющей сотрудников уголовно – исполнительной системы	170

3.3. Субъектно-личностные изменения и профессионально обусловленные деструкции сотрудников уголовно-исполнительной системы как результат изменений в субъектной регуляции	187
3.4. Особенности структурных связей субъектной и личностной организации сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным стажем профессиональной деятельности.....	207
ВЫВОДЫ.....	235
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	237
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	241
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	274
Приложение 1.....	274
Приложение 2.....	278

ВВЕДЕНИЕ

Человек выступает как активный деятель, стремящийся изменить и преобразовать самого себя, равно, как и условия своего существования. Человек демонстрирует непрерывную и обусловленную как внешними, так и внутренними причинами потребность в активности.

С точки зрения К.А. Абульхановой (Абульханова, 1999), активность выступает в качестве главного источника самовыражения человека, отражая имеющиеся у него жизненные потребности. Как отмечает Л.И. Анцыферова (Анцыферова, 2009), у человека есть важнейшая способность - способность выступать «инициирующим началом», истиной первопричиной всех своих взаимодействий с окружающей действительностью во всем многообразии отношений к миру.

Через призму заявленной специфики человеческого существования и развития необходимым образом включается категория субъекта, введенная в отечественную психологию С.Л. Рубинштейном; с помощью данной дефиниции он констатирует, что субъектом считается человек, рассматриваемый на высшем для него уровне активности, целостности, автономности (Рубинштейн, 2000, 1997, Знаков, 2010, 2016, Баумайстер, 2017, Бун, Баумайстер, 2018). Таким образом, субъект определяется своей активностью, мерой и степенью ее проявления, эффективностью реализации действий в направлении этой активности, а также способностью регулировать условия внешней и, что особенно важно, внутренней среды, обеспечивая способность быть ответственным за происходящие события.

Как справедливо отмечает А.В. Брушлинский (Брушлинский, 2003), субъект – это высшая степень целостности и интеграции всех многочисленных и зачастую противоречивых качеств, свойств и состояний человека. Благодаря использованию данной дефиниции, подчеркивается особенная связь между психикой, сознанием и деятельностью субъекта через посредство этой деятельности. Данные качественные проявления обуславливают наличие

и проявление определенного, в каждом случае индивидуального уровня субъектности человека.

Поднимая вопрос об особенностях функционирования человека в условиях определенной профессиональной деятельности, оценивая степень взаимообусловленности и взаимовлияния, представляется целесообразным констатировать, что профессиональная деятельность задает определенное направление его развития; профессиональная деятельность неизбежно влияет на субъекта труда, на систему личностных качеств, а также предопределяет изменения различного уровня в ходе профессионального развития (Дружилов, 2000, Дружинин, 2001, Зеер, 1997, 2005, Климов, 1996, Кудрявцев, 1986, Маркова, 1996, Митина, 2003, Поваренков, 1979, Шадриков, 1979, 1996, 2010, 2017, Галиев, Исакова, 2019, Пэртман, 2020, Сергеева, 2017, Захарова, 2018).

Однако констатации факта неизбежного влияния профессионализации на личность и субъекта недостаточно. Необходимо понимать, что для глубокого анализа проблемы роста и развития человека, его самосовершенствования, становится важным изучение как внешних условий профессиональной деятельности, так и внутренних предикторов, препятствующих процессу саморазвития и даже приводящих к его стагнации.

Исследуя истинно человеческую профессиональную деятельность, подчеркивая ее специфичное и неотвратимое влияние на психическое функционирование человека в окружающей действительности и, более того, признавая факт неизбежных изменений как в структуре личности, так и в структуре субъекта по мере освоения трудовой деятельности, наиболее конструктивной стратегией становится принятие позиций системно-субъектного подхода (Сергиенко, 2007, 2009, 2010, 2011, 2017). Психический мир человека рассматривается через систему «субъект-личность», где субъектная составляющая проявляется в наличии социальной активности, контроле собственного поведения, способности ставить перед собой цели и нести ответственность за их достижение; дефиниция «субъект» представлена

способностью к рефлексии и тремя компонентами: когнитивным, волевым, эмоциональным. Категория «личность» является стержневой структурой субъекта, задающей общее направление самоорганизации и саморазвития. В результате, носителем содержания внутреннего мира человека, представленного в виде ценностей, будет выступать личность, а реализацией в данных жизненных обстоятельствах, условиях, задачах, основанных на ценностных ориентациях, – субъект (Сергиенко, 2010). Личность, реализуя свою когнитивную функцию, осуществляет осмысление, включая порождение смыслов, личностных ценностей, смысложизненных ориентаций. Выполняя регулятивную функцию, формирует переживание человека, отражая определенное отношение к событиям и ситуациям; в рамках реализации коммуникативной функции, демонстрирует направленность на определенные значимые аспекты реальности. От уникальности проявления данных функций будет зависеть субъектная саморегуляция человека (Сергиенко, 2010).

Сегодня перед уголовно-исполнительной системой Российской Федерации (далее – УИС) стоит главная цель - повышение эффективности пенитенциарной системы, с одной стороны, и качества жизнедеятельности ее сотрудников, - с другой. Сотрудники пенитенциарных учреждений находятся в «агрессивных» условиях службы, которые оказывают деструктивное влияние как на личность профессионала, так и на эффективность его деятельности (Буданов, 1996, Дебольский, 2006, Деев, 2001, Димитров, 2003, Ежова, 2007, 2017, Еникеев, 2012, 2018, Ковалев, 2005, Неруш, 2012, Огородников, 2010, Поздняков, 2010, 2019, Такасаева, 2001, Ушатиков, 1989, Фомичева, 2006, Шамсунов, 2011, 2017, Шаров, 2005, Кампос, 2016, Ягерс, 2020, Джин, 2018, Харпер, 2016, Келлер, 2016, Ламберт, 2015, Либлинг, 2013, Пиотровски, 2018).

Возникающие профессионально обусловленные деструкции личности и изменение эффективности деятельности порождают проблему всей деятельности этой системы в целом и профессиональной деятельности сотрудников, их психических состояний.

Исследования личности сотрудников УИС в «агрессивных» условиях профессиональной деятельности сконцентрированы в области профессионального стресса (Ильина, 2002, Ушатиков, 1989), профессионального выгорания (Дебольский, Чернышкова, 2015, Кулакова, Мешкова, Фадеева, Федорова, 2014, Фомичева, 2006, Поздняков, 2016, 2019) и профессиональной деформации (Борисова, 1998, Буданов, 1996, Дебольский, 2006, Дулов, 1999, Поздняков, 2010, 2019).

Субъектно-личностные изменения сотрудников как результат негативного воздействия условий службы являются не только научной, но и практической проблемой, стоящей перед федеральной службой исполнения наказания Российской Федерации (далее – ФСИН РФ) и остро нуждается в решении. Поэтому, в рамках нашего исследования мы изучили сотрудника УИС в целостности своего профессионального функционирования и возможностей развития в стрессогенных условиях труда. Мы показали важность изучения результата негативного влияния на личность профессионала исправительного учреждения, которое находит свое реальное выражение в ослаблении способности сотрудника использовать внутренние ресурсы для полноценной саморегуляции.

Субъектно-личностные изменения сотрудника в нашей работе показаны в динамике и находят свое реальное проявление в профессионально обусловленных деструкциях, рассматриваемых нами как «изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса» (Зеер, Сыманюк, 2005).

В нашем диссертационном исследовании мы определили границы условий внешнего и внутреннего плана, которые препятствуют процессу профессионального развития сотрудника УИС, снижая его шансы на достижение профессиональных вершин в деятельности.

Теоретическая гипотеза: возможности профессионального развития и самореализации обусловлены внутренними ресурсами и внешними условиями

профессиональной деятельности в рамках жесткой регламентации во взрослом периоде активной деятельности.

Цель диссертационного исследования: изучить динамику субъектно-личностных изменений в условиях жесткой регламентации (на примере профессиональной деятельности сотрудников УИС).

Объект исследования: субъект профессиональной деятельности в условиях жесткой регламентации.

Предмет исследования: динамика субъектно-личностных изменений сотрудника УИС в процессе служебной деятельности в период взрослости.

Исследовательские гипотезы:

субъектно-личностные изменения сопряжены с профессионально обусловленными деструкциями в условиях жесткой, «агрессивной» деятельности;

субъектно-личностные изменения сопряжены с изменениями контроля поведения и способности к рефлексии;

субъектно-личностные изменения имеют частную специфику в зависимости от трудовой специализации и отражены в динамике по мере увеличения стажа служебной деятельности;

субъектно-личностные изменения сотрудников снижают внутренний индивидуальный ресурс, нарушают целостный процесс саморегуляции и вызывают незрелые формы в поведении;

Основные положения, выносимые на защиту:

1. В процессе служебно-профессиональной деятельности у сотрудников появляются субъектно-личностные изменения.

2. Субъектно-личностные изменения проявляются в изменениях эмоционального, когнитивного, волевого компонентов контроля поведения, которые обусловлены служебной специализацией, и имеют свою динамику, определяемую стажем служебной деятельности.

3. Субъектно-личностные изменения сотрудников проявляются в искажении рефлексивной регуляции, сопряженном с трудовой специализацией и стажем служебной деятельности.

4. Субъектно-личностные изменения сотрудников сопряжены с профессионально обусловленными деструкциями и связаны с изменением реализации субъектом своих внутренних ресурсов.

5. Субъектно-личностные изменения сотрудников проявляются в рассогласовании континуума «субъект-личность», препятствуя преодолению кризисов профессионального развития и приводят к изменениям эффективности профессиональной деятельности.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ проблемы субъекта в отечественной психологии, а также концептуальных положений системно-субъектного подхода.
2. Провести теоретический анализ проблемы профессионального развития субъекта труда как в отечественной, так и в зарубежной психологии; вскрыть специфику регрессивного направления профессионального развития на примере профессионально обусловленных деструкций.
3. Исследовать особенности субъектной составляющей сотрудников (через рефлекссию и контроль поведения на эмоциональном, когнитивном, волевом уровнях).
4. Исследовать особенности личностной составляющей сотрудников (через смысложизненные ориентации и степень субъективного благополучия).
5. Рассмотреть субъектно-личностные изменения сотрудников в сопряженности с профессионально обусловленными деструкциями, выделенными Э.Ф. Зеером и Э.Э. Сыманюк.
6. Изучить специфику проявления субъектно-личностных изменений сотрудников, исходя из критерия трудовой специализации.
7. Изучить динамику субъектно-личностных изменений сотрудников, исходя из критерия стажа служебной деятельности.

8. Исследовать выраженность согласованности субъектной и личностной составляющей в психической организации сотрудников.

Теоретико-методологическим основанием исследования выступают принцип развития (Л.И. Анцыферова, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн), принцип системности (П.К. Анохин, В.А. Барабанщиков, Б.Ф. Ломов, Е.А. Сергиенко и др.), принцип субъекта (А.В. Брушлинский, Е. А. Сергиенко, К.А. Абульханова, С.Л. Рубинштейн).

Теоретической основой исследования выступили концептуальные идеи субъектно-деятельностного подхода (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский), системного подхода (Б.Ф. Ломов, В.А. Барабанщиков и др.), системно-субъектного подхода (Е.А. Сергиенко), концепции профессионально обусловленных деструкций (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк), концепции профессионализма (А.К. Маркова), субъектно-деятельностной концепции профессионального труда (Е.А. Климов).

Вводя категорию субъекта в психологию, С.Л. Рубинштейн (Рубинштейн, 1997, С.17) подчеркивает важность активности человека, меры и степени ее проявления, а также эффективности реализации действий в направлении этой активности и способности регулировать условия внешней и внутренней среды. С.Л. Рубинштейн подчеркивал способность человека к детерминированности своей деятельности в причинно-следственных закономерностях окружающей действительности, бытия (Рубинштейн, 1997, С.17).

Как отмечает А.В. Брушлинский, введение категории субъекта обусловлено важной проблемой – проблемой соотношения природного и социального в детерминации психического, интегрального изучения сущности человеческого бытия (Брушлинский, 2003). Благодаря использованию категории субъекта подчеркивается особенная связь между психикой, сознанием и деятельностью субъекта через посредство этой деятельности (Брушлинский, 2002, С.388).

В этой связи целесообразно вскрытие особенностей профессионального функционирования субъекта труда в рамках своей деятельности, а также изучение вопросов взаимовлияния профессии с ее субъектом. Несмотря на активное изучение данных вопросов, проблема возникновения профессионально обусловленных деструкций стала освещенной сравнительно недавно в трудах Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк (Зеер, Сыманюк, 2005). Концепция профессионально обусловленных деструкций отражает особенности негативного влияния условий профессиональной деятельности на профессионала.

Под профессиональными деструкциями Э.Ф. Зеер понимает «изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда, взаимодействии с другими участниками этого процесса» (Зеер, Сыманюк, 2005, С.89).

Благодаря концептуальным позициям системно-субъектного подхода Е.А. Сергиенко (Сергиенко, 2007, 2009, 2010, 2011), становится возможным исследовать человека в целостности его существования, сложности и многоуровневости его развития, неоднозначности проявления его индивидуальности, целесообразности и произвольности реализации его активности. В данном подходе находит свое отражение качественное своеобразие и специфичность реализации человеком своего бытия через освещение двухуровневой реализации активности, а именно: с роли личности и не отождествляемой, но крайне взаимообусловленной с ней роли субъекта.

Таким образом, опираясь на данную теоретическую основу, мы изучили сотрудника УИС в целостности своего профессионального развития и самореализации с позиций системно-субъектного подхода.

Методы исследования

Особенности в рефлексивной регуляции сотрудников мы исследовали с помощью «Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова (Карпов, 2003).

Контроль поведения на эмоциональном уровне мы исследовали с помощью следующих тестов:

1. методика оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз» (разработанная на базе военно-медицинской академии им. С.М. Кирова) (Баранов, 1988);
2. «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман, Д.Рикс) (Барканова, 2009);
- 3.«Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана (в адаптации В.В. Бойко) (Барканова, 2009);
4. «Шкала порога активности» (Т.Л. Романова) (Бурлачук, 2008);
5. Методика многостороннего исследования личности в адаптации Ф.Б. Березина (Березин, 2011);
6. «Шкала оценки эмоциональной возбудимости» в адаптации – А.А. Рукавишников, М.В. Соколовой (Рукавишников, 1996).

Когнитивный компонент контроля поведения был изучен нами с помощью следующих методик:

1. опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой (Моросанова, 2004);
2. «Краткий отборочный тест» Э.Ф. Вандерлика, в адаптации В.Н. Бузина (Бузин, 1992, 1998).

Волевой компонент в контроле поведения сотрудников был исследован нами с использованием следующих тестов:

1. «Опросник способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ), С. Фолкман и Р. Лазарус (Lazarus, Folkman, 1984a, 1984b) в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой (Крюкова, Куфтяк, 2007);
2. опросник «Оценка уровня волевого самоконтроля» (Е.В. Эйдман, А.Г. Зверков) (Зверков, Эйдман, 1990);
3. опросник «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) Ю. Куля в адаптации С.А. Шапкина (Шапкин, 1997).

Особенности личностной составляющей сотрудников мы изучили с использованием:

1. теста «Смысложизненные ориентации» Д. А. Леонтьева (Леонтьев, 2000);
2. опросника «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой (Бубнова, 1991, 1994);
3. опросника «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н.В. Паниной (Панина, 1993);
4. опросника «Шкала субъективного благополучия» Perrudet-Badoux, Mendelsohn, Chiche в адаптации М.В. Соколовой (Соколова, 1996).

Математический анализ полученных результатов был осуществлен на базе SPSS (версия 22.0; SPSS Inc., США):

- непараметрический одновыборочный критерий Колмогорова – Смирнова для анализа распределения частот;
- непараметрический критерий Н – Краскела – Уоллеса;
- факторный анализ;
- дискриминантный анализ;
- корреляционный анализ.

Данное исследование было проведено на базе исправительных учреждений ГУФСИН России по Челябинской и Курганской областей. Общее количество принявших участие в исследовании – 207 сотрудников младшего начальствующего состава исправительных колоний строгого режима; мужчины в возрасте от 19 до 44 лет.

Процедура распределения участников была реализована двумя способами (рис.1.):

1. По специализации трудовой деятельности – 104 сотрудника отделов безопасности и 103 сотрудника отделов охраны исправительных учреждений;
2. по стажу служебной деятельности:

- **до трех лет в уголовно-исполнительной системе:** 35 человек отдела безопасности и 35 человек отдела охраны в возрасте от 19 до 23 лет; семейное положение: 45% состоят в браке, 55% - не состоят;

- **от трех лет до семи лет в уголовно-исполнительной системе:** 35 человек отдела безопасности и 33 человека отдела охраны в возрасте от 22-23 до 35-36 лет; семейное положение: 72% состоят в браке, 28/% - не состоят;

- **более семи лет в уголовно-исполнительной системе:** 34 человека отдела безопасности и 35 человек отдела охраны в возрасте от 36 до 44 лет; семейное положение: 76% состоят в браке, 24/% - не состоят.

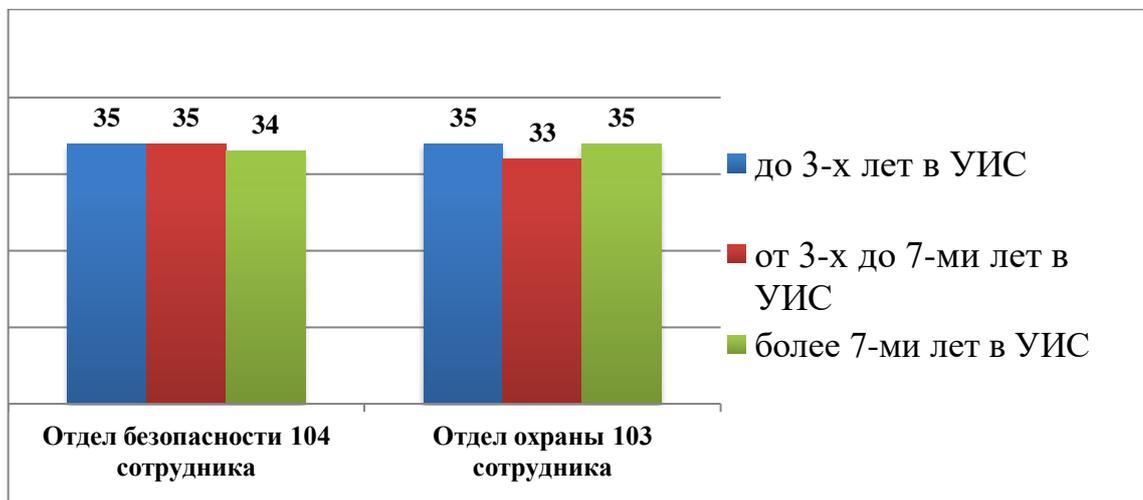


Рис. 1. Выборка диссертационного исследования

Достоверность полученных результатов обеспечивалась методологической основой научно-исследовательской работы, соответствием предмета, цели и задач программы исследования, репрезентативностью выборки, психодиагностическими методиками и методами современного математического анализа, соответствующих контексту проводимого исследования.

Научная новизна исследования:

В диссертационном исследовании впервые интегративно изучена динамика субъектно-личностных изменений сотрудников УИС в сопряженности с внешними условиями профессиональной деятельности и

внутренних ресурсов субъекта труда. Подобных исследований в психологической литературе на сегодняшний день не представлено. Важным вкладом в понимание проблемы функционирования и развития сотрудника стали результаты данной диссертации, свидетельствующие о том, что субъектно-личностные изменения сотрудников включают не только особенности профессиональной деятельности, но и ресурсы субъекта, что приводит к незрелым формам поведения.

В работе представлено авторское видение проявления профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС. Сегодня в психологии нет систематических и комплексных научных исследований, посвященных заявленной проблеме. Более того, в психологии в представленных исследованиях личности сотрудников правоохранительных органов существует терминологическая неопределенность и «подмена» изучаемых понятий: параллельно друг другу изучаются и профессиональная деформация, и личностные девиации, и деструктивное поведение, и профессиональное выгорание. Кроме того, профессиональное развитие сотрудников охватывает значительный и самый активный диапазон взрослого возраста, когда процессы самореализации и саморазвития составляют ключевые задачи возраста. Так, в диссертации впервые представлено изучение профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС с позиций системно-субъектного подхода, рассматриваемых как глубокие личностные изменения, имеющие свою динамику.

Теоретическая значимость работы:

В работе показана взаимосвязь внешних профессиональных условий и внутренних субъектно-личностных изменений, приводящих к профессионально обусловленным деструкциям и препятствующим достижению психологической зрелости. Выявлено, что деструктивные личностные изменения сотрудников связаны с проявлением незрелых форм поведения. Изучена и описана частная специфика проявления профессионально обусловленных деструкций в зависимости от трудовой

специализации и стажа служебной деятельности. Также проанализирована частная специфика профессиональной деятельности различных по своему характеру служб исправительных учреждений.

Практическая значимость работы:

1. Результаты представленного исследования внедрены в учебно-образовательный процесс на базе ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет» в курс лекций по дисциплине «Пенитенциарная психология» в разделе «Изучение личности сотрудника УИС».

2. Представленные в диссертационном исследовании данные в настоящий момент находятся на этапе внедрения в практическую деятельность психологов ГУФСИН России по Челябинской области. Разработаны методические рекомендации для проведения плановых углубленных психодиагностических обследований действующих сотрудников в различных исправительных учреждениях; практическим психологам предложен перечень используемых в диссертации методик с выделением «маркеров» и указанием «контрольных шкал». Планируется на этой основе и на основе полученных результатов разработка и внедрение передового опыта в масштабе ГУФСИН России по Челябинской области с последующим распространением на межрегиональном и всероссийском уровне.

3. Представляется возможной разработка методических рекомендаций с созданием личностных профилей и профессиограмм с последующим внедрением в практическую деятельность по психологическому сопровождению личного состава при:

- осуществлении отбора кандидатов на замещение вакантных должностей;
- организации психопрофилактических и коррекционных мероприятий, направленных на нивелирование профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС;
- в качестве превентивных мер по профилактике возникновения профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС.

Апробация результатов исследования:

Исследование в рамках заявленной проблемы осуществляется с 2010 г. по настоящее время. Участие в конференциях:

1. Всероссийская научно-практическая конференция «Психологическое обеспечение деятельности правоохранительных органов: (актуальные проблемы профилактики различных форм деструктивного поведения сотрудников)», 1-2 апреля 2010г. г. Челябинск;
2. Всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные проблемы юридической психологии в современной России», 26-27 октября 2011 г. г. Челябинск;
3. V научно-практической конференции молодых ученых факультета экономики, юриспруденции и гуманитарных наук: «Мир сегодня: молодежь и современное общество», 7 декабря 2011 г. УралГУФК, г. Челябинск;
4. Восьмая Всероссийской студенческой научной конференции: «Актуальные проблемы психологии глазами студента», 5 декабря 2012 года ФГБОУ ВПО «Тамб. гос. ун-т. им. Г.Р.Державина», г.Тамбов;
5. «Роль и место ОВД в построении демократично-правового государства» VII Международная научно-практическая конференция», 05 марта 2015 г. г. Одесса;
6. «Коченовские чтения: «Психология и право в современной России», 7-8 октября 2018 г., МГППУ, г. Москва;
7. III Всероссийской конференции «Образование магистров: проблемы и перспективы развития», 21-27 ноября 2019 г., г. Челябинск.
8. «Коченовские чтения: «Психология и право в современной России», 11-13 ноября 2020 г., МГППУ, г. Москва.

Также результаты данного исследования были апробированы в результате участия в IX Международном открытом конкурсе научных работ курсантов, студентов и слушателей образовательных организаций высшего профессионального образования ФСИН России «Ремесло окаянное»,

проводимое на базе ФКУ ЦОУВР ФСИН России и Академии ФСИН России, посвященном 139-й годовщине образования УИС и празднования Дня работника УИС. Участие в конкурсе на тему: «Профессионально обусловленные деструкции сотрудников УИС в зависимости от стажа служебной деятельности и трудовой специализации». Научная работа была отмечена экспертным советом, объявлена благодарность с занесением в личное дело.

Объём и структура диссертации:

Объём основного текста рукописи составляет 281 страницу машинописного текста, без учёта приложений. Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списка используемой литературы и приложений, иллюстрирована 48 таблицами и 27 рисунками. Количество литературных источников – 263, из них – 33 на английском языке.

Основное содержание исследования отражено в следующих публикациях:

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ

1. Кадочникова, И. В. Исследование особенностей когнитивного контроля поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от стажа служебной деятельности и трудовой специализации (на примере отдела безопасности и отдела охраны) / И. В. Кадочникова, В. С. Красник. – Текст : непосредственный // Человеческий капитал. – 2019. – №10 (130). – С. 38-45.

2. Кадочникова, И. В. Особенности рефлексивной регуляции сотрудников уголовно-исполнительной системы с позиций системно-субъектного подхода / И. В. Кадочникова. – Текст : электронный // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. – 2019. – №10. – С. 37-41. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41520699> (дата обращения: 29.09.2020). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

3.Кадочникова, И. В. Субъектно-личностные изменения сотрудников уголовно-исполнительной системы / И. В. Кадочникова, Е. А. Сергиенко. – Текст : электронный // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – Т. 8, № 1. – С. 49. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42841656> (дата обращения: 29.09.2020). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

Статьи

4.Красник, В. С. Профессионально-обусловленные деструкции сотрудников отделов охраны исправительных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний РФ / В. С. Красник, И. В. Кадочникова. – Текст : электронный // Психология и право. – 2014. – Т. 4, № 2. – С. 62-73. – URL: <https://psyjournals.ru/psyandlaw/2014/n2/> (дата обращения: 29.09.2020).

5.Кадочникова, И. В. Особенности проявления тревожности у сотрудников уголовно-исполнительной системы, склонных к нарушению дисциплины / И. В. Кадочникова. – Текст : непосредственный // Вестник института психологии и педагогики. Вып. 14. – Студент и научно-технический прогресс / под общей редакцией С. А. Репина. – Челябинск : Фотохудожник, 2010. — С. 7-9.

6.Кадочникова, И. В. Профессионально обусловленные деструкции сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от стажа служебной деятельности и трудовой специализации / И. В. Кадочникова. – Текст : непосредственный // Scientific enquiry in the contemporary world: theoretical basics and innovative approach : сборник психологии и педагогики– Сан Франциско, – 2014. — №3. – С. 40-46.

7.Кадочникова, И. В. Особенности эмоциональной сферы сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от стажа служебной деятельности (на примере отдела безопасности) / И. В. Кадочникова. – Текст : непосредственный // Вестник Института психологии и педагогики / под общей редакцией С. А. Репина; Челябинский государственный университет. – Челябинск : Урал ЛТД, 2014. – Вып. 18. – С. 45-48.

8.Красник, В. С. Формирование профессионально обусловленных деструкций у сотрудников уголовно – исполнительной системы (на примере отдела безопасности) / В. С. Красник, И. В. Кадочникова. – Текст : электронный // International scientific-practical web-congress of pedagogues and psychologists "BE SMART!" сборник трудов конференции Geneva (Switzerland), 17-18 февраля 2015 г. – Geneva : European Association of pedagogues and psychologists «Science», 2015. – С. 177-185. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25964749> (дата обращения: 29.09.2020). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

9.Кадочникова, И. В. Особенности проявления ригидности сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере отдела безопасности) / И. В. Кадочникова. – Текст : электронный // Форум Юридическая психология МГППУ : сайт. – URL: <http://www.jp.mgppu.ru/forum/index.php?topic=118.0> (дата обращения: 29.09.2020).

10.Красник, В. С. Особенности контроля поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от стажа служебной деятельности (на примере отдела безопасности) / В. С. Красник, И. В. Кадочникова. – Текст : электронный // Современные атрибуты теории и практики психологии и педагогики: сборник научных трудов, посвященный 20-летнему юбилею Факультета психологии и педагогики Челябинского государственного университета / под общей редакцией С. А. Репина, И. В. Пономаревой. – Челябинск : Печатный двор, 2017. – С. 154-160. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36454799> (дата обращения: 29.09.2020). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

Материалы конференций

11.Красник, В. С. Исследование некоторых особенностей эмоциональной сферы сотрудников УИС, склонных к проявлению деструктивного поведения / В. С. Красник, И. В. Кадочникова. – Текст : непосредственный // Психологическое обеспечение деятельности правоохранительных органов (актуальные проблемы профилактики различных

форм деструктивного поведения сотрудников) : материалы Всероссийской научно-практической конференции, 1-2 апреля 2010 г. / редакционная коллегия: Д. А. Циринг [и др.]. — Челябинск : Печатный двор, 2010. — С. 76-81.

12. Кадочникова, И. В. Особенности эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от стажа служебной деятельности / И. В. Кадочникова. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы психологии глазами студента: материалы Восьмой Всероссийской студенческой научной конференции 5 декабря 2012 года / Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина. — Тамбов : Издательский дом ТГУ им. Г. Р. Державина, 2012. — С. 41-45.

13. Красник, В. С. Структурные изменения личности в деятельности профессионала в зависимости от условий профессиональной деятельности (на примере сотрудников исправительных учреждений) / В. С. Красник, И. В. Кадочникова. — Текст : непосредственный // Роль та місце ОВС у розбудові демократичної правової держави, VII Міжнародної науково-практичної конференції (2015; Одеса) : матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції 05 березня 2015 року. — Одеса : ОДУВС, 2015. — С. 141-142.

14. Красник, В. С. Сравнительный анализ особенностей контроля поведения сотрудников отдела безопасности и охраны исправительных колоний / В. С. Красник, И. В. Кадочникова. — Текст : непосредственный // Коченовские чтения «Психология и право в современной России» : сборник тезисов участников Всероссийской конференции по юридической психологии с международным участием / Московский государственный психолого-педагогический университет. — Москва : МГППУ, 2018. — С. 227-229.

15. Красник, В. С. Исследование волевого компонента контроля поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере отдела охраны) / В. С. Красник, И. В. Кадочникова. — Текст : электронный // Образование магистров: проблемы и перспективы развития : тезисы докладов III Всероссийской конференции (Челябинск, 21-27 ноября 2019 г.). — 2019. —

С. 180-183. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41536585> (дата обращения: 29.09.2020). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

16. Кадочникова, И.В. Изучение особенностей волевого компонента контроля поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы / И. В. Кадочникова, В. С. Красник.– Текст : непосредственный // Коченовские чтения «Психология и право в современной России» : сборник тезисов участников Всероссийской он-лайн конференции по юридической психологии с международным участием / Московский государственный психолого-педагогический университет. – Москва : МГППУ, 2020. – С. 129-131.

ГЛАВА I. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

1.1. Системно-субъектный подход к изучению психологии человека

Практически во всех своих внешнеповеденческих и внутриличностных проявлениях человек выступает как активный деятель, стремящийся изменить и преобразовать самого себя, равно, как и условия своего функционирования. Человек демонстрирует непрерывную и обусловленную как внешними, так и внутренними причинами потребность в активности. Именно категория активности является отправной точкой в интегральном изучении психологии субъекта.

Как отмечает Л.И. Анцыферова (Анцыферова, 2004, 2009), у человека имеется важнейшая способность - выступать «инициирующим началом, первопричиной всех своих взаимодействий с окружающей действительностью во всем многообразии отношений к миру. Однако вполне целесообразно четко разграничить понимание активности как первопричины этих взаимодействий. Активность должна быть интерпретирована не как элементарный феномен двигательной стороны жизни человека, осуществляемой в четких и алгоритмизированных условиях. Она отвечает не исключительно за рефлекторную и непосредственную составляющую поведения. А.Г. Асмолов писал, что активность человека становится воплощением его сознательности в противоречивых и неопределённых условиях, когда при соотнесенности имеющихся целей и необходимости выполнения соответственных задач к человеку предъявляются самые различные и зачастую не совпадающие между собой требования (Асмолов, 2001, 2007).

С точки зрения К.А. Абульхановой, (Абульханова, 1999, 2001) активность – главный источник самовыражения человека, отражающий его жизненные потребности. Активность сопряжена с возможностями человека удовлетворять появляющиеся потребности, позволяя ему оценить наличную ситуацию и имеющиеся условия, в которых он оказывается.

В трудах С.Л. Рубинштейна (Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2009) акцентируется внимание на том, что именно в активности человека соединяются воедино функции отражения и регуляции, как в деятельности. Активность, таким образом, безусловно, сопряжена с деятельностью. Однако, с точки зрения И.А. Джидарьян (Джидарьян, 1988), неконструктивно сводить активность к первопричине деятельности, ограничивая тем самым ее качественное содержание. Именно через активность человек способен на совершенно новом уровне осуществлять свою деятельность; это «особое качество человека как субъекта деятельности, благодаря которому он выходит за пределы заданных условий и обстоятельств жизнедеятельности, проявляя инициативу, творческий поиск, добиваясь максимальной мобилизации внутренних резервов и возможностей целенаправленного изменения и преобразования мира» (Джидарьян, 1988, с. 85–86).

Более того, важным замечанием является взаимосвязь между способностью человека выйти за пределы наличной ситуации и апперцепции, как обращенности к своему опыту. Качественность проявления активности здесь сопряжена с историей человека, отнесенности к его жизненному пути (Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2010). С.Л. Рубинштейн, описывая теорию жизненного пути личности, отмечал, что данный феномен ответственен за интегральность, гармоничность и целостность человека, способного усмотреть закономерные и фундаментальные связи из своего прошлого через настоящее с направленностью в перспективное будущее (Рубинштейн, 2000).

При этом, как отмечает В.В. Знаков (Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2009), важное место отведено способности человека к так называемой обратимости мысли, проявляемой «в свободе ментального передвижения в пространстве времени».

Человек как субъект своей активности и деятельности оказывается способным к аналитической деятельности и стратегическому планированию. В.В. Знаков, Е.А. Сергиенко отмечают такие составляющие, как ретросказание и предсказание, при этом, ретросказание находит свое выражение в

эмоциональной переоценке, а предсказание – в мотивационном опосредовании (Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2009).

Необходимо констатировать, что в объем понятия активности уже изначально включена диаметрально противоположная категория пассивности (Волочков, 2007).

Данная точка зрения вполне конструктивна, если поднять вопрос о том, что определить степень и качественность активности человека представляется возможным, отправляясь от пассивности.

Как отмечает В.А. Петровский (Петровский, 1996), активность играет ключевую роль в возможностях человека.

То есть, получает свое развитие тема относительно того, что именно активность предопределяет качественность возможностей человека влиять на условия своего существования. Здесь постулируется идея относительно несводимости активности человека к адаптивным процессам в имеющихся условиях. Активность приобретает свое особое качество – способность вывести человека за пределы своих возможностей, определить новые границы реальности. На основе имеющихся возможностей человек оказывается или самостоятельным и способным к изменениям, или конформным и беспомощным (Петровский, 1996).

Более того, С.Л. Рубинштейн (Рубинштейн, 1997) акцентировал, что способ человеческого существования во всем его многообразии, сложной детерминации и соподчиненности внешнего и внутреннего, потенциально развивается по двум сценариям. Первый - непосредственно не выходящий за пределы наличной ситуации и связей человека; здесь человек не занимает позицию интегрального отношения к своей жизни, а лишь к отдельным ее частям. Существование реализуется не в перспективном, но в одномоментном плане. Второй сценарий реализуется как способ существования на качественно новом уровне сознательности. Именно здесь на передний план выдвигается дефиниция рефлексии, позволяющая вскрыть возможности

человека выйти за наличные пределы своего существования, наделив его жизнь осмысленностью.

К. А. Альбуханова (Абульханова, 1999) разделяла общую форму жизни человека на активную и пассивную стратегии. Активная стратегия позволяет человеку реализовывать жизненные планы благодаря высокой степени рефлексии, в то время как пассивная стратегия не позволяет человеку самоорганизовать себя в пространстве и времени (Афанасьева, 2013).

В.В. Знаков отмечает, что рефлексия является одним из ключевых критериев субъектности человека (Знаков, 2003, 2005, 2016).

Феномен рефлексии репрезентируется в двух взаимообусловленных аспектах: в собственной соотнесенности человека к самому себе и в его деятельности.

Способность непрерывного и постоянного обновления имеющейся у человека системы знаний и представлений о себе и о перспективах своего развития становится возможным благодаря способности к рефлексии (Осницкий, 2009, Осницкий, Корнеева, 2014).

В рефлексии скрыто самовосприятие человека. С позиции В.В. Знакова, Е.А. Сергиенко, в самовосприятии человека строится его цельный образ и модификация этого образа при постоянном обновлении и корректировке информации о себе (Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2010, С.364).

Осознанность, целенаправленность, стратегическое планирование, анализ конкретных условий функционирования, ориентация на определенные способы и средства достижения поставленных целей, творчество и нестандартность при реализации своей деятельности, корректировка своих действий, осмысленность и в конечном итоге качественность степени достижения результата, - все это оказывается возможными благодаря рефлексивной регуляции.

Рефлексивность наделяет человеческие формы активности смысловой нагрузкой. Соответственно, изначально активность в зрелых формах своего осуществления уже содержит в себе момент смыслообразования; в результате

же рефлексивного взаимодействия внешнего и внутреннего происходит появление новых смысловых содержаний, которые позволяют вскрыть существующие границы и человек выходит за пределы своих изначальных возможностей.

Таким образом, рефлексия, безусловно, связана с когнитивной стороной человеческой активности и деятельности. Благодаря способности к рефлексии «дело становится ценностно-целевым фактором, не только устремляющим жизнь субъекта в будущее, но и формирующим способ видения мира, понимания окружающей действительности» (Знаков, 2005, С. 112).

Так, способность к рефлексивной регуляции продуктивно и конструктивно влияет на мыслительные процессы, расширяя когнитивные возможности человека, оптимизируя и интегрируя их (Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2010, С.96).

Соответственно, рефлексия в восприятии человека самого себя и рефлексия в деятельности взаимообусловлены: через самопонимание, самоанализ и самопознание, которые включены в объем понятия рефлексии, преднамеренная активность человека приобретает свою важнейшую характеристику – осмысленность. Человек может управлять своей деятельностью через регуляцию индивидуальных закономерностей своего существования. Чем качественнее протекают процессы самопознания, тем более эффективно выстраивается поведенческая активность человека и наоборот. Выходит, что зрелость человека обусловлена глубиной и широтой его связей с окружающей действительностью, а многоуровневость взаимодействия человека с миром, в свою очередь, возможна только при зрелых формах самопознания (Терехина, 2011, 2014, Стефан, 2016).

Результатом этой взаимообусловленности становится интегрированное отношение человека к своему жизненному пути с очерченными границами существования, ситуаций зависимости от них или обретения свободы над ними (Карпов, Скитяева, 2002, 2005).

Таким образом, изучение активности и рефлексии, закономерно поднимает проблему ответственности человека за свои поступки, действия и бездействия, деятельность и пассивность, содеянное и упущенное.

Активность, преломляясь через призму ответственности, обеспечивает интегральность и целостность личности, позволяет функционировать в противоречивой реальности на основе осознанного контроля за своим поведением, гармонично синтезирует деятельность субъекта во временном контексте. Для человека становится возможным присвоение себе лично всего хода, а зачастую неопределенного исхода той или иной деятельности. Он осознает свои возможности и ограничения. Именно человек здесь детерминирует свою активность в зависимости от актуального восприятия имеющихся внутренних и внешних условий своего пребывания.

Ответственность выводит человека на новый уровень жизни – она обуславливает степень зависимости внешних обстоятельств от самого человека, от уровня его способностей, возможностей, он становится способным к свободе выбора, наряду с этим, осознает определенные ограничения.

Так, смещается акцент в понимании ответственности на ее когнитивную составляющую, как это предлагает К.А. Абульханова (Абульханова, Березина, 2001). Становится очевидно, что человек путем осмысленного анализа способен усложнять свою деятельность, удерживая в сознании все сложности и противоречия.

Именно здесь ответственность позволяет человеку обеспечить своевременную регуляцию своего поведения. Таким образом, в данном преломлении находит свое смысловое содержание проблема субъекта, способного брать на себя ответственность за свое поведение и произвольно регулировать его на этой основе.

Через призму заявленной специфики человеческого существования, функционирования и развития, необходимым образом включается категория субъекта, введенная в отечественной психологии С.Л. Рубинштейном. С

помощью данной дефиниции он констатирует, что субъектом считается человек, рассматриваемый на высшем для него уровне активности, целостности, автономности (Рубинштейн, 1997). Таким образом, субъект определяется своей активностью, мерой и степенью ее проявления, эффективностью реализации действий в направлении этой активности, а также способностью регулировать условия внешней и, что особенно важно, внутренней среды, обеспечивая способность быть ответственным за происходящие события (Лекторский, 1980, 2010). С.Л. Рубинштейн подчеркивал способность человека к детерминированности своей деятельности в причинно-следственных закономерностях окружающей действительности, бытия (Рубинштейн, 1997, С.17, 2003).

Как отмечает А.В. Брушлинский, введение категории субъекта было обусловлено необходимостью решения проблемы соотношения природного и социального в детерминации психического, или необходимостью целостного анализа человека в интеграции его природности, социальности и духовности.

А.В. Брушлинский писал: «Субъектом является не психика человека, а человек, обладающий психикой» (Брушлинский, 2003, С.49).

«Человек как субъект – это высшая системная целостность всех его сложнейших и противоречивых качеств, в первую очередь, психических процессов, состояний и свойств, его сознания и бессознательного» (Брушлинский, 2003, С.61). «Субъект – это человек, люди на высшем (индивидуализированно для каждого) уровне деятельности, общения, целостности, автономности и т.д.» (Брушлинский, 2003, С.21).

Благодаря использованию данной дефиниции, подчеркивается особенная связь между психикой, сознанием и деятельностью субъекта через посредство этой деятельности. Данные качественные проявления обуславливают наличие и проявление определенного, в каждом случае индивидуального уровня субъектности человека.

Быть субъектом означает использовать способность целесообразного и произвольного осуществления человеком актов своей жизнедеятельности

(Лекторский, 1980). Изучение проблемы субъекта невозможно без объекта. Субъект не существует вне и без объекта. По В.А. Брушлинскому, источник активности субъекта всегда направлен на объект (Брушлинский, 2003, Исаев, Слободчиков, 1995).

Субъект в своей активности произвольно и целесообразно воспроизводит объект, находящийся вне его, в окружающей действительности. Воспроизведение это реализуется в определенных взаимосвязях и переходах различной степени сложности (Лекторский, 2010).

Таким образом, детерминированность своей активности возможна только в определенном и разноплановом процессе влияния друг на друга взаимодействующих начал – субъекта и объекта (человека и окружающего мира) (Брушлинский, 2003, С.49). Человек познает, присваивает объект, оперирует им, воспроизводит его.

С.Л. Рубинштейн (Рубинштейн, 1997) в качестве основных описательных характеристик субъекта выделял такие, как творчество, рефлексия (как окружающего мира, так и самого себя, своего жизненного пути), самостоятельность и воля.

К.А. Абульханова констатировала, что основополагающими критериями определения субъекта являются: способность к организации своего жизненного пути, возможность регуляции своего поведения и способность нести за него ответственность на основе имеющихся смыслов и ценностей (Абульханова, 1999).

Б.Г. Ананьев подчеркивал, что выведение определенных качественных характеристик, присущих субъекту, возможно только при изучении его в преломлении с деятельностью – трудовой, коммуникативной, познавательной. В числе данных характеристик, по Б.Г. Ананьеву, активность, самостоятельность, способность (вообще), умелость, творческость (Ананьев, 1996, 2000, 2008).

Интересна точка зрения Р. Харре (Harre, 1979, Брушлинский, 2002), который также определял, что критерием, в большей степени описывающим

катеґорию субъекта (или способность быть субъектом), является автономность как способность абстрагироваться и дистанцироваться от условий и ограничений внешней действительности на пути к осуществлению деятельности и достижению поставленных целей.

В.А. Петровский (Петровский, 2009, С.19-20) в своих трудах четко определял, что субъекту должны быть приписаны такие атрибутивные характеристики, как:

- целеустремленность, выражающаяся в направленности на цель, ее удержание и достижение;

- рефлексивность как способность создать свой образ, а также представление о своих возможностях, осознание смысла и понимание смысла деятельности;

- свобода и ответственность как возможность к самодетерминации и способность к осознанию запланированного и реализованного (либо, наоборот, хаотичного и недостигнутого);

- гибкость, развитие, способность к самоизменениям (по В.А. Петровскому, к самовоспроизводству) в зависимости от изменяющихся условий внешней действительности.

В рамках заявленной проблемы необходимо внести определенную ясность. На сегодняшний день существующее многообразие понимания проблемы субъекта в отечественной психологии предопределяет и определенные принципиальные различия в понимании «ядра» данной области познания.

Целесообразно выделить два основных подхода, в равной степени имеющих значительную логику в изучении, интерпретации и систематизации полученных знаний в области проблемы субъекта, а именно: акмеологический и эволюционный.

Так, если в изучении проблемы функционирования субъекта труда в профессиональной деятельности встать на позиции эволюционного подхода (Л.И. Божович, В.Н. Слободчиков, А.Ш. Тхостов, В.В. Селиванов,

Е.А. Сергиенко), открываются перспективы изучения субъекта с точки зрения онтогенетических стадий развития через призму постепенности, последовательности и поэтапности его становления и функционирования. Однако имеются определенные риски, так как эволюционный подход в известной степени не ставит конкретных целей досконально изучить особенности функционирования субъекта труда в условиях профессиональной деятельности, а также специфику трудовой деятельности человека.

Имеется возможность занять позицию иного подхода на природу субъекта в отечественной психологии – акмеологического (К.А. Абульханова, А.Г. Асмолов, Журавлев А.Л., Знаков В.В., В.А. Петровский, З.И. Рябикина, Г.В. Залевский). Сторонники данного подхода придерживаются идеи о том, что субъект – это вершина, «акме» своего развития. Однако и здесь мы рискуем ограничиться изучением только определенного периода жизни человека, связанного преимущественно с профессиональным становлением и развитием. Как констатирует Э.Ф. Зеер, профессиональное становление субъекта — это часть онтогенеза человека с начала формирования профессиональных намерений до окончания активной профессиональной деятельности (Зеер, 2007). Однако остается неуточненным, как в рамках акмеологического подхода изучить целостность и интегрированность человека как субъекта на первоначальных этапах онтогенетического развития и так называемой «остаточной» частью жизни, наступающей по факту достижения «акме».

Как отмечает Е.А. Сергиенко, качественно нивелировать существующие противоречия между указанными подходами представляется возможным, если применить практику последовательного применения континуально-генетического принципа к становлению субъекта и развитию его субъектности, разработанного А.В. Брушлинским, и объединения субъектно-деятельностного и системного подходов в единый системно-субъектный подход (Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010).

В рамках системно-субъектного подхода центральной категорией выступает категория субъекта.

Благодаря пониманию дефиниции субъекта с позиций системно-субъектного подхода становится возможным исследовать человека комплексно в целостности и интегральности его существования, сложности и многоуровневости его развития, неоднозначности проявления его индивидуальности, целесообразности и произвольности реализации его активности.

«Субъект становится системообразующим фактором создания сложной многоуровневой системы психической организации» (Сергиенко, 2011). Сложность и многоуровневость, системность и детерминированность, последовательность и поэтапность психической организации предполагает наличие механизма, ответственного за ее осознанность, целенаправленность, эффективность и упорядоченность. В качестве данного механизма выступает саморегуляция субъекта как способность создания интегральности человеческой активности на всех этапах ее реализации на пути к достижению поставленных целей.

Однако, как отмечает Е.А. Сергиенко, изучая проблему качественных и специфицирующих критериев субъектности, важным остается тема относительно разграничения понятий личности и субъекта, а, соответственно, определения границ в вопросах саморегуляции личности и саморегуляции субъекта, с точки зрения К.А. Осницкого (Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2009 С.314).

Как писал Б.Г. Ананьев: «Совпадение личности и субъекта относительно даже при максимальном сближении их свойств, так как субъект характеризуется совокупностью деятельностей и мерой продуктивности» (Ананьев, 1996, с. 253).

В данном ракурсе находит свое отражение качественное своеобразие и специфичность реализации человеком своего бытия через освещение

двухуровневой реализации активности, а именно: с роли личности и не отождествляемой, но крайне взаимообусловленной с ней роли субъекта.

Тогда носителем содержания внутреннего мира человека будет выступать личность, а реализацией в данных жизненных обстоятельствах, условиях – субъект (Сергиенко, 2010).

Л.И. Анцыферова (Анцыферова, 2004) пишет, что субъект «вырабатывает жизненные стратегии, разрешает трудные ситуации, ставит жизненно важные задачи...» и пр. Однако, «в число особенностей субъекта не входят те, которые заключены в понятиях духовности, гуманности, нравственности, совести, добродетельности и т.п.».

Е.А. Сергиенко констатирует, что: «...носителем содержания внутреннего мира человека будет выступать личность, а реализацией в данных жизненных обстоятельствах, условиях, задачах — субъект» (Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2009, С.57).

Так, разделяя позиции З.И. Рябикиной, К.А. Осницкого, И.Б. Дермановой, вполне логичным становится заключение о том, что категориально личность становится ответственна в большей степени за границы и пределы социокультурного функционирования человека (Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2010, Осницкий, Корнева, 2014).

Личность, реализуя свою когнитивную функцию, осуществляет осмысление, включая порождение смыслов, личностных ценностей, смысложизненных ориентаций. Выполняя регулятивную функцию, формирует переживание человека, отражая определенное отношение к событиям и ситуациям; в рамках реализации коммуникативной функции демонстрирует направленность на определенные значимые аспекты реальности. От уникальности проявления данных функций будет зависеть субъектная саморегуляция человека.

В.А. Брушлинский полагал, что субъект – это активность, осознанность, творчество и предметность. Однако наиболее важной составляющей субъекта он выделял его способность к саморегуляции. Саморегуляция становится

ответственной за произвольность и целенаправленность поведения человека, устремленного на конструктивное и планомерное завершение. Так, саморегуляция позволяет человеку целесообразно направлять собственные усилия по упорядочиванию разнонаправленных и противоречивых условий внешнего мира, обеспечивая баланс и равновесие между организмом и окружающей средой (Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2010).

При разработке теории регуляторного опыта, А.К. Осницким подчеркивается ключевая роль осознанной саморегуляции в становлении активного субъекта в целом (Осницкий, 2009).

О.А. Конопкин пишет, что человек – детерминирующий фактор и источник своей деятельности (Конопкин, 1980, 1989). Соответственно, самым главным и предопределяющим всю природу субъекта является осознанная саморегуляция, выступающая одновременно и главным критерием субъектности человека. Тем не менее, в рамках структурно-функционального подхода О.А. Конопкин и В.И. Моросанова предлагают точку зрения относительно того, что саморегуляция в большей степени обусловлена выполняемой субъектом деятельностью и в меньшей детерминирована индивидуальной специфичностью. Так, в регуляции целесообразно выделение регуляторных процессов, таких, как планирование, моделирование, программирование и оценка результатов, а также регуляторно-личностных свойств (Конопкин, 1980), в числе которых самостоятельность и гибкость (Моросанова, 2001, 2017).

С точки зрения П.К. Анохина (Анохин, 1998) саморегуляция выступает в качестве психофизиологического процесса, отвечающего критериям закономерности, поэтапности, системности и последовательности в своей реализации. Феномен саморегуляции выступает как регуляторный процесс, обеспечивающий соответствие уровня осознанно-проявляемой активности поставленным субъектом целям, субъектной значимости последних, а также условиям предметной реальности. Саморегуляция отвечает за сопоставление

имеющихся субъектных и личностных возможностей и способностей с временными и операционально-деятельностными ограничениями.

В теории воли В.А. Иванникова сознательная саморегуляция поведения субъекта рассматривается в качестве волевой регуляции, запускаемой на уровне сознательного побуждения к действию (Иванников, 2006, 2016) .

С позиций Е.Ю. Коржовой (Коржова, 2006), саморегуляция тесно связана с анализом и пониманием той ситуации, в которой оказывается субъект. При этом, основными функциями, которые реализует субъект, является запечатление противоречия, восприятие его как проблемной ситуации, построение стратегического плана действий с определением задач, решение которых разрешит противоречие, интеграция всех имеющихся условий (соотношение требований и поставленных задач), поиск решения, конкретизация стратегии.

Интересными и представляющими для нас особенный интерес являются взгляды Л.Г. Дикой (Дикая, 2003). В системно-деятельностной концепции психической саморегуляции функциональных состояний она подчеркивает тот факт, что способность к саморегуляции специфизирована индивидуальными особенностями и характеристиками субъекта (на примере субъекта профессиональной деятельности), принимая двустороннюю взаимообусловленность. С одной стороны, высокий уровень развития саморегуляции будет способствовать высокой эффективности трудовой деятельности, с другой, - успешность в рамках профессионального функционирования будет предопределять высокую способность к регулятивным качествам субъекта.

Интересны взгляды на проблемы саморегуляции зарубежных авторов. Занимаясь изучением вопросов целенаправленной активности человека, Ж. Нюттен подчеркивает, что отправной точкой для запуска процесса саморегуляции субъекта является рассогласованность, которая появляется между целью, поставленной субъектом, и конечным результатом, достигнутым им же (Нюттен, 1984, 2004). Цель является инициирующим

началом активных действий субъекта, однако для того, чтобы цель выступила катализирующим звеном, она должна быть подвергнута когнитивному анализу.

Р. Лазарус и С. Фолкман в рамках когнитивно-феноменологической теории стресса рассматривают саморегуляцию как контроль поведения, запускаемый в результате рационального оценивания субъективной возможности повлиять на актуальную происходящую ситуацию. Ключевым фактором в сохранении способности к контролю является использование моделей совладающего поведения (Лазарус, 1970).

В теории контроля за действием Ю. Куля субъект при планировании и реализации деятельности выстраивает когнитивные репрезентации настоящего, будущего (потребного) и прошлого. В совокупности этих репрезентаций будет формироваться адекватное восприятие и оценка собственных возможностей при реализации предстоящей деятельности. В идеальном варианте планирования и осуществления деятельности у субъекта возникает мотив, очерчивается цель, производится оценка возможных способов и вариантов достижения последней. Если происходят разрушительные сбои на каком-либо из перечисленных уровней, формируется неполноценное намерение, которому вряд ли будет суждено воплотиться в реальности. Более того, Ю. Куль подчеркивал, что необходимо разводить понятия самоконтроля и саморегуляции через призму двух направленностей субъекта: ориентацию на действие и ориентацию на состояние. При ориентации на состояние субъект будет испытывать сложности с инициированием своей деятельности по причине повышенной концентрации на своем внутреннем состоянии, способствующем генерации когнитивных убеждений о несостоятельности возникающих намерений. При ориентации на действие субъект, напротив, оказывается способным не только к быстрой оценке сложившихся условий деятельности, но и к оперативной реализации возникшего намерения. Таким образом, субъекты, ориентированные на состояние, будут демонстрировать тенденцию к «директивному

гиперконтролю» (самоконтролю), в то время, как субъекты, ориентированные на действие, будут находиться на уровне произвольной саморегуляции при планировании и осуществлении своей деятельности (Шапкин, 1997).

В своих исследованиях Дж.Тангни, Р.Баумайстер, Э.Бун (Баумайстер, 2017, Бун, Баумайстер, 2018) подчеркнули, что высокий уровень самоконтроля у субъекта коррелирует с лучшей адаптацией, высокой самооценкой, меньшим количеством переживания и злоупотреблением спиртными напитками, более эффективными социальными взаимоотношениями и более оптимальным уровнем эмоционального реагирования.

С точки зрения В.И. Моросановой (Коноз, Моросанова, 2001, Моросанова, 20017), вполне целесообразно употреблять понятия «саморегуляция» и «контроль поведения» в качестве синонимичных конструкций.

Е.А. Сергиенко же отмечает, что саморегуляция – это способность субъекта, которая обусловлена несколько иным конструктом (Сергиенко, 2000, 2008а, 2008б). Предиктором субъектной саморегуляции является контроль поведения. (Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010, С.5).

Рассмотрение вопросов контроля поведения в осуществлении произвольной активности субъекта целесообразно через его структуру.

Так. Е.А. Сергиенко, акцентируя внимание на том, что контроль поведения является регулятивной функцией субъекта (наряду с коммуникативной и когнитивной), выделяет в конструкте контроля поведения три основных составляющих: когнитивный контроль, эмоциональный контроль, волевой контроль.

Когнитивный контроль осуществляет функцию понимания на различных этапах протекания деятельности, обуславливает способность субъекта к непрерывному мониторингу постоянно изменяющихся условий внешней среды с целью демонстрации гибкости своего функционирования, направленной, в конечном итоге, на адаптацию к гетерогенной среде.

Как отмечает М.А. Холодная (Холодная, 2004), когнитивный контроль не может быть сведен к простой сумме познавательных операций, характеризующих субъекта тем или иным образом, напротив, - когнитивный контроль, в первую очередь, механизм управления при познавательном анализе и переработке воспринимаемой субъектом информации. Когнитивный контроль также ответственен за важные функции – осуществление обратной связи и корректировку программы деятельности в процессе осознания того, насколько реальный результат соответствует запланированному.

Благодаря познавательной активности субъект способен упорядочить условия и противоречия внешней и внутренней среды во всей ее многоплановости. Когнитивный контроль позволяет интегрировать, координировать и обеспечивать работу всех психических познавательных процессов с целью решения познавательных задач для максимального достижения заявленного результата. Так, когнитивный контроль выполняет функцию управления познавательными процессами, интеллектуальными способностями субъекта (Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010, Мирт, 2017, Шнайдер, 2017, Лайе, 2019).

Представляют интерес зарубежные исследования когнитивного самоконтроля, которые в своем преимуществе направлены на подтверждение его значимости в социальном функционировании субъекта. Так, Д. Шнайдер, В. Слотер. П. Дукс в своих исследованиях (Шнайдер, Слотер, Дукс, 2017) доказали важность когнитивного компонента саморегуляции с точки зрения обработки социальной информации – при когнитивной обработке убеждений других людей при оценивании их психических состояний.

Д. Самсон, Г. Мирт (Самсон, Мирт, 2017) отметили, что благодаря когнитивному контролю человек способен обрабатывать поступающую информацию (извне, в том числе, при социальном функционировании), а также остается ответственным за формирование как низкоуровневых ассоциативных процессов, так и за установление причинно-следственных связей более высокого порядка.

Эмоциональный контроль функционально объединяет в себе определение особенностей протекания эмоциональных процессов, а также оценку интенсивности, полярности и пролонгированности эмоциональных состояний и степень их влияния на ход и исход запланированной деятельности. В эмоциональном контроле очень хорошо проявляются те ресурсы субъекта, которые отвечают всем критериям его индивидуальности, так как данный контроль в саморегуляции субъекта зависит от темпераментальных и характерологических особенностей. Также необходимо констатировать, что при построении субъект-объектных и субъект-субъектных взаимоотношений становятся крайне важными способность субъекта к эмпатии и уровень развития эмоционального интеллекта (Хейз, 2016, Мяс, 2016).

Волевой контроль ответственен за способность субъекта достигать поставленные цели в условиях трудностей, неопределенностей и противоречивости требований на всем пути целенаправленной активности. Благодаря волевому контролю у субъекта появляется возможность осознанного контроля своего поведения, он также может подвергать себя определенным ограничениям и лишениям.

Указанные выше три подсистемы единой системы контроля поведения должны быть рассмотрены и рассматриваются в единстве, взаимозависимости и взаимообусловленности (Сергиенко, 2005а). Так, сильное по своей интенсивности эмоциональное состояние способно нарушить последовательность выполняемой деятельности, вызвав тем самым сбой в целенаправленной активности. Поэтому в процессе осуществления деятельности необходим как волевой контроль, так и когнитивный для торможения аффективных влечений. В свою очередь, менее сильное, но положительно окрашенное эмоциональное состояние субъекта способно активизировать когнитивные и волевые процессы с точки зрения конструктивной интенсификации деятельности.

Также следует отметить, что благодаря когнитивному контролю, уровню и степени осознанности и личностной значимости поставленных целей, субъект способен усиливать волевой контроль на различных этапах своей деятельности. Остается без сомнения положение о том, что все типы регуляции – эмоциональная, волевая и когнитивная - тесно связаны между собой и составляют единство.

Зарубежные исследования также указывают на тесную взаимосвязь компонентов контроля поведения. Дж. Хейз и Г. Рэйли (Хейз, Рэйли, 2016) показали в своих исследованиях (при изучении ирландских заключенных), что эмоциональный контроль тесно связан с уровнем интеллекта. При низкой способности эмоционального контроля поведения отмечается и низкий уровень интеллектуального развития. Эмпирически показали, что снижение эмоционального и интеллектуального контроля могут вызвать как повышение уровня преступности, так и психические расстройства.

Ч. Мяо, Р. Хамфри, Ш. Цянь (Мяо, 2016) эмпирически доказали, что способность демонстрировать эмоциональный интеллект связана с уровнем субъективного благополучия, в том числе, с удовлетворенностью работой (даже в условиях низкой внутригрупповой коллективистской или низко гуманной культуры). Р.Лайе, А.Виар, М.Кайо, Г.Дюкло (Лайе, Виар, Кайо, Дюкло, 2019) в своих нейропсихологических исследованиях доказали тесную связь эмоциональной и когнитивной форм самоконтроля, подчеркивая роль определенных аспектов познания в торможении аффективных реакций.

Так, контроль поведения – целостный конструкт, выводящий человека за пределы наличной ситуации в построении целенаправленной и произвольной активности; наделяя его способностью к целесообразности деятельности, предопределяющий его субъектность, а также интегрирующий индивидуальные ресурсы человека, обеспечивая тем самым его целостное понимание в осуществлении зрелых форм его поведения и активности, деятельности в целом.

Исходя из вышеизложенного, «с точки зрения системно-субъектного подхода, регуляция поведения осуществляется посредством взаимодействия субъектных и личностных характеристик» (Терехина, 2014, С.10).

Таким образом, в рамках системно-субъектного подхода Е.А. Сергиенко (Сергиенко, 2005б, 2007, 2009, 2010, 2011) в двухуровневой системе психической организации выделяет субъектные характеристики, включающие в себя рефлексию и контроль поведения (эмоциональный, когнитивный, волевой) и личностные характеристики, содержащие в себе особенности построения временной перспективы, смысложизненные ориентации, субъективный возраст и субъективное благополучие (Сергиенко, 2009, 2010).

1.1.1.Зрелость как основа интегративности и согласованности психической организации человека (с позиций системно-субъектного подхода)

Сегодня в психологии весьма распространена категория «зрелость», применимая к объяснению различных сфер человеческой жизнедеятельности (Абульханова К.А., Ананьев Б.Г., Бодалев А.А., Бодров В.А., Деркач А.А., Журавлев А.Л., Зеньковский В.В., Кольцова В.А., Марцинковская Т.Д., Нартова-Бочавер С.К., Поддьяков А.Н., Ребеко Т.А., Русалов В.М., Сергиенко Е.А., Харламенкова Н.Е., Хухлаева О.В.).

Анализ психологической литературы в указанной области научных исследований свидетельствует о существовании разных трактовок и содержательных характеристик данной категории. Так, категория «зрелость» рассматривается:

- как результат усложняющегося процесса психофизиологического развития человека (Л.И. Анцыферова, А.Н. Поддьяков);
- как морально-нравственная категория, а также как способность человека к самостоятельному выбору своего жизненного пути (А.Г. Асмолов, В.В. Зеньковский, Д.А. Леонтьев);

- как высшая ступень индивидуального развития (А.А. Бодалев, А.А. Деркач), как уровень развития человека на более зрелых этапах его онтогенетического развития, то есть, употребляется фактор возраста (Л.И. Божович, Т.Д. Марцинковская, В.А. Кольцова), и как синтез вышеперечисленных аспектов (К.А. Абульханова, Б.Г. Ананьев, В.М. Русалов);

- как детерминанта зрелых отношений с социумом, как категория социально-психологическая (А.Л. Журавлев, И.М. Палей);

- как детерминанта и результат эффективного функционирования субъекта труда в условиях профессиональной деятельности (В.А. Бодров, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников, Э.Э. Сыманюк);

- как категория, благодаря которой для человека становится возможным самостоятельное построение своего поведения, контролируемого и регулируемого, отличающегося осознанным целеполаганием (Е.И. Исаев, С.К. Нартова – Бочавер, Е.А. Сергиенко, В.И. Слободчиков, Н.Е. Харламенкова, Р.М. Шамионов).

Так или иначе, категория «зрелость» является достаточно противоречивой, рассматриваемой с множества точек зрения. Несмотря на выделение различных контекстов в ее понимании, все авторы сводятся в том мнении, что в «зрелости» кроется способность человека как высшего в своем психическом развитии существа к построению и регулированию собственного поведения и поэтому определение исследовательских границ данной дефиниции является «узловым моментом».

В нашем диссертационном исследовании акценты в понимании заявленной проблемы смещены в сторону способности человека к осознанному построению собственного поведения и деятельности, в частности, профессиональной. При этом, одним из важных для нас аспектов является регуляция человеком собственной активности при условии конструктивного стратегического целеполагания и корректировки

выработанных программ деятельности в ответ на изменяющиеся условия действительности.

В системно-субъектном подходе (Сергиенко, 2007, 2009, 2010, 2011, 2017) представлено четкое понимание категории «зрелость», и выйти на заявленную проблему представляется возможным только через анализ представленных систем, заданных на всех уровнях психической организации. Ключевая идея заложена в факте существующего единства между заданной совокупностью элементов единой системы - системы «субъект-личность». «Личность задает направление движения, а субъект определяет его конкретную реализацию через координацию выбора целей и использования ресурсов индивидуальности человека...» (Журавлев, Сергиенко, 2007).

Однако элементы указанной системы являются также системами, состоящими, в свою очередь, из определенного набора элементов.

С позиций системно-субъектного подхода Е.А. Сергиенко, единство организации психики представлено именно в системе «субъект» (Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010).

Субъект – системообразующий фактор (Сергиенко, 2000, 2002, 2006, 2007, 2008а, 2008б). Система «субъект» представлена элементами «рефлексия» и «контроль поведения». Как отмечает Е.А. Сергиенко, именно контроль поведения – это основа самоконтроля человека: «...контроль поведения как интегративная характеристика индивидуальности является одной из основ саморегуляции и определяет успешность реализации субъектом собственной активности в различных жизненных ситуациях, в том числе, и в особых...» (Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010, С.262).

Система «контроль поведения» представлена тремя компонентами, определяющими внутренние индивидуальные ресурсы человека, – волевым, когнитивным и эмоциональным. Степень согласованности указанных компонентов будет свидетельствовать о степени их интеграции. Чем сильнее внутренняя интеграция индивидуальных ресурсов человека, тем выше вероятность успешной адаптации к внешним условиям, а также эффективное

достижение поставленных целей и возможность адекватного построения взаимодействия с социумом.

Автор подчеркивает, что выраженность отдельных компонентов контроля поведения может быть неодинаковой (Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010), однако слабая представленность одного способна компенсироваться более высоким развитием другого.

Таким образом, контроль поведения – это система, которая в достаточной степени сложно организована и включает в себя волевую, когнитивную и эмоциональную регуляции, представленные в психической организации субъекта. Уровень развития человека как субъекта напрямую зависит от степени интеграции данных подсистем. Соответственно, чем выше уровень развития субъектности человека, тем выше индивидуальные ресурсы; чем выше уровень индивидуальных ресурсов, тем эффективнее саморегуляция субъекта в различных ситуациях жизнедеятельности.

Но для целостного и согласованного, эффективного и конструктивного, спонтанного и самопроизвольного поведения абсолютно недостаточным становится представленность и выраженность качеств субъекта. Недостаточно ставить перед собой цели, преодолевать препятствия на пути их достижения, сдерживая, при этом, свои эмоциональные переживания. Крайне важным становится вопрос о сознательном понимании человеком смысла своего жизненного пути, возможность свободы воли и построение своего жизненного пути, согласно своим внутренним убеждениям и ценностными ориентациями. Именно в этой связи, как подчеркивает Е.А. Сергиенко (Сергиенко, 2000, 2002, 2006, 2007, 2008а, 2008б), «...психологическая зрелость – это, прежде всего, континуум согласования задач личности и интегративных возможностей субъекта...» (Журавлев, Сергиенко, 2006, С.30).

«Личность» и «субъект», объединяясь, создают сложно организованную систему. Степень согласованности этих элементов единой системы будет указывать на степень зрелости или дефицитарности в поведении человека: «...в этом случае человек будет осуществлять зрелые формы поведения в

зависимости от степени согласованности в развитии континуума «личность-субъект»...» (Журавлев, Сергиенко, 2006, С.7).

Зрелость – это интегративность и согласованность абсолютно всех компонентов системной организации психического функционирования человека. Более того, категория зрелости не отражает достижение человеком определенного уровня развития, в том числе, возрастного, а тем более не является свидетельством конкретных достижений человека. Напротив, категория зрелости – категория процессуальная, не результативная (Журавлев, Сергиенко, 2006, С.21).

То есть, зрелые формы поведения – это способность человека к достижениям, это возможность достойно и стойко отвечать жизненным трудностям и препятствиям, предвещающих достижение и получение субъективно значимого, личностно необходимого.

Таким образом, с позиций системно-субъектного подхода, гармоничная согласованность представленных систем на всех уровнях будет свидетельствовать о зрелых формах поведения человека, оказывающегося способным к реализации своей жизни на достаточно высоком уровне эффективности и целесообразности.

1.2. Психологический анализ функционирования человека в рамках профессиональной деятельности

1.2.1. Психологическое содержание профессиональной деятельности

Психическое отражение возможно благодаря непрерывному взаимодействию человека с окружающим миром. Человек – существо активное, не пассивное. И только по причине практической деятельности (изначально) человек способен достигать тех уровней психического отражения и психической регуляции, которые возводят истинно человеческое функционирование на уровень целенаправленности, целеполагания, осмысленности, осознанности и причинно-следственных закономерностей. Конструктивная деятельность человека позволяет регулировать свое

собственное поведение с помощью рефлексивных и рациональных процедур (Брушлинский, 2002).

Проблема деятельности в отечественной психологии является одной из центральных, занимающих пристальное внимание немалого количества ученых (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Асмолов, А.В. Брушлинский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, А.Л. Журавлев, Л.С. Выготский, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, М.К. Мамардашвили, С.Л. Рубинштейн, Д.Н. Узнадзе, Х.Хекхаузен, В.Д. Шадриков, Д.Б. Эльконин и др.).

Деятельность – это недизъюнктивность феноменальной (видимой) и ноуменальной (мыслимой) сфер поведения и жизни человека (Брушлинский, 2003, С.343).

С точки зрения А.Г. Асмолова, деятельность – это динамическая, саморазвивающаяся, иерархическая система взаимодействий субъекта с миром, в процессе которых происходит порождение психического образа, осуществление, преобразование и воплощение опосредованных психическим образом отношений субъекта в предметной деятельности (Асмолов, 2001).

«Деятельность, - как пишет А.В. Брушлинский, - изначально есть важнейший уровень взаимодействия человека с окружающей и все расширяющейся для них действительностью...» (Брушлинский, 2002, С.153).

Г.А. Балл (Балл, 1970), Л.Г. Дикая (Дикая, 1999), Б.Ф. Ломов (Ломов, 1984), А.Н. Матюшкин (Матюшкин, 1972), В.Е. Никифоров (Никифоров, 1988), Я.А. Пономарев (Пономарев, 1976) в изучении влияния проблемной ситуации на поисковую и осознанную активность человека обозначали, что деятельность неразрывно связана с преодолением трудностей. Только при анализе степени проблемной ситуации, ее масштабности и значимости для индивида, целесообразно говорить именно о той мере объема активности (степени деятельности), необходимой для решения возникшей задачи.

Именно проблемные ситуации, являющиеся главным источником активности человека, во многом определяют и отражают процесс

взаимодействия человека с предметным миром не только в виде простых операций, но и путем проявления творчества, ответственного за генерирование способов разрешения различного уровня сложностей и регуляции (Матюшкин, 1972).

Таким образом, проблемная ситуация, включающая момент неопределенности, запускает психическую регуляцию субъекта деятельности на всех уровнях для поиска способов ее разрешения и принятия решения (Ломов, 1984, Дикая, 1999).

С.Л. Рубинштейн (Рубинштейн, 2003) подчеркивал, что деятельность – это процесс самоизменения человека, так как он, меняя мир, меняется сам. Трансформируясь, субъект деятельности изменяет траектории своего движения. Таким образом, истинно человеческая деятельность детерминирует жизненный путь человека.

А.К. Гастев, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн сходились во мнениях о том, что деятельность специфицирует отношение человека к условиям своей жизни. Условия, в которых оказывается человек, - не данность, они не представлены в готовом виде. Условия постоянно подвергаются преобразованию количественного и качественного порядков в процессе жизнедеятельности человека (Гастев, 1972, Рубинштейн, 2000, Леонтьев, 2002). Поэтому, как считает С.Л. Рубинштейн (Рубинштейн, 1997), формируется смысловое и эмоциональное отношение человека к условиям своей жизни, которое принципиально отличается от животных.

В.Д. Шадриков занимался применением системной методологии в исследовании психологических закономерностей формирования деятельности человека, акцентируя внимание на факте необходимости целенаправленного преобразования человеком природной и социальной среды. Деятельность, по мнению В.Д. Шадрикова, - это сложная функциональная система, отражающая взаимодействие человека с обстоятельствами его жизни и определяющая его развитие. Деятельность выступает в качестве сложного функционально организованного и системно-предопределенного способа преобразовательной

активности, способствующего качественному изменению самой природы человека, имеющего свой специфический механизм психической регуляции, обусловленного индивидуальным характером реализации (Шадриков, 1979, 1996).

Таким образом, во всем своем многообразии и проявлениях деятельность выступает основным источником активности и развития человека (Ковалевский, 1983).

А.В. Брушлинский писал: «Структура и развитие психических процессов человека порождается культурно опосредствованной исторически развивающейся практической деятельностью» (Брушлинский, 2003, С.146).

Деятельность, с точки зрения ее целенаправленности, активности, предметности, общественной полезности и существующего в ней субъекта труда, употребляется в отечественной психологии в таких контекстах, как деятельность трудовая, профессиональная (А.А. Деркач, С.А. Дружилов, В.Г. Зазыкин, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.С. Пряжников, Э.Э. Сыманюк В.Д. Шадриков и др.).

Н.С. Пряжников отметил, что понятие «труд» неразрывно связано с понятием «профессия», более того, включен в нее как неотъемлемая часть (Пряжников, 1997). Однако, как отмечает В.А. Толочек (Толочек, 2005) и Е.А. Климов (Климов, Носкова, 1992), чтобы корректно употреблять понятие профессиональной деятельности как трудовой, она должна отвечать определенным признакам труда: фиксации цели, сознательной направленности на нее, осознанию ее социальной значимости, предвосхищению результата, включению волевых механизмов деятельностной регуляции, осуществлению самостоятельного выбора и созданию средств труда, использованию определенных способов выполнения действий (операций), а также осознанию общественного характера своей деятельности, формированию определенного личностного отношения к ней.

К. Маркс характеризует труд как сознательную целенаправленную деятельность, результат которой содержится в представлении трудящегося и

регулируется волей в соответствии с поставленной целью (Рубинштейн, 2000). Также он рассматривает труд с трех позиций: как материально-вещественную деятельность, как идеально-образную деятельность и как функцию психофизиологического аппарата человека

М.В. Григорьева (Григорьева, 2006, 2010) констатирует, что труд – это деятельность, являющаяся общественно необходимой и требующая усилий в достижении определенных целей, результатов.

«Труд, - пишет С.Л. Рубинштейн, - в целом не психологическая, а социальная категория. В своих основных общественных закономерностях он предмет не психологии, а общественных наук. Предметом психологического изучения являются поэтому никак не труд в целом, а психологические компоненты трудовой деятельности» (Рубинштейн, 2000, С.473).

Труд человека качественно отличается от всех видов поведенческой активности животных, так как ему присущи такие социально-обусловленные и психологически детерминированные характеристики, как последовательность, осознанность, целенаправленность, прогнозирование, творчество. Труд человека всегда направлен на достижение социально-значимого результата.

С.М. Богословский определяет, что профессия (с точки зрения конкретного человека) - это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества, и которая служит ему главным источником личностной самореализации и материальных средств к существованию (Богословский, 1904, Зеер, 2007).

Н.С. Пряжников (Пряжников, 2007) констатирует, что профессия – это определенный и ограниченный вид трудовой деятельности, выделившийся в результате исторического разделения труда, характеризующийся общественной полезностью, предполагающий специальную подготовку, выполняемый за определенное вознаграждение, специфицирующий определенный статус и отражающий отношение человека и уровень личностной значимости.

Таким образом, в отечественной психологии уместно употребление понятий трудовой и профессиональной деятельности как синонимичных.

А.К. Маркова (Маркова, 1996) выделяет две точки зрения на понимание профессии как социально-психологического феномена:

- профессия с точки зрения общества;
- профессия с точки зрения конкретного человека.

В более масштабном аспекте профессия рассматривается как деятельность социально обусловленная, полезная. С позиции отдельно взятого человека, профессия - это трудовая деятельность, которая позволяет человеку активно принимать участие в общественной жизни с целью получения материальных средств к существованию (Климов, 1988, 1990, 1996, 1998).

Профессиональная деятельность человека всегда имеет определенную мотивацию. Субъект труда направляет свою психофизиологическую активность на достижение лично значимого результата, имеющего определенную эмоциональную окраску, а также отношение трудящегося к конечной цели профессиональной деятельности.

Так, выделенные точки зрения представлены как недизъюнктивные аспекты. Выполняя профессиональную деятельность на индивидуальном уровне с целью удовлетворения своих потребностей, человек участвует в более глобальном, общественном процессе, отвечающем удовлетворению общесоциальных потребностей социума.

В.А. Толочек, Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер также определили, что понятие профессии может быть представлено с двух позиций:

1. Область приложения сил человека как субъекта труда, ограниченный вид трудовой деятельности.
2. Общность людей, выполняющих определенные трудовые функции, имеющих общественно-полезный характер (Толочек, 2005).

Профессиональная деятельность имеет определенную структуру. А.К. Маркова (Маркова, 1996) отмечает, что в понятии «труд», как и в понятии «профессия», выделяются две стороны: объект и субъект. Объект

труда, или объективная сторона – это не зависящая от конкретного человека переменная. Включает в себя предмет труда, профессиональные задачи, действия и операции, средства, условия. Субъективная же сторона отвечает за индивидуально-психологические особенности конкретного человека (Бодров, 2007).

Распространена модель структуры профессиональной деятельности, разработанная Е.А. Климовым (Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010).

1. Заданные цели, представления о результате труда – выступают как способность субъекта труда к целеполаганию и неотъемлемое условие осуществления профессиональной деятельности. Систему целеполагания можно представить так: побуждение-потребность-мотив-цель. Данная система представлена в сознании индивида. Способность к антиципации качественно отличает поведение человека от активности животных. Представленность в сознании конечного результата труда всегда ориентирует человека в процессе осуществления деятельности и структурирует ее.

2. Заданный предмет - это совокупность вещей, процессов, явлений, с которыми взаимодействует субъект в ходе деятельности (практически или мысленно).

3. Система средств труда как совокупность орудий, способных усилить возможности человека по достижению результата. Выделенный компонент относится к оперативному аспекту. Деятельность состоит из множества соподчиненных действий, которые, в свою очередь, выполняются определенными способами – операциями. Человек реализует выбор той или иной операции с соответствующими средствами труда на основе анализа реально существующей ситуации. В зависимости от эффективности использования этих средств, человек способен структурировать имеющиеся условия функционирования, а также более конструктивно реализовывать профессиональную деятельность.

4. Система профессиональных и служебных обязанностей.

5. Система прав специалиста.

6. Производственная среда, включающая предметные и социальные условия труда.

Интересны научные взгляды Е.М. Ивановой (Иванова, 1992) и В.Д. Шадрикова (Шадриков, 1980) на предмет выделения основных уровней психологического анализа трудовой деятельности, в которых также вскрывается структура последней.

Е.М. Иванова (Иванова, 1992) считает, что в профессиональной деятельности целесообразно выделить трех уровней такого анализа, а именно: нормативно – параметрический, включающий основные параметрические особенности объекта и субъекта трудовой деятельности; морфологический – условия труда, трудовая реальность, обуславливающая специфику развития субъекта труда, и функциональный уровень – уровень, ответственный за интеграцию и ассимилирование первых двух уровней.

В.Д. Шадриков (Шадриков, 1980) выделяет такие уровни анализа, как:

- личностно – мотивационный – в качестве главных компонентов структуры профессиональной деятельности включающий как степень личностной, так и уровень социальной значимостей специалиста;

- компетентно – целевой – конкретные действия и операции трудовой деятельности, соответствующие этим действиям профессионально – важные качества специалиста;

- информационный – связанный с различными аспектами переработки поступающей профессиональной информации;

- индивидуально – психологический – мотивация, направленность, установки, сведения о конечном результате деятельности специалиста;

- структурно – функциональный уровень – иерархично выстроенная взаимосвязь вышеуказанных уровней, за счет которых обеспечивается реализация профессиональной деятельности.

Подытоживая вышесказанное, в доказательность хочется привести положения концепции системогенеза профессиональной деятельности, разработанной В.Д. Шадриковым (Шадриков, 2017). Так, освоение

профессиональной деятельности осуществляется неравномерно и гетерохронно. В системе профессиональной деятельности выделено три единых взаимосвязанных аспекта: предметно-действенный, физиологический и психологический. Профессиональная деятельность представляет из себя систему, основными составляющими которой являются взаимосвязанные психические процессы и психические функции, участвующие в побуждении, программировании и регуляции целенаправленной активности. Психические процессы и функции взаимосвязаны и образуют единую системную организацию, подчиненную системе требований профессиональной деятельности и конечной цели.

Таким образом, профессиональный труд – это основной вид деятельности человека, с качественными показателями и характеристиками, отличающийся от всех остальных видов деятельности. Именно в процессе трудовой деятельности человек вступает в контакт с объективной действительностью и, преобразуя эту действительность, познает ее.

1.2.2. Становление профессионализма. Психологические особенности функционирования субъекта в рамках профессиональной деятельности.

Человек – не изолированная от внешних воздействий система, функционирующая вне зависимости от условий объективной действительности. Человек, в первую очередь, характеризуется способностью к активности, познанию (в том числе, самопознанию), преобразованию условий окружающей среды и самого себя, а также к целеполаганию, что и обуславливает возможность его включения в сложную практическую, истинно человеческую трудовую деятельность. Профессиональная деятельность, в свою очередь, задает направление развития человека и вызывает в нем определенные изменения (Дружинин, 2001, Дружилов, 2004).

Данная парадигма взаимодействия профессии и человека является общепринятой в отечественной психологии (К.А. Абульханова-Славская, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников В.Д. Шадриков). Она заключается в признании факта влияния профессии на человека и его изменений в ходе профессионального развития.

Взаимодействие человека с профессиональной деятельностью, с точки зрения Э.Ф. Зеера, целесообразно обозначить как профессиональное становление субъекта труда. Он констатирует: «Мы рассматриваем становление как непрерывный процесс целенаправленного прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самореализацию» (Зеер, 2003, 2007, С.78).

Е.И. Исаев, А.К. Маркова, В.И. Слободчиков (Маркова, 1996, Слободчиков, Исаев, 1995) отмечают, что по мере профессионального становления при благоприятных условиях человек проходит путь от исполнительского операционализма (более примитивного уровня) до становления полноценным субъектом труда, способным к целенаправленной активности, проявляющим самостоятельность, способность к генерации нестандартных способов решения поставленных задач (переход на уровень демонстрации своей творческой), а также принимающим на себя ответственность за свое поведение и деятельность.

Процесс профессионального становления (в более фундаментальном смысле и в своей целостности) формирует профессиональное самосознание. Н.С. Пряжников (Пряжников, 1997) понимает профессиональное самосознание как главный источник для обретения человеком собственного достоинства в процессе осуществления трудовой деятельности за счет правильно сформированных мотивов и целей своего труда.

С позиций А.К. Марковой (Маркова, 1996), профессиональное становление – это целостный и в достаточной степени длительный процесс профессионализации, результатом которого является увеличение уровня

профессионализма, поэтапный переход от одного (более простого) к другому (более сложному) периоду профессионального развития, становление профессионала.

Процесс профессионального становления субъекта труда разворачивается в определенной, наличной реальности и, безусловно, охватывает определенные временные периоды. Принимая факт пространственных и временных переменных (основных факторов профессионального становления, по Э.Ф. Зееру) в интегральном процессе профессионального становления, необходимо представить систематизированный анализ существующих подходов относительно периодизации в профессиональном развитии человека. Рассмотрим наиболее подробно модели становления профессионала в трудах Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, А.К. Марковой, В.Д. Шадрикова.

Т.В. Кудрявцев (Кудрявцев, 1985) в своей модели периодизации профессионального становления исходил из положения о важности анализа того, насколько человек активно позиционирует себя в рамках выполнения своей профессиональной деятельности, насколько выражено его отношение к своему труду и, соответственно, в какой степени успешна его деятельность. Исходя из данных критериев, Т.В. Кудрявцев выделил:

- 1) возникновение и формирование профессиональных намерений - ориентировочный выбор человеком своей будущей профессиональной деятельности;

- 2) профессиональное обучение и подготовка к профессиональной деятельности - усвоение социально-культурного опыта с целью профессионального самоопределения;

- 3) начало профессиональной деятельности, адаптация к ее условиям, а также ее освоение и отождествление себя с производственным коллективом;

- 4) всесторонняя реализация субъекта труда – человек становится профессионалом в своем труде.

А.К. Маркова (Маркова, 1996) в профессионализации выделила ряд последовательно сменяющих друг друга этапов:

1. этап адаптации человека к профессии – первоначальное усвоение человеком знаний о предстоящей деятельности, определенных алгоритмов ее выполнения;

2. этап самоактуализации человека к профессии – этап активного профессионального позиционирования человека в рамках своей профессиональной деятельности путем осознания своего места в масштабе профессии, уяснение заданной социально-ролевой позиции, требований и норм деятельности, а также саморазвитие и способность к творческому подходу в работе;

3. этап свободного владения человеком профессией (мастерство) – выход на новый уровень профессионализма, достижение максимального единства человека с профессиональной ролью, достижение максимального уровня согласованности.

Систематизированный анализ периодов предложен Е.А. Климовым (Климов, 1988, 2010). В процессе профессионального становления он конкретизировал следующие этапы (фазы):

- фаза оптации – охватывает выбор человеком своей будущей профессии и связан с периодом профессионального обучения. На данной стадии профессионального становления происходит формирование соответствия темпераментальных, характерологических особенностей личности выбираемой профессиональной деятельности. Потенциальный субъект труда ориентирует свой выбор в направлении конкретного вида профессиональной деятельности, подготавливаясь к ней путем получения профессионального образования;

- фаза адаптации к профессиональной деятельности - происходит изучение новой действительности, сбор необходимой значимой информации, реализуется анализ и синтез с целью обеспечения использования необходимых сведений в дальнейшем и успешного выполнения трудовой деятельности;

- фаза интернала – становление специалиста в своей области, способного на хорошем уровне реализовать свою профессиональную деятельность, используя выработанные и сложившиеся способы и средства. В рамках данного периода происходит стабилизация темпов профессиональной деятельности;

- фаза мастерства – человек демонстрирует высокий уровень ориентировки и профессионального функционирования в рамках своей профессиональной деятельности, оказывается способным к реализации труда в сложных, неопределенных, ограниченных по времени ситуациях,

- фаза авторитета – человек демонстрирует высокий уровень профессионализма, подкрепленным авторитетом, статусом и высокими формальными достижениями (чин, разряды и пр.). На данном этапе профессионал способен ориентировать на определенные способы выполнения деятельности менее опытных коллег;

- фаза наставника – наивысшая ступень профессионального становления, по Е.А. Климову.

Основной критерий для выделения периодов профессионального становления В.Д. Шадриков (Шадриков, 1980) рассмотрел через призму развития профессиональных способностей:

1) вхождение в деятельность – репродуктивный уровень профессионального становления – молодой специалист активно усваивает имеющиеся алгоритмы и инструкции в деятельности;

2) первичная профессионализация – первичное приобретение необходимого уровня развития профессионально-важных качеств и формирование индивидуального опыта для выполнения профессиональной деятельности на оптимальном уровне;

3) стабилизация – закрепление результатов предыдущего этапа, обретение константности в количественных и качественных показателях реализации трудовой деятельности;

4) вторичная профессионализация – формирование субъективного профессионального представления, выполнение своей деятельности на высоком уровне.

Э.Ф. Зеер выделил в профессиональном становлении:

- оптация – связана с рефлексией, направленной на формирование профессиональных намерений оптанта;

- стадия профессиональной подготовки – активное обучение в соответствующих образовательных учреждениях с целью усвоения необходимых знаний, умений и навыков, необходимых для реализации выбранной профессиональной деятельности;

- стадия профессиональной адаптации – выработка адаптационной модели поведения к реально существующим условиям профессиональной деятельности, осознание этих условий, принятие существующих норм и правил поведения, инструкций и алгоритмов деятельности, определение степени соответствия/несоответствия реальной деятельности с представлениями о ней, вхождение в трудовой коллектив и пр.;

- первичная профессионализация – первичное освоение человеком нормативной стороны деятельности и приобретение определенного профессионального статуса, стабилизация (а, зачастую, стагнация) в профессиональной деятельности;

- вторичная профессионализация – переход на новый более высокий по своим показателям уровень в профессиональном становлении;

- стадия мастерства – способность к творчеству в профессиональной деятельности, генерирование нестандартных подходов в ситуациях неопределенности, высокий уровень профессионализма;

- стадия ухода из профессиональной жизни – период завершения профессионального функционирования, поиск новых путей дальнейшей самореализации вне пределов привычной ситуации, человек становится носителем социокультурного опыта и способен выступить в качестве наставника для воспитания подрастающего поколения.

Таким образом, процесс профессионального становления – это последовательный и интегральный процесс, характеризующийся определенным «движением личности в профессионально-образовательном пространстве и времени профессиональной жизни» (Зеер, Сыманюк, 2005, С.20).

Это «определенное движение» и становится ответственным за направление профессионального развития субъекта труда.

М.В. Григорьева отмечает, что профессиональное развитие – это в достаточной степени многогранный и сложный процесс, однако, имеет вполне циклический характер (Григорьева, 2006, 2010).

Э.Ф. Зеер (Зеер, Сыманюк, 2005) под профессиональным развитием понимает центральную категорию, которая отражает взаимодействие профессии и субъекта труда. Профессиональное развитие – это процесс, в определенной степени изменяющий человека в ходе ее освоения и реализации профессионально-образовательной и трудовой деятельности.

Е.А. Климов (Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010) заключил, что профессиональное развитие – это профессиональный жизненный путь, направление которого зависит напрямую от субъективной картины, отражающей степень согласованности в событиях прошлого через актуальное настоящее в перспективное будущее.

В.Н. Дружинин (Дружинин, 2001) констатирует, что в процессе профессионального развития человек может испытывать и негативное воздействие от выбранной профессиональной роли. С позиций А.К. Марковой: «Есть разные подходы к развитию: при одном подходе развитие – это только прогрессивные, позитивные изменения, при другом – любые, в том числе, регрессивные, негативные изменения» (Маркова, 1996).

То есть, развитие человека в процессе выполнения профессиональной деятельности может иметь как восходящую (прогрессивную), так и нисходящую (регрессивную) линии в направлении своего трудового становления (Дружинин, 2001).

Прогрессивная ветвь развития предполагает качественные по своему характеру накопление, увеличение, прирост во всех отношениях субъекта труда и условий профессионального функционирования. Л.М. Митина отмечает, что в данном контексте человек становится способным выйти за пределы сложившихся условий и практики, может превратить свою деятельность в предмет практического преобразования (Митина, 2003, 2017).

Эти изменения носят продуктивный характер, предполагает саморазвитие, самосовершенствование на основе способности к самопроектированию и самоактуализации своего потенциала для достижения вершин профессионализма (Зеер, 1997).

Э.Ф. Зеер подчеркивает, что в определении детерминант успешности профессионального развития необходимо обратить внимание на выведение тех системных качеств профессионала, которые способствуют прогрессивному направлению его становления. Им были выделены:

- ответственность как «стремление и умения оценивать свое поведение и деятельность, с точки зрения пользы или вреда для общества...» и высокий уровень интернальности (Зеер, Сыманюк, 2005, С.32);

- гибкость и мобильность в поведении, способность к быстрой перестройке имеющейся профессиональной программы действий в ответ на изменения условий окружающей среды, возможность к генерации нестандартных способов решения профессиональной проблемы;

- рефлексивность как способность к самопознанию, самопониманию, выявление причинно-следственных связей в своем функционировании, возможность к прогнозированию в профессиональной деятельности.

Г.О. Исакова Т.Т. Галиев (Галиев, Исакова, 2019) подчеркивают важную взаимосвязь прогрессивного профессионального развития с развитием профессиональных компетенций студентов еще в период профессионального обучения. В процессе эффективного профессионального обучения студенты учатся на элементарном уровне участвовать в различных смоделированных профессиональных ситуациях.

М.Г. Сергеева (Сергеева, 2017) также подчеркивает, что вклад в успешное профессиональное развитие привносит профессиональное обучение, которое обеспечивает развитие навыков самообразования и само стремление к развитию на всех этапах профессиональной жизни. Таким образом, улучшение системы профессиональной подготовки и перспективны мест прохождения производственной практики – основные предикторы успешного профессионального развития.

Л.М. Захарова в своем исследовании вопросов профессионального развития (Захарова, 2018) отмечает, что конструктивное профессиональное развитие на высоком уровне коррелирует с профессиональным здоровьем человека. Причем, уровень профессионального здоровья коррелирует с субъективным уровнем профессионального благополучия. Соответственно, чем выше субъективная удовлетворенность трудом, тем выше уровень профессионального здоровья, а, значит, профессиональное развитие идет по восходящей линии.

Интересны исследования зарубежных авторов относительно процесса профессионального развития. Так, А. Пэртман (Пэртман, 2020) отмечает, что на процесс профессионального развития во многом влияет уровень личностного развития в целом, способность человека к самообразованию (еще на этапе профессионального обучения), что способствует оперативному усвоению необходимых и актуальных знаний в нужной профессиональной области. Уровень личностного развития привносит значительный вклад в развитие профессиональное, так как позволяет направить профессиональные усилия человека в правильном направлении.

Профессиональное развитие по прогрессивной линии предполагает продуктивную профессионализацию. Происходит формирование профессионализма человека, интерпретируемого с позиций А.К. Марковой (Маркова, 1996) с точки зрения двух теоретических смыслов: исходя из нормативных требований профессиональной деятельности к личности профессионала, а также при анализе самого субъекта труда. В первом случае

профессионализм определяется как совокупность индивидуальных особенностей человека, необходимых для успешности в деятельности. В другом контексте понятие «профессионализм» употребляется как реальная составляющая конкретного человека, становясь внутренней характеристикой. При этом, А.К. Маркова (Маркова, 1996) акцентирует внимание на близости понятий «профессионализм» и «компетентность», рассматривая последнюю как характеристику конкретного человека, сочетание психических качеств, как психическое состояние, позволяющее субъекту труда действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью выполнять определенные функции, заданные конкретной профессиональной деятельностью.

Э. Ф. Зеер определяет профессионализм как интегральное качество (новообразование) субъекта труда, характеризующее продуктивное выполнение профессиональных заданий, обусловленное творческой самодеятельностью и высоким уровнем профессиональной самоактуализации (Зеер, 1997).

Е.А. Климов (Климов, 1996) рассматривает профессионализм как сложную системную организацию сознания и психики субъекта труда, основанную как на внешнепрактических компонентах, обеспечивающих полезность и эффективность выполняемой трудовой деятельности, так и на внутренних сложных и многообразных психических функциях.

С.А. Дружилов под заявленным феноменом понимает специфическую способность человека систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях при отражении определенной степени овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям (Дружилов, 2004).

Таким образом, из представленного теоретического обзора очевидно, что профессионализм отражает определенную степень профессионального мастерства, сформированность профессиональной компетентности и активной

профессиональной позиции, а также способность решать трудовые задачи на достаточно высоком уровне эффективности, используя при этом самостоятельность и уход от стандартных способов выполнения деятельности.

В противном случае, мы констатируем второй путь «становления» профессионала – регрессивное направление в профессиональном развитии.

Еще С.Г. Геллерштейн писал, что в результате регрессивной линии развития происходят подавление, уменьшение и даже разрушение отдельных компонентов в поведении человека (Геллерштейн, 1926). Именно здесь мы переходим к системному теоретическому анализу проблемы профессионально обусловленных деструкций.

1.3. Проблема профессионально обусловленных деструкций сотрудников уголовно-исполнительной системы

1.3.1. Психологический анализ проблемы профессионально обусловленных деструкций.

Профессиональная истинно человеческая деятельность и ее выполнение специфическим образом влияют на психическое функционирование человека в окружающей действительности. Причем, механизм так называемого «влияния» запускается на стадии первоначального освоения человеком определенной деятельности, зачастую на этапе профессионального обучения, осуществляемого с целью получения специализированных научно-практических знаний, умений и навыков.

В процессе углубленного обучения у будущего профессионала формируется достаточно субъективная картина потенциальной профессиональной деятельности. В соответствие с этим, абсолютно каждый осваивающий, наряду с имеющейся объективной ориентировочной информацией о предстоящей деятельности, формирует для себя индивидуальный путь социальной перцепции выбранной профессии. Формируются определенные представления о специфике выполняемых

служебных обязанностей, о функционально-ролевой структуре, а также о мнении, существующем в общественном сознании относительно конкретной трудовой деятельности.

Человек начинает позиционировать себя с определенной профессиональной точки зрения, самостоятельно наделяя себя характерными, новыми и в некоторых случаях непривычными особенностями, проявляющихся, в том числе, в непосредственном поведении.

В.Н. Дружинин констатировал, что в ходе длительного трудового стажа работника формируются не только отдельные функциональные системы и психические процессы человека, позволяющие ему достичь высоких результатов в своей работе, но изменяется и его облик (Дружинин, 2001). Постепенно развивается профессиональное мышление работника, складывается соответствующий профессиональный тип с определенными ценностными ориентациями, смысложизненными ориентациями, особенностями профессионального поведения, общения и образа жизни, в целом. Так, профессия накладывает свой отпечаток и на внешний облик человека (Дружинин, 2001).

По словам Р.М. Грановской, «профессиональная роль многогранно влияет на личность, предъявляя к человеку определенные требования, она тем самым преобразует весь его облик. Ежедневное на протяжении многих лет решение типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но формирует и профессиональные привычки, определяя стиль мышления и стиль общения» (Грановская, 1988).

Человек одномоментно развивается не только с профессиональной точки зрения, но и испытывает то воздействие, которое приводит к появлению деструктивного психофизиологического реагирования в ответ на «раздражители» профессиональных условий. В данном контексте целесообразно обсуждение проблемы профессионально обусловленных деструкций, способных феноменально изменить привычные модели реагирования человека в условиях выполнения своей профессиональной роли.

С точки зрения Л.М. Митиной, профессионально обусловленные деструкции могут формироваться в результате деструктивного пути профессионализации, причем, в качестве одного из основополагающих факторов выступает ригидность личности (Митина, 1998, 2017).

Сегодня в рамках исследования комплексной проблемы негативных изменений субъекта труда представлено обширное количество теоретико-эмпирических и практико-ориентированных научных трудов как в отечественной психологии (А.А. Деркач, В.Н. Дружинин С.А. Дружилов, В.Г. Зазыкин, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова), так и в зарубежных исследованиях (В.В. Бойко, А.Л. Венгер, С.Е. Джексон, Д. Сьюпер, Р.Б. Кеттелл, К. Маслач, А. Маслоу, Э. Фромм).

Несмотря на активное изучение вопросов взаимовлияния профессии с ее субъектом, проблема возникновения профессионально обусловленных деструкций стала освещенной сравнительно недавно в трудах Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк (Зеер, Сыманюк, 2005).

Данное системное изучение профессионально обусловленных деструкций содержит фундаментальные основы, раскрывающие сущность заявленного феномена через призму регрессивного развития личности, его генезис, разновидности и способы профилактики.

Э.Ф. Зеер под профессиональными деструкциями понимает «изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда, взаимодействии с другими участниками этого процесса» (Зеер, Сыманюк, 2005, С.89).

Факторы, детерминирующие развитие профессионально обусловленных деструкций:

1.Объективные факторы. Данная группа факторов связана с внешними и в полной мере независимыми от самого субъекта условностями социально-профессиональной среды: социально-экономическая ситуация в стране, имиджевые и специфицирующие данную профессию особенности, условия ее

выполнения, собственно профессиональная среда, в которой функционирует человек.

2. Субъективные факторы. Выделение данной группы факторов позволяет проанализировать степень взаимовлияния темпераментальных и характерологических особенностей человека с той профессиональной ролью, которую он реализует. На основе индивидуально-психологических особенностей выстраивается для конкретного человека индивидуальный стиль деятельности, находящий свое реальное отражение в операциональной стороне деятельности, способах решения трудовых задач, особенностях рациональности (иррациональности) процесса профессионализации.

3. Объективно-субъективные факторы, основанные на взаимодействии системы и организации самого профессионального процесса, в том числе, особенностями иерархии в построении управленческой деятельности, качеством ее реализации, уровнем профессионализма руководителей, спецификой «движения» профессиональной информации внутри организации и пр. (Зеер, 1997).

Э.Ф. Зеер (Зеер, Сыманюк, 2005) отмечает, что на формирование и развитие профессионально обусловленных деструкций способны повлиять: выбор субъектом труда негативных стратегий выхода из конфликтов профессионального самоопределения, результат кризисов профессионального становления, а также стратегии профессионального развития, вырабатываемые у человека.

Важное значение Э.Ф. Зеер придает так называемым личностным смыслам в профессиональном труде. На пути профессионального становления перед человеком возникают трудности, обусловленные необходимостью принятия определенных решений. Появляется активное осмысление сущности собственного труда, в первую очередь, его выбор. Проявляясь как процесс эмоционально окрашенного отношения человека к своему месту в мире профессий, профессиональное самоопределение детерминируется социально-экономическими условиями, межличностными отношениями в коллективе,

возрастными и иными кризисами. Но ведущая роль принадлежит активности человека, его ответственности за свое становление, выработку человеком собственной позиции в ситуациях повышенной напряженности и возникшей неопределенности (Зеер, 1997).

На этапе профессионального самоопределения Э.Ф. Зеер (Зеер, Сыманюк, 2005) выделил наиболее опасные, негативно окрашенные тенденции, способные привести к развитию профессионально обусловленных деструкций на первоначальных этапах профессионального функционирования: рассогласование составляющих направленности человека, несовпадение характера профессиональной деятельности и уровня профессиональной компетенции, несоответствие представлений об имеющемся уровне профессионально-важных качеств и специфики трудовых задач, то есть противоречия между потенциалом человека и требованиями профессиональной роли. Поэтому профессиональное самоопределение может протекать в форме конфликта, который характеризуется противоречиями между социально-профессиональными ожиданиями и профессиональной действительностью. Так, неконструктивное разрешение данных конфликтов является катализатором формирования профессионально обусловленных деструкций.

В процессе своего профессионального существования человек неотъемлемым образом участвует в разрешении противоречивых ситуаций, возникающих на фоне неопределенности, повышенной напряженности; возникают кризисы профессионального становления. Кризисы профессионального становления, по мнению Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк, являются сенситивными и наиболее благоприятными для формирования профессионально обусловленных деструкций. Причем, под кризисами профессионального становления понимается непродолжительные по времени периоды кардинальной перестройки профессионального сознания, деятельности и поведения личности, изменение вектора ее профессионального развития (Зеер, Сыманюк, 2005). Данные ситуации, безусловно, оказывают

влияние на осмысление человеком имеющихся достоинств, достижений, а также определение границ не содеянного и упущенного. Человек становится способным иначе понимать причинно-следственные связи, условия своей профессиональной деятельности. В конечном итоге, пройденный человеком путь формирует в сознании смысл и образ профессиональной деятельности, отличающиеся непрерывностью согласованности во времени.

Непродуктивный выход из кризиса искажает профессиональную направленность, инициирует возникновение негативной профессиональной позиции, снижает профессиональную активность, формирует основание для формирования профессионально обусловленных деструкций (Зеер, Сыманюк, 2005).

В своей профессиональной деятельности человек вырабатывает определенные, обусловленные индивидуально-психологическими особенностями, стиль деятельности и способы ее реализации. Различные по своей сложности и характеру воздействия трудовые обстоятельства влияют на привычные паттерны поведения субъекта труда, формируя и специфицируя так называемые стратегии выполнения деятельности. Стратегии поведения в профессиональных ситуациях различной сложности – это особые поведенческие синдромы, характеризующиеся актуализацией адаптивных механизмов психической саморегуляции (Зеер, Сыманюк, 2005). В заданных рамках рассматривается феномен преодолевающего поведения – поведения, направленного на обеспечение максимальной адаптации человека к требованиям ситуации. С точки зрения А.В. Буданова (Буданов, 1996), профессиональное развитие личности достигается за счет данного поведения и невозможно без него. Совладающее поведение может быть как адаптивным, направленным на конструктивное приспособление к изменениям профессиональной среды, так и дезадаптивным, порождающим деструктивное реагирование в рамках занимаемой профессиональной роли. В первом случае отражена констатация конструктивной адаптационной динамики (Дмитриева, Никифоров, Снетков, 2001).

Р. Лазарус (Lazarus, Folkman, 1984) определяет данное поведение как поведение, используемое человеком для снижения деструктивного влияния стрессовой ситуации. Однако частое использование данного поведения способно изменить основные паттерны в деятельности, вызвать деструктивные изменения и факторы риска, создавая при этом благоприятные условия для формирования профессионально обусловленных деструкций.

Подытоживая вышеперечисленное, становится ясно, что формирование профессионально обусловленных деструкций в процессе профессионализации обуславливает профдизонтогенез - нарушения в профессиональном развитии на различных уровнях.

А.К. Маркова обобщила неблагоприятные факторы и условия труда (как внешнего, так и внутреннего характеров), среди которых: «перенапряжение нервной системы и двигательного аппарата, психотравмирующие факты, перегрузки, резкие изменения режима работы, монотонные условия труда, плохой психологический климат и конфликтная обстановка» и пр. (Маркова, 1996, С.147). Пролонгированное выполнение профессиональной деятельности при условии постоянного воздействия неблагоприятных факторов катализирует изменения в сложившейся структуре деятельности субъекта труда, вызывая нарушения в профессиональном функционировании (Артамонова, 2004, Козлова, 2007, Филиппов, 1990); происходит развитие профессионально обусловленных деструкций.

Кроме этого, Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк (Зеер, Сыманюк, 2005) отмечают, что профессионально обусловленные деструкции субъекта труда представлены некоторыми разновидностями, а именно: профессионально обусловленные акцентуации, профессиональная деформация, выученная беспомощность, профессиональная отчужденность, профессиональная стагнация (Зеер, Сыманюк, 2005).

А.К. Маркова обращала внимание на тот факт, что в процессе профессионализации на этапах разграничения и разделения профессиональных мотивов и направленностей, а также интересов и

стремлений, у профессионала развиваются определенные качества и черты (Маркова, 1996). С точки зрения Е.И. Рогова (Рогов, 1996), возникают предпосылки формирования предпочтительно развиваемых и отмирание ущербных и ненужных качеств субъекта. Более того, объединенные категории людей, занимающиеся аналогичными видами профессиональной деятельности, также имеют схожие между собой черты и паттерны поведения.

Основоположник теории акцентуированной личности К. Леонгард (Леонгард, 2000) отмечал, что акцентуация как чрезмерное заострение определенных черт способна откладывать свой отпечаток на основные паттерны поведения и обладает тенденцией при неблагоприятных (а, возможно, напротив, - в благоприятных, с точки зрения предпосылок ее развития) условиях к переходу в патологическое состояние.

К. Леонгард подчеркивал, что чрезмерное усиление и гипертрофированная демонстрация определенных черт вызывают формирование деструктивных паттернов поведения, что впоследствии оказывает негативное влияние на профессиональное функционирование субъекта труда.

Однако важно отметить, что в определенных условиях акцентуированные черты предопределяют повышение психологической устойчивости при отсутствии сензитивности в частных случаях (Зеер, Сыманюк, 2005). А.А. Деркач и В.Г. Зазыкин (Деркач, Зазыкин, 2003) выявили, что определенные профессионально обусловленные акцентуации, напротив, способствуют достижению человеком профессиональных вершин своего развития.

Однако в описании и изучении деструктивного действия условий профессиональной деятельности на человека, мы подчеркиваем отрицательный характер воздействия указанного «гипертрофирования» черт. Так, Э.Ф. Зеер констатирует: «Профессиональные акцентуации – чрезмерная выраженность отдельных черт, личностных, характерологических проявлений (интеллектуальных, эмоциональных, волевых, поведенческих), а также

некоторых профессионально обусловленных свойств и качеств личности, отрицательно сказывающихся на деятельности и поведении специалиста» (Зеер, Сыманюк, 2005, С.95).

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк в построении своей концепции профессионально обусловленных деструкций в части изучения профессионально обусловленных акцентуаций попробовали применить основные постулаты теории К. Леонгарда, согласно которой целесообразно выделение классических типов акцентуированных личностей, в числе которых: гипертимный, дистимический, возбудимый, застревающий, педантичный, тревожный, эмотивный, демонстративный, экзальтированный, экстравертированный, интровертированный, аффективно-лабильный (Зеер, Сыманюк, 2005).

Также следует отметить, что четко обозначенные акцентуации в реальной практике встречаются достаточно редко, чаще исследователи отмечают смешанные типы.

«Таким образом, - пишет Э.Ф. Зеер, - в неблагоприятных профессиональных ситуациях, отягощенных сниженными адаптационными возможностями, проявляются акцентуации черт характера. При длительном воздействии одних и тех же негативных факторов профессионально обусловленные акцентуации способствуют развитию профессиональных деформаций личности» (Зеер, Сыманюк, 2005, С.101-102).

Систематические научные труды, посвященные проблеме профессиональной деформации, широко представлены как в рамках отечественной психологии труда и акмеологии (С.П. Безносков, С.Г. Геллерштейн, Р.М. Грановская, А.А. Деркач, В.Н. Дружинин, Е.А. Климов, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова и др.), так и узконаправленными специалистами в юридико-психологической области научного знания (А.В. Буданов, М.Г. Дебольский, А.В. Димитров, О.Н. Ежова, В.С. Мухина В.П. Сафронов, А.И. Ушатиков, С.Х. Шамсунов и др.).

Еще в 1926 г. С.Г. Геллерштейн уточнил, что деформацию следует понимать как изменение, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер (Геллерштейн, 1926). А.К. Маркова (Маркова, 1996) отмечает, что формированию профессиональной деформации могут способствовать такие негативные психические состояния, как усталость, монотония, утомление (переутомление), психическая напряженность.

Н.И. Наенко (Наенко, 1970) констатирует, что при системном анализе мотивационно-потребностной и эмоционально-волевой сфер в их недизъюнктивности дополнительно выделяется операциональная напряженность, возникающая в ходе выполнения деятельности. Данная напряженность негативно сказывается на участниках трудового взаимодействия.

С точки зрения С.П. Безносова (Безносов, 1995), профессиональная деформация изменяет структуру профиля субъекта труда и в достаточной степени влияет на результативность и продуктивность трудового процесса.

С.П. Безносов, Р.М. Грановская, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова выделили ряд уровней профессиональных деформаций:

1) общепрофессиональные деформации – типичные для всех представителей определенной профессиональной группы; более широкий уровень профессиональных деформаций;

2) специальные профессиональные деформации – проявляемые в зависимости от специализации трудовой деятельности в масштабе определенной профессиональной группы; более узкий уровень профессиональных деформаций;

3) профессионально-типологические – возникающие в результате воздействия темпераментальных и характерологических индивидуально-типологических особенностей профессионала;

4) индивидуализированные деформации – с точки зрения А.Б. Леоновой (Леонова, 1993, 2009, 2013), обусловленные самыми различными условиями и занимаемыми профессиональными ролями субъекта труда.

Согласно Э.Ф. Зееру, сегодня существует терминологическое несоответствие изучаемых понятий: «деформация» и «деструкция». Сходство, безусловно, присутствует и заключено в том, что вышеуказанные категории негативно сказываются на профессиональной деятельности профессионала и оказывают неблагоприятное влияние на человека, в целом. Однако важно отметить, что деструкции предполагают более глубокие изменения, нарушающие целостность как личности, так и субъекта на всех уровнях, предопределяют дезинтегрирующее профессиональное развитие (профдизонтогенез), провоцируют распад профессионального сознания. Профессиональные деформации – перенос вовне профессиональных привычек, стиля мышления и общения, которые осложняют взаимодействие человека с другими людьми (Зеер, Сыманюк, 2005). Кроме того, профессиональная деформация имеет адаптивный характер. Деформация означает изменение, трансформацию определенных качеств, которые могут иметь не только отрицательное влияние. В измененных, неопределенных и экстремальных условиях труда человек адаптируется путем выработки эффективных моделей поведения за счет усиления одних и ослабления других черт.

Соответственно, уровень деструкций более широк, и вполне целесообразно выделение профессиональных деформаций в качестве одной из разновидностей.

Следующий рассматриваемый нами вид профессионально обусловленных деструкций – это выученная беспомощность. Проблема беспомощности достаточно широко изучена как в масштабе зарубежных психологических трудов (Л. Абрамсон, Т. Каспи, Ю. Куль, С. Майер, М. Микулинсер, В. Миллер, Дж. Овемайер, М. Селигман, Б.Ф. Скиннер, Р. Соломон, Дж. Тисдейл, Д. Хирото и др.), так и в рамках отечественной психологии (И.П. Павлов, А.А. Уянаев, О.Ю. Введенская, В.Г. Ромек, В.В. Аршавский, Н.А. Батулин, Д.А. Циринг и др.).

М. Селигман (Seligman, 1975), основоположник теории выученной беспомощности, изучал заявленный феномен как состояние, в котором пребывает человек в результате неспособности конструктивно отреагировать на стрессогенные воздействия окружающей среды. При этом, напрямую подчеркивается отсутствие у человека способности к принятию ответственности за свои поступки. У субъекта труда появляется тенденция к уменьшению возможности к построению причинно-следственной связи между своими действиями и последствиями этих действий.

Дж. Овермайер (Overmier, 1967) писал, что состояние выученной беспомощности берет свое начало в «точке» нарушения субъективной связи, имеющейся у индивида, относительно логичности и целесообразности предпринимаемых действий, с одной стороны, и соответствия этих действий получаемым результатам, с другой.

Состояние выученной беспомощности имеет вполне закономерный характер развития. Изначально проявляется тенденция к негативному восприятию сложностей и трудностей на пути к достижению цели, ситуаций, которые тормозят нормальное протекание деятельности. Затем (при условии неоднократного повторения данных ситуаций) субъект труда демонстрирует отсутствие как желания, так и способности контролировать происходящее, формируется чувство неподконтрольности происходящего (Seligman, 1975).

В последствие у человека прочно закрепляется уверенность в неспособности повлиять на происходящие события, отмечается тенденция к накоплению негативного опыта и распространение его на все сферы своей профессиональной деятельности. В результате у субъекта профессиональной деятельности формируется состояние выученной беспомощности, выражающееся в твердой убежденности в невозможности повлиять на ход и исход выполняемой деятельности.

Реализуя свою профессиональную роль, субъект труда, находящийся в состоянии выученной беспомощности, осознает недостаточный уровень профессионального развития, концентрируется на своих недостатках и, как

следствие, демонстрирует отказ от активных действий в процессе достижения поставленных целей.

«Выученная беспомощность - состояние деятельной пассивности в отдельных ситуациях, возникающее в результате систематических неудач, неустранимых помех; имеет тенденцию к генерализации - распространению на смежные виды деятельности» (Еникеев, 2012, с. 70).

Интересна точка зрения о выделении ситуативной и личностной беспомощностей. Безусловно, как отмечает Н.А. Батурин (Батурин, 1999, 2008), склонность испытывать состояние ситуативной беспомощности может быть представлена у достаточно широкого круга лиц, данное состояние может быть свойственно любому человеку.

Напротив, в основе личностной беспомощности лежат устойчивые личностные стилевые особенности атрибуции, оценивания и побуждения (Циринг, 2009). Поэтому, личностная беспомощность рассматривается не как состояние, более или менее пролонгированное во времени, а как устойчивая характеристика личности (Циринг, 2009).

Личностная беспомощность сопряжена с низким уровнем субъектности. Дdiamетрально противоположной в представленном полюсе континуума является другая личностная характеристика – самостоятельность, для которой, напротив, свойственен высокий уровень субъектности.

Данная характеристика развивается не хаотично и скачкообразно, а вполне закономерно и в процессе онтогенеза. С позиций Д.А. Циринг (Циринг, 2009), как устойчивая характеристика человека личностная беспомощность включает в себя: безынициативность, нерешительность в волевом контроле, мотивацию избегания, низкий уровень самооценки, экстернальный локус контроля в мотивационном компоненте, ригидность мышления в когнитивной составляющей и тенденции к нарастанию негативных психоэмоциональных состояний в эмоциональном контроле.

Таким образом, в комплексном изучении заявленной проблемы феномен выученной беспомощности рассматривается Э.Ф. Зеером и Э.Э. Сыманюк как

разновидность профессионально обусловленных деструкций (Зеер, Сыманюк, 2005). При этом, в изучении влияния выученной беспомощности на профессиональное функционирование субъекта труда важно учитывать воздействие как ситуативно обусловленных, так и устойчивых, системных факторов.

Следующей разновидностью профессионально обусловленных деструкций в концепции Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк (Зеер, Сыманюк, 2005) является профессиональное отчуждение. Проблема профессионального отчуждения наиболее комплексно разработана в отечественной психологии в трудах Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Д.А. Леонтьева, А.К. Марковой, А.М. Рикель, Э.Э. Сыманюк, Л.Б. Шнейдер. Однако несмотря на широкую проработанность данной темы в рамках отечественной психологии, проблема отчуждения была поднята еще в рамках психоаналитического направления к изучению психологии человека. Так, с точки зрения К.Г. Юнга, Э. Эриксона, К. Хорни, Э. Фромма, отчуждение является вынужденной мерой, механизмом психологической защиты, запускаемым в тот момент, когда среда начинает восприниматься индивидом как «агрессивная», как оказывающая свое негативное влияние (Адлер, 1993, 1998, 2015, Зиглер, Хьелл, 1997, Егорова, 2007).

К. Эриксон (Эриксон, 1992) отмечает, что становлению феномена профессионального отчуждения способствуют две причины: во-первых, - интенсивная кластеризация профессий, обусловленная условиями современной экономической, политической и социальной обстановками в обществе, что «принуждает» человека к быстрой перестройке имеющихся привычных программ деятельности под появляющиеся новые профессии и их требования; во-вторых, - снижение способности контролировать свою профессиональную деятельность вследствие неудачной реализации этой «вынужденной» адаптации.

Профессиональное отчуждение выступает в качестве комплексного изменения целостности профессионала и интегративно сказывается на его

трудо­вом функциони­ровании. Рассматриваемая негативная тенденция, встречающаяся в профессиональном функциони­ровании субъекта труда, потенциально формируется в результате неудовлетворенности человека своей трудовой деятельностью, недостаточным осознанием ее значимости (в том числе, изменение личностных смыслов), полезности ее последствий (Щеткина, 2014).

Подчеркивая негативное влияние профессионального отчуждения на профессиональное функциони­рование, интересны исследования Е.А. Максимовой (Максимова, 2001). Е.А. Максимова выявила, что субъекты труда, у которых наблюдается профессиональное отчуждение, могут быть отнесены к двум основным группам: группе «пассивной адаптации» к условиям своего труда при общей неудовлетворенности от него и к группе субъектов труда, для которых характерны профессиональная и личностная формы дезадаптации. Таким образом, профессиональная дезадаптация является результатом профессионального отчуждения.

Более того, будучи результатом неконструктивного выхода из кризиса профессионального становления при использовании иррациональных способов, профессиональное отчуждение выражается в изменении у человека представления о себе как о субъекте профессионального труда. Так, с позиций Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк, профессиональное отчуждение однозначно влечет за собой изменения в «Я-концепции» субъекта труда (Зеер, Сыманюк, 2005). С позиций Л.Б. Шнейдер, профессиональное отчуждение – это процесс диаметрально противоположный процессу конструктивной профессиональной идентификации. Происходит процесс постепенного отделения профессионала от своей профессиональной роли, отторжение имеющихся профессиональных черт и компетенций, нарушение осознания соответствия последних с уровнем и качеством предъявляемых требований (Шнейдер, 2001). Запускается механизм снижения процесса профессиональной идентификации и, соответственно, идентичности человека как нарушение его единства со своей профессиональной ролью, деятельностью в целом (Шнейдер, 2001).

Интересна точка зрения на проблему отчуждения Д.А. Леонтьева и А.Г. Смирнова относительно взаимообусловленности личностного смысла и объективного значения деятельности. Если происходит рассогласование последних, то логически образуется несовпадение побудительных мотивов деятельности со смыслообразующими (Леонтьев, Смирнов, 2010).

Как пишет Н.Н. Егорова, «профессиональное отчуждение – это состояние потери профессионалом общности с профессиональной группой, ощущение себя на периферии профессионального сообщества, потеря профессиональной идентичности» (Егорова, 2007).

Таким образом, проявление данной профессионально обусловленной деструкции заключается в снижении уровня ответственности человека за содеянное, ухудшении контроля за своими профессиональными действиями, а также в отторжении организационных ценностей и норм поведения. Так, происходит профессиональный дизонтогенез, выпадение отдельных профессиональных функций (Маркова, 1996).

Не менее серьезной по степени своего негативного влияния на профессионала является еще один выделенный Э.Ф. Зеером вид профессионально обусловленных деструкций – профессиональная стагнация (Зеер, Сыманюк, 2005). «Профессиональная стагнация, - пишет Э.Ф. Зеер, - является переходным состоянием профессионала, так как длительное выполнение профессиональной деятельности на высоком уровне невозможно» (Зеер, Сыманюк, 2005, С.112). В определенных случаях профессиональная стагнация может быть вызвана профессиональным старением. Как отмечает А.К. Маркова, феномен профессионального старения сопровождается такими негативными проявлениями в профессиональном поведении, как ригидность при перестройке имеющейся программы деятельности, паттернов поведения, закрытость при восприятии новой информации (особенно, при введении инновационных способов в работе), а также использование стереотипных способов выполнения деятельности (профессиональная стереотипизация) (Маркова, 1996).

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк на этот счет констатируют: «Развитие профессиональной стагнации зависит от содержания и характера труда. Труд монотонный, однообразный, жестко структурированный способствует наступлению профессиональной стагнации» (Зеер, Сыманюк, 2005, С.113). Далее они отмечают: «Человек настолько срастается с выполняем однотипным функционалом, что, по сути, превращается в придаток операциональной системы и утрачивает часть себя» (Зеер, Сыманюк, 2005, С.35).

А.М. Новиков подчеркивает необходимость смены места работы, должности и квалификации работника в целях избегания профессиональных деструкций, обусловленных профессиональной стагнацией (Новиков, 1997).

Феномен профессиональной стагнации также детерминирован профессиональной остановкой человека, отсутствием перспектив продвижения. Происходит несоответствие и рассогласованность между имеющимся уровнем притязаний субъекта труда и представленными возможностями профессионального роста (точнее, их отсутствие). Профессионал, оказавшись под влиянием кризиса профессионального становления и не находя конструктивного выхода из него, начинает осознавать нарастающий уровень личностной неудовлетворенности от своего труда. Происходит снижение профессиональной самооценки (Маркова, 1997), профессиональной мотивации, синдром «конечной остановки», по Л. Дж. Питеру (Питер, 1990).

Профессиональная стагнация (наряду с рассмотренными видами деструкций) также выступает в качестве интегрального деструктивного феномена, возникающего в профессиональном функционировании субъекта труда и включает в себя множество факторов, ее детерминирующих, и структурных составляющих, оказывающих свое разрушительное влияние. По Э.Э. Сыманюк, профессиональная стагнация включает в себя низкий уровень мотивации, низкий уровень профессионального образования, недостаточное развитие общих и интеллектуальных способностей (Сыманюк, 2005).

В итоге, в результате негативного воздействия данной профессионально обусловленной деструкции у человека снижается уровень профессиональной компетентности, а, соответственно, уровень реализации своего профессионального мастерства – уменьшение и редуцирование в уровне компетенций.

Таким образом, по мнению Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк, освоение личностью профессии неизбежно сопровождается изменениями в структуре субъекта деятельности. Эти изменения имеют, с одной стороны, положительный характер, когда происходит усиление и интенсивное развитие качеств, которые способствуют успешности в деятельности, с другой,

– негативный характер, проявляющийся в изменении, проявлении и даже разрушении отдельных компонентов структуры личности. Эта группа негативных изменений определяется как профессионально обусловленные деструкции (Зеер, Сыманюк, 2005).

Профессиональные деструкции нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности (Зеер, Сыманюк, 2005). В итоге, человек становится участником процессов депрофессионализации и десоциализации, что способствует дальнейшему разрушению зрелых форм поведения и выпадению из профессионального и даже социального контекста (Маркова, 1996).

1.3.2. Особенности структуры и содержания профессиональной деятельности сотрудников УИС (на примере отдела охраны и отдела безопасности)

Профессиональная деятельность сотрудника пенитенциарного (исправительного) учреждения в психическом смысле представляет форму взаимосвязи субъекта и объекта в своей недизъюнктивности. Для лучшего понимания особенностей структуры и содержания профессиональной

деятельности сотрудников УИС, а также вытекающей из них специфики условий службы, обратимся к психологической структуре деятельности Е.А. Климова (Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010), рассмотренной нами ранее.

Так, Е.А. Климов выделил в психологической структуре предмет труда – тот компонент структуры профессиональной деятельности, который подлежит определенным изменениям и трансформациям (Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010). Объектом преобразования и целенаправленной активности субъекта выступает окружающая природная и социальная среда. Субъект труда направляет свою психофизиологическую активность на достижение определенного результата. Пути изучения и системного анализа специфических особенностей данной категории профессиональной деятельности выявляются в двух аспектах: субъект (сотрудник) и объект, на который направлена его активность. Соответственно, если изучение профессиональной деятельности невозможно в отрыве от субъекта труда, то не представляется возможным раскрыть подлинные качества и свойства сотрудника исправительного учреждения, не обращаясь к анализу деятельности и отношений, которые в ней реализуются (Ушатиков, 1989). В рамках заявленной темы, предмет труда – это то, на что направлены профессиональные усилия сотрудника уголовно – исполнительной системы, это объект его деятельности.

Объект профессиональной деятельности сотрудника пенитенциарной системы достаточно специфичен. Правильнее уточнить, - объектом труда сотрудника выступит асоциальный элемент общества – подозреваемый, обвиняемый или осужденный, то есть, лицо, в отношении которого организована мера уголовной ответственности (изоляция от общества). Тогда предметом труда, в большей степени, будет реально существующая принадлежность спецконтингента к тюремной субкультуре и их криминальные установки и асоциальная направленность.

Соответственно, из специфичности объекта и предмета служебной деятельности сотрудников УИС констатируется и подчеркивается

уникальность конечной цели деятельности, по Е.А. Климову (Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010), того компонента психологической структуры профессиональной деятельности, который диктуется реально заданными, строго зафиксированными требованиями труда.

Деятельность персонала исправительных учреждений, в первую очередь, призвана обеспечить реализацию главной цели – принудительную изоляцию осужденных от общества (Огородников, 2010). Это, в свою очередь, обеспечивается путем достижения промежуточных целей, заключающихся в:

- пресечении побеговой активности осужденных;
- контроле за соблюдением осужденными правил внутреннего распорядка;
- воспитательном воздействии на спецконтингент для исправления и профилактики совершения новых преступлений (Огородников, 2010).

Здесь мы исходим из выделения следующих компонентов психологической структуры профессиональной деятельности, по Е.А. Климову (Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010) – системы средств труда и системы профессионально – служебных обязанностей специалиста.

Для реализации своих главных целей изучаемая нами правоприменительная область приложения сил человека имеет специфичную систему средств и способов труда, определенным образом соподчиненные операции, особенную систему служебно-профессиональных обязанностей сотрудника.

К основным средствам служебной деятельности сотрудников относятся их властные полномочия. Сотрудник регламентировано жестко реагирует на то или иное правонарушение. При помощи своих властных полномочий персонал осуществляет свою деятельность. Наличие определенных полномочий и власти ставит сотрудника пенитенциарного учреждения в особое положение. Он действует от имени государства, его поддерживает авторитет и принудительная сила власти, применение санкций (Деев, 2001, Еникеев, 2018). Более того, каждое действие (чаще – бездействие) сотрудника

влечет за собой серьезные правовые последствия. Большинство служебных операций, из которых складывается эта деятельность, непосредственно регулируются законом и предопределяются им. Существующее многообразие нормативно-правовой основы, регламентирующей функционирование уголовно-исполнительной системы, способствует формированию у сотрудника повышенного чувства ответственности за свои действия (Огородников, 2010). Сотрудник испытывает общее состояние мобилизации при реализации своего труда; осознание чувства повышенной ответственности порождает перманентное состояние нервно-психического напряжения.

Необходимо подчеркнуть специфичность следующего компонента психологической структуры профессиональной деятельности, выделенного Е.А. Климовым (Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010), – производственной среды, включающей предметные и социальные условия труда.

К предметным (материальным) условиям труда сотрудников главным образом относится изоляция условий профессиональной деятельности (Ильина, 2002). Оценка влияния данного фактора целесообразна в отношении лесных и относительно изолированных исправительных учреждений. Территория жизнедеятельности и профессионального функционирования сотрудников ограничена колонией и часто поселком, в котором они проживают. Как отмечает О.Н. Ежова, в данных условиях усложняется оперативная обстановка, так как количество особо учитываемых преступлений и побегов в них почти в три раза выше, чем в территориальных органах уголовно-исполнительной системы (Ежова, 2007).

Как к предметным, так и к социальным условиям труда целесообразно отнести постоянно статичную вероятность вовлечения в экстремальную ситуацию (Белоносов, 2006, Огородников, 2010).

Служебная деятельность сотрудников УИС носит противоречивый характер. С одной стороны, следуя положениям Конституции РФ, персонал пенитенциарного учреждения обязан следовать четкому соблюдению гуманистических принципов, выражающихся в уважительном отношении к

правам и свободам подозреваемых, обвиняемых, осужденных. С другой стороны, в деятельности сотрудника УИС в процессе исполнения своих обязанностей встречается практика пассивного или активного (в случаях акций массовых протестов и групповых неповиновений) сопротивления со стороны спецконтингента. Соответственно, нарушение спецконтингентом режима содержания, нападение на персонал исправительных учреждений и прочие формы антидисциплинарного поведения приводят к возникновению нестандартных ситуаций в деятельности сотрудников, решение которых предполагает сформированную готовность к противодействию. Именно здесь поднимается риск витальной угрозы сотруднику, его психофизиологической безопасности.

Далее, к социальным условиям труда мы отнесем конфликтный характер профессиональной деятельности и особенности стиля управления (Кибанов, 2006).

В пенитенциарных учреждениях в большей степени преобладает жесткий, авторитарный стиль управленческой деятельности (Наприс, Ушатиков, 2007).

В целом, это обусловлено специфическими особенностями данной деятельности (напряженность, экстремальность, часто возникающие ситуации неопределенности и пр.) (Наприс, Ушатиков, 2007). Данный фактор находит свое отражение в ощущении психологического давления на сотрудников, особенно, из числа младшего начальствующего состава. Как следствие, сотруднику в достаточной степени сложно выражать собственное мнение, проявляется снижение самооценки, увеличение уровня тревожности, изменение в уровне притязаний и, в целом, снижение чувства уверенности в своих действиях. Указанные негативные тенденции могут способствовать нарастанию конфликтных ситуаций (Жеребин, Морозов, Меркурьев, 2005).

Конфликты между непосредственным начальством и подчиненными могут возникнуть в силу действия различных факторов. Наиболее часто встречаемыми причинами возникновения конфликтных ситуаций в системе

«руководитель-подчиненный» являются: недостаточная управленческая компетентность руководителя, авторитарный стиль руководства, ненадлежащее исполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, различные сбои при обеспечении движения потоков информации в организации, индивидуально-психологические причины. Более того, ситуация конфликта изначально заложена в профессиональной коммуникации сотрудника исправительного учреждения и осужденного. Это обусловлено особенностями заданной функционально – ролевой позиции сотрудника, связанной с основной функцией – контролем за исполнением наказания.

Д. Харпер (Харпер, 2016), исследуя степень влияния экстремальных условий службы, отмечал, при этом, общее состояние тюрем, антисанитарию и медленные темпы модернизации исправительной системы. Однако, основной акцент в своих исследованиях смещал на тот факт, что важной составляющей благополучной атмосферы в исправительном учреждении является высокий уровень профессионализма руководящего звена организаций. При этом, необходимо, чтобы руководитель обладал высоким уровнем эмоционального интеллекта, эмпатии и навыками межличностного восприятия.

Подытоживая анализ психологической структуры профессиональной деятельности сотрудников уголовно – исполнительной системы, отметим последний выделенный Е.А. Климовым компонент – систему прав специалиста, которая отражает некоторую рассогласованность. С одной стороны, отмечается резкое снижение социально – правовой престижности службы в уголовно – исполнительной системе. Особенности бытующего мнения общественности и представителей правозащитных организаций в отношении сотрудников исправительных учреждений порождает недоброжелательное представление о данной профессиональной роли, выражающееся в различных социальных стереотипах («сатрап», «тюремщик», «деспот» и пр.).

С.Х. Шамсунов отмечает, что сотрудники УИС поставлены в условия, когда требуется непрерывно доказывать социальную значимость своей

профессии (Шамсунов, 2011, 2017). С другой стороны, в последнее время правительство Российской Федерации уделяет большое внимание формированию положительного облика сотрудника правоохранительных органов, повышает авторитет службы путем усиления социально – правовой защищенности, психологической безопасности и материальной стабильности персонала (Шамсунов, 2011).

Рассмотренные специфические особенности носят преимущественно общий характер и характерны для широких категорий сотрудников УИС. Но в рамках данного исследования в основу положены два диаметрально противоположных функциональных подразделения: отдел безопасности и отдел охраны.

*Специфика профессиональной деятельности сотрудников,
заступающих на службу с оружием*

В учреждениях уголовно-исполнительной системы существуют подразделения, которые осуществляют функции охраны объектов и территории.

Основными задачами данной категории должностных лиц являются:

- обеспечение охраны учреждения, его объектов и пропускного режима;
- обеспечение конвоирования осужденных;
- организация несения службы караулов по охране объектов исправительного учреждения.

Сотрудники отдела охраны отвечают за охрану содержания осужденных, предупреждают и раскрывают преступления в местах лишения свободы.

Изучение профессионально обусловленных деструкций сконцентрировано в отношении сотрудников караулов. Караулом называется группа вооруженных сотрудников, предназначенная для охраны объектов, на которых содержатся осужденные, подозреваемые и обвиняемые в совершении преступлений, или конвоирования осужденных и лиц, содержащихся под стражей. Часовым называется вооруженный караульный, выполняющий поставленную задачу по охране и обороне порученного ему поста.

Указанная категория сотрудников исправительных учреждений отвечает насущной потребности общества – в безопасности, в обеспечении изоляции лиц с асоциальным противоправным поведением. Уровень сложности и напряженности профессиональной деятельности сотрудников охраны определяется специфичностью ее содержания. Для всех сотрудников отдела охраны свойственно повышение нервно-психического напряжения. Это связано с действием на сотрудника «агрессивных» условий деятельности:

а) измененный режим дня, требующий частой перестройки физиологических систем организма от режима дня на службе к обычному, и наоборот; б) монотонность операций и функциональных обязанностей, способствующая частому возникновению ошибок в деятельности. Деятельность часового связана, с одной стороны, с однообразными, стереотипными, алгоритмизированными действиями, с другой, – эти действия предъявляют повышенные требования к волевой саморегуляции сотрудника, а также к способности сотрудника концентрировать и удерживать внимание. Ежедневное выполнение данной деятельности способствует развитию негативных функциональных состояний, таких, как монотония и утомление. Помимо этого, простые, на первый взгляд, действия и решения, принимаемые часовым сотрудником, способны повлечь достаточно серьезные последствия; в) угроза физическому благополучию в связи с тем, что служба выполняется с оружием; г) необходимость постоянной готовности к действиям при чрезвычайных ситуациях: в мероприятиях по борьбе с массовыми эксцессами, в операциях по освобождению заложников, при нападении на охраняемые объекты; важность совершенствования навыков владения оружием, приемами самозащиты (Казакова, 2001, С.52, 94).

Сотрудник отдела охраны находится в пролонгированном состоянии психофизиологической мобилизованности, так как данная специализация деятельности связана не только с повышенным эмоциональным реагированием, но и с возникновением крайне экстремальных ситуаций (Димитров, Сафронов, 2002).

Таким образом, условия осуществления профессиональной деятельности сотрудников отдела охраны в исправительных учреждениях отличается наличием риска для здоровья, в некоторых случаях даже для жизни, повышенным уровне личной ответственности.

Специфика деятельности сотрудников отдела безопасности

Для учреждений и органов УИС РФ очень важной и основополагающей задачей является реализация безопасного содержания осужденных и исполнения сотрудниками своей деятельности. Данная функция в исправительных учреждениях реализуется отделами безопасности.

Основными задачами сотрудников отдела безопасности являются:

- регулирование порядка и условий исполнения и отбывания наказаний;
- определение средств исправления осужденных, охрана их прав, свобод и законных интересов;
- обеспечение правопорядка и законности в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, безопасности содержащихся в них осужденных, а также персонала, должностных лиц и граждан, находящихся на территориях этих учреждений.

Надзор в исправительных учреждениях – это комплекс мер, направленных на обеспечение процесса исполнения наказания в виде лишения свободы путем постоянного контроля за поведением осужденных в местах их размещения и работы, предупреждение и пресечение их противоправной деятельности, а так же безопасность осужденного и персонала (Волков, 2002, Димитров, Сафронов, 2002).

Исходя из этого, основной особенностью профессиональной деятельности в данном отделе, определяющей ее специфичность, является непрерывный контакт с осужденными.

По данным психологических и медицинских обследований, сегодня в местах лишения свободы содержится более 400 тысяч человек, склонных к

различным формам деструктивного поведения, – агрессии, конфликтам, суициду, или с признаками психических отклонений» (Калинин, 2006).

По мере усиления режима исправительного учреждения и концентрации в ней рецидивистов и лиц, совершивших тяжкие преступления, происходит «накопление» осужденных с высокой криминогенной опасностью (Калинин, 2006). Ситуация профессионального общения осложняется следующими факторами, имеющих целесообразность в отношении осужденных:

- постоянное увеличение числа осужденных, имеющих различные психические отклонения, особенно вследствие наркомании и алкоголизма;
- резкое омоложение контингента осужденных, низкий образовательный уровень, что обуславливает «обеднение» ценностно-смысловых ориентаций;
- криминальная зараженность спецконтингента, обусловленная влиянием тюремной субкультуры на личность осужденного.

Качественное выполнение профессиональной деятельности и обеспечение сохранности психологической безопасности осложняются феноменом тюремной субкультуры осужденных. С точки зрения А.В. Буданова, тюремная субкультура – это совокупность моральных ценностей, регламентирующих и упорядочивающих неофициальную жизнь осужденных в местах лишения свободы (Буданов, 1996). Ее социальная опасность заключается в том, что она негативно влияет на психологическое здоровье человека, стимулирует антиправовую направленность. Безусловно, профессионально взаимодействие с осужденным характеризуется как провокационная ситуация, риск не столько непосредственный (физический), сколько психологический (Буданов, 1996).

Таким образом, сотрудники отдела безопасности отвечают за обеспечение режимных условий на территории исправительного учреждения, непосредственно функционируя при этом в среде спецконтингента.

Подытоживая вышесказанное, мы заключаем, что вышеперечисленные особенности определяют понимание профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений как деятельности, осуществляемой в экстремальных и напряженных условиях. При употреблении понятия

«экстремальность» обычно ясно, что речь идет не о нормальных, обычных условиях деятельности, а о существенно отличающихся от них обстоятельствах (Глоточкин, Пирожков, 1974). Более того, здесь мы также должны поднять и социальную проблему, катализированную специфическими условиями службы. В некоторых зарубежных исследованиях (Ламберт, 2015) отмечено, что усложненный и ненормированный график, напряженное профессиональное взаимодействие с осужденными и прочее способны оказать негативное влияние даже на семейную жизнь сотрудника. Е.Г. Ламберт, подчеркивая отрицательное влияние на человека условий службы в пенитенциарной системе, писал, что фактор экстремальности, который накладывает отпечаток на нормальное психическое функционирование сотрудника, способен вызвать конфликт между его трудовой ролью и семьей.

Системный психологический анализ указанной совокупности и соподчиненности элементов профессиональной деятельности позволяет констатировать, что профессиональная группа сотрудников УИС относится к той профессии, для которой характерно наличие постоянно действующих стрессогенных факторов. Данная область приложения сил сотрудника повышает риск возникновения таких негативных явлений психофизиологического характера, как хронический стресс, агрессия, тревожность; возможны как следствие депрессивные состояния и проявление фрустрации, синдром эмоционального выгорания и более серьезные изменения личности, такие, как профессиональная деформация, профессионально обусловленные деструкции, вплоть до личностной деградации в особых случаях.

1.3.3. Профессиональные деструкции сотрудников уголовно – исполнительной системы. Теоретический обзор проблемы.

Поднимая данный вопрос, целесообразно отметить, что на сегодняшний день в психологической литературе (в юридической, пенитенциарной психологии, а также в психологии труда) не представлено систематических и

комплексных научных исследований, посвященных проблеме профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС, в частности, сотрудников, несущих службу с огнестрельным оружием, и сотрудников, взаимодействующих в процессе выполнения своих обязанностей в прямом контакте с осужденными.

Также существует некоторое терминологическое несоответствие изучаемых понятий. Зачастую, в исследованиях встречаются понятия профессиональной деформации и девиаций сотрудников, деструктивных форм поведения сотрудников; достаточно обширным направлением в этой связи являются исследования, посвященные проблемам негативных функциональных и эмоциональных состояний сотрудников УИС, возникающих в результате «агрессивных» условий служебной деятельности

Данные исследования личности сотрудников УИС в своем преимуществе направлены на изучение последствий негативного влияния условий служебной деятельности и сконцентрированы в области профессионального стресса, профессионального выгорания и профессиональной деформации. Именно данные феномены наиболее часто фигурируют в юридико-психологической литературе при постановке проблемы негативного изменения личности сотрудника УИС (А.В. Буданов, В.Л. Васильев, М.Г. Дебольский, В.Г. Деев, А.В. Димитров, О.Н. Ежова, М.И. Еникеев, О.Г. Ковалев, И.О. Котенев, Т.Г. Неруш, А.В. Огородников, В.М. Поздняков, И.И. Соколов, К.Р. Такасаева, А.И. Ушатиков, М.А. Фомичева, С.Х. Шамсунов, А.А. Шаров и др.).

В рамках поднятой темы необходимо осветить чрезвычайно важную проблему, принявшую, к сожалению, на сегодняшний день достаточно распространенный характер, – проблему суицидального поведения сотрудников УИС. Данная проблема в большей степени имеет прикладной, практический характер, в меньшей степени подвергнута попыткам научного объяснения.

Проблема стресса как особого психофизиологического состояния, возникающего в ответ на чрезмерные физические и психические нагрузки, достаточно широко освещена в психологии (В.А. Бодров, В.В. Бойко, Б.А. Вяткин, Л.А. Китаев-Смык, С. Лазарус, А.Б. Леонова, Г.Селье, П.В. Симонов, В.Н. Толочек, П. Фресс, Ю.В. Щербатых и др.).

Учитывая усложняющиеся условия и нарастающий темп современной жизни, достаточно распространенной является проблема профессионального стресса (Мальцева, Самоукина, 2003, Кузнецова, Леонова, 1993). Основные положения научных и прикладных исследований схожи относительно «точки запуска» профессионального стресса: доминирующими причинами возникновения и формирования профессионального стресса являются напряженные условия труда, превышающие адаптационные ресурсы сотрудника.

Другими словами, речь идет о стрессорах, то есть о причинах возникновения стресса (Бойко, 1996, 2004, Китаев-Смык, 1983, 2009, Куликов, 2000).

Так, с точки зрения А.И. Ушатикова, Е.С. Ильиной, категория сотрудников УИС в достаточной степени подвергается развитию феномена профессионального стресса в силу экстремальных условий осуществления профессиональной деятельности (Ушатиков, 1989, Ильина, 2002).

К числу основных стрессоров у сотрудников относятся: реально существующая угроза как для здоровья, так и для жизни, повышенное чувство ответственности за свои действия, экстремальность, продиктованная внезапностью возникновения различных непредвиденных ситуаций в деятельности, ее конфликтный характер, контактность со спецконтингентом, авторитарный стиль управления, ненормированный график и прочие.

А. Пиотровски в своих исследованиях (Пиотровски, 2018), аргументировал, что сотрудники исправительных учреждений с высокой степенью вероятности подвержены влиянию негативных условий службы; в качестве важнейших негативных последствий отмечал такие, как низкую

степень субъективного оценивания сотрудниками уровня своего здоровья, возникновение профессионального стресса, нарушение вегетативных функций.

Л.А. Ягерс в своих исследованиях тюремных работников (Ягерс, 2020) отметила также высокую вероятность формирования у сотрудников профессионального стресса, а также появление симптомов ПТСР среди тюремных офицеров. В качестве основных сопутствующих негативных эмоциональных состояний отмечала депрессию и тревогу.

С.М. Келер, П.В. Тверк в своих исследованиях (Келер, Тверк, 2016) констатируют негативное влияние профессиональной деятельности в экстремальных условиях, распространению ПТСР (в преимуществе проявляемых у ветеранов трудовой деятельности). Последствия деятельности в экстремальных условиях может также иметь вполне реальную клиническую картину, требующую определенное вмешательство специалистов.

Дж. Кампос, В. Шнайдер (Кампос, Шнайдер, 2016) в своих исследованиях бразильских тюрем акцентировали внимание на формирование у тюремных служащих алкогольной зависимости, расцениваемой ими как средство снятия нервно-психического напряжения, возникающего в процессе службы. Результаты исследований показали, что о 78,5% участников сообщили о злоупотреблении алкоголем после службы. У всех респондентов были выявлены высокие баллы, указывающие на эмоциональное выгорание.

Следующим направлением в анализе негативного влияния на личность сотрудника УИС является изучение проблемы профессионального выгорания, имеющей сравнительно недавнюю историю своего существования, но активно исследуемой различными авторами как в зарубежной, так и в отечественной психологии (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, С. Джексон, А. Ленгле, К. Маслач, В.Е. Орел, А.А. Рукавишников, Г. Фройденбергер и др.).

В силу специфики профессиональной деятельности сотрудников УИС наблюдается явление постоянно действующих хронических стрессовых воздействий, вследствие которых наступает специфическое истощение, то есть

точка, в которой личность больше не может справляться с постоянными требованиями производственных ситуаций (Неруш, 2012).

В методическом пособии Е.М. Федоровой, Е.М. Кулаковой, С.В. Мешковой, К.Ф. Фадеевой (Кулакова, Мешкова, Фадеева, Федорова, 2014) отмечено, что во многом на формирование профессионального выгорания влияет стиль управления и особенности социально – психологического климата сотрудников исправительных учреждений. Соответственно, в учреждениях с нестабильным климатом, низкой сплоченностью коллектива, субъективной неудовлетворенностью условиями служебно – профессиональной деятельности и властным, переходящим границы дозволенности, стилем руководства, присутствуют все предпосылки формирования профессионального выгорания сотрудников.

Как отмечает М.А. Фомичева, состояние профессионального выгорания у персонала УИС сопровождается фрустрацией, депрессивным состоянием, потерей интереса к работе (Фомичева, 2006).

В связи с этим, у сотрудников пропадает желание демонстрировать активную профессиональную позицию, появляются сомнения в эффективности, значимости и полезности своего труда, неверие в перспективу исправления осужденных; происходит частичная потеря смысла службы. Так, у сотрудников отмечается снижение профессиональной мотивации, появление негативных функциональных состояний, что является, с точки зрения М.А. Черкасовой и В.М. Позднякова, также одним из факторов формирования профессионального выгорания (Поздняков, Черкасова, 2016).

Более того, данными авторами подчеркивается, что на различных этапах профессиональной деятельности субъективные факторы формирования профессионального выгорания имеют свою специфику. Так, сотрудники, попадающие в диапазон службы от трех до десяти лет, считают, что наиболее неблагоприятными факторами выступают монотонные условия профессиональной деятельности, субъективное неудовлетворение перспективами служебно – профессионального роста, а также

неудовлетворительное отношение к руководящему аппарату, о чем также свидетельствуют М.Г. Дебольский (Дебольский, 1987), М.А. Черкасова (Поздняков, Черкасова, 2016).

Основными симптомами профессионального выгорания, при этом, являются пролонгированное действие негативных функциональных и психофизиологических состояний, а также общее снижение трудовой активности и положительного отношения к своей службе (Поздняков, Черкасова, 2016).

М.Г. Дебольский и М.П. Чернышкова в результатах своего исследования, посвященного проблеме профессионального выгорания сотрудников УИС, резюмируют, что на формирование профессионального выгорания влияют как личностные факторы, так и факторы профессиональной деятельности. При этом, чем напряженнее условия труда, тем больше вероятности возникновения данного негативного феномена, который находит свое выражение в снижении трудоспособности, нарушениях со стороны телесного уровня (нарушение режима сна – бодрствования, мышечные и головные боли и пр.), а также на социально-психологическом уровне (появление негативных психоэмоциональных состояний и нарушение в процессе межличностных взаимоотношений за пределами работы) (Дебольский, Чернышкова, 2015).

Очень интересны исследования китайской пенитенциарной системы. К примеру, Х. Джин (Джин, 2018) также подчеркивал одно из самых распространенных негативных последствий службы – профессиональное выгорание, которое обусловлено постоянным пребыванием персонала в состоянии стресса по причине опасных условий службы и ролевым конфликтом с основным объектом профессиональной деятельности – с осужденными.

В.М. Поздняков (Поздняков, 2016) пишет о том, что на сегодняшний день в качестве основной превенции подобного рода негативных последствий, возникающих в результате профессионального взаимодействия с

осужденными, большая часть из которых с устойчивой криминальной направленностью и психическими патологиями, заключается в повышении психологической грамотности личного состава УИС.

Проблема профессиональной деформации также является на сегодняшний день распространенной тематикой для научных исследований как в психологии труда: С. П. Безносков, Е.М. Борисова, С. Г. Геллерштейн, Р.М. Грановская, С. А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, А. К. Маркова, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, Е.И. Рогов, Е.В. Руденский, Э.Э. Сыманюк, так и в юридической психологии: А.В. Буданов, М.Г. Дебольский, А.В. Дулов, В.М. Поздняков, К.Р. Техасов и др.

Термин «профессиональная деформация» в достаточной степени прочно укоренился в пенитенциарной теории и практике по причине увеличения числа лиц среди сотрудников пенитенциарной системы, проявляющих деструктивные формы поведения, обусловленных негативными изменениями индивидуально-психологических особенностей под воздействием неблагоприятных условий служебной деятельности (Буданов, 1996, Рожков, 2013).

Важным остается тот факт, что в настоящее время в юридической психологии существует множество трактовок данной дефиниции. Так, например, некоторые авторы считают, что профессиональная деформация – это возникновение в процессе профессиональной деятельности определенных черт у сотрудника, оказывающих влияние на иные сферы его жизнедеятельности (Дулов, 1975).

Другие исследователи отмечают, что феномен профессиональной деформации возникает в результате длительного несения службы в УИС (Степанова, 2010).

Также весьма актуальна точка зрения на предмет того, что профессиональная деформация сотрудника УИС проявляется, в первую очередь, в искажении профессиональной концепции и появлении жестких стереотипов поведения (Борисова, 1998).

Кардинально не отличающийся, но несколько иной взгляд на предмет демонстрируемых последствий профессиональной деформации у А.А Прошина (Прошин, 2010), который пишет, что в результате данного неизбежного процесса происходит искажение именно нравственной стороны личности и моральных принципов.

Весьма популярным считаются взгляды на профессиональную деформацию как следствие или результат сугубо субъективных качеств специалиста, составляющих благоприятную почву для формирования данного феномена (Такасаева, 2004).

М.Г. Дебольский (Дебольский, Ильин, Рогов, 2006) отмечает, что профессиональная деформация, в первую очередь, это трансформация индивидуальных качеств сотрудника исправительной системы, возникающее в результате специфики и условий профессиональной деятельности. Среди основных факторов, способствующих формированию профессиональной деформации, М.Г. Дебольский выделяет специфику и условия службы в исправительном учреждении, состояние социально – психологического климата в подразделении, где работает сотрудник, а также особенности характерологических особенностей самого субъекта труда, являющихся «катализаторами» формирования профессиональной деформации.

В.М. Поздняков (Поздняков, 2010, 2019) подчеркивает, что в результате сформировавшейся профессиональной деформации происходит «размывание» границ между профессиональным функционированием человека и его жизнью, не связанной с реализацией профессиональной роли.

С точки зрения Л.Н. Корнеевой (Корнеева, 2007), В.Е. Орла (Орел, 1998), Ю.П. Поваренкова и Ю.П. Шадрикова (Поваренков, Шадриков. 1979), профессиональная деформация проявляется в стереотипах поведения, профессиональных акцентуациях, профессиональной стагнации.

Р.М. Грановская (Грановская, 1988), В.Ф. Петренко (Петренко, 1988) заключают, что стереотипы представляют из себя автоматизированные способы выполнения профессиональной деятельности на основе накопленного

профессионального опыта. А.К. Маркова (Маркова, 1996) писала, что отрицательное влияние стереотипов проявляется в упрощенном подходе к решению профессиональных проблем.

Стереотипное поведение сотрудников УИС проявляется в негативной фиксации на отдельных свойствах объекта своего труда или условий, в которых реализуется деятельность, без целостного их анализа. Данная фиксация происходит за счет эмоционального (не рационального) оценивания. В результате сотрудники демонстрируют пессимистическую установку на деятельность, негативное отношение к ней, конфликтность, неадекватные формы реагирования.

Профессиональные акцентуации возникают в результате пролонгированного несения службы сотрудником, в результате чего чрезмерно выраженными оказываются только определенные черты характера, которые распространяются на «непрофессиональную» сферу жизни и оказывают на нее свое не всегда положительное влияние (Дружинин, 2001).

А.В. Коваленко и Л.А. Шиканов (Коваленко, Шиканов, 2009) в своем учебном пособии отметили, что с течением времени понимание и осознание собственной значимости, способны сформировать у сотрудника ощущение вседозволенности, которая может распространиться на все поведение сотрудника, в целом.

О.Г. Ковалев (Ковалев, 2005) писал, что в результате специфических условий профессиональной деятельности постепенно у сотрудников развиваются подозрительность, предвзятое отношение к другим («все виноваты»), чувство враждебности и агрессивности, безынициативность (выполнение работы только по приказу).

В вопросах профессионального становления и функционирования сотрудников исправительных учреждений, по-прежнему, актуальной остается проблема профессиональной стагнации. В силу штатно-организационного расписания в учреждениях очень много должностей, по которым не предполагается карьерный рост. Сотрудник, при имеющемся уровне

внутренних ресурсов, вынужден годами выполнять профессиональную роль в пределах замещаемой им должности. Безусловно, этот факт оказывает негативное влияние на субъектов труда в УИС (Дебольский, Чернышкова, 2015).

Несмотря на множество точек зрения, относительно проблемы профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов, все исследователи сходятся во мнении о том, что данный феномен, возникающий в профессиональной деятельности, негативно влияет на целостность личности сотрудника.

Подытоживая вышесказанное, делаем заключение: условия служебной деятельности сотрудников УИС являются в известной степени «агрессивными» и напряженными. В научно – ориентированной юридико – психологической литературе проблема профессиональных деструкций сотрудников (профессионального стресса, профессионального выгорания и профессиональной деформации) раскрывается через постановку вопроса об особенностях функционирования сотрудника в пенитенциарной системе, о степени влияния ее условий на целостность личности сотрудника УИС.

ВЫВОДЫ

1. Активность выступает в качестве главного источника самовыражения человека, она приобретает свое особое качество – способность вывести человека за пределы своих возможностей, определить новые границы реальности.
2. Субъектом считается человек, рассматриваемый на высшем для него уровне активности, целостности, автономности; субъект определяется своей активностью, мерой и степенью ее проявления, эффективностью реализации действий в направлении этой активности, а также способностью регулировать условия внешней и, что особенно важно, внутренней среды, обеспечивая способность быть ответственным за происходящие события.
3. В рамках системно-субъектного подхода центральной категорией выступает категория субъекта. С позиций системно-субъектного подхода становится возможным исследовать человека комплексно в целостности его существования, сложности и многоуровневости его развития, неоднозначности проявления его индивидуальности, целесообразности и произвольности реализации его активности.
4. Деятельность – это динамическая, саморазвивающаяся, выстроенная иерархически сложная система взаимодействий человека с реально существующим окружающим миром; в результате этих взаимодействий перед субъектом становится возможным порождение психического образа, а также осуществление и самосовершенствование самого себя как человека и как субъекта реальной деятельности.
5. В процессе выполнения профессиональной деятельности неизбежно происходят структурные изменения различного характера, профессиональное развитие может идти по «восходящей», прогрессивной линии, а может иметь «нисходящее», регрессивное направление.

6. В результате регрессивного направления развития появляются субъектно-личностные изменения и профессионально обусловленные деструкции субъекта труда.

7. Профессионально обусловленные деструкции – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда, взаимодействии с другими участниками этого процесса.

8. Служебная деятельность сотрудников УИС протекает в напряженных, стрессогенных условиях и имеет свою уникальную психологическую структуру, через которую раскрывается ее содержание и специфичность условий.

ГЛАВА II. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ДИНАМИКИ СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО – ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ С ПОЗИЦИЙ СИСТЕМНО – СУБЪЕКТНОГО ПОДХОДА

Программа нашего исследования была выстроена в строгом соответствии с теоретической основой, где мы встали на позиции субъектно-деятельностного подхода (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский), системно-субъектного подхода (Е.А. Сергиенко), концепции профессионально обусловленных деструкций (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк). Целью данной программы исследования является изучение субъектно-личностных изменений сотрудников УИС. Предметом нашего исследования выступает динамика субъектно-личностных изменений сотрудника УИС в процессе служебной деятельности.

Интерпретацию и обсуждение результатов проведенного нами исследования мы выстраиваем в соответствии с принятием двухуровневой системы организации психического функционирования сотрудника: согласованность в диаде «субъект-личность», где субъектные характеристики включают в себя рефлексию и контроль поведения (на эмоциональном, волевом и когнитивном уровнях), а личностные характеристики - смысложизненные ориентации и субъективное благополучие (Приложение 1).

Исследование рефлексии

Преднамеренная профессиональная деятельность сотрудника УИС приобретает осмысленность исключительно и благодаря способности к рефлексии. Анализ уровня выраженности рефлексии у сотрудников позволяет формулировать аргументированные выводы как в отношении их способности к построению осмысленного образа своей службы, так и в прогнозировании профессиональной компетентности субъектов труда.

Особенности в рефлексивной регуляции сотрудников режимной и охранной служб мы исследовали с помощью «Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова (Карпов, 2003).

В основу разработки «Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» легли теоретические конструкты, позволяющие точно и системно объяснить заявленную дефиницию и понять, с чем исследователь столкнется при интерпретации и обсуждении результатов. Рефлексия – целостный феномен, содержащий в себе характеристики уникального свойства, репрезентативного процесса и определенного состояния. Благодаря рефлексии психика выступает в интегральности и целостности, а субъект оказывается способным осуществлять произвольную регуляцию своей деятельности (Карпов, 2004, 2005).

«Методика определения индивидуальной меры рефлексивности» направлена на диагностирование следующих составляющих:

- вида рефлексии. С точки зрения временного критерия А.В. Карпов необходимым образом выделяет три вида рефлексии: ситуативную – раскрывающуюся в наличной, имеющейся ситуации, ретроспективную – «запускаемую» после реализованной деятельности с целью анализа содеянного с принятием определенных корректировок после установленной ошибочности деятельности и перспективную – направленную на планирование и прогнозирование предстоящей деятельности (Карпов, 2003, 2005); - трех «стезей» рефлексии: рефлексивность как психическое свойство, рефлексия как процесс, рефлексирование как состояние (Карпов, 2003);

- направленности рефлексии: интрапсихическую («внутреннюю», направленную на себя) и интерпсихическую (понимание окружающих).

На основании вышеизложенного А.В. Карпов констатирует, что разработанная методика позволяет диагностировать индивидуальную меру выраженности свойства рефлексивности (Карпов, 2003).

«Методика определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова (Карпов, 2003) состоит из 27 утверждений, прочитав которые

испытуемые должны выбрать тот вариант ответа, который в большей степени соответствует степени их согласия. В методике представлено пять шкал: РРД (Ретроспективная рефлексия деятельности), РНД (Рефлексия настоящей деятельности), РБД (Рассмотрение будущей деятельности), РО (Рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми), ИМР (Индивидуальная мера рефлексивности). Надежность методики определялась степенью однородности и устойчивости результатов. Был выявлен показатель надежности, вычисленный с помощью «формулы альфа», он составил 0,76; по формуле Спирмена-Брауна между половинами выборки – 0,75; для выборки в целом – 0,82 (Карпов, 2003). Проверка методики на конструктивную валидность была осуществлена двумя «инструментами»: специально разработанной исследовательской авторской методикой А.В. Карпова и В.В. Пономаревой, базирующейся на принципах ситуационного моделирования, и методикой определения «резистентности к неопределенности» А.В. Карпова и С.В. Михайловой (Карпов, 1988). В первом случае коэффициент корреляции между диагностической и исследовательской методиками составил 0,66 ($\alpha = 0,99$), во втором – 0,44 ($\alpha = 0,95$). Более того, конструктивная валидность была доказана данными корреляционного анализа с методикой 16PF (С) Р. Кэттела по факторам N ("проницательность"), О ("склонность к чувству вины"), Q4 ("свободно плавающая тревожность"). Критериальная валидность теста была определена следующими критериями: пол, возраст, образование (Карпов, 2003).

Исследование контроля поведения

Далее, исследуя степень выраженности осознанной и произвольной регуляции сотрудников УИС, входящей в конструкт «контроль поведения», мы определили необходимым поэтапное исследование эмоционального, когнитивного и волевого компонентов для системной интегральности обсуждаемых результатов, возможности комплексного изучения сотрудника

пенитенциарной системы в целостности и неоднозначности его профессионального функционирования.

Эмоциональный компонент в контроле поведения сотрудников отражает их способность к осуществлению регуляции возникающих эмоциональных состояний, характеризующихся интенсивностью, полярностью и пролонгированностью, что в определенной степени оказывает влияние на ход и исход запланированной деятельности.

Контроль поведения на эмоциональном уровне мы исследовали с помощью следующих методик:

- методика оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз» (разработанная на базе военно-медицинской академии им. С.М. Кирова);

- «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман, Д.Рикс);

- «Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана В.И. (в адаптации В.В. Бойко);

- «Шкала порога активности» (Романова Т.Л.);

- «Методика многостороннего исследования личности» в адаптации Ф.Б. Березина,

- «Шкала оценки эмоциональной возбудимости» (автор адаптации – Руковишников А.А., Соколова М.В.).

Методика оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз» была разработана на базе военно-медицинской академии им. С.М. Кирова Ю.А. Барановым в 1986 году (Прохоров, 2004). В первую очередь, данный инструментальный был практико – ориентированным: он позволял решать вопросы трудоустройства кандидатов на военную службу и служил целям ранней диагностики нервно-психической устойчивости курсантов (Баранов, 1988).

Благодаря использованию данной методики можно определить уровень готовности человека к осуществлению деятельности в экстремальных и непредвиденных обстоятельствах. Однако, как отмечает В.Ю. Рыбников (разработавший ретест методики «Прогноз» - «Прогноз-2») (Рыбников, 1990),

валидность данного инструмента невысока, в силу чего целесообразно его использование как вспомогательного экспресс – метода в совокупности с иными психодиагностическими методиками.

Опросник достаточно прост в использовании, содержит в себе 84 утверждения и два варианта ответа: «Верно» и «Не верно». В «Прогнозе» А.Ю. Баранова представлено две шкалы: L (Шкала лжи) и НПУ (Нервно-психическая устойчивость). Примерное время заполнения на компьютере – 20-25 минут.

Методика «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс) (Wessman, Ricks, 1966) направлена на экспресс-оценку доминирующего эмоционального состояния испытуемого в данный момент, определение уровня его самочувствия (Барканова, 2009).

Мы не можем не отметить определенные нюансы использования данного метода. Используемый нами психодиагностический инструментариум отличается простотой в обработке, удобочитаемостью и легкостью в процедуре обследования, что является одним из наиболее важных моментов в проведении диагностических мероприятий пенитенциарным психологом, однако, опросник достаточно устарел (был создан более 50-ти лет назад). Более того, как отмечают Е.А. Стрижова и М.Д. Малашенков (Малашенков, Стрижова, 2017), психометрические показатели данной методики авторами - разработчиками не указаны, «отсутствуют в открытом доступе» (Малашенков, Стрижова, 2017, С.47).

Тем не менее, есть возможность привести в доказательство высокой надежности теста коэффициент α Кронбаха, высчитанный Е.А. Стрижовой и М.Д. Малашенковым для «Методики самооценки эмоциональных состояний», который равен 0,802. Опросник состоит из четырех стимульных вопроса, к каждому из которых предлагается по десять вариантов ответа. Опросник включает в себя, таким образом, пять шкал: С (Спокойствие), Э (Энергичность), ПН (Приподнятость настроения), У (Уверенность в себе),

ОУ (Общий уровень эмоционального состояния). Примерное время проведения теста на компьютере – 5 минут.

«Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана В.И. была адаптирована в 1995 году В.В. Бойко (Барканова, 2009). Результаты данной методики позволяют сделать заключение о наличии высокого или низкого уровня невротизации у респондента. При этом, высокий уровень невротизации будет свидетельствовать об определенных нарушениях в психоэмоциональном состоянии исследуемого, неустойчивости протекания нервно-психических процессов, о сниженном уровне инициативности и активности; низкий уровень невротизации, наоборот, об устойчивости протекания нервно-психических процессов, активной поведенческой позиции, вполне хорошем общем фоне настроения (Райгородский, 1998, Фетискин, 2002).

Данная методика состоит из 40 утверждений, с которыми испытуемому предлагается либо согласиться, либо нет. Результаты исследования направлены на выявление уровня выраженности по одной шкале – «Личностная невротизация». Психометрические показатели процедуры стандартизации данного инструмента отсутствуют (Барканова, 2009), что обусловило использование последнего как вспомогательного. Примерное время проведения на компьютере – 15 минут.

Также в качестве вспомогательного метода в нашем исследовании мы использовали «Шкалу порога активности» Т.Л. Романовой, разработанной в 1991 году (Бурлачук, 2008). Данный экспресс-опросник направлен на выявление общего уровня активности, то есть фигурирует показатель по одной единственной шкале – «Порог активности». Теоретическим основанием создания данной методики выступили концептуальные положения Т.Л. Романовой относительно «порога активности», под которым автор-разработчик понимает степень легкости или трудности инициирования действия. (Левинцова, 2014).

Если представить основную идею данного опросника под практико – ориентированным углом, то респонденты с высоким уровнем порога активности будут охарактеризованы как решительные, инициативные, отчасти импульсивные, готовые к действию по первому побуждению, в то время, как испытуемые с низким уровнем порога активности, будут отличаться склонностью к предварительному обдумыванию своего предстоящего поведения, нерешительностью и низким побуждением к действию (Бурлачук, 2008). Как отмечает Л.Ф. Бурлачук (Бурлачук, 2008), у данной методики достаточно высокая ретестовая надежность по внутренней согласованности (0,66). Стандартизация методики была осуществлена на выборке численностью 100 человек. «Шкала порога активности» Т.Л. Романовой (1991 г.) состоит из 18 утверждений, с которыми предлагается либо согласиться, либо нет. Время проведения тестирования на компьютере – 13-15 минут.

«Методика многостороннего исследования личности» (ММИЛ) является русскоязычной адаптированной версией MMPI – Миннесотского анкетного теста, предложенного Hathaway и McKinley в 1941 г., появившейся в 1965-1967 гг. на базе психиатрической клиники им. С.С. Корсакова Московской Медицинской Академии им. И.М. Сеченова. Работали над данными вариантом методики Ф.Б. Березин и М.П. Мирошников.

Ф.Б. Березин подчеркивает, что при русификации данной методики он и его коллеги столкнулись с рядом значительных трудностей, главными из которых явились необходимость преодолеть лингвистические рассогласования и содержательность (контекстуальность) утверждений, которые по-разному интерпретируются русскими и американскими респондентами (Березин, 2011).

Стандартизация данной методики была реализована с использованием метода стратифицированной выборки, которая составила 2000 человек. Затем выборка была разделена по гендерному и возрастному признакам, а также по критерию образовательного уровня. В оформленную выборку вошли по 250 мужчин и женщин. Так, по каждой шкале методики были высчитаны

среднеквадратичные отклонения, что позволило определить формулу для перевода сырых баллов в Т-баллы (Березин, 2011).

Использованный нами вариант состоит из 377 утверждений (компьютерный вариант методики), к каждому из которых предлагается по два варианта ответа: «верно» и «не верно», и из шкал: оценочные шкалы (шкалы L, F и K), 1-я шкала «соматизация тревоги», 2-я шкала «тревога и депрессивные тенденции», 3-я шкала «вытеснение факторов, вызывающих тревогу», 4-я шкала «реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении», 5-я шкала «выраженность мужских и женских черт характера», 6-я шкала «ригидность аффекта», 7-я шкала «фиксация тревоги и ограничительное поведение», 8-я шкала «аутизация», 9-я шкала «отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции», 0-я шкала «социальные контакты».

С точки зрения Ф.Б. Березина, ММИЛ направлена на получение информации не только о различных аспектах личности, но и об актуальном психическом состоянии. Также методика может быть применена в любых исследованиях, не только в рамках нозологической психиатрической диагностики. Сведения, полученные при помощи ММИЛ, могут свидетельствовать не только о наличии эмоциональных проблем, но и о недостаточности психических ресурсов человека для реализации мотивированного и адекватного поведения в определенных ситуациях – ситуациях повышенной эмоциональной напряженности. Использование данной методики в нашем диссертационном исследовании обусловлено объективными требованиями служебной деятельности психологических служб, так как на сегодняшний день ММИЛ является утвержденной и ее использование регламентировано нормативно-правовой документацией.

«Шкала эмоциональной возбудимости», разработанная австралийским психологом V.A. Braithwaite в 1987 году, была адаптирована А.А. Рукавишниковым и М.В. Соколовой (Мантрова, 2007). Теоретическую основу создания методики составило положение V.A. Braithwaite (Braithwaite,

1987) о том, что эмоциональная возбудимость представляет из себя целостный феномен, включающий такие критериальные параметры, как: общая эмоциональность, гнев, робость и отсутствие контроля над эмоциями (Мантрова, 2007).

Данные стандартизации и показатели валидности также не представлены, что обуславливает использование методики в качестве вспомогательной. «Шкала эмоциональной возбудимости» в адаптации А.А. Рукавишникова, В.М. Смирновой состоит из 15 утверждений, на каждое из которых респонденту предлагается выбрать один из пяти вариантов ответа. По итоговому подсчету баллов заключается вывод о низком, среднем или высоком уровне эмоциональной возбудимости (Рукавишников, Соколова, 1996).

Методика представлена пятью шкалами, где: Эв (Эмоциональная возбудимость), Оэ (Общая эмоциональность), Г (Гнев), Р (Робость), Ок (Отсутствие контроля над эмоциями) (Мантрова, 2007).

Когнитивный компонент контроля поведения как системная и многоуровневая детерминанта в служебной деятельности сотрудников по выдвижению целей и управлению их достижением был изучен нами с использованием опросников «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой, «Краткий отборочный тест» Э.Ф. Вандерлика в адаптации Б.Н. Бузина.

Опросник «Стиль саморегуляции поведения» («ССП») В.И. Моросановой (Моросанова, 2004), разработанный в 1988 году, направлен на исследование степени развития осознанной саморегуляции и индивидуальных профилей последней, компонентами которой являются частные регуляторные процессы. Как отмечает В.И. Моросанова (Моросанова, 2004), от доминирующего стиля осознанной саморегуляции во многом зависит качество выполняемой профессиональной деятельности. Саморегуляция, при этом, рассматривается как целостный феномен, позволяющий интегрировать индивидуально-психологические особенности субъекта, направленные, в

конечном итоге, на достижение поставленной цели (Моросанова, 2010). К индивидуальным особенностям саморегуляции относятся особенности планирования целей, уникальность моделирования, программирования и контроля, оценивания и коррекции (Моросанова, 2004). Помимо особенностей саморегуляции, автором выделены регуляторно-личностные свойства, такие, как гибкость и самостоятельность.

Опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой (Моросанова, 2004) позволяет констатировать наличие двух основных профилей: гармоничного (при равномерной представленности всех исследуемых параметров саморегуляции) и акцентуированного (о наличии определенных различий в исследуемых параметрах).

Используемый в нашем исследовании опросник состоит из 46 утверждений, к каждому из которых предлагается по четыре утверждения. Данные утверждения распределены на шесть основных шкал: «планирование», «моделирование», «программирование», «оценка результатов», «гибкость», «самостоятельность».

Критериям валидности и надежности опросника соответствует количество выборки – более двух тысяч человек. Содержательная валидность методики была доказана факторным анализом по методу главных компонент с Varimax – вращением (N=600). Дискриминативная надежность утверждений, рассчитанная по алгоритму четырехклеточной корреляции при N=450; $r=0,241 - 0,757$ при $p < 0,01$. Ретестовая надежность с интервалом в 3 месяца отражена в диапазоне от 0,583 до 0,780 при $p < 0,0005$. Внутренняя надежность (коэффициент α) варьируется от 0,437 до 0,675 при $p < 0,0005$ (Моросанова, 2004).

Краткий отборочный тест, или «КОТ» Э.Ф. Вандерлика, представлен в нашей работе в адаптации В.Н. Бузина (Бузин, 1992, 1998). Данный тест направлен на экспресс-оценку умственных способностей человека (Барлас, 2016). «КОТ» представлен 50 стимульными вопросами (задачами), которые распределены на различные шкалы методики: Об (Способность обобщения и

анализа материала), Гиб (Гибкость мышления), Эм (Эмоциональные компоненты мышления), Ск (Скорость и точность восприятия), Гр (Грамотность), Пр (Пространственное воображение), Мат (Математические способности), Общ (Общий показатель) (Бузин, 1992, 1998).

Недостатком данного инструмента является отсутствие четкой и системно-выстроенной процедуры стандартизации. Попытки стандартизировать «КОТа» были предприняты Е.В. Щербаковой (Щербакова, 2004), где общая выборка составила 257 школьников (средний возраст – 16 лет). Полученные различия между мальчиками и девочками весьма незначительны, что свидетельствует о нормальном распределении данных (Щербакова, 2004). Наряду с этим, «КОТ» имеет ряд достоинств, среди которых быстрота и легкость применения, высокая конструктивная и содержательная валидность, надежность.

Волевой компонент в контроле поведения у сотрудников УИС как способность субъекта достигать поставленные цели в условиях трудностей, неопределенностей и противоречивости требований службы, был исследован нами с использованием опросника «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90), разработанным Ю. Кулем (в адаптации С.А. Шапкина); «Оценка уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.); и «Опросник способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ) С. Фолкман и Р. Лазаруса.

При разработке «Опросника способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ), С. Фолкман и Р. Лазарус (Lazarus, Folkman, 1984) основывались на том положении, что справиться со стрессом человеку можно двумя путями: либо путем когнитивной оценки происходящего, либо с помощью копинга (Lazarus, Folkman, 1984). При этом, копинг – это «когнитивные и поведенческие усилия, направленные на минимизацию противоречий внешнего или внутреннего характера, а также на управление ситуацией; при этом совладание включает как активное влияние на ситуацию, так и ее принятие, избегание» (Битюцкая, 2014, С.138).

В работах С. Фолкмана и Р. Лазаруса определено, что сам по себе копинг выполняет две важные функции: во-первых, - это трансформация условий, в которых возникает стрессовое состояние, и во-вторых, - это регуляция человеком своего эмоционального состояния (Lazarus, Folkman, 1984). Так, авторы выделили два основных типа совладающего поведения, а именно: проблемно-ориентированный копинг и эмоционально-ориентированный копинг (Folkman, Lazarus, 1980).

Авторами методики строго акцентируется внимание на том, что данный опросник направлен не на диагностирование копинга как устойчивой личностной черты, а на исследование определенного процесса в определенных, конкретно заданных условиях (Битюцкая, 2014, С.138).

В нашем исследовании мы использовали адаптированный в 2004 году Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой вариант. Методика состоит из 50 утверждений и четырех вариантов ответа к каждому. Данные утверждения лаконично сгруппированы в восемь основных шкал: «конфронтация», «дистанцирование», «самоконтроль», «поиск социальной поддержки», «принятие ответственности», «бегство-избегание», «планирование решения проблемы», «положительная переоценка» (Крюкова, Куфтяк, 2007). Общая выборка, на которой проверялась методика, составила 600 человек. Показатель внутренней консистентности варьируется от 0,39 до 0,62 альфа Кронбаха, что, как констатирует Т.Л. Крюкова (Крюкова, 2010, С.15, 20-22).

«Оценка уровня волевого самоконтроля» (Е.В. Эйдман, А.Г. Зверков) – методика, направленная на исследование меры выраженности и развития волевых качеств личности, а также способности управлять своим непосредственным поведением в различных и непредвиденных обстоятельствах (Эйдман, 1986).

В «Оценке уровня волевого самоконтроля» («ВСК») Е.В. Эйдмана и А.Г. Зверкова (Зверков, Эйдман, 1990) представлено три шкалы, по которым осуществляется диагностика, а именно: О (Шкала общего самоконтроля) как

способности на протяжении длительного времени управлять своим поведением, особенно, в ситуации напряженности, С (Шкала самообладания), отражающая уровень произвольного контроля эмоциональных реакций и состояний, и Н (Шкала настойчивости), результаты по которой свидетельствуют о способности человека к сознательной мобилизации индивидуальных ресурсов в целях преодоления препятствий на пути достижения поставленных целей. Методика состоит из 30 утверждений, с которыми респонденты либо соглашаются, либо нет.

В методических указаниях для практической психодиагностики в ведомственной программе «Автоматизированное рабочее место пенитенциарного психолога Psychometric Expert УИС 9.0.7 (АРМПП Psychometric Expert УИС 9.0.7) указано, что шкалы опросника «ВСК» обладают удовлетворительной дискриминантной и конвергентной валидностью. При этом, ретестовая надежность составляет 0,61 ($p < 0,01$). Примерное время проведения на компьютере – 10 минут.

Опросник «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) Ю. Куля в самом общем виде направлен на исследование волевой сферы личности, так как автор четко определял отнесенность категории «контроля за действием» к воле человека (Шапкин, 1997).

Ю. Куль подчеркивал, что необходимо разводить понятия самоконтроля и саморегуляции через призму двух направленностей субъекта: ориентацию на действие и ориентацию на состояние. При ориентации на состояние субъект будет испытывать сложности с инициированием своей деятельности; при ориентации на действие субъект, напротив, оказывается способным не только к быстрой оценке сложившихся условий деятельности, но и к оперативной реализации возникшего намерения (Шапкин, 1997). Для адаптации данного опросника С.А. Шапкиным был организован его перевод с оригинального немецкого языка. Для стандартизации была сформирована выборка из 518 человек. Сам опросник состоит из 36 утверждений, к каждому из которых «прилагаются» по два утверждения – выбора. «Шкала контроля за действием»

(НАКЕМР-90) Ю. Куля включает в себя три шкалы, по которым и происходит диагностика:

- «Контроль за действием при планировании» - КД (п);
- «Контроль за действием при реализации» - КД (р);
- «Контроль за действием при неудаче» - КД (н).

С целью получения тестовых норм были построены распределения тестовых баллов по выборке в целом, а также отдельно в зависимости от пола. У данного опросника выявлена высокая ретестовая и одномоментная надежность, где для шкал КД (п), КД (р), КД (н) по «формуле альфа Кронбаха» $\alpha = 0,80, 0,74$ и $0,64$, соответственно, а коэффициент корреляции Спирмена составил соответственно $0,86, 0,71$ и $0,68$.

При обработке методики с ключом за каждое совпадение присваивается по одному баллу. В конечном итоге баллы суммируются и по специальной таблице переводятся в стены. Распределение стенов в диапазон от 1 до 5 свидетельствует об ориентации на состояние, в диапазон от 6 до 10 – об ориентации на действие (Шапкин, 1997).

Таким образом, мы исследовали структуру субъектности сотрудников пенитенциарной системы с позиций системно-субъектного подхода. В описательные характеристики вошли рефлексия и контроль поведения (на эмоциональном, когнитивном и волевом уровнях).

Исследование личностных характеристик

В целях определения уровня эффективности, качества, уникальности и противоречивости в личностной регуляции специалистов правоприменительных органов, мы сконцентрировали внимание на таких личностных характеристиках сотрудников, как смысложизненные ориентации и субъективное благополучие.

Смысложизненные ориентации как степень осознания человеком прошлого, настоящего и будущего, с одной стороны, и как уровень

восприятия подконтрольности событий своей жизни и свободы выбора, с другой, мы исследовали следующими методиками:

- «Смысложизненные ориентации» («СЖО») Д. А. Леонтьева (Леонтьев, 2000);

- «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой (1991).

Тест «Смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева является адаптацией теста «Цель в жизни» (Purpose-in-Life Test) Дж. Крамбо и Л. Махолика, в теоретическую основу которого легли концептуальные положения теории стремления к смыслу и логотерапии В. Франкла. Поэтому, создание этого теста было продиктовано желанием авторов-разработчиков создать такой психодиагностический инструмент, который бы позволил качественно и оперативно обеспечить упорядочивание информации в части, касающейся причин возникновения «ноогенных неврозов» (Леонтьев, 1999, 2015, Франкл, 1990, 2000).

Несмотря на простоту проведения и небольшой объем, тест «Смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева позволяет получить информацию относительно общего показателя осмысленности жизни путем диагностики по пяти основным шкалам теста:

- «цели в жизни» (осмысленность и направленность жизни человека, временная перспектива);

- «процесс жизни» (отражает интерес к жизни и эмоциональную насыщенность);

- «результативность жизни» (удовлетворённость самореализацией);

- «локус контроля-Я» (представление о себе, как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора);

- «локус контроля-Жизнь» (управляемость жизни, ее подвластность или нет).

Смысложизненными ориентациями, при этом, являются цели в жизни, процесс жизни и результативность жизни.

Тест включает в себя 20 утверждений, с которыми респонденту необходимо выразить степень своего согласия или несогласия (семь вариантов ответа). Время проведения на компьютере – 15 минут.

Исследование Д.А. Леонтьева, М.О. Калашникова и О.Э. Калашниковой позволило определить факторную структуру теста. Было выделено шесть факторов, пять из которых (за исключением фактора «верность ложному пути») поддаются качественной интерпретации, «включают с весом не менее 0,40 от 4 до 6 пунктов каждый и значимо ($p < 0,01$) коррелируют с общим показателем осмысленности жизни» (Леонтьев, 2000, С.13).

«Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой направлена на изучение особенностей реализации ценностных ориентаций испытуемых в реальных условиях их жизни (Бубнова, 1991).

Теоретической основой создания данной методики выступили концептуальные положения С.С. Бубновой относительно ценностных ориентаций личности. Как констатирует С.С. Бубнова, они выступают результатом отражения общественных отношений и реальных условий жизнедеятельности, в которые включен человек (Бубнова, 1999, Бубнова, Сытин, 2007). Более того, в изучении ценностных ориентаций личности важную роль играет индивидуальная мера выраженности; для каждого человека ценности выступают через призму субъективной значимости в качестве исключительно индивидуального феномена (Бубнова, 1994).

В процессе разработки данного психодиагностического инструмента использовалась модификация метода многомерного шкалирования, заключающаяся в попарном сравнении ценностей и оценке величины различия между ними по критерию личностной значимости (Бубнова, 1994).

В самом общем виде были определены основные ценности:

- приятное времяпрепровождение, отдых; высокое материальное благосостояние; поиск и наслаждение прекрасным; помощь и милосердие к другим людям; любовь; познание нового в мире, природе, человеке; высокий социальный статус и управление людьми; признание и уважение людей и

влияние на окружающих; социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе; здоровье; общение.

Использованная нами методика состоит из 66 вопросов, распределенных по шкалам, которых выделено одиннадцать (по числу обобщенных ценностей). В соответствие с предложенными утверждениями испытуемым предлагается выразить свое согласие или несогласие (Сорокоумова, Фадеев, 2015).

Оценка степени субъективного благополучия как удовлетворенности собой, своей профессией, основными социальными связями, в целом, своей жизнью, была реализована нами благодаря пакету методик, направленного на исследование субъективной жизненной удовлетворенности: «Индекс жизненной удовлетворенности» (Панина Н.В., 1993) и «Шкала субъективного благополучия» Perrudet-Badoux, Mendelsohn, Chiche в адаптации М.В. Соколовой (Соколова, 1996).

«Индекс жизненной удовлетворенности» адаптирован Н.В. Паниной в 1993 году (Панина, 1993). Данный опросник позволяет определить степень субъективной удовлетворенности человека в отношении особенностей его жизни, а также свидетельствует об уровне психологического комфорта испытуемого и социально-психологической адаптированности (Духновский, 2009). Опросник «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н.В. Паниной состоит из 20 вопросов и трех вариантов ответа: «согласен», «не знаю», «не согласен». После проведения подсчитывается суммарный балл, который отражает интегральный уровень жизненной удовлетворенности человека. В методических указаниях для практической психодиагностики в ведомственной программе «Автоматизированное рабочее место пенитенциарного психолога Psychometric Expert УИС 9.0.7 (АРМПП Psychometric Expert УИС 9.0.7) указано, что в практической деятельности целесообразно использовать опросник «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н.В. Паниной. Время тестирования на компьютере – 10-15 минут.

«Шкала субъективного благополучия» Perrudet-Badoux, Mendelsohn и Chiche в адаптации М.В. Соколовой направлен на диагностику уровня субъективного благополучия. Как отмечает автор адаптации М.В. Соколова, в области психодиагностики на сегодняшний день не представлено в достаточной степени точного инструментария для оценки субъективного благополучия (Соколова, 1996), несмотря на то, что данная проблема получила свое распространение еще в 1988 году (Perrudet-Badoux, Mendelsohn, Chiche).

В самом общем виде под субъективным благополучием понимается степень счастья человека (Соколова, 1996). М.В. Соколова констатирует, что теоретический анализ данной проблемы свидетельствует о том, что сегодня субъективное благополучие понимается с трех точек зрения (Соколова, 1996): субъективное благополучие как нормативное благополучие, определяемое в большей степени внешними критериями и обусловленное системой ценностей, принятой в данном обществе; субъективное благополучие как превалирование определенных эмоций, продуцируемых условиями жизни (положительными или отрицательными); субъективное благополучие как феномен, формируемый в результате имеющихся у человека субъективных стандартов уровня жизни. Также можно выделить факторы субъективного благополучия: уровень материального благосостояния, профессиональная занятость, уровень образования, религиозные предпочтения, институт семьи, доминирующий образ жизни, биологические факторы, гендерные различия, темпераментальные особенности (Соколова, 1996).

«Шкала субъективного благополучия» Perrudet-Badoux, Mendelsohn и Chiche в адаптации М.В. Соколовой включает в себя 17 утверждений, к каждому из которых предлагается по семь вариантов ответа. Утверждения распределены по шкалам представленной методики, которых семь: «Уровень субъективного неблагополучия», «Напряжённость и чувствительность», «Психиатрическая симптоматика», «Изменения настроения», «Значимость социального окружения», «Самооценка здоровья», «Удовлетворённость

повседневной деятельностью». Процедура адаптации методики и вычисления психометрических показателей была проведена на базе Научно-производственного центра «Психодиагностика» в г. Ярославль. Время проведения на компьютере – 3 минуты (Соколова, 1996).

Таким образом, мы изучили личностную регуляцию сотрудников УИС для получения полной картины их трудового функционирования с позиций системно-субъектного подхода.

Использованные в диссертационном исследовании психодиагностические методы были проверены на степень внутренней согласованности. Надежность методик оценена на основе вычисления коэффициента альфа Кронбаха (α), показатели которого варьируются в диапазоне от 0,5 до 0,8 (табл.1.). Данные по «формуле альфа Кронбаха» свидетельствуют о том, что полученные показатели считаются достаточными значениями, удовлетворяющими требованиям надежности. Тем самым, использованный в исследовании психодиагностический инструментарий, считается надежным, так как выявлена внутренняя согласованность каждой методики.

Таблица 1

Результаты анализа пригодности используемых психодиагностических методик

Психодиагностический инструментарий	Альфа Кронбаха (α)	
	Отдел безопасности	Отдел охраны
«Методика определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова (Карпов, 2003);	0,879	0,585
«Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана (в адаптации В.В. Бойко);	0,739	0,791
«Шкала порога активности» (Т.Л. Романова);	0,619	0,741

Методика оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз» (разработанная на базе военно-медицинской академии им. С.М. Кирова);	0,801	0,754
шкала оценки эмоциональной возбудимости (автор адаптации – А.А. Рукавишников, М.В. Соколова);	0,678	0,649
Методика многостороннего исследования личности в адаптации Ф.Б. Березина;	0,805	0,783
«Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой;	0,634	0,662
«Краткий отборочный тест» Э.Ф. Вандерлика в адаптации Б.Н. Бузина;	0,775	0,691
«Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90), разработанным Ю. Кулем (в адаптации С.А. Шапкина);	0,734	0,755
«Оценка уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.);	0,619	0,697
Опросник способов coping (Ways of Coping Questionnaire, WCQ) С. Фолкман и Р. Лазаруса;	0,695	0,713
«Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева (Леонтьев, 2000);	0,671	0,599
«Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой (1991);	0,734	0,781
«Шкала субъективного благополучия» Perrudet-Badoux, Mendelsohn, Chiche в адаптации М.В. Соколовой (Соколова, 1996).	0,792	0,777

Полученные нами результаты были подвергнуты компьютерному статистическому анализу данных с использованием следующих методов математической статистики (Наследов, 2004; Сидоренко, 2003):

-непараметрический одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова для анализа распределения частот;

-непараметрический критерий Н-Краскела-Уоллеса;

-факторный анализ;

-дискриминантный анализ;

-корреляционный анализ.

Операции математического анализа были осуществлены на базе SPSS (версия 22.0; SPSS Inc., США).

Данное исследование было проведено на базе исправительных учреждений ГУФСИН России по Челябинской и Курганской областям. Общее количество принявших участие – 207 сотрудников младшего начальствующего состава исправительных колоний строгого режима; мужчины в возрасте от 19 до 44 лет.

Процедура распределения участников была реализована двумя способами:

1. по специализации трудовой деятельности – 104 сотрудника отделов безопасности и 103 сотрудника отделов охраны исправительных учреждений;

2. по стажу служебной деятельности:

- **до трех лет в уголовно-исполнительной системе:** 35 человек отдела безопасности и 35 человек отдела охраны в возрасте от 19 до 23 лет; семейное положение: 45% состоят в браке, 55% - не состоят;

- **от трех лет до семи лет в уголовно-исполнительной системе:** 35 человек отдела безопасности и 33 человека отдела охраны в возрасте от 22-23 до 35-36 лет; семейное положение: 72% состоят в браке, 28/% - не состоят;

- **более семи лет в уголовно-исполнительной системе:** 34 человека отдела безопасности и 35 человек отдела охраны в возрасте от 36 до 44 лет; семейное положение: 76% состоят в браке, 24/% - не состоят.

ГЛАВА III. РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ДИНАМИКИ СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

3.1. Особенности субъектной составляющей сотрудников уголовно-исполнительной системы

Рассматривая сотрудника УИС как субъекта, инициирующего свою профессиональную активность, мы остановились на позициях системно-субъектного подхода (Е.А. Сергиенко). Психическое функционирование сотрудника рассматривается нами через систему «субъект-личность», где субъектная составляющая проявляется в наличии социальной активности, контроле собственного поведения, способности ставить перед собой цели и нести ответственность за их достижение.

Прежде, чем перейти к обсуждению полученных нами результатов, мы произвели математическую операцию по определению вероятности того, насколько выборка принадлежит генеральной совокупности с нормальным распределением с использованием непараметрического одновыборочного критерия Колмогорова-Смирнова. Мы обнаружили, что асимптотическая значимость (p) на всех исследуемых уровнях $p > 0,05$. Так, мы заключаем, что существенного отличия от нормальности распределения нами обнаружено не было. Можем сделать вывод о приблизительном соответствии полученного нами эмпирического распределения нормальному.

В интерпретации и обсуждении полученных результатов мы исходили из того, что структурные компоненты субъектности сотрудников УИС подвержены определенным изменениям соразмерно увеличению стажа служебной деятельности. Также были выявлены специфические типологические особенности в проявлении субъектности сотрудников в зависимости от трудовой специализации последних. Перейдем к полученным нами результатам.

Анализ полученных результатов можно представить следующим образом:

1. сравнение независимых выборок по критерию стажа служебной деятельности и в отделе безопасности, и в отделе охраны (три группы респондентов: до 3-х лет в УИС, от 3-х до 7-ми лет в УИС, от 7-ми лет и более в УИС) с использованием непараметрического критерия для независимых выборок Н-Краскела-Уоллеса;

2. сравнение независимых выборок по критерию трудовой специализации (отдел охраны и отдел безопасности) с использованием непараметрического критерия для независимых выборок Н-Краскела-Уоллеса.

Эмоциональный компонент контроля поведения сотрудников

Отдел безопасности, отдел охраны (стаж службы до 3-х лет в УИС)

Статистически значимые результаты свидетельствуют о том, что и у сотрудников отдела безопасности, и у сотрудников отдела охраны выявлены «схожие» тенденции на первоначальных этапах служебной деятельности. Сотрудники представленных отделов демонстрируют повышение показателей по шкалам 1-й («соматизация тревоги») и по шкале 7-й («фиксация тревоги и ограничительное поведение»). Повышение показателей по 1-й и 7-й шкалам указывает на усиление невротического самоконтроля и соматизацию тревоги (Собчик, 2000) (табл. 1).

Выявленные показатели свидетельствуют о наличии у сотрудников повышенной тревожности и опасений, а также неуверенности в собственных действиях. На первоначальных этапах службы молодой специалист, активно проходящий процесс адаптации к новым условиям своей профессиональной жизни, проявляет максимальную степень активности, направленной на оперативный процесс «вхождения» в профессию; он видит свою цель в скорейшей адаптации к условиям исправительного учреждения. Молодой сотрудник демонстрирует усиление ориентации на нормативность в поведении и проявляет высокий уровень самоконтроля. Подобные поведенческие проявления сотрудников со стажем работы до трех лет могут быть обусловлены и такими особенностями, как страх совершения ошибок в

деятельности, что может повлечь за собой негативные последствия, например, увольнение из органов УИС.

Таблица 1

Результаты исследования независимых выборок по критерию трудовой специализации

Отдел Параметр	Отдел безопасности Уровень значимости (p)	Отдел охраны Уровень значимости (p)
1-я шкала ММИЛ	p=0,001 (Н-Краскела-Уоллеса)	p=0,013 (Н-Краскела-Уоллеса)
7-я шкала ММИЛ	p=0,001 (Н-Краскела-Уоллеса)	p=0,001 (Н-Краскела-Уоллеса)
«спокойствие-тревожность» («Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман и Д.Рикс)	p=0,001 (Н-Краскела-Уоллеса)	p=0,001 (Н-Краскела-Уоллеса)

Отдел безопасности (стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС)

Статистически значимые результаты исследования сотрудников отдела безопасности, находящихся на данном этапе служебной деятельности, свидетельствуют об увеличении показателей по следующим шкалам ММИЛ: по 3-й шкале («вытеснение факторов, вызывающих тревогу»), по 6-й шкале («ригидность аффекта»), по 4-й шкале («реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении»); понижение по 5-й шкале («выраженность мужских и женских черт характера») (табл. 2).

Данные подтверждаются:

- понижением показателей по параметру «нервно-психическая устойчивость» методики оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз» (разработанной на базе военно-медицинской академии им. С.М. Кирова);

- повышением интегрального показателя по «Методике диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана (в адаптации В.В. Бойко);

- повышением показателя «общего уровня эмоциональной возбудимости» «Шкалы эмоциональной возбудимости» V.A. Braithwaite в адаптации А.А. Рукавишникова, М.В. Соколова;

- повышением показателей по субшкале «энергичность» в диаде «энергичность-усталость» методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман и Д.Рикс);

- повышением интегрального показателя методики «Шкала порога активности» Т.Л. Романовой (а именно, порога активности);

Указанные тенденции отражают высокую чувствительность сотрудников к средовым воздействиям и неустойчивость эмоционального состояния, демонстративность в поведении, эмоциональную незрелость. Сотрудники демонстрируют импульсивность в поведении, сильную «захваченность» доминирующего эмоционального переживания, которое, в свою очередь, отличается сильной интенсивностью (табл. 2).

Таблица 2

Результаты исследования сотрудников отдела безопасности, имеющих стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС, по критерию стажа служебной деятельности

Шкалы используемых методик, по которым обнаружены различия	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
3 шкала ММИЛ	p=0,001
4 шкала ММИЛ	p =0,004
6 шкала ММИЛ	p=0,001
5 шкала ММИЛ	p =0,003
«Нервно-психическая устойчивость» (методика «Прогноз»)	p=0,001
Интегральный показатель («Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана)	p=0,017

Общий уровень эмоциональной возбудимости («Шкала эмоциональной возбудимости»)	p=0,014
Субшкала «энергичность» («Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман, Д.Рикс))	p=0,001
Интегральный показатель «Шкалы порога активности» Т.Л. Романовой	p=0,001

Интересно, что рост показателей по 6-й шкале («ригидность аффекта») свидетельствует о проявлении сотрудниками ригидности по эмоциональному типу (Левитов, 1963). Ригидность в эмоциональной сфере предполагает фиксацию на негативно окрашенных и интенсивных переживаниях. Такие сотрудники могут проявлять в своем поведении подозрительность, мстительность. Если наблюдается сочетание по 4-й и 6-й шкалам ММИЛ, то имеется возможность утверждать о формировании тенденции к взрывным агрессивным реакциям (Собчик, 2000). Для импульсивно-агрессивных сотрудников характерно явно выраженное пренебрежение к социальным нормам и уставным требованиям, а также низкий уровень контроля своего поведения. Основными причинами появления агрессивности, перехода ее в устойчивую черту, можно считать следующие:

1. наличие властных полномочий. Данный факт ставит сотрудника пенитенциарного учреждения в особое положение: он действует от имени государства, его поддерживает авторитет и принудительная сила власти (Куликов, 2000);

2. конфликтные взаимоотношения персонала пенитенциарных учреждений и заключенных (Орел, 1998).

На основании этого нередко ситуации в профессиональной деятельности, когда сотрудники демонстрируют злоупотребление властью, проявление грубости, требование от осужденных следовать законным предписаниям путем окриков, угроз. В доказательство добавим, что в этой же профессиональной подгруппе было обнаружено понижение показателей по 5-й шкале («выраженность мужских и женских черт характера»).

Понижение показателей по данной шкале вызывает появление жестокости, конкретности в направленности интересов и мировоззренческих убеждениях, потребность во власти, доминировании в выстраивании как межличностных, так и организационных коммуникаций. Отмечается стремление повышения статуса как официально, так и неформально. В ситуациях межличностной конфронтации такие сотрудники демонстрируют тенденцию не к сглаживанию и нивелированию конфликтных ситуаций, а к проявлению агрессивных импульсов. Выявляется агрессивный мужской стиль полоролевого поведения (Собчик, 2000).

В стратегии поведения у них преобладает лидерство и подавление более слабых. Развитие маскулинных черт у сотрудников может быть обусловлено профессиональным позиционированием самих себя, в связи с характером выполняемой деятельности. Усиление гендерной роли по маскулинному типу может быть вызвано и превалирующей авторитарностью в стиле управления. Более того, важно отметить и наличие стереотипов, влияющих на сознание всего персонала исправительных учреждений. Наиболее распространенный из них – соответствие профессиональному статусу. Так, считается, что мягкий, податливый сотрудник не сможет правильно организовать свою работу, оказывать воспитывающее воздействие на спецконтингент, в силу невысокого уровня авторитета.

Отдел безопасности (стаж службы более 7-ми лет в УИС)

У сотрудников отдела безопасности с выслугой более 7-ми лет в УИС в сравнении с предыдущими группами сотрудников отмечаются более высокие показатели по ранее выявленным тенденциям, что с определенной долей допустимости может свидетельствовать о крайних формах выраженности деструктивных форм поведения (табл.3).

Таблица 3

Результаты исследования сотрудников отдела безопасности, имеющих стаж службы более 7-ми лет в УИС, по критерию стажа служебной деятельности

Шкалы используемых методик, по которым обнаружены различия	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
3 шкала ММИЛ	p=0,001
4 шкала ММИЛ	p=0,002
6 шкала ММИЛ	p=0,001
5 шкала ММИЛ	p=0,001
«Нервно-психическая устойчивость» (методика «Прогноз»)	p=0,001
Интегральный показатель («Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана)	p=0,008
Общий уровень эмоциональной возбудимости («Шкала эмоциональной возбудимости»)	p=0,006
Субшкала «энергичность» («Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман, Д.Рикс))	p=0,001
Интегральный показатель «Шкалы порога активности» Т.Л. Романовой	p=0,009
9 шкала ММИЛ	p=0,019
0 шкала ММИЛ	p=0,039

При исследовании сотрудников отдела безопасности, отслуживших в системе более семи лет, выявлено повышение показателей по 9-й шкале («отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции») и 0-й шкале («социальные контакты»), а также увеличение показателей по субшкале «приподнятость» в диаде «приподнятость-подавленность» методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман и Д.Рикс). Возможно проявление, в особенности во взаимодействии с осужденными, бесцеремонности, легко возникающих эмоциональных всплесков, избыточной смешливости.

Так, при внешней вовлеченности в ситуацию общения и проявлении социальной активности, сотрудники демонстрируют снижение умения

устанавливать новые социальные контакты, снижается степень общей социальности, повышается уровень неловкости в общении, заторможенности и замкнутости. Это может быть обусловлено наличной ситуацией длительного (измеримого годами, отработанными в системе) взаимодействия с осужденными. Основными участниками социального взаимодействия сотрудника исправительного учреждения являются осужденные. В процессе выполнения служебной деятельности сотрудники отдела безопасности привыкают к специфике данного общения, «пронизанного» цинизмом, повышенным недоверием и подозрительностью, криминальной субкультурой, использованием «жаргонного», нелегитимного языка. Если сотрудник осознает невозможность выстраивания коммуникаций за пределами исправительного учреждения, используя подобные средства и приемы социального взаимодействия, их нецелесообразность, – происходит нарастание неуверенности и скованности. Так, сотрудники отстраняются от «внешних» социальных контактов, ограничиваясь только рамками учреждения при осуществлении профессиональной деятельности.

В ином случае, сотрудники не осознают свою специфичность как участники социального взаимодействия. При межличностном общении «за пределами работы» используют привычные способы и речевые средства, а также демонстрируют свое привычное отношение к ситуации общения (проявляя при этом цинизм, нигилизм, грубый юмор, неуместную смешливость и пр.), сотрудники рискуют спровоцировать конфликтные ситуации различного характера, обусловленные непониманием партнеров по общению.

Отдел охраны (стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС)

Результаты сравнения независимых выборок сотрудников, попадающих в диапазон срока службы до трех лет, свидетельствует о высоких показателях по следующим шкалам ММИЛ: по шкале 1-й («соматизация тревоги») и по шкале 7-й («фиксация тревоги и ограничительное поведение»), по 2-й шкале

(«тревога и депрессивные тенденции»), понижение показателей по результатам сравнительного анализа выборок по 5-й шкале («выраженность мужских и женских черт характера») (табл. 4). Более того, отмечено:

- увеличение показателей по субшкале «тревожность» в диаде «спокойствие-тревожность» методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман и Д.Рикс);

- увеличение показателей по субшкале «подавленность» в диаде «приподнятость-подавленность» методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман и Д.Рикс);

- повышение показателей методики оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз» (табл. 4).

Таблица 4

Результаты исследования сотрудников отдела охраны, имеющих стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС, по критерию стажа служебной деятельности

Шкалы используемых методик, по которым обнаружены различия	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
1 шкала ММИЛ	p=0,001
7 шкала ММИЛ	p=0,001
2 шкала ММИЛ	p=0,002
5 шкала ММИЛ	p =0,003
Субшкала «тревожность» («Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман, Д.Рикс))	p=0,001
Субшкала «подавленность» («Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман, Д.Рикс))	p=0,001
Интегральный показатель («Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана)	p=0,008

В связи с этим, сотрудники проявляют такие качества, как исполнительность, умение подчиняться установленному порядку и следовать определенным инструкциям и директивам, аккуратность, умение сдерживать

слабости (Красник В.С., Кадочникова И.В, 2014). С другой стороны, сама охранная деятельность формирует в человеке понимание невозможности отступления от алгоритма профессиональной деятельности, в силу повышенной субъективной ее значимости, культивируемой также и в обществе (Красник В.С., Кадочникова И.В, 2014).

Отдел охраны (стаж службы более 7-ми лет в УИС)

Сотрудники отдела охраны с выслугой более 7-ми лет в УИС демонстрируют в сравнении с предыдущими группами сотрудников более высокие показатели по ранее выявленным тенденциям, что с определенной долей допустимости может свидетельствовать о крайних формах выраженности деструктивных форм поведения (табл.5).

Таблица 5

Результаты исследования сотрудников отдела охраны, имеющих стаж службы более 7-ми лет в УИС, по критерию стажа служебной деятельности

Шкалы используемых методик, по которым обнаружены различия	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
1 шкала ММИЛ	p =0,005
7 шкала ММИЛ	p =0,007
2 шкала ММИЛ	p =0,012
5 шкала ММИЛ	p =0,003
Субшкала «тревожность» («Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман, Д.Рикс))	p=0,001
Субшкала «подавленность» («Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман, Д.Рикс))	p=0,001
Интегральный показатель («Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана)	p=0,001

Ситуация исполнения функционально-должностных обязанностей, с одной стороны, в монотонных условиях деятельности, с другой, – в условиях, отличающихся повышенной психофизиологической напряженностью,

формирует у сотрудника отдела охраны, несущего службу с огнестрельным оружием, неудовлетворенность, фрустрированность, пессимистическую оценку своих дальнейших профессиональных перспектив (Красник В.С., Кадочникова И.В, 2014).

В дополнение к этому, необходимо отметить фактор, катализирующий заявленные особенности - пространственную изоляцию условий профессиональной деятельности. Речь идет о месте несения службы – о наблюдательном посту часового. Наблюдательный пост представляет из себя помещение достаточно небольшого размера, в котором предполагается наличие одного должностного лица. Сотрудник оказывается в ситуации пространственной изолированности и социального отчуждения. Проявляется обращенность личности во внутренний план сознательной деятельности. Развивающаяся склонность к раздумьям повышает уровень осознания имеющихся проблем через призму неудовлетворенности и пессимистической оценки своих перспектив.

Таким образом, мы видим, что на определенном этапе служебно-профессиональной деятельности у сотрудников УИС наблюдаются изменения в эмоциональном компоненте контроля поведения. Причем, выявленные нами особенности в подгруппе молодых сотрудников, не позволяют однозначно утверждать о нарушениях в эмоциональном компоненте контроля поведения по причине процесса адаптации к службе.

По мере увеличения срока служебной деятельности личный состав исправительных учреждений демонстрирует уже сложившиеся и в достаточной степени устойчивые паттерны поведения, которые указывают нам на снижение способности сотрудника конструктивно реагировать на поступающие стимулы профессиональной деятельности и регулировать свое эмоциональное состояние. Выявленные нами результаты свидетельствуют о нарушении эмоционального компонента контроля поведения.

***Когнитивный компонент контроля поведения личного состава
исправительных учреждений***

При рассмотрении сотрудника УИС через призму его регулятивной функции, мы считаем важным подчеркнуть тот факт, что основным механизмом субъектной активности является саморегуляция. В профессиональной деятельности саморегуляция может быть определена как регуляторный процесс, обеспечивающий соответствие уровня осознанно-проявляемой активности сотрудника поставленным целям, субъективной значимости последних, а также условиям предметной реальности (служебной деятельности).

Полученные результаты при использовании опросника «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой (далее – «ССП») были интерпретированы на двух уровнях:

- 1) с точки зрения развитости самих регуляторных процессов (планирование, моделирование, программирование, оценка результатов);
- 2) с точки зрения выраженности регуляторных свойств субъекта (самостоятельность и гибкость).

Отдел безопасности (стаж службы от 3-х до 7-ми; от 7-ми и более)

Результаты когнитивной регуляции на основе «ССП» представлены в таблице 6, 7. Для наглядности результатов мы использовали средние значения (Рис. 1)

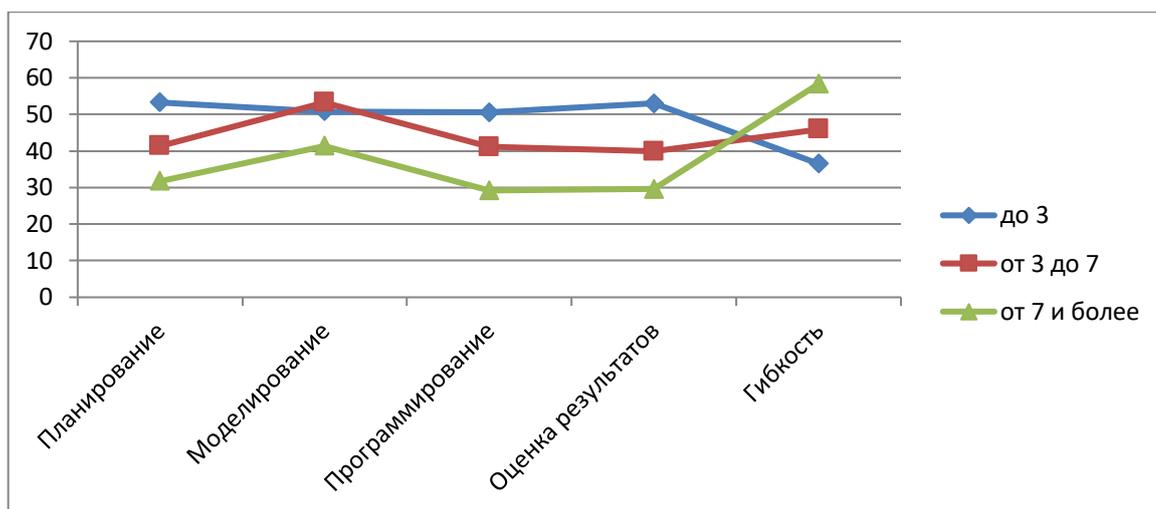


Рис.1 Результаты исследования сотрудников отдела безопасности

(соотношение средних значений по показателям «ССП»)

Так, в целом еще молодые и начинающие свою карьеру сотрудники отдела безопасности, демонстрируют хорошую способность к быстрой перестройке имеющейся программы деятельности в ответ на часто меняющиеся условия службы. В ситуациях неопределенности они не демонстрируют растерянности за счет оперативной оценки сложившейся ситуации. Как правило, данные сотрудники (порой моментально, чаще импульсивно) переходят к конкретным действиям, при этом, без предварительного обдумывания плана деятельности и оценки вероятных последствий.

Однако в результате дальнейшего анализа мы обнаружили несколько иную «картину». Так, при сравнении независимых выборок, у сотрудников при увеличении стажа службы отмечено также снижение показателей по указанным шкалам, что достигает своего максимального снижения в субвыборке сотрудников, имеющих стаж служебной деятельности более семи лет. Отмечается понижение по шкалам «планирование», «программирование», «оценка результата», а также понижение по шкале «моделирование», ранее находившейся на своем «пике» значений, и повышение показателей по шкале «гибкость», отвечающей за регуляторные свойства субъекта деятельности.

Таким образом, у сотрудников выявлен акцентуированный оперативный профиль (Моросанова, 2010) (рис.1, табл. 6, 7).

Таблица 6

Результаты исследования в отделе безопасности с использованием непараметрического критерия Н-Краскела-Уоллеса («ССП»)

Параметры	Хи-квадрат	p
Планирование	36,620	p=0,001
Программирование	44,078	p=0,001
Оценка результатов	43,771	p=0,001
Моделирование	16,239	p=0,001
Гибкость	48,251	p=0,001

Таблица 7

Результаты дискриминантного анализа независимых выборок сотрудников отдела безопасности («ССП»)

Параметры	Лямбда Уилкса	F	p
Планирование	0,104	40,631	p=0,000
Программирование	0,080	40,590	p=0,004
Оценка результатов	0,067	38,945	p=0,001
Моделирование	0,059	36,558	p=0,003
Гибкость	0,052	34,992	p=0,000

Нужно добавить, что понижение показателей эффективности таких регуляторных процессов, как планирование, прогнозирование и моделирование на этапе профессиональной деятельности в диапазоне более семи лет, может быть обусловлено тем, что в начале своей карьеры сотрудники видят больше положительных моментов в деятельности.

Но впоследствии ситуация усугубляется субъективным осознанием сотрудниками «неперспективности» развития навыков в силу неопределенного характера службы и авторитарного стиля руководства, предопределяющего поведение личного состава на командном уровне.

Статистическая обработка результатов, полученных с помощью «Краткого отборочного теста» Э.Ф. Вандерлика (в адаптации Б.Н. Бузина) (далее – «КОТ»), на первоначальных этапах служебной деятельности не показала значимых изменений у сотрудников в отделе безопасности.

Рассматривая особенности эмоционального компонента в контроле поведения сотрудников отдела безопасности, попадающих в диапазон срока службы от трех до семи лет, мы констатировали, что субъекты труда демонстрируют повышенный уровень эмоционального реагирования, высокую лабильность протекания эмоциональных процессов, выражающиеся в импульсивных реакциях. С точки зрения А.Б. Леоновой, А.С. Кузнецовой (Кузнецова, Леонова, 1993, 2006), это сопровождается появлением так называемой «эмоциональной лихорадки», характеризующейся неустойчивостью эмоций, которая оказывает влияние на когнитивные показатели:

- расстройство внимания, что находит свое отражение в нарушении способности сосредоточения и собранности к предстоящей деятельности;
- снижение мнемических показателей, что приводит к ошибкам в деятельности, так как человек упускает множество важных моментов, которые необходимо учитывать при построении программ служебного поведения;
- отсутствие собранности и готовности;
- пониженная критичность мышления, способность к аналитико-синтетической познавательной деятельности.

Согласно полученным статистически значимым результатам видно, что у сотрудников отдела безопасности на этапе стажа службы от 3-х до 7-ми лет в УИС отмечено понижение показателей практически по всем шкалам «КОТа», за исключением повышения по шкале «гибкость мыслительных процессов»

(табл.8), характеризующей сотрудника быстротой и оперативностью в восприятии нового опыта. Данный факт может быть обусловлен спецификой профессиональной деятельности сотрудников отдела безопасности, ограничивающих навыки в профессиональных ситуациях при взаимодействии с осужденными.

Таблица 8

Результаты исследования сотрудников отдела безопасности, имеющих стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС, по критерию стажа служебной деятельности

Параметры	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
Способность к обобщению и анализу информации	p=0,002
Пространственное мышление	p=0,015
Отсутствие эмоциональной деструкции	p=0,002
Способность к концентрации внимания	p=0,007
Гибкость мыслительных процессов	p=0,002
Интегральный показатель	p=0,011

Соразмерно увеличению стажа служебной деятельности отмечено дальнейшее понижение и повышение показателей по указанным шкалам (табл.9). Для наглядности результатов мы использовали средние значения (Рис. 2).

Таблица 9

Результаты исследования сотрудников отдела безопасности, имеющих стаж службы более 7-ми лет в УИС, по критерию стажа служебной деятельности

Параметры	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
Способность к обобщению и анализу информации	p=0,038
Пространственное мышление	p=0,002
Отсутствие эмоциональной деструкции	p=0,004
Способность к концентрации внимания	p=0,002
Гибкость мыслительных процессов	p=0,013
Интегральный показатель	p=0,001

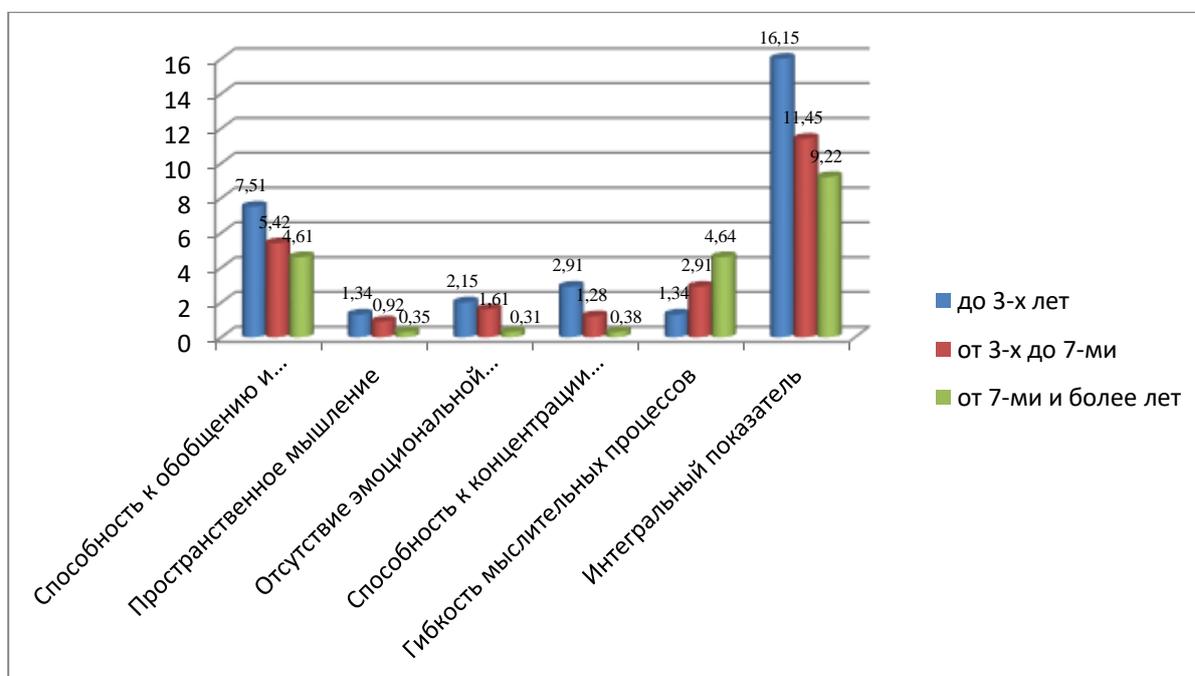


Рис.2. Соотношение средних значений по показателям «КОТа» в группах сотрудников отдела безопасности

Отдел охраны (стаж службы от 3-х до 7-ми; от 7-ми и более)

Как и в отделе безопасности, в отделе охраны нами были выделены типичные профили сотрудников, находящихся на различных этапах своей служебной деятельности (рис.3).

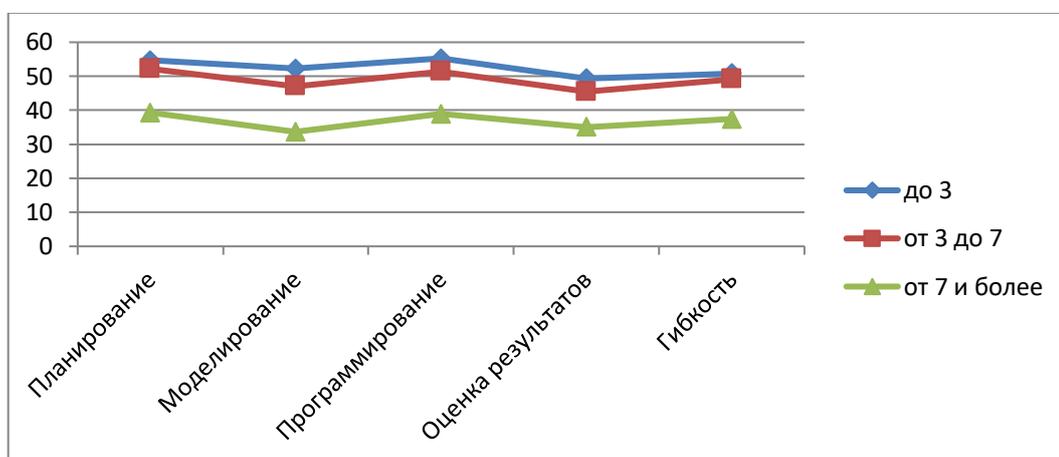


Рис.3 Результаты исследования сотрудников отдела охраны

(соотношение показателей средних значений по показателям «ССП»)

Изначально сотрудники, полноценно вступившие в исполнение своих должностных обязанностей, осознают важность планирования своих промежуточных действий, разработку программы деятельности. Однако соразмерно увеличению лет, отработанных в системе, у сотрудников отдела охраны (особенно на «больших сроках» службы) снижается способность целеполагания, осознанного планирования своей профессиональной деятельности, что может быть обусловлено отсутствием необходимости в этом, так как вся деятельность и ее специфика в службе охраны отличается жесткой регламентированностью. И изначально «оптимальные» значения представленных шкал сменяются впоследствии явными «понижениями», о чем свидетельствуют статистически значимые показатели в группе сотрудников, имеющих стаж службы более семи лет: понижение по шкалам данной методики: «планирование», «моделирование», «программирование» (табл.10, 11).

Таблица 10

Результаты исследования в отделе охраны с использованием непараметрического критерия Н-Краскела-Уоллеса («ССП»)

Параметры	Хи – квадрат	р
Планирование	34,053	p=0,004
Программирование	39,182	p=0,003
Оценка результатов	46,012	p=0,008
Моделирование	32,412	p=0,005
Гибкость	41,584	p=0,018

Таблица 11

Результаты дискриминантного анализа независимых выборок сотрудников отдела охраны («ССП»)

Параметры	Лямбда Уилкса	F	р
Планирование	0,459	58,845	p=0,000
Моделирование	0,3	40,899	p=0,001
Программирование	0,221	36,822	p=0,004
Гибкость	0,165	35,456	p=0,001
Самостоятельность	0,13	33,98	p=0,001

Более того, на фоне вышеуказанных тенденций, соразмерно увеличению лет службы в УИС, у сотрудников отдела охраны выявлено понижение показателей по шкалам «гибкость», «самостоятельность» (табл.10,11). Указанные тенденции могут свидетельствовать о регулятивном профиле с низким уровнем саморегуляции. Этих сотрудников отличает гипертрофированная центрация на возможных неудачах в профессиональной деятельности, недостаточная пластичность имеющейся программы деятельности, особенно в быстро меняющихся условиях службы (что, однако,

является редкостью в отделе охраны). Эти сотрудники испытывают сложности в принятии решения, особенно, в условиях дефицита информации. Нагляден пример из служебной деятельности, когда сотрудник отдела охраны заступает на службу в контрольно-пропускной пункт по проходу людей на режимную территорию. Служба на данном объекте предполагает следование жестким правилам. В ситуации, если сотрудник испытывает сомнения при пропуске незнакомого ему человека, он обязан доложить руководству («на лицо» факт снятия с себя ответственности) и принять приказ к исполнению: либо о пропуске лица, либо об отказе прохода. Зачастую случается так, что сотрудник не имеет связи с непосредственным руководителем. Оценка таких условий занимает много времени, принятие решения сопровождается демонстрацией несамостоятельности, нарастанием состояния тревоги, чувства напряженности, ощущения неподконтрольности возникшей ситуации.

Результаты статистической обработки результатов, полученных с помощью «КОТа», как и в отделе безопасности, на первоначальных этапах служебной деятельности не свидетельствуют о значимых изменениях.

Согласно полученным статистически значимым результатам видно, что у сотрудников отдела охраны на этапе стажа службы от 3-х до 7-ми лет в УИС отмечено понижение показателей практически по всем шкалам «КОТа», за исключением повышения по шкале «способность к концентрации внимания» (табл.12).

Таблица 12

Результаты исследования сотрудников отдела охраны, имеющих стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС, по критерию стажа служебной деятельности

Параметры	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
Способность к обобщению и анализу информации	p=0,012
Пространственное мышление	p=0,005

Отсутствие эмоциональной деструкции	p=0,014
Способность к концентрации внимания	p=0,003
Гибкость мыслительных процессов	p=0,002
Интегральный показатель	p=0,019

Соразмерно увеличению стажа служебной деятельности отмечены дальнейшие изменения показателей по указанным шкалам (табл.13). Для наглядности результатов мы использовали средние значения (Рис. 4).

Таблица 13

Результаты исследования сотрудников отдела охраны, имеющих стаж службы более 7-ми лет в УИС, по критерию стажа служебной деятельности

Параметры	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
Способность к обобщению и анализу информации	p=0,008
Пространственное мышление	p=0,002
Отсутствие эмоциональной деструкции	p=0,026
Способность к концентрации внимания	p=0,002
Гибкость мыслительных процессов	p=0,012
Интегральный показатель	p=0,001

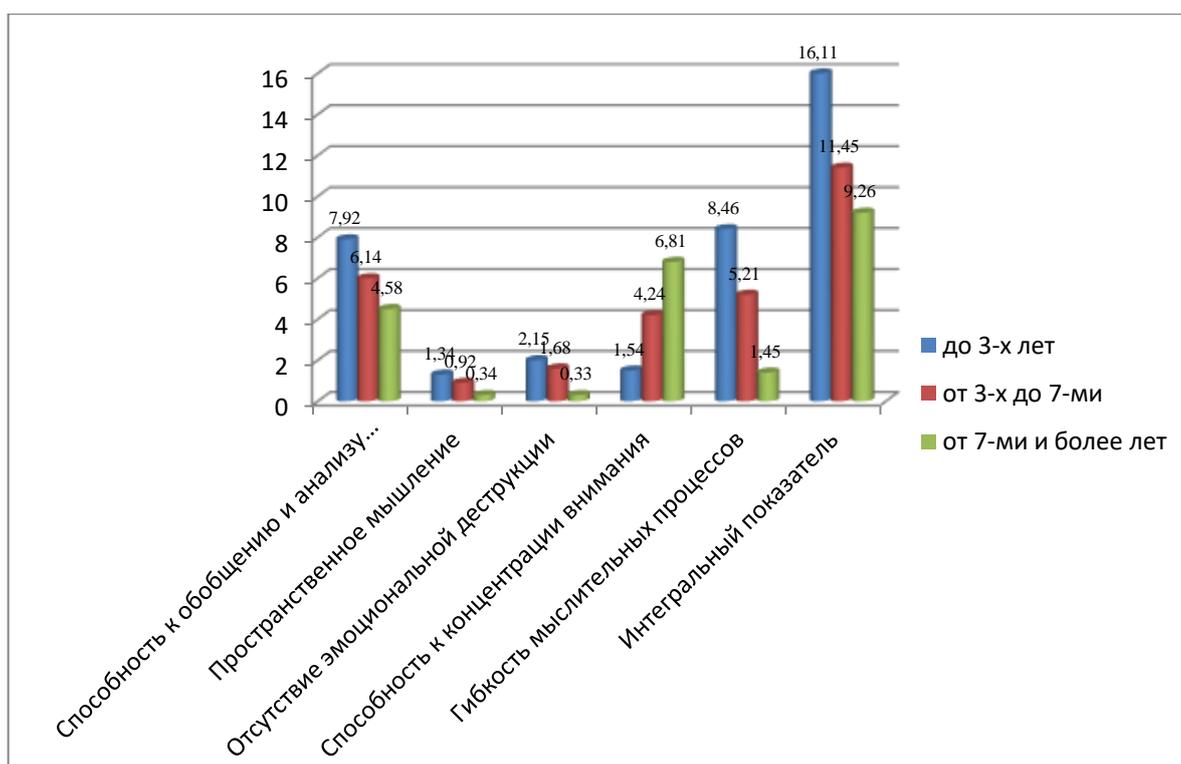


Рис.4. Соотношение средних значений по показателям «КОТа» в группах сотрудников отдела охраны

Выявленные результаты указывают на стереотипность взглядов, установок, неспособность распознавать определенные профессиональные ситуации с различных точек зрения, находить как положительную, так и отрицательную аргументацию последних. Возможно проявление когнитивной ригидности, которая, в свою очередь, связана и с недостаточной скоростью, гибкостью умственных процессов, некоторой заторможенностью мыслительных операций. По-видимому, в процессе выполнения служебной деятельности происходит ее редукция, обусловленная тем фактом, что сотрудник зачастую не вовлекается в решение различных задач, требующих приложения мыслительных сил (Красник В.С., Кадочникова И.В, 2014).

Таким образом, мы видим определенные изменения когнитивного компонента контроля поведения. С одной стороны, в рассмотренных нами подгруппах (для каждой в отдельности) выделены специфические особенности. Так, в отделе безопасности наблюдается увеличение уровня

способности к быстрой оценке ситуации и выработке программ действий, в отделе охраны – усиление способности к концентрации внимания. Необходимость использования этих способностей «продиктовано» спецификой профессиональной деятельности, повышение показателей по ним вполне обоснованно. С другой стороны, нами отмечено понижение в большинстве оцененных параметров, являющихся ответственными за правильный анализ возникающих служебно-профессиональных ситуаций, а также за конструктивное построение основных программ деятельности. Мы констатируем снижение уровня когнитивного компонента контроля поведения у сотрудников исправительных учреждений.

***Волевой компонент контроля поведения личного состава
исправительных учреждений***

Изучая контекст функционирования субъекта труда в напряженных и экстремальных ситуациях правоприменительной деятельности, мы обнаружили специфические модели поведения сотрудников, направленные на уменьшение негативного влияния условий службы. Так, в условиях повышенного психофизиологического реагирования сотрудники используют специфические поведенческие механизмы, точкой запуска которых являются именно те ситуации, которые во многом превышают их личностный ресурс. С целью управления данными условиями службы, а главное, степенью их влияния на организм, сотрудники используют механизмы совладающего поведения.

Р. Лазарус определяет данное поведение как поведение, используемое человеком для снижения деструктивного влияния стрессовой ситуации (Lazarus, Folkman, 1984). Более того, механизмы совладания характеризуются своей направленностью, которая запускает выбор соответствующей модели поведения (Крюкова, Куфтяк, 2007). Поэтому, на первоначальных этапах исследования пред нами возник вопрос: насколько эти модели поведения

конструктивны (в том числе, социально адаптивны) для сотрудника с точки зрения обеспечения его личной психологической безопасности в экстремальных условиях профессиональной деятельности? Мы попытались дать однозначный ответ в результате эмпирического исследования, направленного на выявление механизмов совладающего поведения с использованием методики С. Фолкман и Р. Лазаруса «Опросник способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ) (Битюцкая, 2014, С. 138-150) (далее – «WCQ»).

Р. Лазарус и С. Фолкман подчеркивали, что характер доминирующего оценивания субъектом стрессовой ситуации будет влиять на ориентацию выбранной активности: либо активных действий по решению проблемного вопроса, либо фокусирование на своем состоянии и субъективных переживаниях (Lazarus, Folkman, 1984). Выбор второй формы активности субъекта изначально обусловлен восприятием сложившейся ситуации как неподконтрольной, неразрешимой. Исходя из этого, авторы-разработчики опросника утверждают, что выделенные модели совладающего поведения классифицируются на: проблемно-ориентированные, направленные на активные попытки субъекта противостоять стрессогенному влиянию среды (конфронтационный копинг и планирование решения проблемы) и эмоционально-ориентированные, в своем преимуществе, решающие задачу по регуляции своего эмоционального реагирования в ответ на возникающие экстремумы (дистанцирование, самоконтроль, поиск социальной поддержки, уход-избегание, принятие ответственности, позитивная переоценка ситуации) (Либина, 2008).

Согласно полученным результатам, статистическая значимость обнаружена по шкалам «дистанцирование», «бегство-избегание», «самоконтроль», «принятие ответственности». Причем, выявленные особенности специфичны с точки зрения специализации трудовой деятельности и стажа служебной деятельности.

Отдел безопасности (стаж службы до 3-х лет в УИС, от 3-х до 7-ми лет в УИС; от 7-ми и более лет в УИС)

Для сотрудников отдела безопасности преобладающими копинг – стратегиями являются «дистанцирование» и «бегство-избегание» (табл.14, 15; рис.5).

Таблица 14

Результаты исследования в отделе безопасности по стажу службы («WCQ»)

Параметры	Хи-квадрат	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
Дистанцирование	60,071	p=0,001
Бегство - избегание	31,722	p=0,000

Таблица 15

Результаты дискриминантного анализа (отдел безопасности, по стажу службы) («WCQ»)

Параметры	Лямбда Уилкса	F	p
Дистанцирование	0,466	57,912	p=0,000
Бегство – избегание	0,295	42,013	p=0,001

На первоначальных этапах службы (с момента трудоустройства) статистической значимости по данным шкалам у молодых сотрудников в указанных отделах не обнаружено. Так, стажеры, находящиеся на испытательном сроке, не испытывают явной необходимости в совладающем поведении, что может быть связано с низким уровнем профессионального опыта и невысокой вероятностью вовлечения в стрессовые ситуации. Более того, на протяжении первого года службы за каждым вновь принятым сотрудником закреплен более опытный коллега в рамках института наставничества. Данный факт позволяет утверждать, что именно наставник и

начальник отдела в большей степени несут профессиональную ответственность за координацию профессиональных действий при реализации служебных задач стажером, а также за результат его деятельности; основной же функцией подшефного выступает ориентировочно-познавательная деятельность. Однако по мере увеличения срока службы у сотрудников отдела безопасности и отдела охраны выявлены принципиальные различия.

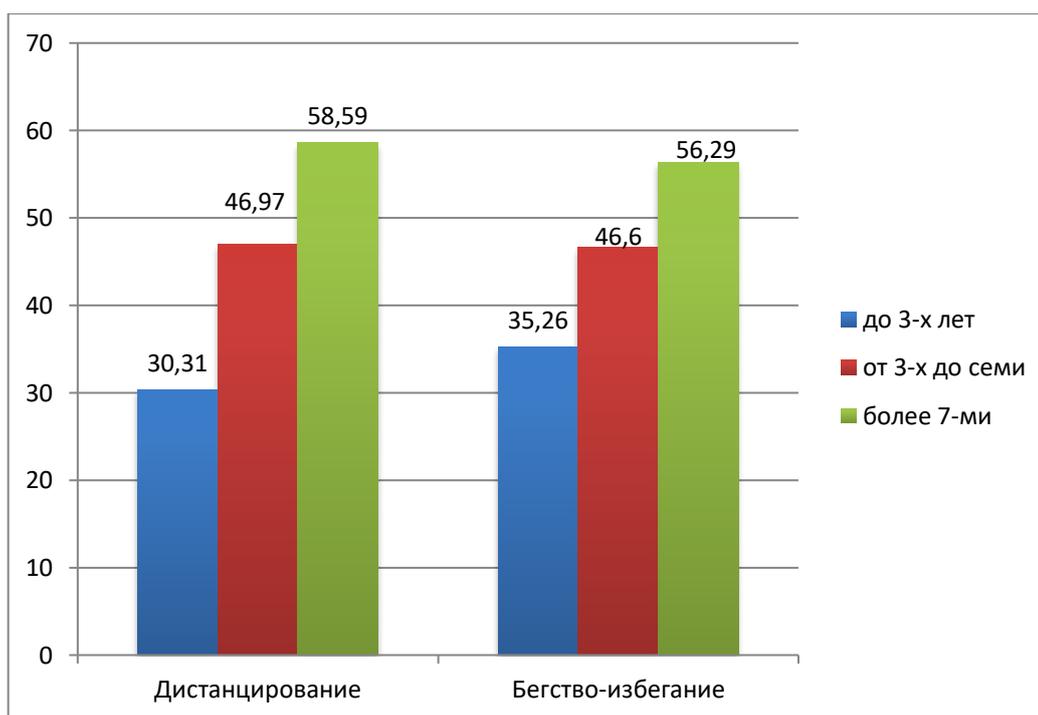


Рис.5. Соотношение средних значений по показателям «WCQ»

в группах сотрудников отдела безопасности

Совладание позволяет сотрудникам целенаправленно проявлять осознанные усилия и формы социальной активности, направленные на приспособление к ситуациям повышенного эмоционального реагирования, возникающих в профессиональной деятельности (при субъективном восприятии этих ситуаций как неподконтрольных). Напомним, что основными стрессовыми факторами в служебной деятельности сотрудников отдела безопасности является авторитарный стиль руководства и профессиональный

контакт с осужденными (Дебольский, 2006, Ушатиков, 1989, Шамсунов, 2011, Шаров, 2005).

Ранее, опираясь на научные взгляды Р. Лазаруса, мы акцентировали внимание на эмоционально-ориентированном типе совладающего поведения, главной целью которого является регулирование и контроль своего эмоционального состояния в стрессовых ситуациях для дальнейшей реализации деятельности. При использовании совладающего поведения по типу «дистанцирования», сотрудники субъективно уменьшают важность ситуации и стараются снизить степень эмоционального участия в ней. Так, например, в ситуации конфликта с осужденными, в случае отказа с их стороны следовать законным требованиям сотрудника, превалирование механизма «дистанцирования» может выразиться в отсутствии активной деятельной позиции по преобразованию наличной ситуации, смирением с ходом событий, демонстрацией снижения субъективной, личностной позиции относительно происходящего, нежелание мотивировать осужденных на следование правилам, перекладывание ответственности на вышестоящих лиц. Показателен другой пример: в случае мер дисциплинарного характера (устный выговор, выговор, строгий выговор, объявление неполного служебного соответствия), велика вероятность проявления осознанного снижения важности ситуации, поиск подтверждения этому (из устных высказываний сотрудников после товарищеских судов или вызова в аппарат управления: «ничего страшного не произошло, выговор – не смертный приговор», «выговор не вечен, нужно только подождать срок его действия», «реальность такова – с этим нужно только смириться», «от этого никто не застрахован» и пр.). Так или иначе, такой сотрудник пытается снизить значимость события, что направлено на вытеснение негативных и окрашенных сильными отрицательными эмоциональными переживаниями ситуаций.

Не исключено, что при «дистанцировании» сотрудники могут приспосабливаться к трудным ситуациям путем отстранения, юмора и обесценивания (Битюцкая, 2014).

Полученные нами данные в рамках исследования профессионально обусловленных акцентуаций и деформаций сотрудников отдела безопасности (Красник, Кадочникова, 2011) показали повышение показателей по шкале 9-й ММИЛ («отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции») и по 7-й шкале ММИЛ («фиксация тревоги и ограничительное поведение»). Снижается, в свою очередь, уровень ответственности, пропадает желание выполнять должностные указания своевременно и правильно, а вот у сотрудников со стажем службы в УИС более 7-ми лет прослеживается тенденция к появлению таких нежелательных качеств, как безразличие, потеря интереса к работе и пр. (Красник В.С., Кадочникова И.В, 2014). В этом ракурсе гипоманиакальные тенденции изначально могут выступать как ответная реакция на тревожные и стрессовые стимулы профессиональной деятельности в качестве совладающего поведения. Затем, укрепляясь в психическом функционировании как наиболее целесообразные, формируют специфические формы поведения, характеризующегося приподнятым настроением, отсутствием склонности к серьезному углублению в сложные проблемы, преобладанием некоторой беспечности. Сотрудники с течением времени склонны позиционировать свои неудачи профессионального характера как незначительные, демонстрируя снисходительное отношение к ним без анализа причинно-следственных связей собственных поступков.

Второй копинг-стратегией, используемой сотрудниками, является «избегание-бегство», направленной также на регуляцию аффективно-волевой сферы личности для снижения эмоционального напряжения, которое часто субъективно оценивается сотрудниками как невыносимое. При ежедневном столкновении на службе со стрессогенными ситуациями сотрудники отдела безопасности вырабатывают модель деятельности, становящейся впоследствии вполне нормальной и привычной для них. Речь идет об активных действиях, направленных на ресурсосбережение из-за сильного эмоционального «отклика» на негативные ситуации:

- увеличение сна, смена режима питания, аддиктивное поведение различного характера, преимущественно, увеличение потребления табака и курение кальяна, кофе и алкогольной продукции. Причем, интересен тот факт, что некоторые сотрудники начинают курить и употреблять спиртные напитки уже в зрелом возрасте, когда не наблюдается влияния референтной группы, как в подростковом возрасте, например. Иные сотрудники, ранее бросившие курить, при трудоустройстве с течением нескольких лет возобновляют свои вредные привычки (при этом, сопровождая это высказываниями: «С этой работой бросишь...»);

- резкое снижение социальных контактов, предположительно, из-за страха возможного обсуждения проблемных вопросов, а также отсутствия желания проявлять активную социальную позицию и эмпатию к коллегам по работе;

- осознанное конструирование нереальной ситуации, в которой отсутствует негативный опыт и аверсивная стимуляция, фантазирование благоприятного исхода, «прокручивание» во внутреннем поле сознания сюжета событий за несколько часов или минут до случившегося;

- пассивная личностная позиция, проявляемая в надежде «на лучшее» и вере в «чудо».

Таким образом, используя такие механизмы совладающего поведения, как «дистанцирование» и «избегание – уход», сотрудники отдела безопасности ставят перед собой главную задачу – справиться с теми трудными профессиональными ситуациями службы, которые, к сожалению, носят не единичный характер, а являются повторяющимися с определенной частотой.

Усиливают выявленные особенности в группах сотрудников отдела безопасности статистически значимые результаты, полученные с использованием методики «Оценка уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.), где выявлено понижение показателей по шкалам «самообладание» и «общий самоконтроль» (табл.16).

Таблица 16

Результаты исследования в отделе безопасности по стажу службы («Оценка уровня волевого самоконтроля»)

Параметры	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
«самообладание»	p=0,001
«общий самоконтроль»	p=0,000

Отдел охраны (стаж службы до 3-х лет в УИС, от 3-х до 7-ми лет в УИС; от 7-ми и более лет в УИС)

В ходе исследования особенностей совладающего поведения у личного состава отдела охраны выявлена статистическая значимость показателей по шкалам «самоконтроль» и «принятие ответственности» (табл.17,18; рис. 6).

Таблица 17

Результаты исследования в отделе охраны по стажу службы («WCQ»)

Параметры	Хи-квадрат	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
Самостоятельность	56,656	p=0,000
Принятие ответственности	43,753	p=0,000

Таблица 18

Результаты дискриминантного анализа (отдел охраны, по стажу службы) («WCQ»)

Параметры	Лямбда Уилкса	F	p
Самостоятельность	0,054	24,481	p=0,000
Принятие ответственности	0,075	27,194	p=0,001

Выявленные особенности имеют тенденцию увеличиваться соразмерно годам, отработанным в системе (рис.7).

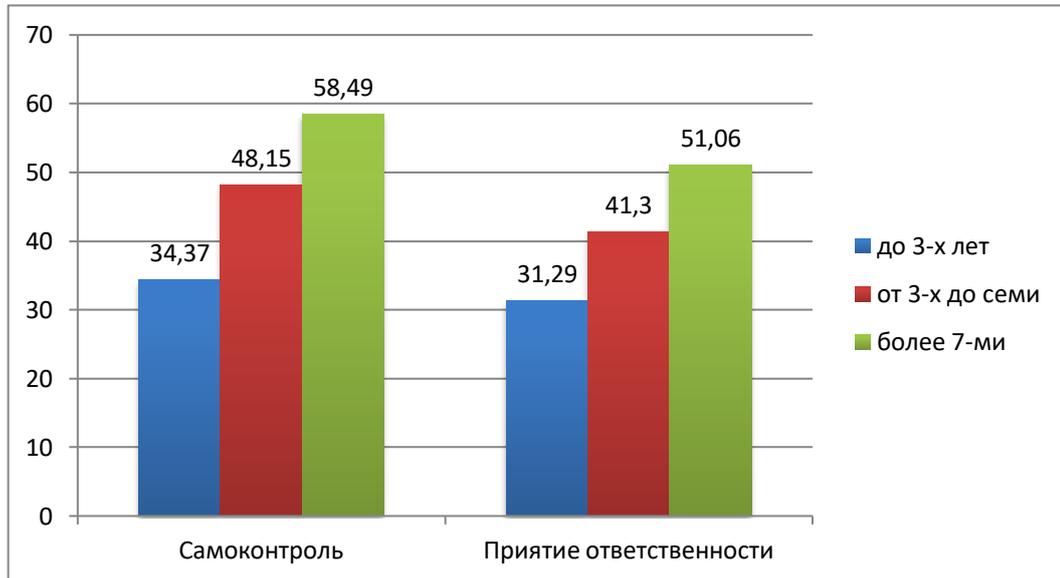


Рис.6. Соотношение средних значений по показателям «WCQ»

в группах сотрудников отдела охраны

Данное поведение у сотрудников отдела охраны направлено также на снижение и даже нивелирование напряженных условий профессиональной деятельности. Основными стрессовыми факторами для сотрудников отдела охраны, как и в отделе безопасности, являются авторитарный стиль руководства, но специфичность деятельности указанной службы заключается в повышенном уровне ответственности при несении службы с огнестрельным оружием. Сотрудники отдела охраны реализуют функции, связанные с предотвращением побегов и чрезвычайных происшествий в пенитенциарных учреждениях, на них возложена серьезная ответственность.

Так, в группе молодых сотрудников с трудовым стажем до трех лет не выявлено статистической значимости по данным шкалам «WCQ». С профессиональной точки зрения данный факт может быть объяснен по примеру отдела безопасности в силу невысокого уровня ответственности стажера. Однако, уже у сотрудников с профессиональным сроком службы в

промежутке от трех до семи лет выявлено увеличение показателей по шкалам «самоконтроль» и «принятие ответственности», и достигает своего максимального проявления в группе сотрудников, имеющих выслугу более семи лет (рис.7).

Вполне вероятно, что данные механизмы совладающего поведения у караульных и часовых запускаются в силу культивирования важности и значимости данной службы. Формированию у сотрудника нервно-психической напряженности и ощущения повышенного уровня ответственности, во многом, способствует высшее руководство при делегировании ответственности лицу, находящемуся на наблюдательном посту (часто это сопровождается такими выражениями руководства, как: «Самое важное, на что направлена наша деятельность – это пресечение побегов осужденных», «Исключительно и только от Вас зависит, будем ли мы спать спокойно, пока Вы несете службу» и пр.).

Учитывая вышеизложенное, вполне объяснимо, почему сотрудник совершает попытки по определению реального спектра личного влияния на ситуацию, с которой он еще не столкнулся, но которая может произойти в любой момент. Однако, в реальности это приводит к проявлению субъективной критики, чувству профессиональной некомпетентности, неподконтрольности возможной стрессовой ситуации (например, побег осужденного из под линии охраны). Так, увеличение показателей по шкале «принятие ответственности» находит в этом свое логичное обоснование.

Более того, выявленная тенденция увеличения показателей по шкале «самоконтроль» также указывает на попытки сотрудников усилить самообладание с целью контроля стрессовой ситуации за счет снижения интенсивности эмоционального реагирования на стрессовое воздействие. Усиление самоконтроля приводит к директивному гиперконтролю, который всегда проявляется через субъективные усилия и подавление актуального психоэмоционального состояния (Шапкин, 1997).

С точки зрения Р. Лазаруса, при наличии вышеуказанных особенностей есть риски возникновения депрессивных состояний (Битюцкая, 2014).

Проведенное нами исследование профессионально обусловленных акцентуаций и деформаций сотрудников (Красник, Кадочникова, 2014) свидетельствует об увеличении показателей у сотрудников отдела охраны по мере увеличения стажа служебной деятельности по 1-й шкале ММИЛ («соматизация тревоги») и 2-й шкале ММИЛ («тревога и депрессивные тенденции»). Усиливается самоконтроль, сотрудник при несении службы оказывается в ситуации пространственной изолированности и социального отчуждения. Проявляется обращенность личности во внутренний план сознательной деятельности. Развивающаяся склонность к раздумьям повышает степень субъективной неудовлетворенности и пессимизма у сотрудника. В итоге, использование данных копингов сотрудниками отдела охраны (по аналогии с отделом безопасности) направлено, в первую очередь, на снижение психического дискомфорта (Карвасарский, 1999) в результате постоянно действующих стрессогенных служебно-профессиональных ситуаций.

Усиливают выявленные особенности в группах сотрудников отдела охраны статистически значимые результаты, полученные с использованием методики «Оценка уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.), где выявлено повышение показателей по шкалам «самообладание» и «общий самоконтроль» (табл.19).

Таблица 19

Результаты исследования в отделе охраны по стажу службы («Оценка уровня волевого самоконтроля»)

Параметры	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
«самообладание»	p=0,000
«общий самоконтроль»	p=0,009

В дополнение к выявленным особенностям волевого компонента контроля поведения сотрудников отдела безопасности и сотрудников отдела охраны, нами были выявлены статистически значимые результаты, полученные с использованием опросника «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90), разработанным Ю. Кулем (в адаптации С.А. Шапкина) (Шапкин, 1997) (далее – «НАКЕМР-90»). Выявленные показатели специфичны в отношении специализации трудовой деятельности и стажа служебной деятельности.

В исследовании особенностей выполнения сотрудниками своей профессиональной деятельности, в частности, конкретных служебных задач, мы исходим из понимания Ю. Куля относительно волевых процессов, которые рассматриваются автором как контроль субъекта за своим поведением на пути планирования, реализации и оценки выполненной деятельности (Шапкин, 1997). Основным предиктором эффективности контроля за действием является согласованность во взаимодействии психических функций, обеспечивающих своевременный запуск стратегий, направленных на конструктивную и незамедлительную реализацию субъектом своей деятельности (Шапкин, 1997).

При этом, реализация полноценной деятельности происходит в результате формирования у субъекта намерения, которое отражает сложное взаимодействие в триаде «мотив-цель-способ достижения цели». При одномоментном удержании субъектом всех элементов «цепи» происходит полноценная реализация намерения, субъект является ориентированным на действие. При нарушении или выпадения какого-либо из звеньев, происходит «сбой» в реализации полноценной деятельности, и субъект оказывается ориентированным на свое субъективное состояние, затрачивая усилия не на преодоление возникающих препятствий объективного характера, а концентрируется на проработке негативных эмоциональных переживаний.

Отдел безопасности (стаж службы до 3-х лет в УИС, от 3-х до 7-ми лет в УИС; от 7-ми и более лет в УИС)

По мере увеличения стажа служебной деятельности у сотрудников отдела безопасности выявлен КД(р)ОД «НАКЕМР-90» – контроль за действием при реализации с ориентацией на действие (табл. 20, рис.7).

Таблица 20

Результаты дискриминантного анализа (отдел безопасности, по стажу службы) («НАКЕМР-90»)

	КД (р) ОД
лямбда Уилкса	0,046
F	33,784
p	0,001

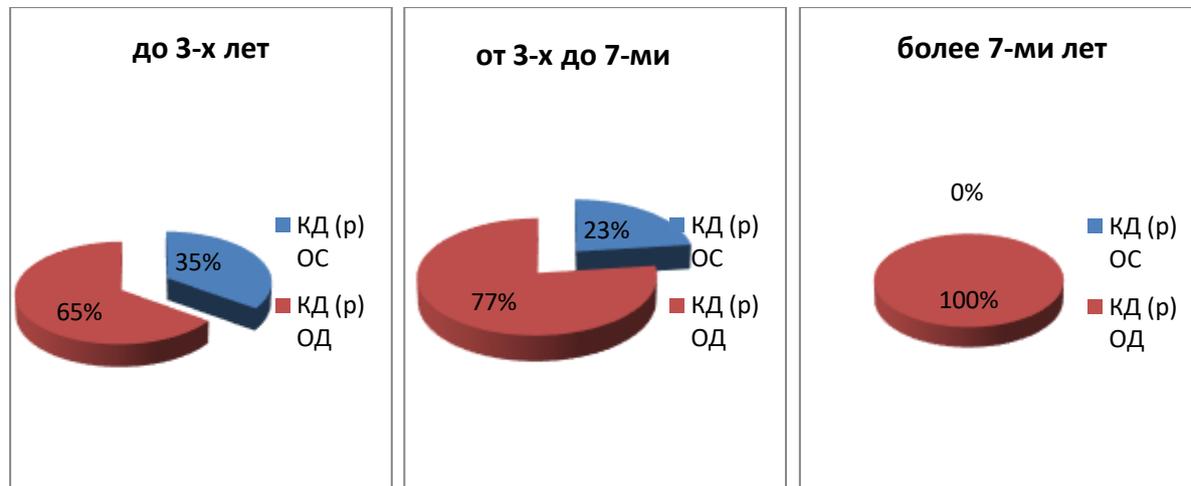


Рис.7. Результаты исследования независимых выборок отдела безопасности в процентном соотношении

Сотрудники демонстрируют способность к быстрой перестройке доминирующей программы деятельности. При столкновении с решением сложных и противоречивых задач проявляют решительность, зачастую с импульсивными реакциями. Данный факт находит свое подтверждение в

проведенном исследовании проявления ригидности у сотрудников отдела безопасности (Кадочникова, 2015). Сотрудники отдела безопасности не демонстрируют когнитивной ригидности как стойкой черты личности в реализации основных программ деятельности.

Специфичность службы в отделе безопасности заключается в контактности с осужденным и постоянно меняющимся графиком деятельности. В течение рабочего дня один и тот же сотрудник может быть привлечен к участию в обысковых мероприятиях, в досмотре людей на контрольно-пропускном пункте, в сопровождении родственников, прибывающих на свидание с осужденными, в сборах групп быстрого реагирования, в обходах режимной территории, в контроле при этапировании вновь прибывших осужденных и пр. При этом, субъект постоянно вовлекается в профессиональное общение со спецконтингентом и реагирует на замечания руководства. Сотрудникам необходимым образом приходится перестраивать этапы в деятельности в целях выполнения поставленных задач.

Важным фактором успешности трудовой деятельности сотрудников отдела безопасности является адаптация к профессиональным ситуациям при взаимодействии с осужденными, а также потребность в развитии навыков гибкости поведения. В ситуации взаимодействия со спецконтингентом сотрудник постоянно вовлекается в ситуации провокационного характера, в которых от умения и способности грамотно их разрешать зависит дальнейшая социально-правовая и личностная безопасности работника. Таким образом, изначально сотрудник вынужден оперативно реагировать на происходящие вокруг него изменения и предъявляемые к нему требования. В последствии же у сотрудника вырабатываются привычные и устоявшиеся модели не критичного, не всегда в полной мере осмысленного, индифферентного субъективного отношения профессионального поведения.

При этом, подвижность, скорость реакций, низкая концентрация на своем актуальном состоянии в ситуациях противоречивости и неопределенности не всегда приводит к завершению деятельности с точки

зрения полезности конечного результата. Поведение сотрудника отдела безопасности становится раскованным, непосредственным в проявлении чувств, в манерах. Возможно проявление повышенной конфликтности в лично значимых ситуациях. Высказывания и действия часто опережают планомерную и последовательную продуманность поступков (Собчик, 2000).

При возникновении ситуации необходимости одномоментного решения профессиональных задач сотрудники режимных служб не демонстрируют ни тщательного продумывания предстоящей деятельности во всех этапах ее реализации, ни способности к оперативному планированию, программированию и моделированию разных исходов.

Как правило, деятельность носит хаотично направленный характер с невысокой степенью обдумывания промежуточных этапов при сохранности доминирующей ориентации на быстроту в работе.

Отдел охраны (стаж службы до 3-х лет в УИС, от 3-х до 7-ми лет в УИС; от 7-ми и более лет в УИС)

Напротив, у сотрудников отдела охраны выявлено увеличение показателей по шкале КД(р)ОС «НАКЕМР-90» – контроль за действием при реализации с ориентацией на состояние (табл.21, рис.8).

Таблица 21

Результаты дискриминантного анализа (отдела охраны, по стажу службы) (НАКЕМР-90)

	КД (р) ОС
Лямбда Уилкса	0,6
F	25,322
p	0,001

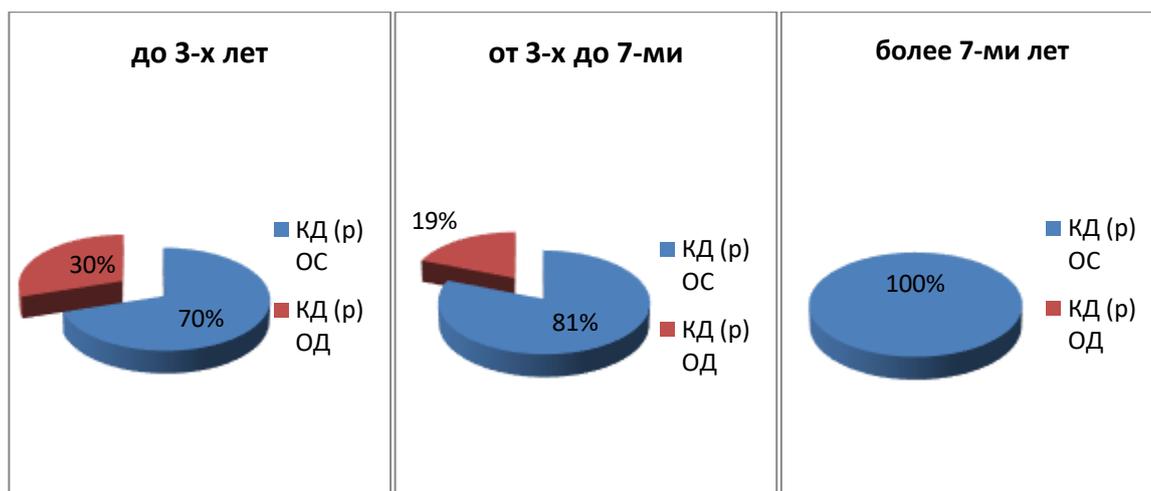


Рис.8. Результаты исследования независимых выборок отдела охраны в процентном соотношении

При ориентации на состояние (в отличие от сотрудников отдела безопасности, ориентированных на действие при реализации своей постоянно меняющейся деятельности) сотрудники отдела охраны демонстрируют усиление самоконтроля в силу необходимости следования алгоритмизированным действиям, содержащим заранее predetermined операции, отступление от которых не допускается. Деятельность сотрудников отдела охраны, несущих службу с огнестрельным оружием, специфична с точки зрения нескольких аспектов.

Ежесменное выполнение на протяжении долгих лет алгоритмизированных действий, с одной стороны, формирует шаблонность в деятельности, с другой, – не способствует снижению уровня нервно-психической напряженности в хорошо известной ситуации (Красник В.С., Кадочникова И.В, 2014).

Непрерывное взаимодействие с оружием, пространственная изоляция («наблюдательный пост»), выполнение профессиональной деятельности преимущественно в обездвиженном состоянии, постоянная потребность в концентрации внимания, общей собранности и состоянии мобилизованности, повышенные требования к психофизиологическим ресурсам, наличие перечня запрещенных действий в момент несения службы, непрекращающиеся

доклады в строго определенное время, – все это может способствовать повышению показателей самоконтроля сотрудников (Красник В.С., Кадочникова И.В, 2014). Более того, профессиональная деятельность сотрудников протекает в условиях постоянного видеонаблюдения, что формирует чувство внутренней напряженности, повышенной ответственности и стремление соответствовать предписанным обязанностям (Красник В.С., Кадочникова И.В, 2014).

Наряду с этим, служебная деятельность в отделе охраны не предполагает формирования у сотрудника постоянной готовности к оперативному реагированию, потому как нет необходимости одномоментного выполнения нескольких операций. Сотрудник отдела охраны ориентирован на основную цель при несении службы – предотвращение побега осужденных.

Рассматривая особенность реализации профессиональной деятельности под данным углом зрения, нужно принять во внимание тот факт, что «побеговая» активность спецконтингента – одна из важнейших проблем, стоящих перед нормальным функционированием любого исправительного учреждения. При этом, все силы и средства в деятельности по изоляции общества от асоциальных элементов направлены на обеспечение превентивных мер, принятых для недопущения побегов. Из вышеизложенного, а также на основании реального анализа и обзора побегов, совершенных из исправительных учреждений, вытекает факт минимальной встречаемости данной формы деструктивного поведения осужденных (например, в сравнении с попытками проноса запрещенных предметов на режимную территорию или с совершением попыток суицида).

В этом и заключается такая немаловажная парадоксальность службы в роте охраны: с одной стороны, главная цель сотрудника – недопущение побега осужденного, с другой стороны, ни один из сотрудников до конца не может быть уверенным в том, что за период несения службы (годы и десятилетия) он когда-нибудь будет вовлечен в подобную стрессовую ситуацию.

Таким образом, так или иначе, весь диапазон служебно-профессиональных операций и задач сотрудника, несущего службу с огнестрельным оружием, сводится к напряженному «выжиданию». Субъект испытывает потребность в постоянном сознательном контроле своей активности.

На основании вышеизложенного, также представляется возможным заключить, что у сотрудников отдела безопасности уровень волевого компонента контроля поведения имеет тенденцию на «ослабление», в то время, как у сотрудников отдела охраны волевая регуляция усиливается.

Особенности рефлексивной регуляции сотрудников УИС

Результаты проведенного нами исследования с использованием «Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова (Карпов, 2003, С.45-57) свидетельствуют об определенных особенностях в рефлексивной регуляции субъектов правоприменительной деятельности. Статистически значимые показатели также варьируются от представленного отдела и стажа службы сотрудников.

Мы исходим из деятельностного направления, рассматривающего рефлексию как структурный компонент деятельности (Л.С. Выготский, А. Н. Леонтьев) (Карпов, 2002). Согласно данному подходу, осознанность, осмысленность, целенаправленность, стратегическое планирование, анализ конкретных условий функционирования, ориентация на определенные способы и средства достижения поставленных целей, творчество и нестандартность при реализации своей деятельности, корректировка своих действий и, в конечном итоге, качественность степени достижения результата оказываются возможными благодаря рефлексивной регуляции.

Субъект труда оказывается способным выйти за пределы наличной ситуации, осмысляя ее и изменяя к ней свое отношение через ощущение ответственности за совершенное (Аникина, 2000, 2008).

Как отмечает А.В. Карпов (Карпов, 2003), уровень выраженности рефлексивности способен показать как особенности выполнения субъектом труда своей деятельности, так и быть в определенной степени индикатором ее результативности (Карпов, 2003, С.45-57). Полученные нами результаты свидетельствуют о выраженности показателей по шкалам «Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова «рефлексия настоящей деятельности» и «рассмотрение будущей деятельности» во всех группах обследуемых: и в зависимости от трудовой специализации, и в зависимости от стажа служебной деятельности.

Отдел безопасности (стаж службы до 3-х лет в УИС, от 3-х до 7-ми лет в УИС; от 7-ми и более лет в УИС)

Так, у сотрудников отдела безопасности на первоначальных этапах деятельности показатели по шкале «рефлексия настоящей деятельности» в достаточной степени ниже, чем у сотрудников с трех-четырёхлетней выслугой (рис.9). Молодые сотрудники в начале своей службы редко привлекаются к решению нестандартных и напряженных задач. В большей степени они ориентированы на «гипотетически» возможные ситуации в будущем (проектируют и моделируют те ситуации, к которым их готовят «на словах» старшие товарищи, предполагают то, каким образом будут реагировать на них). Так, изначальное повышение показателей по шкале «рассмотрение будущей деятельности» на первоначальных этапах службы вполне объяснимо. В дальнейшем же, по мере увеличения стажа у сотрудников, отмечается повышение показателей по шкале «рефлексия настоящей деятельности» и достигает своих максимальных значений в субвыборке сотрудников с профессиональным стажем более семи лет в УИС (табл.22).

Таблица 22

**Результаты исследования в отделе безопасности по стажу службы
(«Индивидуальная мера рефлексивности», А.В. Карпов)**

	Рефлексия настоящей деятельности	Рассмотрение будущей деятельности
Хи-квадрат	50,861	21,863
Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)	p=0,000	p=0,000

Как ранее нами отмечалось, служба в отделе безопасности характеризуется нестандартностью возникающих условий, а также протекает в условиях ограниченного временного ресурса. Также, деятельность реализуется в постоянном контакте со спецконтингентом, что является реально существующим фактором риска. Повышение показателей по данной шкале как способности к оперативному анализу сложившихся обстоятельств и гибкому реагированию в них вполне уместно. Сотрудник не затрачивает много времени для оценки наличной ситуации и демонстрирует быструю готовность приступить к исполнению задачи. Типична такая профессиональная ситуация, когда сотрудник получает задачу изъять запрещенный предмет у особой категории осужденных, содержащихся в запираемых помещениях камерного типа или в строгих условиях содержания. Данные осужденные целенаправленно оказывают провокационное воздействие на представителей администрации с целью развязывания конфликта и неповиновения. Не исключен факт физического противодействия таких осужденных законным требованиям со стороны представителя надзора, и именно в такие моменты в целях обеспечения личной безопасности от сотрудника требуется оперативная оценка и анализ сложившейся ситуации и принятие единственно правильного решения – применение физической силы и специальных средств к осужденному. При этом, у личного состава режимных служб с увеличением

стажа выявлены повышение показателей по шкале «рефлексия настоящей деятельности» и понижение показателей по шкале «рассмотрение будущей деятельности» (рис.9, табл.23).

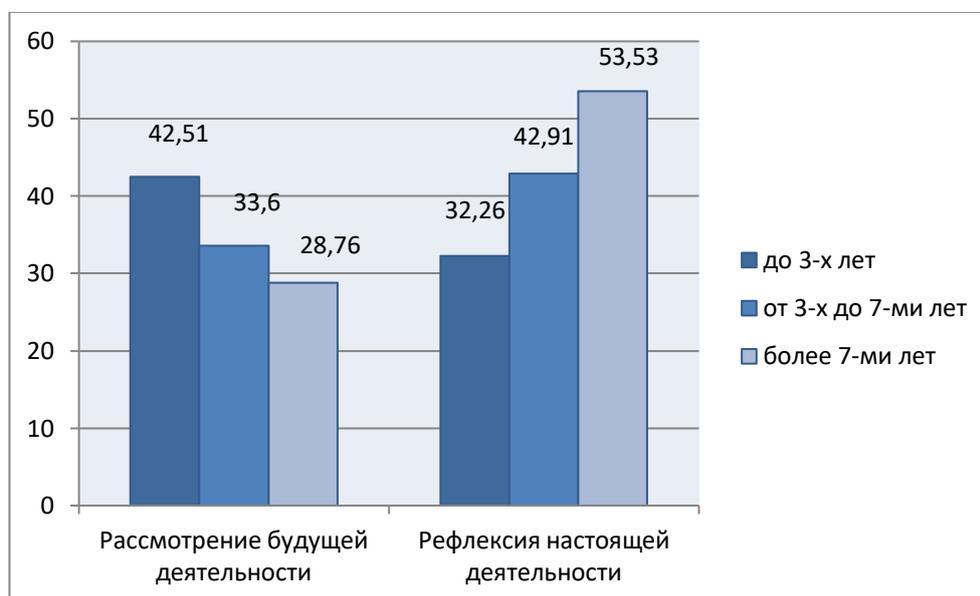


Рис.9. Соотношение средних значений по показателям «ИМР»

А.В. Карпова в группах сотрудников отдела безопасности

При доведении руководством до подчиненных предстоящей деятельности сотрудники стараются не задумываться о предстоящих трудностях. При получении служебно-профессиональных задач они не моделируют будущую ситуацию, не сопоставляют ее с аналогичной, случившейся в прошлом, и имеющей отрицательный исход с точки зрения результативности. В процессе реализации своих функций демонстрируют в большей степени ориентированность на саму цель, а не на процесс ее достижения, в силу чего часто допускают ошибки в деятельности и получают нарекания со стороны руководства, однако оказываются неспособными сделать закономерные выводы. Отсутствие процесса корректировки ошибок в своей профессиональной деятельности у сотрудников вполне закономерно в силу стойкого нежелания влиять на устойчивый и сложившийся уклад в функционировании системы, а также из-за возникающего чувства

неподконтрольности ситуации (это подтверждается такими личными высказываниями сотрудников, как: «Как ни старайся, все равно найдут, за что наказать», «Систему не изменишь» и пр.).

Таблица 23

Результаты дискриминантного анализа (отдел безопасности, по стажу службы) («Индивидуальная мера рефлексивности», А.В. Карпов)

	Лямбда Уилкса	F	p
Рефлексия настоящей деятельности	0,041	32,819	p=0,012
Рассмотрение будущей деятельности	0,037	31,353	p=0,006

Отдел охраны (стаж службы до 3-х лет в УИС, от 3-х до 7-ми лет в УИС; от 7-ми и более лет в УИС)

У сотрудников отдела охраны выявлены иные тенденции. На первоначальных этапах служебной деятельности статистической значимости показателей выявлено не было, в то время, как в субвыборках со стажем службы в УИС от трех до семи и от семи лет и более, наблюдается понижение показателей по шкале «рефлексия настоящей деятельности» и повышение по шкале «рассмотрение будущей деятельности» (табл. 24, рис. 10).

Таблица 24

Результаты исследования в отделе охраны по стажу службы («Индивидуальная мера рефлексивности», А.В. Карпов)

	Рефлексия настоящей деятельности	Рассмотрение будущей деятельности
Хи-квадрат	21,066	46,923
Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)	p=0,000	p=0,000

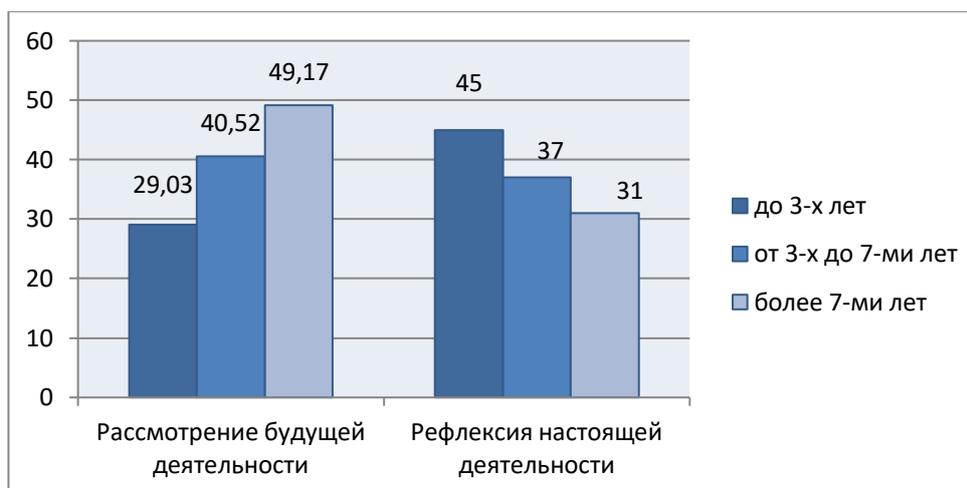


Рис.10. Соотношение средних значений по показателям «ИМР»

А.В. Карпова в группах сотрудников отдела охраны

Сотрудники отдела охраны не демонстрируют явно выраженной необходимости в своевременном анализе происходящих изменений в профессиональной деятельности по причине того, что сами эти изменения происходят не часто (даже «сработки» сигнализации и выдвижение к пункту подачи звукового сигнала сотрудниками воспринимаются как привычные ситуации в деятельности, а некоторые из сотрудников уже знают время данных «сработок»).

У субъектов труда в данном случае нет необходимости в быстрой перестройке имеющейся программы деятельности. Более того, сотрудники отдела охраны располагают большим временем (чем сотрудники отдела безопасности) для принятия того или иного решения. Также низкие показатели по шкале «рефлексия настоящей деятельности» могут быть вызваны четкой алгоритмизированностью протекающей деятельности «здесь и сейчас», полным пониманием и доведением до автоматизма выполняемых действий.

Напротив, о чем констатировалось выше, «выжидающая» позиция сотрудников отдела охраны, нацеленность на основную цель в деятельности – предотвращение побега из-под охраны, логично объясняет увеличение

показателей по шкале «рассмотрение будущей деятельности». Личный состав ориентирован на предстоящие действия в случае возникновения «той самой» ситуации, сотрудники демонстрируют диспозицию на будущее, то, как они будут действовать в ситуации чрезвычайного происшествия, так как культивируемая в данном профессиональном сообществе роль службы охраны в предотвращении побега способствует гипертрофированному чувству ответственности, напряженности и самоконтролю (табл. 25).

Таблица 25

Результаты дискриминантного анализа (отдел охраны, по стажу службы) («Индивидуальная мера рефлексивности», А.В. Карпов)

	Лямбда Уилкса	F	p
Рефлексия настоящей деятельности	0,109	32,201	p=0,002
Рассмотрение будущей деятельности	0,084	28,605	p=0,001

Таким образом, выявленные изменения в рефлексии сотрудников УИС специфизированы условиями выполняемой деятельности. У сотрудников отдела безопасности усиливается способность в рефлексии наличных условий «здесь и сейчас», у сотрудников отдела охраны ориентация на будущие события, при общем понижении в рассматриваемых группах уровня фундаментального осмысления сущности своего труда, своих возможностей и способности выйти за пределы представленной ситуации и критично осмыслить происходящее. Выявленные и описанные результаты подтверждают выдвинутые нами гипотезы о том, что субъектно-личностные изменения сопряжены с изменениями контроля поведения и способности к рефлексии и имеют частную специфику в зависимости от трудовой специализации и отражены в динамике по мере увеличения стажа служебной деятельности.

3.2. Особенности личностной составляющей сотрудников УИС

В рамках системно-субъектного подхода мы попытались исследовать сотрудников УИС через призму содержательной стороны их внутреннего мира и ценностей и мировоззренческих позиций, то есть попытались вскрыть личностные конструкты в диаде «субъект – личность». В интерпретации и обсуждении полученных результатов мы исходили из того, что личностная составляющая сотрудников будет уникальна с точки зрения ее преломления через призму стрессогенных условий служебно-профессиональной деятельности, «агрессивной» среды, в которой они (сотрудники) выступают субъектами труда.

Изучая особенности профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС как структурные изменения на уровне «субъекта», мы выявили также и определенные особенности на уровне «личности». Перейдем к обсуждению полученных нами результатов. В обеих сформированных нами выборках сотрудников (и в отделе безопасности, и в отделе охраны) были обнаружены интересные тенденции у исследуемых лиц в отношении имеющихся ценностно-смысловых ориентиров и смысловой регуляции, которая выступает как смысловая структура личности, вобравшая в себя систему реальных жизненных отношений последней (Леонтьев, 1999). Статистически значимые результаты, полученные с помощью теста «Смысложизненные ориентации» Д. А. Леонтьева (далее – «СЖО»), были выявлены в отношении следующих шкал: «цели в жизни» (будущее человека), «процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность» (настоящее сотрудника), «результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (его прошлое), а также по шкале «локус контроля жизнь».

Отдел безопасности, отдел охраны (стаж службы до трех лет в УИС)

У молодых сотрудников статистически значимых результатов с использованием «СЖО» выявлено не было.

Отдел безопасности (стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС, от 7-ми лет и более в УИС)

У сотрудников отдела безопасности в указанных подгруппах статистически значимые результаты были выявлены в отношении следующих шкал теста «СЖО»: «цели в жизни», «результативность жизни, удовлетворенность самореализацией», «локус контроля жизнь», «процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность» (табл.1).

Таблица 1

Результаты исследования в отделе безопасности по стажу службы («СЖО»)

Параметры	Цели в жизни	Процесс жизни, эмоциональная насыщенность	Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией	Локус контроля – жизнь
от 3-х до 7-ми лет в УИС				
Хи-квадрат	55,610	37,887	54,740	32,777
Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)	p=0,002	p=0,001	p=0,007	p=0,002
более 7-ми лет в УИС				
Хи-квадрат	53,812	57,314	48,456	42,315
Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)	p=0,006	p=0,002	p=0,012	p=0,024

Выявленные особенности имеют тенденцию к изменению в степени выраженности исследуемого признака соразмерно увеличению стажа службы, о чем свидетельствуют показатели среднего арифметического (рис.1.).

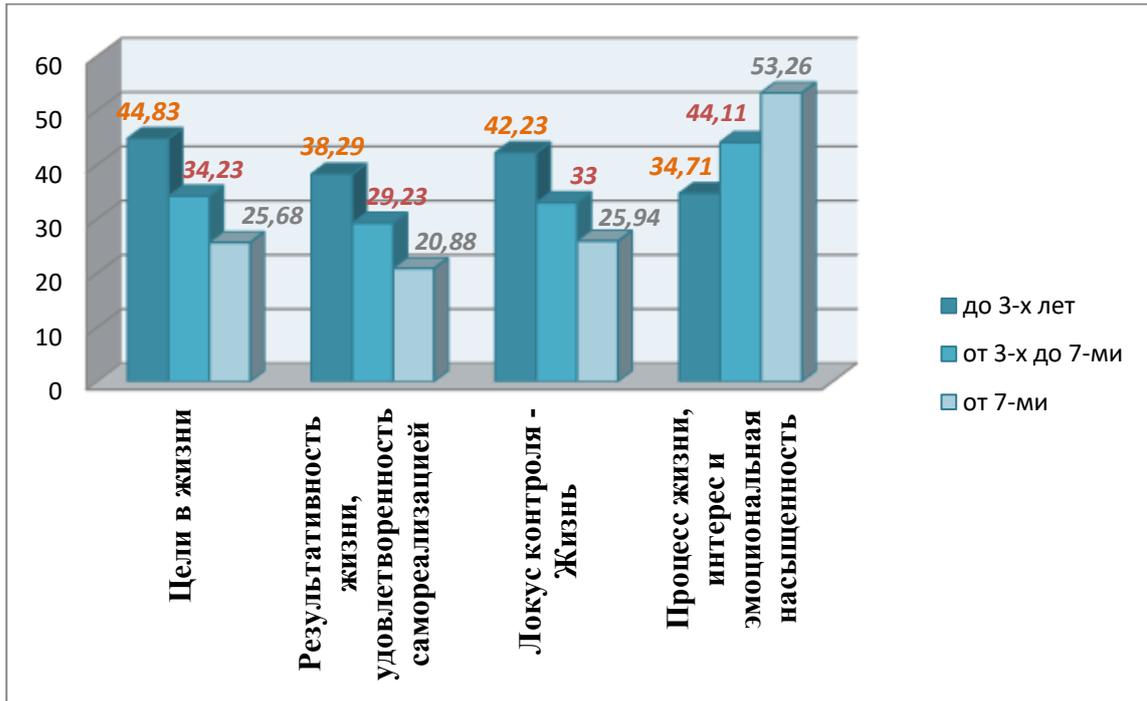


Рис.1. Соотношение средних значений по показателям «СЖО» в группах сотрудников отдела безопасности

Понижение по шкале «цели в жизни» (табл.1) свидетельствует о невысоком уровне рефлексии своего перспективного будущего у сотрудников. Сотрудники живут настоящим днем и происходящими с ними событиями (преимущественно на службе), не ориентируясь на свое будущее. Личный состав позиционируют свою профессиональную деятельность как некий промежуточный этап в общем ключе своего жизненного пути, как нечто «временное», так как главенствующей ориентацией и направленностью сотрудников является внешняя мотивация, мотивация на достижение срока службы, дающего право на выход на пенсию (отметим, при этом, что минимальный срок службы, дающий право на пенсию в УИС составляет тринадцать лет). Из самоотчетов сотрудников на вопрос о том, как они представляют свое будущее, часто можно получить ответ такого характера: «А какой смысл СЕЙЧАС размышлять о своем будущем, пока нет пенсии?», или: «Вот выработаю пенсионный срок, а там можно будет и о жизни подумать...».

Через призму таких примеров можно также констатировать, что в ясном поле сознания у сотрудников не присутствует ясная картина будущего.

Более того, после математической обработки результатов мы обнаружили понижение показателей по шкале «результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (табл.1), что свидетельствует о невысоком уровне осознания сотрудниками значимости событий, произошедших в прошлом. Сотрудники отдела безопасности не считают, что их прошлое (включая службу в УИС) имеет эмоционально положительную «окраску». Сотрудники при общей ориентации на настоящее, проживая определенный этап в своей жизни (например, несколько лет) и ретроспективно оценивая свое прошлое (которое некогда было этим самым настоящим, и на которое они были ориентированы в большей степени), не имеют четкого понимания относительно результативности своей жизни, не обнаруживают у себя ясного представления о полезности вынесенного из прошлых лет жизни опыта (кроме, конечно, срока службы, который неуклонно приближает их к праву на пенсию). При выявленных тенденциях нарушена связь жизненного пути личности, отсутствует четкая линия развития человека из прошлого (при осознании того, кем человек был) через настоящее в будущее, о чем писал С.Л. Рубинштейн (Рубинштейн, 2007).

И эти тенденции остаются сохранными даже несмотря на то, что у большинства обследуемых нами сотрудников есть семьи и дети: 74% сотрудников отдела безопасности имеют семейное положение и детей, 26% сотрудников не имеют.

В данной подгруппе сотрудников (от 3-х до 7-ми лет в УИС) обнаружено увеличение показателей по шкале «процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность» (табл.1). Данная тенденция свидетельствует о высокой степени эмоциональной вовлеченности сотрудников в свой рабочий процесс. Сотрудники видят смысл своей деятельности в выполнении различных по своей направленности задач, считают, что ежедневная жизнь достаточно разнонаправленна и интересна, любят активность и живо

откликаются на все происходящие события как в жизни, так и на службе. Однако повышение показателей по данной шкале и их понижение по всем остальным свидетельствует о гедонистических установках личности, направленных, в первую очередь, на поверхностность своего психического функционирования при глубине желания удовлетворения своих потребностей (Леонтьев, 2000, 2015).

Отдел охраны (стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС, от 7-ми лет и более в УИС)

У сотрудников отдела охраны в указанных подгруппах статистически значимые результаты были выявлены в отношении следующих шкал теста «СЖО» Д.А. Леонтьева: «цели в жизни», «результативность жизни, удовлетворенность самореализацией», «локус контроля жизнь», «процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность» (табл.2). Выявленные особенности имеют тенденцию к изменению в степени выраженности исследуемого признака соразмерно увеличению стажа службы, о чем свидетельствуют показатели среднего арифметического (рис.2.). У сотрудников отдела охраны после статистической обработки полученных результатов было выявлено понижение показателей по шкалам теста «СЖО» Д.А. Леонтьева: «результативность жизни, удовлетворенность самореализацией», «процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность» и «локус контроля жизнь», в то время, как по шкале «цели в жизни», отмечено повышение показателей (рис.2.)

Таблица 2

Результаты исследования в отделе охраны по стажу службы («СЖО»)

Параметры	Цели в жизни	Процесс жизни	Результативность жизни	Лocus контроля – жизнь
от 3-х до 7-ми лет в УИС				
Хи-квадрат	16,342	34,145	47,231	39,654

Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)	p=0,005	p=0,012	p=0,002	p=0,001
более 7-ми лет в УИС				
Хи-квадрат	26,872	41,812	39,465	34,729
Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)	p=0,003	p=0,004	p=0,001	p=0,001

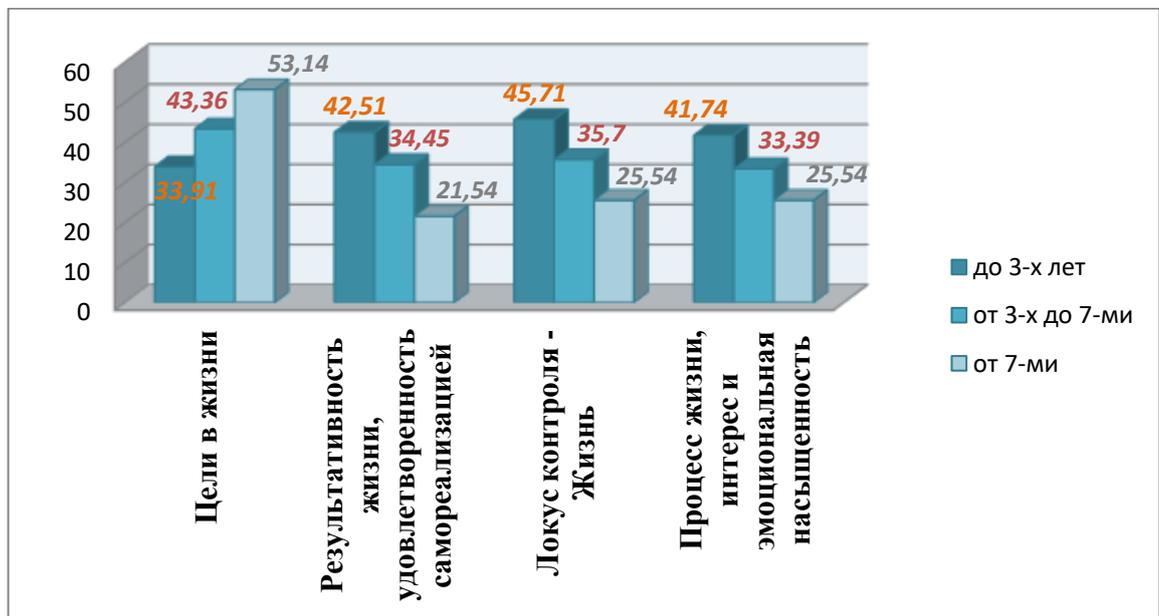


Рис.2. Соотношение средних значений по показателям «СЖО» в группах сотрудников отдела охраны

В отличие от сотрудников отдела безопасности повышение значений по шкале «цели в жизни» (табл.2) у респондентов в отделе охраны в представленных подгруппах могут свидетельствовать о направленности и ориентированности сотрудников преимущественно на свое будущее. Им свойственно продуцировать определенные идеи, которые по их прямой убежденности обязательно когда-нибудь воплотятся. Однако при повышении показателей только по данной шкале методики и понижении по остальным шкалам, мы можем заключить о представленности в сознании сотрудников

отдела охраны неопределенного будущего (Леонтьев, 2000). Речь идет не о стратегическом планировании своей жизни, а о мечтательности о «светлом будущем». Данная тенденция выступает как «вынужденная необходимость», обусловленная, с одной стороны, монотонными условиями службы в одиночестве (о чем мы говорили ранее - о службе на наблюдательном посту), у сотрудника появляется много свободного времени для размышлений и «мечтаний» о «светлом будущем». С другой стороны, сама вера в это будущее сгенерирована стрессогенными условиями службы, от которых сотрудник стремится «сбежать», нивелировать по возможности их влияние в действительности хотя бы частично.

Далее мы обнаружили понижение по шкале «результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (табл.2). Результаты проведенного нами в 2014 году исследования профессионально обусловленных деструкций сотрудников отдела охраны (Красник, Кадочникова, 2014) позволили сделать вывод о повышении уровня осознания имеющихся у сотрудников проблем через призму пессимистической оценки своей жизни; это позволяет нам констатировать, что осмысленность неудовлетворенности от своего прошлого является вполне осознанной. Многие сотрудники отдела охраны, имеющие выслугу службы более семи лет, считают, что их жизненный путь сложился не так, как он им представлялся изначально. А у многих сотрудников представленной выборки (64%) не было другого профессионального прошлого (с 17-18 лет они начали служить: изначально в вооруженных силах, затем в УИС). Таким образом, отсутствует прямой ресурс к жизнеобеспечению и в прошлом (Леонтьев, 2000).

Также мы обнаружили понижение показателей у личного состава отдела охраны по шкале «процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность» (табл.2). Статистически значимые результаты могут свидетельствовать о неудовлетворенности сотрудников своим настоящим. Они, будучи помещенными в монотонные условия труда, в ежесменное выполнение

однообразных действий, теряют эмоциональную вовлеченность и смысловую насыщенность деятельности.

Здесь очень интересным оказывается феномен «спокойствия», к которому стремятся сотрудники других отделов, в частности сотрудники отдела безопасности. Участились случаи служебных переводов личного состава из отдела безопасности в отдел охраны. Сотрудники демонстрируют личностную ориентацию на стабильность и постоянство предписанных требований, сопровождающихся рутинностью и однообразием, и в качестве расплаты за это готовы пожертвовать разнонаправленностью и насыщенностью профессиональной деятельности, которые есть в отделе безопасности. Однако со временем, спустя годы, сотрудники демонстрируют понижение общего уровня своей активности, эмоциональной вовлеченности, жизненной энергии, что мы видим в полученных результатах.

Характерным для двух представленных нами отделов является понижение показателей по шкале «локус контроля жизнь» (рис.1, 2).

Так, понижение показателей у сотрудников УИС в отношении осознания своей способности каким-либо образом повлиять на ход и исход своего жизненного пути выражается в убежденности и однозначной уверенности в неподконтрольности жизненной ситуации, в «невидении» смысла. В конечном итоге сотрудники не замотивированы быть активным и ответственным субъектом своей жизни и изменений в ней.

Только у сотрудников отдела безопасности данная тенденция выявлена при общем понижении ориентации на какое-либо перспективное будущее, а у личного состава отдела охраны даже при наличии устремленности в будущее (как выяснилось, неопределенном), не обнаружено ясного представления не только о том, каким образом можно повлиять на свою судьбу, но и нет осмысленного убеждения в том, что это нужно или необходимо.

После математической обработки результатов, полученных с использованием методики «Диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой (1991), для нас представилось

возможным выделить основные ценности, в соответствие с которыми сотрудники пенитенциарной системы выстраивают свою жизнедеятельность. Путем оценки своего реального поведения исследуемые продемонстрировали те ценности, которые являются для них доминирующими. Более того, сами выявленные ценности являются некими ориентирами, конечными целями, к которым стремится субъект (Гарванов, Гарванова, 2014).

Крайне важно подчеркнуть, что по результатам математической обработки мы выявили результаты, идентичные и для сотрудников отдела безопасности, и для сотрудников отдела охраны. В связи с этим, мы можем утверждать, что в большей степени для сотрудников УИС в изменениях качественно-количественного характера в проявлениях ценностей будет оказывать влияние стаж службы в «агрессивных» условиях (более широкий контекст), а не специализация деятельности. В соответствие с этим мы попытались дескриптивно описать типичные для сотрудников УИС объекты и явления их жизни и окружающей действительности, которые в итоге определяют основную направленность личности.

Так, у сотрудников УИС отмечается повышение показателей по шкалам методики «Отдых», «Материальное благосостояние», «Любовь», «Социальный статус» и «Здоровье», в то время, как по шкале «Познание нового» выявлено значительное понижение показателей. По остальным шкалам методики статистически значимых результатов выявлено не было.

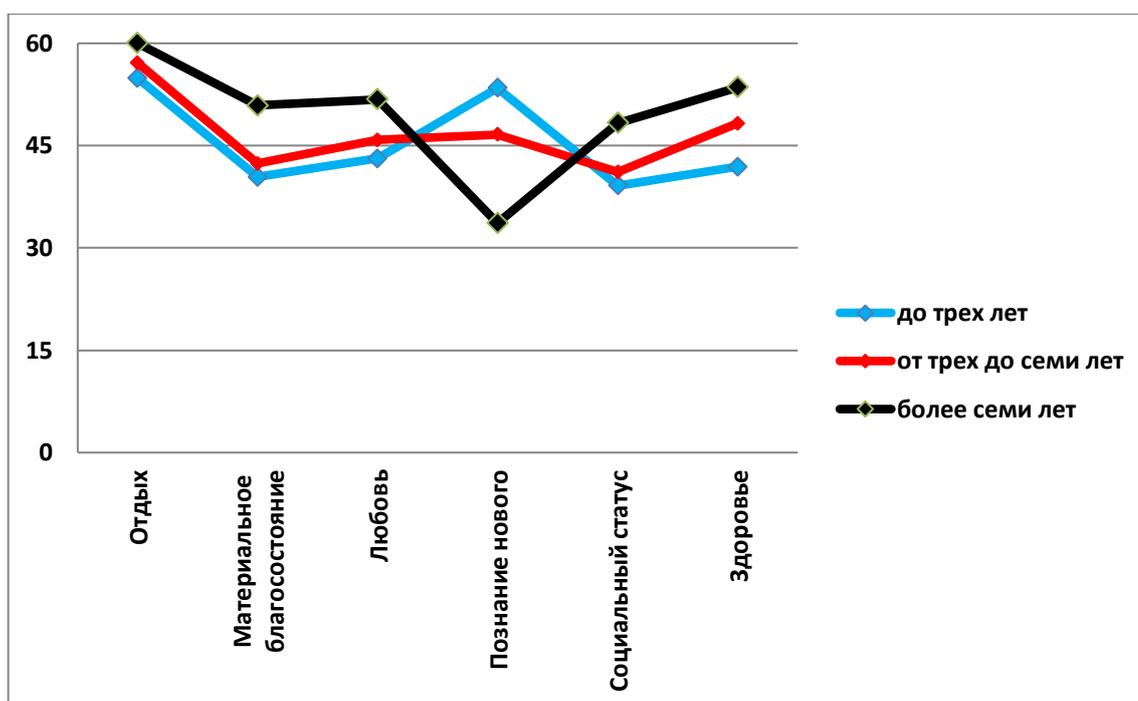


Рис. 3. Соотношение средних значений по показателям «Диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой в отделе безопасности

Таблица 3

Результаты исследования в отделе безопасности по стажу службы («Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой)

Параметры	Хи-квадрат	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
Приятное времяпрепровождение, отдых	36,651	p=0,001
Высокое материальное благосостояние	36,253	p=0,002
Любовь	52,509	p=0,000
Высокий социальный статус и управление людьми	39,850	p=0,005
Здоровье	39,642	p=0,001
Познание нового в мире, природе, человеке	49,954	p=0,001

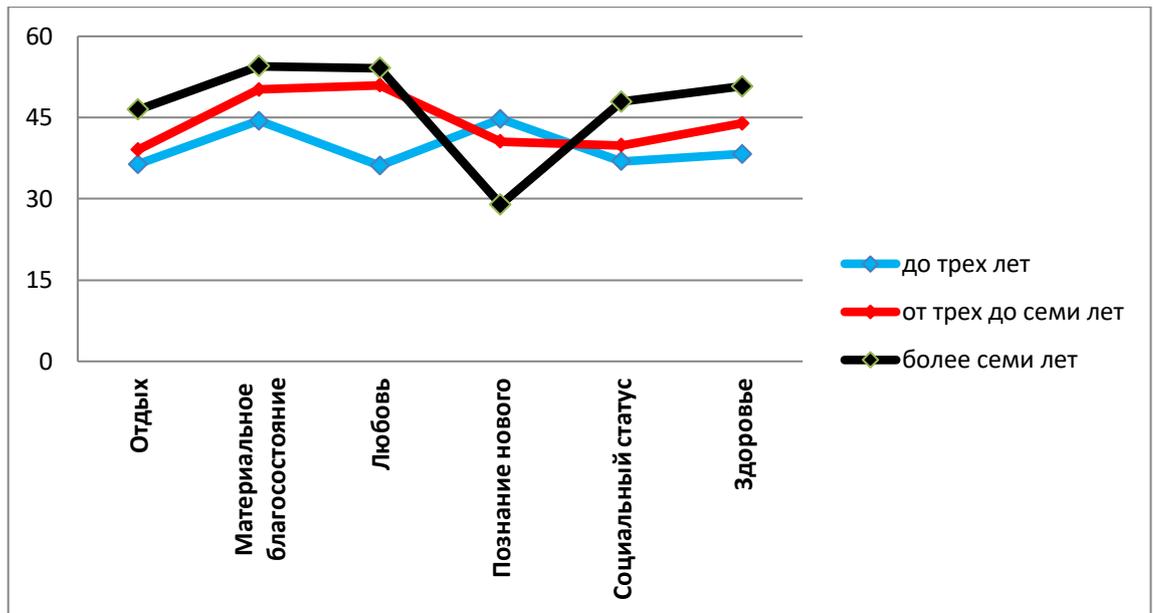


Рис. 3. Соотношение средних значений по показателям «Диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой в отделе охраны

Таблица 4

Результаты исследования в отделе охраны по стажу службы («Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой)

Параметры	Хи-квадрат	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
Приятное времяпрепровождение, отдых	37,921	p=0,001
Высокое материальное благосостояние	39,291	p=0,005
Любовь	1,488	p=0,004
Высокий социальный статус и управление людьми	40,117	p=0,005
Здоровье	36,382	p=0,002
Познание нового в мире, природе, человеке	47,412	p=0,004

Мы можем сделать вывод о том, что для сотрудников УИС по мере увеличения стажа служебной деятельности преобладающими ценностями – целями становятся:

1) активный отдых, который позволяет отвлечься от сложной работы, восполнить свой психофизиологический ресурс;

2) материальное благосостояние, которое выступает в качестве цели в материальной обеспеченности, желании зарабатывать более высокую зарплату. Причем, необходимо отметить тот факт, что в 2013 году, после реформирования УИС, заработная плата была увеличена втрое. Внешняя мотивация резко возросла. Сотрудники демонстрировали эйфорию, радость и повышенную удовлетворенность от своей службы. Однако в силу субъективных факторов – перестройка системы потребностей, и объективных – рост уровня инфляции в государстве, на сегодняшний день заработная плата вновь не удовлетворяет сотрудников, и в качестве одной из основных ценностей-целей они считают увеличение материального состояния. Из этого вполне обоснованно вытекает стремление к:

3) повышению социального статуса – сотрудники видят наиболее перспективной моделью поведения повышение высшего образования и получение офицерского звания;

4) любовь, которая интерпретируется сотрудниками как наличие главного смысла в их жизни, находящая свое выражение в наличии семей, детей. Можно предположить, что семейная и служебная жизни идут как бы параллельно друг другу: если в служебной деятельности сотрудник может испытывать неудовлетворенность и отрицательно окрашенные переживания, о чем мы писали ранее, то в семейной жизни он выступает примерным и любящим отцом, заботливым мужем. Из самоотчетов таких сотрудников о своей семье всегда видно трепет и заботу по отношению к своим близким;

5) здоровье – ценность-цель, которая также приобретает весомое значение и смысл. Учитывая, что большинство сотрудников настроены прекратить свою служебную деятельность после достижения срока службы, дающего право на пенсию, желание сохранить уровень своего здоровья для поиска новой работы вполне уместно.

Наряду с повышением показателей по вышеописанным шкалам, мы обнаружили понижение по шкале «Познание нового» (рис.3,4). В ценностно-смысловой сфере сотрудников не представлена реальная потребность в увеличении своего кругозора, уровня интеллектуального развития (даже получение высшего образования на заочной форме обучения не служит удовлетворению потребности в познании чего-то нового). Так, например, сотрудники отдела безопасности, выполняя свою деятельность в хаотично выстроенных условиях, не стремятся к получению новой информации и саморазвитию, в целом, так как принимаемые ими решения на службе совершаются импульсивно, без предварительного обдумывания предстоящей деятельности (об этом мы говорили при обсуждении результатов субъектной составляющей). Сотрудники отдела охраны также не испытывают потребности в обучении и саморазвитии, так как условия их деятельности не предполагают высокого уровня интеллектуального развития (об этом свидетельствует оценка профессиональной пригодности при прохождении сотрудниками военно-врачебной комиссии при трудоустройстве в УИС: границы допустимых значений по уровню развития когнитивной сферы личности чрезвычайно невысоки).

Полученные нами результаты сравнительного анализа сотрудников отделов безопасности и охраны можно представить графически. Напомним, что по результатам проведенного математического анализа значимых различий между отделами по критерию трудовой специализации служебной деятельности выявлено не было. Это свидетельствует о том, что ценностно-смысловая сфера личности сотрудников выступает как фундаментальная и достаточно устойчивая система, которая в меньшей степени подвержена изменениям ситуативно обусловленного характера (таких, как контакт с осужденными или служба с огнестрельным оружием), а напротив, имеет некоторую степень трансформаций, формируемых с течением длительного временного периода (для иллюстрации результатов мы представили сотрудников с максимальным стажем трудовой деятельности в УИС).

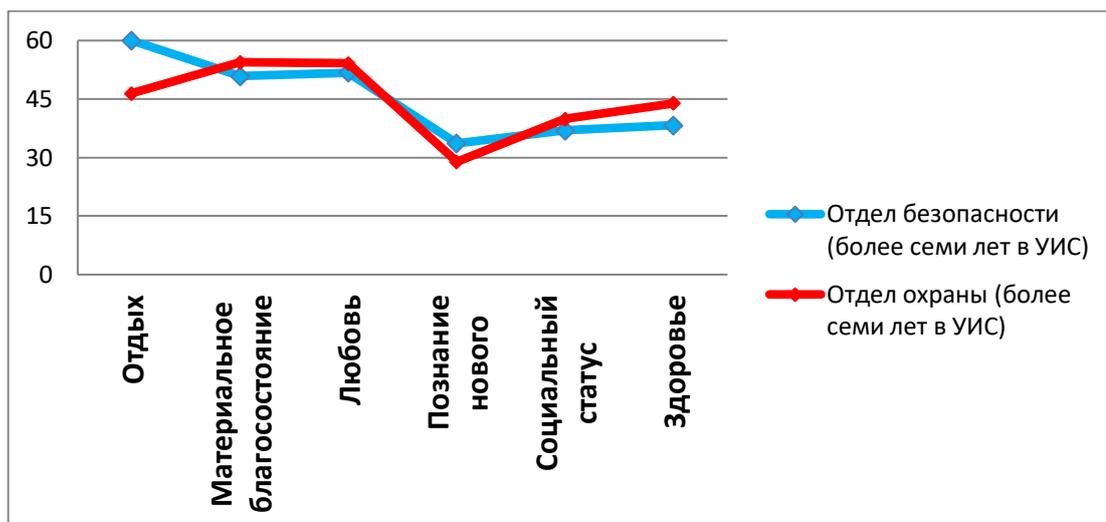


Рис.5. Сравнительный анализ средних значений по показателям «Диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой в отделе безопасности и в отделе охраны

Оценка уровня интегрального показателя удовлетворенности сотрудниками УИС своей жизнью была осуществлена нами с использованием пакета методик, направленных на экспресс-диагностику ощущения человеком личностного комфорта, а именно: «Шкала субъективного благополучия» в адаптации М.В. Соколовой (Соколова, 1996) и «Индекс жизненной удовлетворенности» Н.В. Паниной (Панина, 1993).

По результатам «Шкалы субъективного благополучия» выявлены статистически значимые результаты по шкалам методики «Самооценка здоровья», «Удовлетворенность повседневной деятельностью», «Уровень субъективного неблагополучия» как у сотрудников отдела безопасности, так и у сотрудников отдела охраны (табл.5).

Таблица 5.

Результаты исследования сотрудников отдела безопасности и отдела охраны (Шкала субъективного благополучия» в адаптации М.В. Соколовой)

	<i>Отдел безопасности</i>		<i>Отдел охраны</i>	
	<u>Хи-квадрат</u>	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)	<u>Хи-квадрат</u>	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
Самооценка здоровья	50,243	p=0,002	48,174	p=0,000
Удовлетворенность повседневной деятельностью	45,721	p=0,002	42,152	p=0,001
Уровень субъективного благополучия	25,806	p=0,000	24,501	p=0,000

Причем, в исследуемых группах сотрудников (как в отделе безопасности, так и в отделе охраны) отмечено понижение показателей соразмерно увеличению стажа службы по шкалам методики «Самооценка здоровья» и «Удовлетворенность повседневной деятельностью» и повышение значений по интегральной шкале «Уровень субъективного благополучия». Причем, максимальные значения представлены в подгруппах сотрудников, имеющих стаж служебной деятельности более семи лет в УИС (рисунок 6, 7).

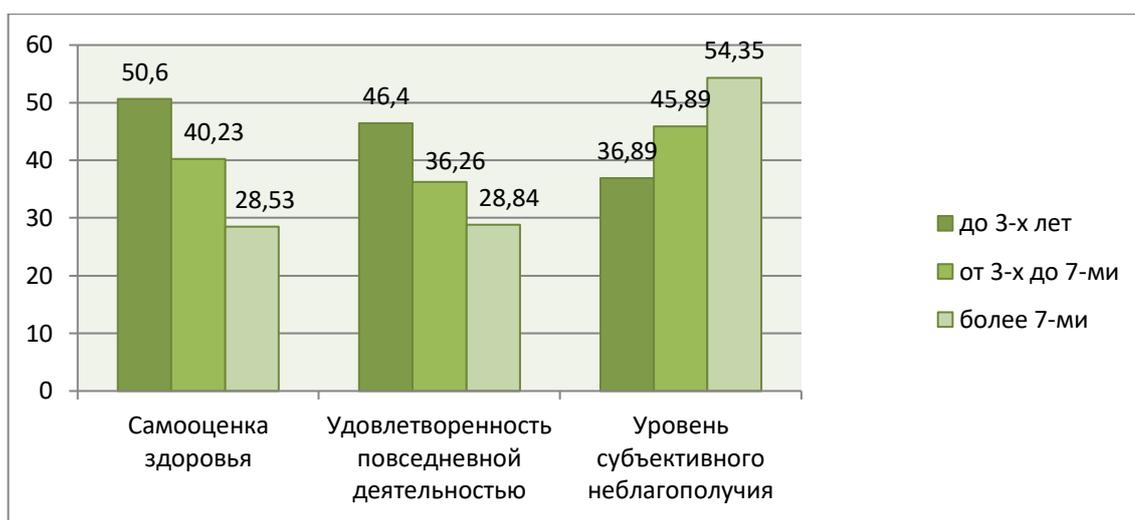


Рис.6. Соотношение средних значений по показателям «Шкалы субъективного благополучия» в отделе безопасности

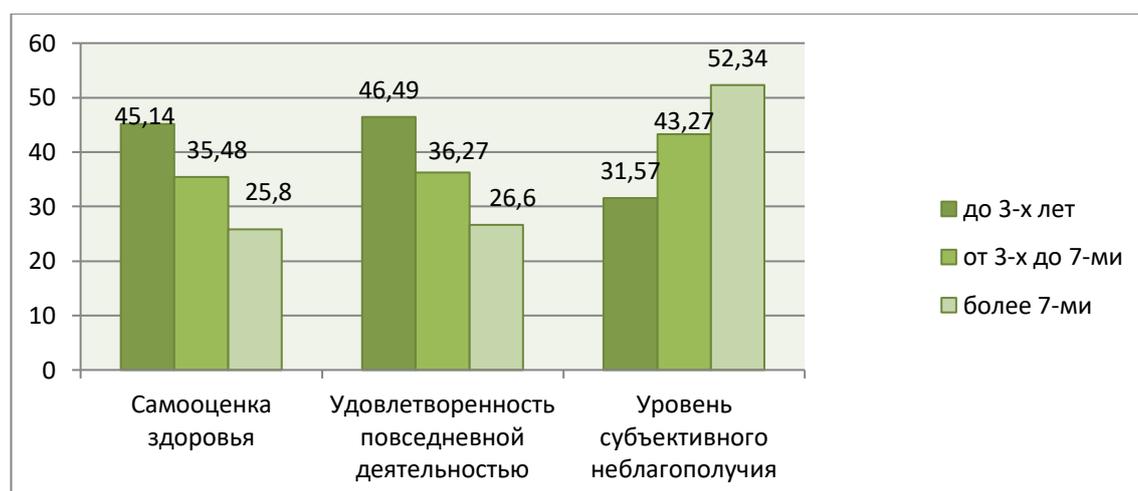


Рис.7. Соотношение средних значений по показателям «Шкалы субъективного благополучия» в отделе охраны

Понижение показателей по шкале «Удовлетворенность повседневной деятельностью» в обеих подгруппах также достигает своего «максимального» значения в группе сотрудников с профессиональным стажем более семи лет в УИС. Выявленное понижение показателей по данной шкале у сотрудников отдела охраны, имеющих стаж службы более семи лет в системе, может быть обусловлено монотонными условиями службы, ежедневным выполнением однотипных задач. Известно, что при длительном функционировании субъекта труда в монотонных условиях в крайней степени увеличивается риск

формирования таких негативных функциональных состояний, как монотония, утомление, переутомление (Зеер, 2003, Климов, 1998, Маркова, 1996, Пряжников, 2007).

В отделе безопасности, несмотря на ранее рассмотренные нами результаты относительно изменчивости условий профессиональной деятельности, повышенной активности и стоящей перед сотрудниками необходимости принимать решения в противоречивых ситуациях, снижение внутреннего профессионального удовлетворения возникает не от монотонных условий, как в отделе охраны, а от постоянно действующего высокого уровня психоэмоциональной напряженности, от завышенного уровня требований, предъявляемых к сотрудникам. Соответственно, понижение уровня психологического комфорта от выполняемого труда вполне обоснованно. На основании этого мы предполагаем, что понижение показателей по шкале «Самооценка здоровья» стало возможным в силу субъективного оценивания сотрудниками своего психофизиологического состояния, личностным осознанием «потери» формы, снижением общего энергетического потенциала в виду стрессогенности и напряженности условий профессиональной деятельности. Отчасти, данная тенденция находит свое отражение в результатах, полученных с использованием методики «Диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой, где в качестве одной из основных ценностей – целей выступает здоровье (то, что сотрудники в большей степени хотят сохранить или вернуть).

На основании вышеизложенного мы полагаем, что профессиональный труд сотрудников отделов безопасности и охраны вызывает в большей степени негативно окрашенные эмоциональные переживания у субъектов труда. Если встать на позицию научных взглядов М. Чиксентмихайи (Бочавер, 2012) относительно того, что уровень счастья и субъективного благополучия человека будет зависеть от уровня его личностной вовлеченности в деятельность и соответствия ей, в принципе, становится ясно, что уровень

субъективного неблагополучия сотрудников правоприменительных органов будет возрастать соразмерно годам, отработанным в УИС.

Полученные нами результаты подтверждаются статистически значимыми показателями, выявленными по методике «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н.В. Паниной (Панина, 1993). У сотрудников представленных отделов отмечено понижение значений по общей интегральной шкале, характеризующей в общем виде степень удовлетворенности индивидом своей жизнью. Как отмечает Н.В. Панина (Панина, 1993), результаты данной экспресс-диагностики могут быть использованы для построения дифференцированной оценки жизненного стиля человека, обусловленного доминирующими условиями его обитания. Соответственно, если таким доминирующим условием жизнеобеспечения сотрудников УИС являются выполнение на протяжении многих лет служебно-профессиональной деятельности в исправительном учреждении, тогда понижение показателей по шкале «Индекса жизненной удовлетворенности» будет свидетельствовать о субъективном занижении уровня психологического комфорта и превалировании отрицательного оценивания сотрудником своего состояния (Духновский, 2009).

3.3. Субъектно-личностные изменения и профессионально обусловленные деструкции сотрудников уголовно-исполнительной системы как результат изменений в субъектной регуляции

Проведенное нами исследование сотрудников УИС было сконцентрировано в области изучения профессионально обусловленных деструкций профессионала в рамках концепции, предложенной Э.Ф. Зеером и Э.Э. Сыманюк (Зеер, Сыманюк, 2005), с позиций системно-субъектного подхода, разработанного Е.А. Сергиенко (Сергиенко, 2010).

В изучении профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС мы исходили из положений концепции Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк, где

данный феномен рассмотрен как «изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда, взаимодействии с другими участниками этого процесса» (Зеер, Сыманюк, 2005, С.89).

Причем, область нашего исследования была сконцентрирована в отношении пяти видов профессиональных деструкций, выделенных Э.Ф. Зеером и Э.Э. Сыманюк (Зеер, Сыманюк, 2005), а именно: профессионально обусловленные акцентуации, профессиональные деформации, выученная беспомощность, профессиональная отчужденность и профессиональная стагнация.

Принимая позиции системно-субъектного подхода Е.А. Сергиенко (2007, 2009, 2010, 2011), психическое функционирование сотрудника УИС мы рассматриваем как двухуровневую систему, представленную диадой «субъект-личность». Модель нашего эмпирического исследования, а также статистически значимые результаты напрямую свидетельствуют о реально выявленных изменениях в субъектной составляющей психической организации сотрудников УИС.

Субъектно-личностные изменения и выделенные Э.Ф. Зеером виды профессиональных деструкций рассматриваются через призму изменений субъектной регуляции сотрудников УИС. Эти изменения специфичны в силу особенностей трудовой специализации и имеют определенную степень своей выраженности соразмерно различному стажу служебной деятельности в УИС. Личностная же составляющая крайне интересна с точки зрения многолетнего, пролонгированного функционирования сотрудников в «агрессивной» среде трудовой деятельности и в меньшей степени подвержена ситуативным изменениям.

Таким образом, профессионально обусловленные акцентуации, профессиональные деформации, выученную беспомощность, профессиональное отчуждение и профессиональную стагнацию мы исследовали через призму структуры субъектности сотрудников

пенитенциарной системы, где в описательно-доказательные предикторы вошли рефлексия и контроль поведения (на эмоциональном, когнитивном и волевом уровнях).

Профессионально обусловленные акцентуации, профессиональные деформации сотрудников УИС

Перед тем, как перейти к обобщенному анализу указанных профессионально обусловленных деструкций сотрудников, отметим факт их сопряженности с точки зрения иерархичности. Так, с позиций Э.Ф. Зеера, профессионально обусловленные акцентуации – это «чрезмерная выраженность отдельных черт, личностных, характерологических проявлений (интеллектуальных, эмоциональных, волевых, поведенческих), а также некоторых профессионально обусловленных свойств и качеств личности, отрицательно сказывающихся на деятельности и поведении специалиста» (Зеер, Сыманюк, 2005, С.95). Как отмечает Э.Ф. Зеер, результатом профессионально обусловленных акцентуаций профессионала, возникающих в неблагоприятных условиях служебной деятельности, является профессиональная деформация (Зеер, Сыманюк, 2005, С.95). То есть, становится очевидным, что пролонгированное проявление акцентуированных черт профессионала неизбежно ведет к формированию профессиональных деформаций, которые выступают здесь как более серьезный (с точки зрения влияния на жизнеобеспечение) уровень профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС.

Также важно отметить, что выявленные нами профессиональные деформации сотрудников УИС являются не общепрофессиональными, типичными для всех представителей УИС, а специальными профессиональными деформациями, которые являются результатом трудовой специализации, «преломления» специфических условий профессиональной деятельности через субъекта труда (Безносков, 1995, 2004, Грановская, 1988, Зеер, 1997, 2005, Корнеева, 2007, Маркова, 1996).

На первоначальных этапах служебной деятельности (имеется в виду стаж службы в УИС, не выходящий за рамки трех лет) у молодых сотрудников как в отделе безопасности, так и в отделе охраны мы обнаружили «схожие» изменения в эмоциональном компоненте контроля поведения. Поэтому проанализируем эти выборки одновременно. Речь идет о таких индивидуальных характеристиках сотрудников, как повышенный уровень тревожности, боязливости, неустойчивости эмоционального состояния. Пытаясь участвовать в решении профессиональных задач и завоевывая определенное доверие к себе, сотрудники представленных отделов демонстрирует вышеуказанные особенности (как на определенные стимулы, так и в целом) (Красник В.С., Кадочникова И.В., 2014).

Данные тенденции свидетельствуют о проявлении профессионально обусловленных акцентуаций по тревожному типу (Зеер, Сыманюк, 2005), включающих, в том числе, и самокритичность, обязательность, и отчасти по педантичному типу, проявляясь в чрезмерной тщательности, формализме, неспособности принятия самостоятельных решений в профессиональной деятельности (Зеер, 1997).

Однако в связи со спецификой трудовой деятельности, в отделе безопасности у сотрудников, имеющих стаж служебной деятельности в УИС от трех до семи лет, указанные тенденции нивелируются, в то время, как у сотрудников отдела охраны они приобретают свое максимальное значение. Перейдем к разграничению исследовательских выборок.

Отдел безопасности (стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС, более 7-ми лет в УИС)

Увеличение по 3-й шкале ММИЛ («вытеснение факторов, вызывающих тревогу»), где $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса сопровождается понижением показателей по методике «Оценка нервно-психической устойчивости» (разработанная на базе военно-медицинской академии им. С.М. Кирова), где $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, повышением интегрального показателя по

методике «Уровень личностной невротизации» Вассермана В.И. (в адаптации В.В. Бойко), где $p=0,017$ Н-Краскела-Уоллеса, а также выявлено повышение общего уровня эмоциональной возбудимости по методике «Шкала оценки эмоциональной возбудимости», где $p=0,014$ Н-Краскела-Уоллеса.

Более того, отмечено увеличение показателей по 4-й шкале ММИЛ («реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении»), где $p=0,004$ Н-Краскела-Уоллеса, понижение по 5-й шкале ММИЛ («выраженности мужских и женских черт»), где $p=0,003$ Н-Краскела-Уоллеса, повышение показателей по субшкале «энергичность» в диаде «энергичность-усталость» методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман, Д.Рикс), где $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, и увеличение интегрального показателя методики «Шкала порога активности» (Романова Т.Л.) (а именно, порога активности): $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса.

Вышеуказанные тенденции обуславливают проявление импульсивных тенденций в непосредственном поведении (Зеер, Сыманюк, 2005). Высказывания и действия сотрудников часто опережают планомерную и последовательную продуманность профессиональной деятельности, реализуемой на различных этапах (Собчик, 2000). Выявленные статистически значимые результаты «попадают» в описательные характеристики профессионально обусловленных акцентуаций по возбудимому и аффективно-лабильному типам (Зеер, Сыманюк, 2005).

В этой же группе сотрудников отдела безопасности (со стажем службы от трех до семи лет) выявлено повышение показателей по 6-й шкале («ригидность аффекта»), где $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса. Так, сотрудники демонстрируют профессионально обусловленные акцентуации по застревающему типу (Зеер, Сыманюк, 2005), что находит свое отражение в проявлении эмоциональной формы ригидности (злопамятность, застревание «аффекта») (Левитов, 1963, Собчик, 2000).

У сотрудников отдела безопасности, находящихся в диапазоне стажа службы «от семи лет и более», выявлено увеличение показателей по

9-й шкале ММИЛ («отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции»), где $p=0,019$ Н-Краскела-Уоллеса, а также по субшкале «приподнятость» в диаде «приподнятость-подавленность» методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман и Д.Рикс), где $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса.

Возможно проявление (в особенности во взаимодействии с осужденными) бесцеремонности, легко возникающих эмоциональных всплесков, избыточной смешливости. Сотрудники демонстрируют повышенное настроение, нежелание проявления «серьезности» в поведении, поверхностность в восприятии возникающих трудовых сложностей. Выявленные статистически значимые результаты соответствуют описательным характеристикам профессионально обусловленной акцентуации по гипертимному типу (Зеер, Сыманюк, 2005).

Таблица 1

Статистически значимые результаты в отделе безопасности, входящие в описательные характеристики профессионально обусловленных акцентуаций и профессиональных деформаций по стажу службы

Шкалы используемых методик, по которым обнаружены различия	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
3 шкала ММИЛ	$p=0,001$
4 шкала ММИЛ	$p=0,004$
5 шкала ММИЛ	$p=0,003$
6 шкала ММИЛ	$p=0,001$
«Нервно-психическая устойчивость» (методика «Прогноз»)	$p=0,001$
Интегральный показатель («Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана)	$p=0,017$
Общий уровень эмоциональной возбудимости («Шкала эмоциональной возбудимости»)	$p=0,014$

Субшкала «энергичность» («Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман, Д.Рикс))	p=0,001
Интегральный показатель «Шкалы порога активности» Т.Л. Романовой	p=0,001
9 шкала ММИЛ	p=0,019
«приподнятость» методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман и Д.Рикс)	p=0,001

Мы констатируем, что у сотрудников отдела безопасности на этапе служебно-профессиональной деятельности, входящего в диапазон «от трех до семи лет», происходят изменения в эмоциональном контроле поведения, что находит свое отражение в субъектно-личностных изменениях и профессионально обусловленных акцентуациях по возбудимому, аффективно-лабильному, застревающему и гипертимному типам. В дальнейшем выявленные тенденции увеличиваются (соразмерно увеличению стажа службы в УИС) и достигают крайней выраженности в поведении у сотрудников отдела безопасности, имеющих наибольший стаж служебно-профессиональной деятельности (рис.1) Таким образом, описаны специальные профессиональные деформации сотрудников отдела безопасности.

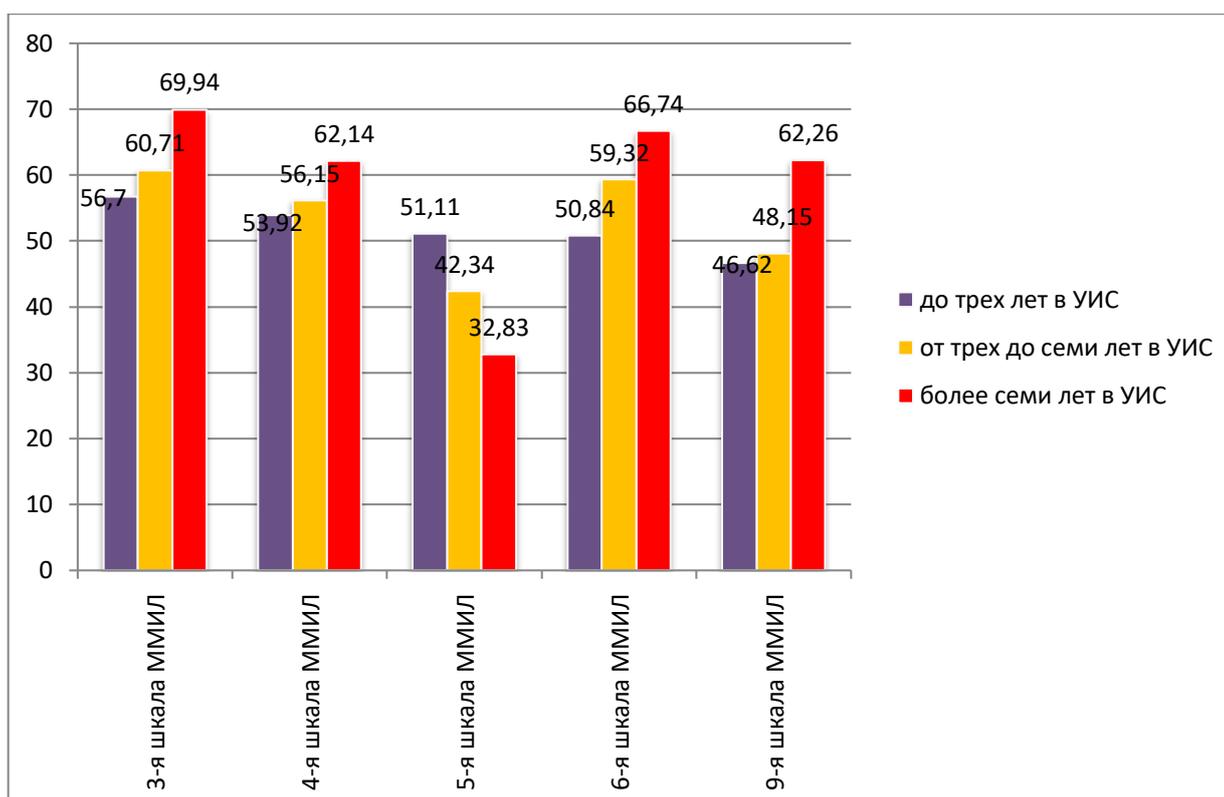


Рис.1. Результаты исследования в отделе безопасности (по критерию стажа служебной деятельности) (анализ результатов ММИЛ с использованием средних значений)

Вполне уместно предположение о том, что основной детерминантой данных субъектно-личностных изменений у сотрудников в отделе безопасности является контактность с осужденными, большая часть из которых является психоэмоционально неустойчивыми, криминогенно зараженными личностями, так как у сотрудников отделе охраны, не имеющих данной «контактности», выявлены абсолютно иные тенденции. Сотрудники, имеющие контакт с осужденными, демонстрируют профессиональную деформацию «поведенческого трансфера» (Зеер, Сыманюк, 2005), когда происходит «перенимание» социально-ролевых моделей поведения объекта, на который направлена профессиональная деятельность.

Отдел охраны (стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС, более 7-ми лет в УИС)

На этапе профессиональной деятельности от трех до семи лет в УИС у сотрудников отмечается повышение показателей по 1-й шкале ММИЛ («соматизация тревоги»), где $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса. Данная тенденция также подтверждена результатами методики «Оценка нервно-психической устойчивости, где $p=0,008$ Н-Краскела-Уоллеса.

Сотрудники отдела охраны на данном этапе служебной деятельности демонстрируют повышенный уровень ответственности, дисциплинированности, стремятся четко следовать установленным нормам и правилам в деятельности. Данные сотрудники тщательны при реализации своих обязанностей, однако не всегда способны к самостоятельному принятию решения в силу повышенного уровня тревожности и страха перед неопределенностью. Выявленные статистически значимые результаты соответствуют описательным характеристикам профессионально обусловленных акцентуаций по педантичному типу (Зеер, Сыманюк, 2005). В целом, данные личностные изменения носят положительный характер в деятельности, способствуют более эффективной адаптации (Красник В.С., Кадочникова И.В, 2014).

У сотрудников отдела охраны также выявлено увеличение по 2-й шкале ММИЛ («тревога и депрессивные тенденции»), где $p=0,002$ Н-Краскела-Уоллеса, а также увеличение показателей по методике «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман и Д.Рикс) в субшкале «усталость» в диаде «энергичность-усталость»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, а также в субшкале «подавленность» в диаде «приподнятость-подавленность»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса.

Данные тенденции указывают на такие особенности в поведении сотрудников, как пессимизм, негативно «окрашенные» эмоциональные состояния, в том числе, фрустрацию, некоторую подавленность, пониженное настроение, апатию, депрессивные состояния (Зеер, Сыманюк, 2005). Именно

в этом ракурсе мы говорим о проявлении профессионально обусловленной акцентуации по дистимическому типу (Зеер, Сыманюк, 2005).

Таблица 2

Статистически значимые результаты в отделе охраны, входящие в описательные характеристики профессионально обусловленных акцентуаций и профессиональных деформаций по стажу службы

Шкалы используемых методик, по которым обнаружены различия	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
1-я шкала ММИЛ	p=0,001
2-я шкала ММИЛ	p=0,002
«Оценка уровня нервно-психической устойчивости» (интегральный показатель)	p=0,008
Шкала «самообладание» методики «Оценка уровня волевого самоконтроля» (увеличение показателей)	p=0,001
Субшкала «усталость» в диаде «энергичность-усталость» методики «Самооценка эмоциональных состояний»	p=0,001
Субшкала «подавленность» в диаде «приподнятость-подавленность» методики «Самооценка эмоциональных состояний»	p=0,001

Таким образом, мы констатируем, что у сотрудников отдела охраны на этапе служебно-профессиональной деятельности, входящего в диапазон «от трех до семи лет», происходят изменения в эмоциональном контроле поведения, что находит свое отражение в субъектно-личностных изменениях и профессионально обусловленных акцентуациях по педантичному и дистимическому типам (Зеер, Сыманюк, 2005). В дальнейшем выявленные тенденции увеличиваются (соразмерно годам, отработанным в УИС) у сотрудников отдела охраны, имеющих наибольший стаж служебно-профессиональной деятельности (рис.2) Таким образом, как и в отделе

безопасности, мы делаем вывод о проявлении специальных профессиональных деформаций сотрудников.

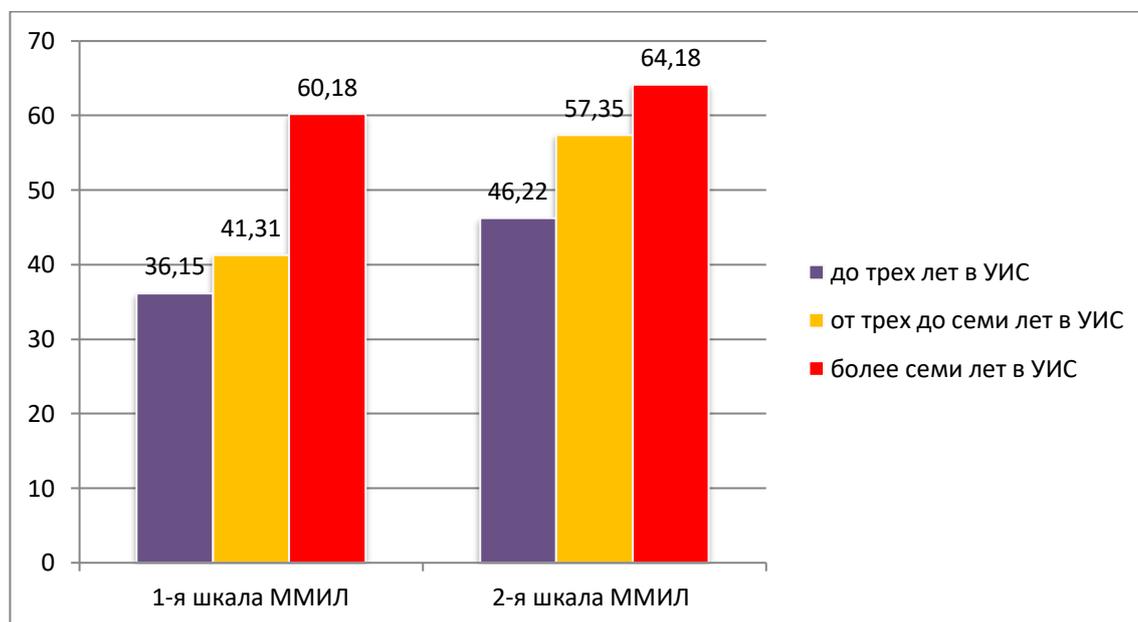


Рис.2. Результаты исследования в отделе охраны (по критерию стажа служебной деятельности) (анализ результатов ММИЛ с использованием средних значений)

В отделе безопасности выявлены профессионально обусловленные акцентуации по возбудимому, аффективно-лабильному, застревающему и гипертимному типам, в то время, как в отделе охраны по педантичному и дистимическому типам (Зеер, Сыманюк, 2005). Мы можем сформулировать вывод о том, что, начиная с этапа 3-летнего стажа служебной деятельности у сотрудников как в отделе безопасности, так и в отделе охраны происходят изменения в эмоциональном контроле поведения, которые проявляются в профессионально обусловленных акцентуациях и профессиональных деформациях.

*Выученная беспомощность и профессиональное отчуждение
сотрудников УИС*

Полученные результаты свидетельствуют об определенных изменениях в волевом компоненте контроля поведения, имеющих деструктивный характер с точки зрения эффективности в служебно-профессиональной деятельности и личностном функционировании сотрудников, в целом. Выявленные субъектно-личностные изменения сотрудников и такие профессионально обусловленные деструкции, как выученная беспомощность и профессиональное отчуждение, изучены нами через призму изменений волевого компонента контроля поведения.

Напомним, что волевой компонент субъектной регуляции сотрудника УИС как способность к принятию активных действий в противоречивых ситуациях служебной деятельности был исследован нами с использованием опросников: «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90), разработанным Ю. Кулем (в адаптации С.А. Шапкина), «Оценка уровня волевого самоконтроля» (Е.В. Эйдман, А.Г. Зверков) (Зверков, Эйдман, 1990) и «Опросник способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ) С. Фолкман и Р. Лазаруса.

В результате проведенного исследования мы пришли к выводу о том, что именно трудовая специализация сотрудников является «точкой запуска» специфических субъектно-личностных изменений и узконаправленных профессионально обусловленных деструкций: у сотрудников отдела охраны отмечено проявление выученной беспомощности, в то время как у сотрудников отдела безопасности мы констатируем проявление и интенсификацию профессионального отчуждения.

Отдел охраны (стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС, более 7-ми лет в УИС)

В ходе исследования особенностей волевого контроля у личного состава отдела охраны выявлена статистическая значимость показателей по шкалам «самоконтроль» и «принятие ответственности» «Опросника способов

копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ) С. Фолкман и Р. Лазаруса), увеличение показателей по шкалам методики «Оценка уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.): «самообладание», «общий самоконтроль», а также увеличение показателей по шкале КД(р)ОС – контроль за действием при реализации с ориентацией на состояние опросника «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90), разработанным Ю. Кулем (в адаптации С.А. Шапкина).

Таблица 3.

Статистически значимые результаты в отделе охраны, входящие в описательные характеристики выученной беспомощности (по стажу службы)

Статистика Методики (шкалы)	Лямбда Уилкса	F	p
«Опросник способов копинга», С. Фолкман, Р. Лазарус			
Самоконтроль	0,054	24,481	p=0,000
Принятие ответственности	0,075	27,194	p=0,001
«Оценка уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.)			
«Самообладание»	0,013	19,394	p=0,001
«Общий самоконтроль»	0,051	22,583	p=0,003
«Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90), Ю. Куль			
КД (р) ОС	0,60	25,322	p=0,001

В концепции Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк выученная беспомощность рассматривается как «привычка жить, не оказывая сопротивления, не принимая ответственности на себя». Она возникает в результате частого отсутствия настоящей связи между действиями по отношению к работе и результатом этих действий в окружающей среде, когда человек многократно убеждается в непродуктивности и ненужности собственных действий и поступков» (Зеер, 1997, С. 229). Проявляя «симптоматику» феномена

выученной беспомощности, сотрудники отдела охраны демонстрируют появление чувства профессиональной некомпетентности и субъективную критику.

Повышение показателей по шкале «принятие ответственности» отражает внутреннюю убежденность в бессмысленности своих профессиональных действий, направленных на разрешение возникших противоречий. В таких ситуациях происходит «торможение» активной деятельности, «уход» от конкретной реализации сотрудником поставленных задач, а также стойкое нежелание последним проявлять активную профессиональную позицию. Сотрудник отдела охраны демонстрирует стойкую убежденность в субъективной несостоятельности с точки зрения невозможности достижения конечных целей, потому как указанные тенденции, в целом, обусловлены осознанием неподконтрольности возможной стрессовой ситуации (побег осужденного из-под линии охраны), которая гипотетически может оказаться реальностью.

Увеличение показателей по шкале КД(р)ОС – контроль за действием при реализации с ориентацией на состояние опросника «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90), показателей «Опросника уровня волевого самоконтроля» «самообладание» и «общий самоконтроль», а также показателей по шкале «самоконтроль» «Опросника способов копинга» свидетельствуют о появлении «директивного гиперконтроля» (Шапкин, 1997).

Демонстрируя выученную беспомощность, сотрудники отдела охраны прежде, чем приступить к реализации деятельности или совершению отдельных попыток по конструктивному преодолению препятствий, интенсивно обдумывают возможные исходы. При этом, «исходы» преломляются через призму прошлого опыта, и в том случае, если наличная ситуация сходна с ситуацией, произошедшей в прошлом, и имеет негативный исход, процесс реализации активных действий так и не будет запущен.

С позиций феноменологического анализа, произведенного М. Микулинсер и Т. Каспии (Mikulincer, 1994), выделены специфические

категории выученной беспомощности: убежденность сотрудника в неподконтрольности ситуации, потребность поскорее с ней покончить (скорее закончить смену), желание в прекращении всяческих усилий, в конечном итоге, потеря самоконтроля (в смысле, способности регулировать свое поведение), надежда нахождения верного решения проблемы, безусловная вера в личную неспособность разрешить ситуацию, желание избежать данной ситуации, гнев по отношению к себе и внешним объектам (Хекхаузен, 1968, 1986).

Таким образом, выявленные особенности в волевом компоненте контроля поведения могут свидетельствовать о субъектно-личностных изменениях сотрудников отдела охраны и проявлении выученной беспомощности. Состояние выученной беспомощности «запускается» в ситуациях, которые воспринимаются субъектом как неподконтрольные (С. Майер, Дж. Овемайер, М. Селигман, Р. Соломон). Выявленные особенности имеют тенденцию увеличения соразмерно увеличению стажа служебной деятельности, о чем мы писали в предыдущих параграфах.

Отдел безопасности (стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС, более 7-ми лет в УИС)

С позиций Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк, профессиональное отчуждение является результатом разрушения или неправильного формирования профессиональной Я-концепции, которая рассматривается авторами как «система сопряженных с оценкой представлений человека и себе как о личности и субъекте профессиональной деятельности» (Зеер, Сыманюк, 2005).

Профессиональное отчуждение – это профессионально обусловленная деструкция субъекта труда, связанная с неконструктивным позиционированием профессионала самого себя в рамках своей трудовой деятельности, а также несоответствие своей социально-ролевой позиции, профессиональной роли, в целом (Зеер, Сыманюк, 2005).

Проведенное нами исследование позволяет констатировать наличие у сотрудников отдела безопасности признаков профессионального отчуждения. Свидетельством этого может выступить увеличение показателей по шкалам «дистанцирование» и «бегство-избегание» «Опросника способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ) С. Фолкман и Р. Лазаруса) и понижение показателей по шкалам «самообладание», «общий самоконтроль» опросника «Оценка уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.) (табл.4.).

Таблица 4.

Статистически значимые результаты в отделе безопасности, входящие в описательные характеристики профессионального отчуждения (по стажу службы)

Статистика Параметры	Лямбда Уилкса	F	p
«Опросник способов копинга», С. Фолкман, Р. Лазарус			
Дистанцирование	0,466	57,912	p=0,000
Бегство-избегание	0,295	40,013	p=0,000
«Оценка уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.)			
«Самообладание»	0,554	61,312	p=0,001
«Общий самоконтроль»	0,346	53,478	p=0,001

Использование копинг-стратегии «дистанцирование» свидетельствует об осознанном стремлении сотрудника к «самоустранению» от «агрессивных» условий профессиональной деятельности. С точки зрения Е.П. Ермолаевой (Ермолаева, 2003), при феномене профессионального отчуждения запускается механизм «самовнушения», при котором сотрудник отдела безопасности целенаправленно и осознанно снижает субъективную значимость и важность профессиональных ситуаций.

При анализе социономических профессий (на примере педагогической деятельности) М.Л. Регуш писала, что на стадии идентичности и независимости при профессиональном становлении субъект труда стремится к проявлению самостоятельности, демонстрации своего мнения, пытается проявить нестандартные способы решения служебно-профессиональных задач (Регуш, 2006). Однако, в силу ряда объективных условий профессиональной деятельности, а именно: авторитарного стиля управленческой деятельности и противодействия со стороны «специфического» объекта профессиональной деятельности сотрудников (имеются в виду осужденные), демонстрация активного идентификационного процесса становится невозможной. Данные объективные условия службы не позволяют субъекту труда реализовать потребность в профессиональной идентификации. Впоследствии у профессионала нарушается процесс обретения профессиональной идентичности, запускается процесс профессионального отчуждения, или, как отмечает Э. Ф. Зеер, «профессиональной диффузной идентичности» (Зеер, Сыманюк, 2005). В данном состоянии оказываются те субъекты труда, которые не смогли разрешить кризис идентичности в силу невозможности влияния на сформированную десятилетиями модель функционирования государственной системы.

Также сотрудники отдела безопасности демонстрируют копинг-стратегию «избегание-бегство». С точки зрения Л.Б. Шнейдер, при феномене профессионального отчуждения происходит нарушение целостности единства субъекта труда со своей профессией, «выключение» профессионала из ее рамок (Шнейдер, 2001).

При демонстрации совладающего поведения по типу «избегание – бегство», сотрудники демонстрируют личностную отстраненность и «как бы» непричастность к своим обязанностям. Причем, формирование профессионального отчуждения происходит без принятия ответственности (Шнейдер, 2001), в силу чего, сотрудник во что бы то ни стало стремится избежать выполнения важных поручений, осознанно «отгораживается» от

потоков профессиональной информации, а также от вступления в профессиональные контакты с коллегами. Выявленные особенности имеют тенденцию увеличения соразмерно увеличению стажа служебной деятельности, о чем мы писали в предыдущих параграфах.

Таким образом, мы полагаем, что возникающие на определенном этапе службы субъектно-личностные изменения и профессионально обусловленные деструкции сотрудников связаны с изменениями волевого контроля поведения.

Профессиональная стагнация сотрудников УИС

Профессиональная стагнация – это профессионально обусловленная деструкция, возникающая в результате многолетнего выполнения профессиональной деятельности однотипными и стереотипными способами в условиях пролонгированной стабилизации (Зеер, Сыманюк, 2005).

Н.В. Кузьмина подчеркивает, что становлению профессиональной стагнации способствует снижение профессиональной активности (Кузьмина, 1989).

Э.Ф. Зеер на этот счет констатирует: «Развитие профессиональной стагнации зависит от содержания и характера труда. Труд монотонный, однообразный, жестко структурированный способствует наступлению профессиональной стагнации» (Зеер, Сыманюк, 2005, С.113). Далее он отмечает: «Человек настолько срастается с выполняемым однотипным функционалом, что, по сути, превращается в придаток операциональной системы и утрачивает часть себя» (Зеер, Сыманюк, 2005, С.35).

Статистически значимые результаты свидетельствуют о том, что профессиональная стагнация свойственна сотрудникам отдела охраны, выполняющим свою деятельность в условиях жесткой регламентации.

Профессиональную стагнацию сотрудников отдела охраны мы изучили через изменения, возникающие в когнитивном контроле и рефлексивной регуляции.

Профессиональная стагнация сотрудников отдела охраны как изменения когнитивной составляющей контроля поведения подтверждается полученными результатами, где соразмерно увеличению лет службы в УИС у сотрудников роты охраны выявлено понижение показателей по шкалам «моделирование», «гибкость», «самостоятельность» опросника «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой (табл.5).

Таблица 5

Статистически значимые результаты в отделе охраны, входящие в описательные характеристики профессиональной стагнации (по стажу службы)

Статистика Методики	Лямбда Уилкса	F	p
«Стиль саморегуляции поведения», В.И. Моросанова			
Моделирование	0,3	40,899	p=0,001
Гибкость	0,165	35,456	p=0,001
Самостоятельность	0,13	33,98	p=0,001

Более того, по результатам, полученным с помощью «Краткого отборочного теста» (табл.6), при сравнении независимых выборок представляется возможным констатировать общее снижение показателей по шкалам «способность к обобщению и анализу информации», «способность к пространственному мышлению», «отсутствие эмоциональной деструкции», «гибкость мыслительных процессов», «интегральный показатель» (табл.6).

Таблица 6

Статистически значимые результаты в отделе охраны, входящие в описательные характеристики профессиональной стагнации (по стажу службы)

Параметры	Уровень значимости (p) (Н-Краскела-Уоллеса)
Способность к обобщению и анализу информации	p=0,008
Пространственное мышление	p=0,002
Отсутствие эмоциональной деструкции	p=0,026
Способность к концентрации внимания	p=0,002
Гибкость мыслительных процессов	p=0,012
Интегральный показатель	p=0,001

Демонстрируемые результаты указывают на все признаки «профессионального старения» сотрудников отдела охраны, по А.К. Марковой (Маркова 1996), включающего ригидность при перестройке имеющихся программ деятельности, «консервацию» профессионального опыта, закрытость при восприятии новой информации и использование стереотипных способов в профессиональной деятельности.

Также, на основании полученных нами результатов, мы предположили, что изменения в рефлексии сотрудников отдела охраны как снижение способности к анализу конкретных условий функционирования, редуцирование творчества и нестандартности при реализации своей деятельности также могут нам указать на проявление феномена профессиональной стагнации. Об этом свидетельствуют результаты, полученные с использованием «Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова, где выявлено уменьшение показателей по шкале «рефлексия настоящей деятельности» (табл.7).

Таблица 7

Статистически значимые результаты в отделе охраны, входящие в описательные характеристики профессиональной стагнации (по стажу службы)

Статистика Параметры	Лямбда Уилкса	F	p
«Индивидуальная мера рефлексивности», А.В. Карпов			
Рефлексия настоящей деятельности	0,109	32,201	p=0,002

Выявленные статистически значимые результаты у сотрудников отдела охраны, указывают на изменения в когнитивном контроле и рефлексивной регуляции. Полученные данные соответствуют описательным характеристикам профессиональной стагнации, выделенной Э.Ф. Зеером и Э.Э. Сыманюк (Зеер, Сыманюк, 2005).

Таким образом, гипотеза о том, что субъектно-личностные изменения сопряжены с профессионально обусловленными деструкциями в условиях жесткой, «агрессивной» деятельности, подтверждена.

3.4. Особенности структурных связей субъектной и личностной организации сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным стажем профессиональной деятельности

Проведенный нами статистический анализ свидетельствует о реальных субъектно-личностных изменениях в психической организации сотрудников УИС. Однако подчеркивая важность субъекта как системообразующего фактора в саморегуляции человека, мы понимаем необходимость объяснения психического функционирования сотрудника УИС как единой, непротиворечивой, согласованной системы (Сергиенко, Виленская, Ковалева,

2010). В связи с этим, принимая во внимание факт тесной взаимосвязи, неразрывности и интегрированности компонентов системной организации субъекта, мы акцентируем свое внимание на определении степени структурных корреляций всех составляющих в системе «субъект» с целью определения особенностей внутренних индивидуальных ресурсов, образующих психическую организацию сотрудников УИС.

При этом, особенности уровневой организации субъекта позволят нам определить как степень индивидуальной выраженности взаимосвязи когнитивного, эмоционального и волевого компонентов в контроле поведения в исследуемых группах сотрудников, так и уровень корреляций компонентов системы «субъект»: контроля поведения и рефлексивной регуляции. Впоследствии мы оказываемся способными полноценно выйти на изучение структурных взаимосвязей в континууме систем «субъект-личность» с целью определения степени эффективности, зрелости или, напротив, дефицитарности регуляторных функций, осуществляемых сотрудниками УИС.

Более того, в нашем исследовании мы отталкиваемся от заранее заданных предикторов: времени (стажа служебно-профессиональной деятельности) и профессиональной специализации сотрудников.

Для определения индивидуально-групповой степени согласованности как структурной взаимосвязи компонентов субъектной регуляции сотрудников мы использовали корреляционный анализ с целью выявления уровня причинно-следственных отношений между исследуемыми параметрами.

Сравнительный анализ исследуемых групп сотрудников с точки зрения структурных связей компонентов контроля поведения

Ранее мы констатировали, что в группе сотрудников, имеющих стаж профессиональной деятельности не более трех лет в УИС, нами не были «вскрыты» принципиальные статистически – значимые результаты, которые бы позволили с высокой степенью уверенности утверждать о субъектно-личностных изменениях у сотрудников УИС и проявления у них

профессионально обусловленных деструкций. Вернее всего, те незначительные изменения, которые были выявлены, обусловлены адаптационным процессом и началом полноценного вступления в профессиональную деятельность. В связи с тем, что выявленные нами тенденции у молодых сотрудников в большей степени носят ситуативный характер и обусловлены не до конца сформированным процессом профессионализации, основной интерес для нас был сконцентрирован в отношении групп сотрудников, имеющих стаж службы от трех до семи лет, от семи лет и более.

Отдел безопасности (стаж службы от трех до семи лет в УИС)

Мы изучили корреляции всех компонентов контроля поведения постепенно: когнитивного и волевого, волевого и эмоционального, эмоционального и когнитивного. Данные корреляционного анализа свидетельствуют о достоверных различиях по количеству и степени выраженности связей между всеми компонентами контроля поведения в исследуемых выборках сотрудников (табл. 1, рис.1.).

Таблица 1

Результаты корреляционного анализа в группе сотрудников, имеющих стаж службы от трех до семи лет в УИС

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
Согласованность волевого и когнитивного компонентов контроля поведения	
Дистанцирование (WCQ) – Планирование (ССП)	-0,355*
Дистанцирование (WCQ) – Программирование (ССП)	- 0,398*
Дистанцирование (WCQ) – интегральный показатель КОТа	-0,344**
Бегство-избегание (WCQ) – Планирование (ССП)	-0,375**
КД(р)ОД (методика Куля) – Гибкость (ССП)	0,505*
КД(р)ОД (методика Куля) – Моделирование (ССП)	-0,343**
Согласованность волевого и эмоционального компонентов контроля поведения	
Дистанцирование (WCQ) – 3-я шкала ММИЛ	0,468**
Бегство-избегание (WCQ) – 3-я шкала ММИЛ	0,531**

Дистанцирование (WCQ) – интегральный показатель шкалы порога активности	0,395*
КД(р)ОД (методика Куля) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	0,639**
КД(р)ОД (методика Куля) – Самообладание (Оценка уровня волевого самоконтроля)	-0,392*
КД(р)ОД (методика Куля) – Энергичность (Самооценка эмоциональных состояний)	0,390*
КД(р)ОД (методика Куля) – интегральный показатель (Оценка уровня личностной невротизации)	0,368*
КД(р)ОД (методика Куля) – 4-я шкала ММИЛ	0,446*
КД(р)ОД (методика Куля) – Общий самоконтроль (Оценка уровня волевого самоконтроля)	-0,367*
Согласованность когнитивного и эмоционального компонентов контроля поведения	
Планирование (ССП) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	-0,399**
Программирование (ССП) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	-0,492**
Моделирование (ССП) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	-0,440**
Оценка результатов (ССП) – 3-я шкала ММИЛ	-0,381*
Отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ) – 6-я шкала ММИЛ	0,418*
Гибкость мыслительных процессов (КОТ) – интегральный показатель шкалы порога активности	0,406*

*- при $p \leq 0,05$

** - при $p \leq 0,01$

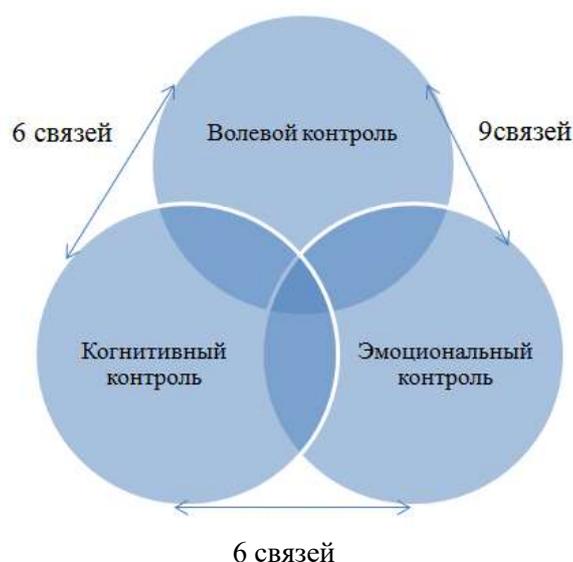


Рис.1. Корреляционные связи в системе контроля поведения
(отдел безопасности)

В соответствии с представленными результатами мы видим, что на всех уровнях контроля поведения выявлены сильные и важные для нашего исследования взаимосвязи, как положительные, так и отрицательные, свидетельствующие об определенных особенностях в структуре этих взаимосвязей.

В отношении корреляций волевого и когнитивного компонентов контроля поведения: при увеличении показателей по шкале «Дистанцирование» (WCQ) отмечается их уменьшение по шкалам «Планирование» ($rs=-0,355^*$), «Программирование» ($rs=-0,398^{**}$) и интегрального показателя КОТа ($rs=-0,344^{**}$); при увеличении показателей по шкале «Бегство-избегание» (WCQ) отмечается их уменьшение по шкале «Планирование» (ССП) ($rs=-0,375^{**}$); при увеличении показателей по шкале «КД(р)ОД» (методика Ю. Куля) отмечается отрицательная связь с параметром «Моделирование» (ССП) ($rs=-0,343^{**}$) и положительная связь с параметром «Гибкость» (ССП) ($rs=0,505^*$). Выявленные особенности свидетельствуют о том, что при использовании копинг-стратегий, направленных на снижение субъективной значимости своей службы, сотрудники демонстрируют некоторую редукцию в когнитивном контроле как отсутствие желания к последовательному построению плана деятельности.

В отношении корреляций волевого и эмоционального компонентов контроля поведения у сотрудников, имеющих стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС, наблюдаются положительные связи: при увеличении показателей по шкале «Дистанцирование» (WCQ) отмечено повышение показателей по 3-й шкале ММИЛ («вытеснение факторов, вызывающих тревогу») ($rs=0,468^{**}$), а также интегрального показателя шкалы порога активности ($rs=0,395^*$); при повышении шкалы «Бегство-избегание» также отмечено повышение по 3-й шкале ММИЛ ($rs=0,531^{**}$); при увеличении показателей по шкале «КД(р)ОД» (методика Ю. Куля) отмечены положительные связи со шкалами «Энергичность» (Самооценка эмоциональных состояний) ($rs=0,390^*$), 4-й

ММИЛ («реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении») ($rs=0,446^*$), интегрального показателя шкалы оценки эмоциональной возбудимости ($rs=0,639^{**}$) и интегрального показателя «Оценки уровня личностной невротизации» ($rs=0,368^*$), а также были выявлены отрицательные связи с параметрами «Самообладание» (Оценка уровня волевого самоконтроля) ($rs=-0,392^*$) и «Общий самоконтроль» (Оценка уровня волевого самоконтроля) ($rs=-0,367^*$). Полученные результаты свидетельствуют о взаимной обусловленности: некоторое «ослабление» в волевом контроле ведет к изменениям в эмоциональном. Возрастает уровень импульсивности в непосредственном поведении без предварительного обдумывания плана деятельности и вероятностной оценки возможных последствий

В отношении корреляций когнитивного и эмоционального компонентов контроля поведения наблюдаются отрицательные связи: при снижении показателей по шкале «Планирование», «Моделирование» (ССП) отмечено увеличение интегрального показателя шкалы оценки эмоциональной возбудимости ($rs=-0,399^{**}$, $-0,440^{**}$, соответственно); при снижении значений параметра «Программирование» (ССП) отмечено также увеличение интегрального показателя шкалы оценки эмоциональной возбудимости ($rs=-0,492^{**}$); при снижении показателей по шкале «Оценка результатов» (ССП) выявлен рост значений показателей по 3-й шкале ММИЛ («вытеснение факторов, вызывающих тревогу») ($rs=-0,381^*$); положительные связи: одностороннее увеличение значений параметров «Отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ) – 6-я шкала ММИЛ («ригидность аффекта») ($rs=0,418^*$); «Гибкость мыслительных процессов (КОТ) – интегральный показатель шкалы порога активности» ($rs=0,406^*$). Выявленные корреляции вполне вероятно могут означать «сужение» в работе регуляторных процессов, отвечающих за планирование и прогнозирование в силу ослабления эмоционального контроля поведения.

Отдел безопасности (стаж службы более семи лет в УИС)

У сотрудников отдела безопасности, имеющих стаж службы более семи лет в УИС, связи между исследуемыми параметрами остаются, но становятся более сильными и значимыми (при $p=0,01$) (табл. 2.).

Таблица 2

Результаты корреляционного анализа в группе сотрудников, имеющих стаж службы более семи лет в УИС

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
Согласованность волевого и когнитивного компонентов контроля поведения	
Дистанцирование (WCQ) – Планирование (ССП)	0,490**
Дистанцирование (WCQ) – Программирование (ССП)	-0,432**
Дистанцирование (WCQ) – интегральный показатель КОТа	-0,398*
Бегство-избегание (WCQ) – Планирование (ССП)	-0,310**
КД(р)ОД (методика Куля) – Гибкость (ССП)	0,512*
КД(р)ОД (методика Куля) – Моделирование (ССП)	-0,328**
Согласованность волевого и эмоционального компонентов контроля поведения	
Дистанцирование (WCQ) – 3-я шкала ММИЛ	0,501**
Бегство-избегание (WCQ) – 3-я шкала ММИЛ	0,529**
Дистанцирование (WCQ) – интегральный показатель шкалы порога активности	0,418**
КД(р)ОД (методика Куля) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	0,518**
КД(р)ОД (методика Куля) – Самообладание (Оценка уровня волевого самоконтроля)	-0,315**
КД(р)ОД (методика Куля) – Энергичность (Самооценка эмоциональных состояний)	0,460**
КД(р)ОД (методика Куля) – интегральный показатель (Оценка уровня личностной невротизации)	0,512**
КД(р)ОД (методика Куля) – 4-я шкала ММИЛ	0,489**
КД(р)ОД (методика Куля) – Общий самоконтроль (Оценка уровня волевого самоконтроля)	-0,342*
Согласованность когнитивного и эмоционального компонентов контроля поведения	
Планирование (ССП) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	-0,389**
Программирование (ССП) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	-0,312**
Моделирование (ССП) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	-0,384**
Оценка результатов (ССП) – 3-я шкала ММИЛ	-0,390**
Отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ) – 6-я шкала ММИЛ	0,519**

Гибкость мыслительных процессов (КОТ) – интегральный показатель шкалы порога активности	0,420**
---	---------

*- при $p \leq 0,05$

** - при $p \leq 0,01$

Полученные нами результаты в субвыборках сотрудников, имеющих стаж службы от трех до семи лет, а также от семи лет и более указывают на формирование индивидуального профиля в контроле поведения. Таким образом, мы констатируем тот факт, что по мере увеличения стажа служебной деятельности происходит ослабление контроля поведения сотрудников отдела безопасности и сужение внутренних компенсаторных ресурсов.

Отдел охраны (стаж службы от трех до семи лет в УИС)

Результаты исследования сотрудников отдела охраны мы также подвергли поэтапному корреляционному анализу (всех компонентов контроля поведения), где были получены результаты, отличимые от результатов в группах сотрудников отдела безопасности (табл. 3, рис.2).

Таблица 3

Результаты корреляционного анализа в группе сотрудников, имеющих стаж службы от трех до семи лет в УИС

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
Согласованность волевого и когнитивного компонентов контроля поведения	
Самоконтроль (WCQ) – Концентрация внимания (КОТ)	0,390*
Самоконтроль (WCQ) – Самостоятельность (ССП)	0,456**
Согласованность волевого и эмоционального компонентов контроля поведения	
Самоконтроль (WCQ) – Самообладание (Оценка уровня волевого самоконтроля)	0,380**
КД(р)ОС (методика Куля) – Самостоятельность (ССП)	0,400**
Согласованность когнитивного и эмоционального компонентов контроля поведения	
Гибкость (ССП) – 1-шкала ММИЛ	-0,344*
Гибкость (ССП) – 2-я шкала ММИЛ	-0,505**
Концентрация внимания (КОТ) – интегральный показатель оценки нервно-психической устойчивости	0,312*
Интегральный показатель КОТа – Усталость (Самооценка эмоциональных состояний)	-0,033*

Интегральный показатель КОТа – Подавленность (Самооценка эмоциональных состояний)	-0,047*
--	---------

*- при $p \leq 0,05$

** - при $p \leq 0,01$



Рис.2. Корреляционные связи в системе контроля поведения (отдел охраны)

В соответствии с представленными результатами мы видим, что на всех уровнях контроля поведения выявлены взаимосвязи, как положительные, так и отрицательные.

В отношении корреляций волевого и когнитивного компонентов контроля поведения наблюдаются только две положительные связи (однонаправленный рост значений, свидетельствующий об усилении волевого контроля) в диадах оцениваемых параметров: «Самоконтроль (WCQ) – Концентрация внимания (КОТ)» ($r_s=0,390^*$) и «Самоконтроль (WCQ) – Самостоятельность (ССП)» ($r_s=0,456^{**}$). Согласно выявленным тенденциям, сотрудники, несущие службу с огнестрельным оружием, демонстрируют интенсификацию волевого контроля поведения, стремятся усилить личностные возможности в стрессовой ситуации.

В отношении корреляций волевого и эмоционального компонентов контроля поведения выявлены только две положительные связи в диадах оцениваемых параметров: «Самоконтроль (WCQ) – Самообладание (Оценка

уровня волевого самоконтроля)» ($r_s=0,380^{**}$) и «КД(р)ОС (методика Ю. Куля) – Самостоятельность (ССП)» ($r_s=0,400^{**}$). Полученные результаты также свидетельствуют об усилении волевого контроля поведения. Сотрудники отдела охраны в связи со спецификой своей служебной деятельности оказываются способными «воспользоваться» своим внутренним ресурсом для более эффективной регуляции собственного поведения в «агрессивных» условиях профессионального функционирования.

В отношении корреляций когнитивного и эмоционального компонентов контроля поведения наблюдаются отрицательные связи: при снижении показателей «Гибкость» (ССП) отмечается увеличение по 1-й шкале ММИЛ («соматизация тревоги») ($r_s=-0,344^*$) и 2-й шкале ММИЛ («тревога и депрессивные тенденции») ($r_s=-0,505^{**}$); при уменьшении интегрального показателя КОТа отмечается увеличение показателей параметров «Усталость» и «Подавленность» (Самооценка эмоциональных состояний) ($r_s=-0,033^*$ и $r_s=-0,047^*$, соответственно) и одна положительная связь (рост значений) в диаде «Концентрация внимания (КОТ) – интегральный оценки нервно-психической устойчивости» ($r_s=0,312^*$). На основании вышеизложенного целесообразен вывод о том, что у сотрудников отдела охраны мыслительная деятельность не отличается хорошей скоростью и гибкостью, когнитивный контроль отличается инертностью, стеничностью, неспособностью к адекватной и реальной оценке происходящего, на фоне повышения тревожного и депрессивного состояний.

Отдел охраны (стаж службы более семи лет в УИС)

У сотрудников отдела охраны, имеющих стаж службы более семи лет в УИС, связи между исследуемыми параметрами остаются, но становятся более сильными и значимыми (при $p=0,01$) (табл. 4).

Таблица 4

**Результаты корреляционного анализа в группе сотрудников,
имеющих стаж службы более семи лет в УИС**

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
Согласованность волевого и когнитивного компонентов контроля поведения	
Самоконтроль (WCQ) – Концентрация внимания (КОТ)	0,412**
Самоконтроль (WCQ) – Самостоятельность (ССП)	0,510**
Согласованность волевого и эмоционального компонентов контроля поведения	
Самоконтроль (WCQ) – Самообладание (Оценка уровня волевого самоконтроля)	0,391**
КД(р)ОС (методика Куля) – Самостоятельность (ССП)	0,398**
Согласованность когнитивного и эмоционального компонентов контроля поведения	
Гибкость (ССП) – 1-шкала ММИЛ	-0,350*
Гибкость (ССП) – 2-я шкала ММИЛ	-0,489**
Концентрация внимания (КОТ) – интегральный показатель оценки нервно-психической устойчивости	0,384*
Интегральный показатель КОТа – Усталость (Самооценка эмоциональных состояний)	-0,325**
Интегральный показатель КОТа – Подавленность (Самооценка эмоциональных состояний)	-0,394**

*- при $p \leq 0,05$

** - при $p \leq 0,01$

По аналогии с результатами исследования сотрудников отдела безопасности, у сотрудников отдела охраны также выявлен индивидуальный профиль в контроле поведения. Выявлено, что у сотрудников отдела охраны происходит редукция в когнитивном и эмоциональном контроле, в то время как волевой уровень контроля поведения имеет тенденцию на усиление.

Таким образом, корреляционные связи исследуемых параметров в представленных отделах разнятся. Так, в группе сотрудников отдела безопасности все представленные к анализу параметры являются более связанными, в то время, как в группе сотрудников отдела охраны параметры оказались более изолированными: в отделе безопасности в контроле поведения выявлена 21 взаимосвязь, в отделе охраны – 9 связей.

Статистически значимые и описанные результаты корреляционного анализа могут свидетельствовать об определенных факторах риска как для

качества служебной деятельности сотрудников УИС, так и для их личной психологической безопасности по причине возникающих изменений в регулятивной функции субъекта.

Сравнительный анализ исследуемых групп сотрудников с точки зрения структурных связей компонентов субъектной регуляции

Ранее нами в исследовании еще одной составляющей субъектной регуляции - рефлексии, были выявлены статистически значимые результаты в представленных отделах по двум шкалам методики «Индивидуальной меры рефлексивности» (А.В. Карпова): «Рефлексия настоящей деятельности» и «Рассмотрение будущей деятельности». Причем, в исследуемых нами отделах отмечена диаметрально противоположная тенденция. В группе сотрудников, имеющих стаж профессиональной деятельности до 3-х лет в УИС и в отделе охраны, и в отделе безопасности, выявлено не было.

Отдел безопасности (стаж службы от трех до семи лет в УИС)

В представленной группе сотрудников отдела безопасности в системе «контроль поведения – рефлексия» было выявлено 11 связей (табл. 5, рис.3).

Таблица 5

Результаты корреляционного анализа в группе сотрудников, имеющих стаж службы от трех до семи лет в УИС

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
Согласованность контроля поведения и рефлексии	
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Гибкость (ССП)	0,388*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ)	0,330*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Программирование (ССП)	-0,425*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Планирование (ССП)	-0,416*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Оценка результатов (ССП)	-0,350*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – 3-я шкала ММИЛ	0,345*

Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – интегральный показатель шкалы порога активности	0,416*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Энергичность (Самооценка эмоциональных состояний)	0,467**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – интегральный показатель уровня личностной невротизации	0,425*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Бегство-избегание (WCQ)	0,467**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – КД(р)ОД (методика Куля)	0,460*

*- при $p \leq 0,05$

** - при $p \leq 0,01$

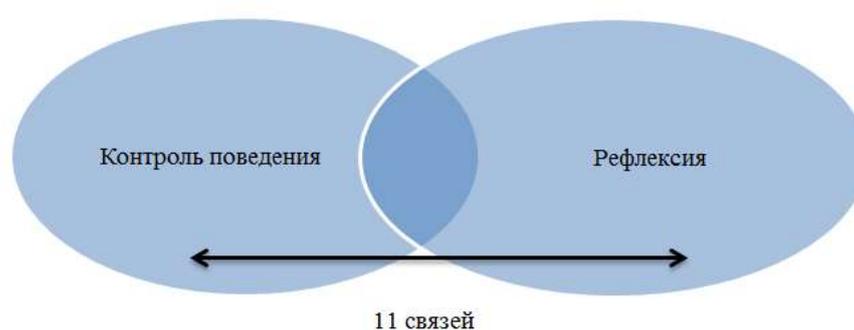


Рис.3. Корреляционные связи в субъектной регуляции (отдел безопасности)

С помощью корреляционного анализа были выявлены взаимосвязи между параметрами рефлексивной регуляции и параметрами контроля поведения на различных уровнях. Полученная информация о наличии связей и их направленности свидетельствует о связанности исследованных компонентов в субъектной регуляции сотрудников отдела безопасности.

Выявленные особенности указывают на факт большей концентрированности сотрудников отдела безопасности на событиях своей повседневной службы; они оказываются в меньшей степени ориентированными на достижение фундаментальных целей, ради которых осуществляется деятельность, в силу чего вполне объяснима связь с понижением показателей в когнитивном контроле по представленным параметрам (о чем мы писали в предыдущих параграфах). При этом непродуманность действий «граничит» с импульсивностью в поведении, быстротой и поверхностностью в принятии решений, некоторой степенью «легкомысленности» и неосмысленности

фундаментальной сути своей службы на фоне общего «самоустранения» от ее стрессовых условий.

Отдел безопасности (стаж службы более семи лет в УИС)

У сотрудников, имеющих стаж службы более семи лет в УИС, связи между исследуемыми параметрами остаются, но становятся более сильными и значимыми (при $p \leq 0,01$) (табл. 6).

Таблица 6

Результаты корреляционного анализа в группе сотрудников, имеющих стаж службы более семи лет в УИС

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
Согласованность контроля поведения и рефлексии	
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Гибкость (ССП)	0,425**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ)	0,375*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Программирование (ССП)	-0,345*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Планирование (ССП)	-0,449**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Оценка результатов (ССП)	-0,379*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – 3-я шкала ММИЛ	0,493**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – интегральный показатель шкалы порога активности	0,594**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Энергичность (Самооценка эмоциональных состояний)	0,471**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – интегральный показатель уровня личностной невротизации	0,401*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Бегство-избегание (WCQ)	0,548**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – КД(р)ОД (методика Куля)	0,541**

*- при $p \leq 0,05$

** - при $p \leq 0,01$

Отдел охраны (стаж службы от трех до семи лет в УИС)

В представленной группе сотрудников отдела охраны в системе «контроль поведения – рефлексия» было выявлено всего 4 связи (табл. 7, рис.4).

Таблица 7

Результаты корреляционного анализа в группе сотрудников, имеющих стаж службы от трех семи лет в УИС

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
Согласованность контроля поведения и рефлексии	
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Гибкость (ССП)	0,390*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ)	0,375*
Рассмотрение будущей деятельности (ИМР) – 1-я шкала ММИЛ (соматизация тревоги)	0,387*
Рассмотрение будущей деятельности (ИМР) – 2-я шкала ММИЛ (тревога и депрессивные тенденции)	0,392*

*- при $p \leq 0,05$

** - при $p \leq 0,01$

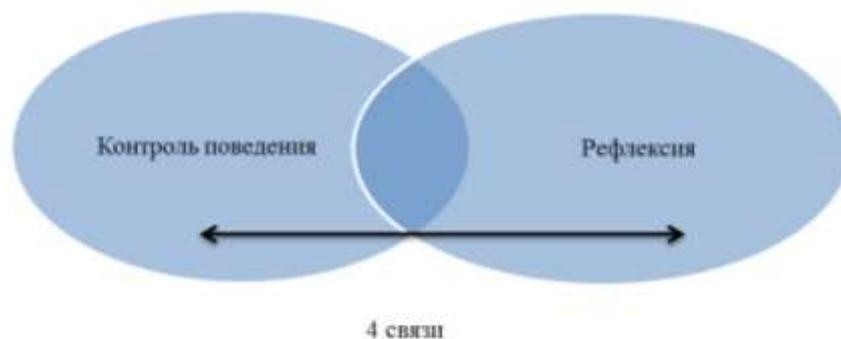


Рис. 4. Корреляционные связи в субъектной регуляции (отдел охраны)

При этом корреляции были выявлены между показателями рефлексивной регуляции с эмоциональным и когнитивным компонентами контроля поведения, в то время как с волевым компонентом структурных взаимосвязей выявлено не было. Ориентация и нацеленность сотрудников на будущее, гипертрофированное чувство ответственности, напряженность и

самоконтроль (о чем мы писали в предыдущих параграфах) дают нам основания предполагать, что сотрудники отдела охраны в большей степени, нежели сотрудники отдела безопасности, осознают рамки своей профессиональной роли и предъявляемых ею требований, осмысленно подходят в социальной значимости выполняемой деятельности. Однако связи с когнитивным и эмоциональным компонентами контроля поведения могут указывать на неспособность сотрудника отдела охраны выйти за пределы сложившейся ситуации, конструктивно ее проанализировать и принять верное решение в ситуации, требующей творческого подхода.

Отдел охраны (стаж службы более 7-ми лет в УИС)

У сотрудников, имеющих стаж службы более семи лет в УИС, связи между исследуемыми параметрами остаются, но становятся более сильными и значимыми (при $p \leq 0,01$) (табл. 8).

Таблица 8

Результаты корреляционного анализа в группе сотрудников, имеющих стаж службы более семи лет в УИС

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
Согласованность контроля поведения и рефлексии	
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Гибкость (ССП)	0,425**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ)	0,639**
Рассмотрение будущей деятельности (ИМР) – 1-я шкала ММИЛ (соматизация тревоги)	0,434**
Рассмотрение будущей деятельности (ИМР) – 2-я шкала ММИЛ (тревога и депрессивные тенденции)	0,516**

*- при $p \leq 0,05$

** - при $p \leq 0,01$

Таким образом, выявленные нами статистически значимые результаты отражают изменения как в рефлексивной регуляции, так и в контроле

поведения, а установленные между ними корреляционные связи подтверждают факт субъектно-личностных изменений сотрудников УИС.

*Сравнительный анализ исследуемых групп сотрудников с точки зрения
структурных связей личностной регуляции*

У молодых сотрудников в представленных отделах (с профессиональным стажем до трех лет в системе) в результате анализа корреляций были выявлены связи в личностной составляющей, которая в нашем диссертационном исследовании представлена смысложизненными ориентациями и субъективным благополучием. У сотрудников отдела безопасности обнаружено 8 корреляций: высокие показатели «Цели в жизни», «Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес жизни» (СЖО) – низкие показатели «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ); а также положительные связи между: «Цели в жизни» (СЖО) – «Локус контроля жизнь» (СЖО), «Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес жизни» (СЖО) и «Самооценка здоровья» (ШСБ) и ««Познание нового» (ЦОЛ); «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ) и: «Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО), «Локус контроля жизнь» (СЖО), «Самооценка здоровья» (ШСБ).

У молодых сотрудников отдела охраны (7 связей) обнаружена одна отрицательная связь между «Цели в жизни» (СЖО) и «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ), а также следующие положительные связи: «Цели в жизни» (СЖО) и «Познание нового» (ЦОЛ); «Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО) с: «Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО), «Локус контроля жизнь» (СЖО), «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ); а также положительная связь в диаде «Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) и «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ).

Данные результаты свидетельствуют о многочисленных связях в личностной составляющей у молодых сотрудников УИС, имеющих стаж служебной деятельности до трех лет в системе (табл.9, рис.5).

Таблица 9

Результаты корреляционного анализа в группе сотрудников, имеющих стаж службы до 3-х лет в УИС

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
<u>Сотрудники отдела безопасности</u>	
«Цели в жизни» (СЖО) – «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ)	-0,351*
«Цели в жизни» (СЖО) – «Локус контроля жизнь» (СЖО)	0,358*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) – «Самооценка здоровья» (ШСБ)	0,353*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) - «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ)	-0,407*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) – «Познание нового» (ЦОЛ)	0,338*
«Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО) – «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	0,523**
«Локус контроля жизнь» (СЖО)» - «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	0,370*
«Самооценка здоровья» (ШСБ) - «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	0,523**
<u>Сотрудники отдела охраны</u>	
«Цели в жизни» (СЖО) – «Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО)	0,366*
«Цели в жизни» (СЖО) - «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ)	-0,394*
«Цели в жизни» (СЖО) - «Познание нового» (ЦОЛ)	0,397*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) – «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ)	0,395*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) – «Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО)	0,366*
«Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО) – «Локус контроля жизнь» (СЖО)»	0,394*
«Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО) - «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	0,369*

*- при $p \leq 0,05$

** - при $p \leq 0,01$

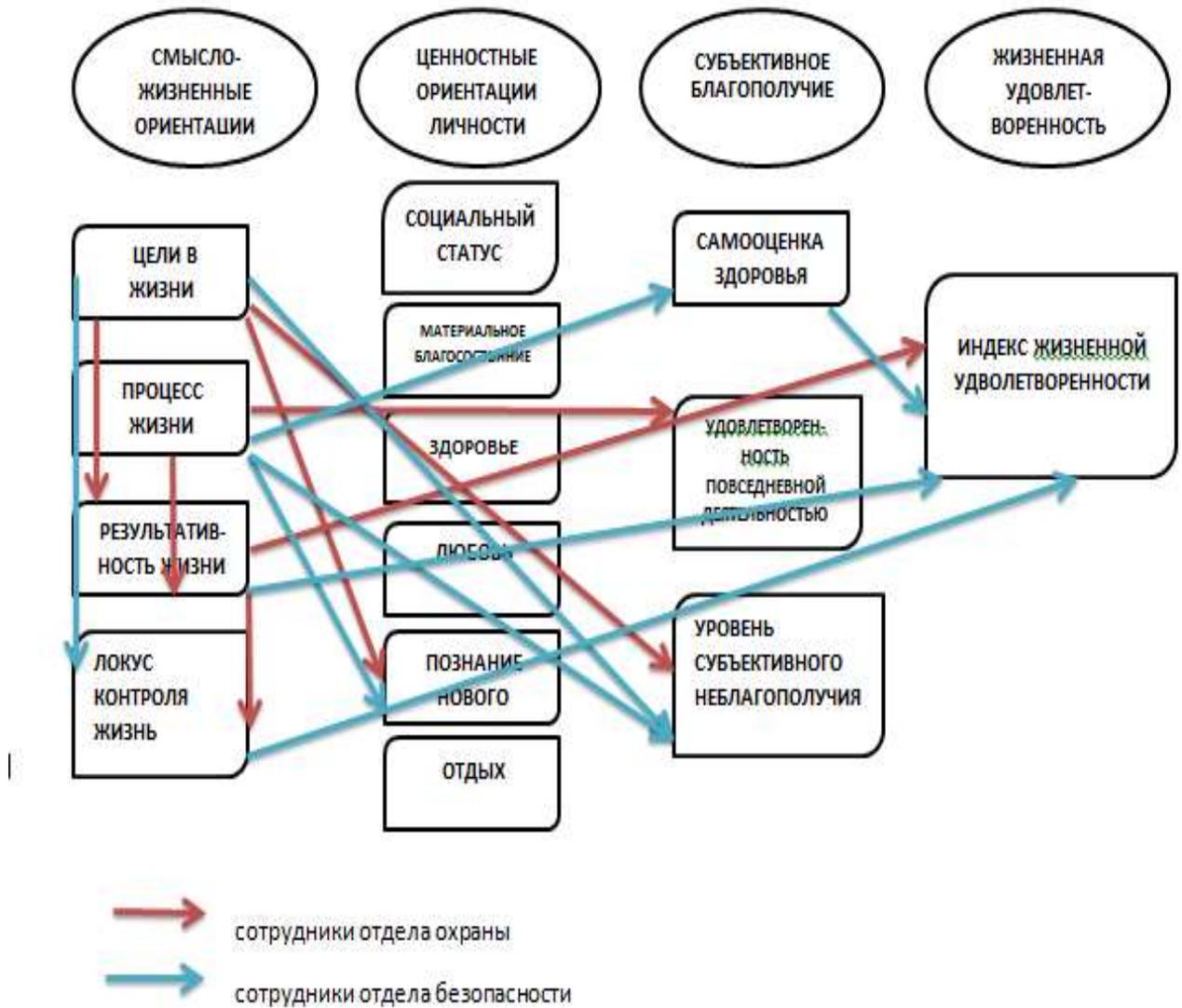


Рис.5. Согласованность структур личностной составляющей в группе сотрудников, имеющих стаж службы до 3-х лет в УИС

Ранее мы подчеркивали, что данный период в профессиональном становлении характеризуется адаптационной направленностью и полноценным вхождением в профессиональную роль. Вернее всего, у молодого человека, начинающего свою службу, отмечается общий уровень удовлетворенности и «относительного» счастья от жизни, а также представленность в сознании будущих целей и задач личности.

По мере увеличения стажа служебной деятельности были выявлены статистические данные, свидетельствующие об определенных изменениях

качественно-количественного характера в структуре личностной регуляции сотрудников УИС. Напомним, что личностная составляющая в меньшей степени подвержена таким ситуативным изменениям, как специфика трудовой деятельности, в большей, – количеством лет, отработанных в УИС.

У сотрудников отдела безопасности со стажем до семи лет выявлено 6 связей. Так, наблюдается одномоментное понижение показателей по шкалам «Цели в жизни» (СЖО) и: «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ), «Познание нового» (ЦОЛ) (табл.10). Выходит, что по мере увеличения стажа службы у сотрудников, контактирующих с осужденными, снижается осознанная направленность в будущее при осознании личностной неудовлетворенности реальными условиями существования. Более того, отсутствует стремление расширения своего жизненного опыта, способствующего стратегическому планированию будущей жизни. Однако при ориентации на настоящие и реальные события, сотрудники демонстрируют потребность увеличения материальной обеспеченности, необходимость в отдыхе с целью получения положительных эмоций, а также отмечают ценностную важность повышения своего социального статуса либо за счет получения власти, либо за счет расширения социально-полезных связей с лицами, повышающих личностную значимость в глазах окружающих. Также социально полезные связи могут «погружать» сотрудников в чувство «ложной» безопасности.

У сотрудников отдела охраны, имеющих стаж от трех до семи лет в УИС, в результате корреляционного анализа было обнаружено 7 связей в личностной составляющей (табл.10).

Анализ структуры личности сотрудников отдела охраны свидетельствует о том, что основной ценностной ориентацией является поддержание и сохранение здоровья, восполнение физиологических ресурсов. Специфика деятельности в указанном отделе может способствовать развитию нервно-психической напряженности и усталости, что сопровождается увеличением уровня личностной неудовлетворенности от своей деятельности.

Поэтому сотрудники по мере увеличения стажа службы отмечают у себя снижение состояния здоровья и в большей степени нуждаются в отдыхе и материальном благосостоянии, которое может восприниматься сотрудниками как поощрение за «вредный труд».

Таблица 10

Результаты корреляционного анализа в группе сотрудников, имеющих стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС (на примере отдела безопасности и отдела охраны)

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
<u>Сотрудники отдела безопасности</u>	
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) – «Материальное благосостояние» (ЦОЛ)	0,353*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) – «Социальный статус» (ЦОЛ)	0,376*
«Материальное благосостояние» (ЦОЛ) – «Социальный статус» (ЦОЛ)	0,361*
«Цели в жизни» (СЖО) – «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ)	0,389*
«Цели в жизни» (СЖО) – «Познание нового» (ЦОЛ)	0,407**
«Отдых» (ЦОЛ) – «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ)	-0,430**
<u>Сотрудники отдела охраны</u>	
«Материальное благосостояние» (ЦОЛ) – «Здоровье» (ЦОЛ)	0,397*
«Материальное благосостояние» (ЦОЛ) – «Отдых» (ЦОЛ)	0,433*
«Отдых» (ЦОЛ) - «Здоровье» (ЦОЛ)	0,652**
«Локус контроля жизнь» (СЖО)» - «Самооценка здоровья» (ШСБ)	0,349*
«Самооценка здоровья» (ШСБ) - «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ)	-0,370*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО)» - «Самооценка здоровья» (ШСБ)	0,349*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО)» - «Познание нового» (ЦОЛ)	0,354*

*- при $p \leq 0,05$

** - при $p \leq 0,01$

Дальнейшее изучение структуры личности сотрудников УИС показало, что у личного состава с выслугой более семи лет как в отделе безопасности,

так и в отделе охраны, происходит «смещение» акцентов в ценностно-смысловой сфере личности. У сотрудников отдела безопасности усиление ранее выделенной нами тенденции связи в диаде «Материальное благосостояние» (ЦОЛ) и «Отдых» (ЦОЛ), а у сотрудников отдела охраны «Здоровье» (ЦОЛ) – «Отдых» (ЦОЛ) (табл.11).

Таблица 11

Результаты корреляционного анализа в группе сотрудников, имеющих стаж службы более 7-ми лет в УИС (на примере отдела безопасности и отдела охраны)

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
<u>Сотрудники отдела безопасности</u>	
«Материальное благосостояние» (ЦОЛ) – «Социальный статус» (ЦОЛ)	0,523**
«Материальное благосостояние» (ЦОЛ) – «Отдых» (ЦОЛ)	0,578**
«Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО) - «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	0,338*
«Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ) – «Локус контроля жизнь» (СЖО)	0,354*
«Цели в жизни» (СЖО) - «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	0,353*
«Цели в жизни» (СЖО) – «Познание нового» (ЦОЛ)	0,523**
«Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ) - «Уровень субъективного благополучия»(ШСБ)	-0,429**
<u>Сотрудники отдела охраны</u>	
«Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ) – «Локус контроля жизнь» (СЖО)	0,482**
«Здоровье» (ЦОЛ) - «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	-0,359*
«Здоровье» (ЦОЛ) – «Отдых» (ЦОЛ)	0,592**
«Здоровье» (ЦОЛ) - «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ)	-0,482**
«Самооценка здоровья» (ШСБ) - «Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО)	0,432**
«Цели в жизни» (СЖО) - «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ)	-0,369*

*- при $p \leq 0,05$

** - при $p \leq 0,01$

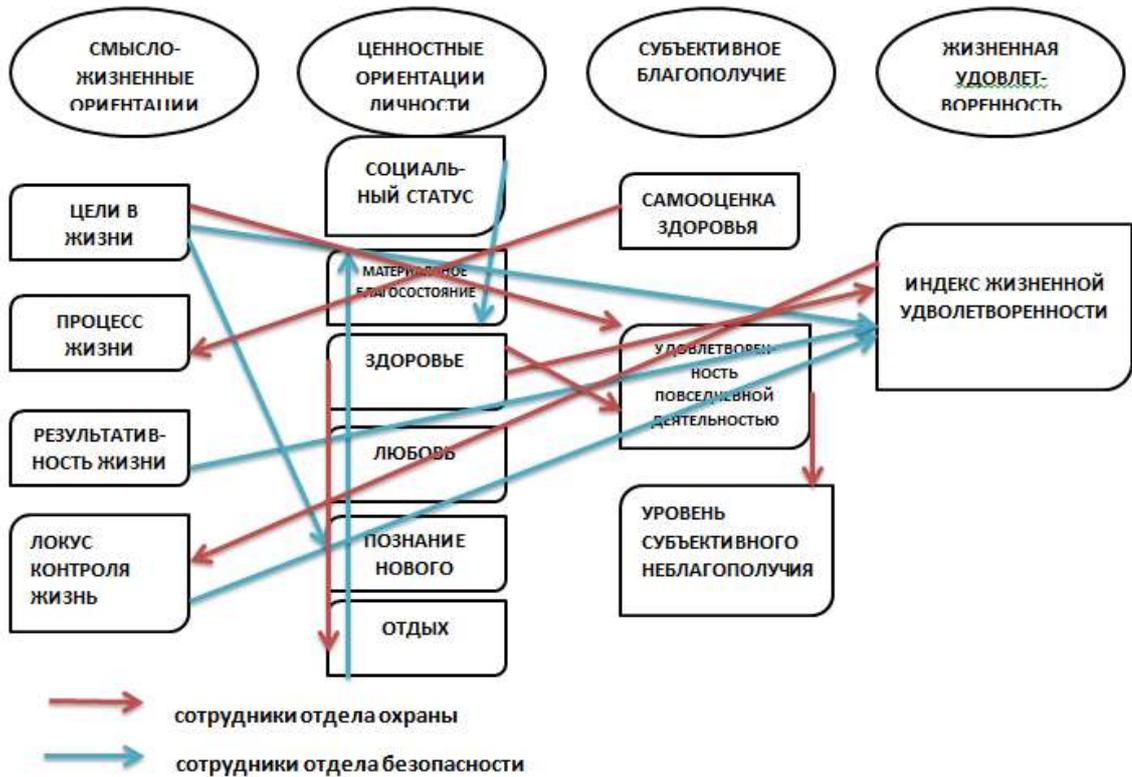


Рис.6. Согласованность структур личностной составляющей в группе сотрудников, имеющих стаж службы более 7-ми лет в УИС

На основании полученных результатов мы делаем вывод о том, что по мере увеличения срока службы у сотрудников УИС определенным образом меняются ценностные установки и ментальная организация внутреннего мира. В большей степени для них становится важным удовлетворение потребности в отдыхе, «переключение» на семью после трудных условий службы, увеличение материального благосостояния, сохранение здоровья.

Сравнительный анализ исследуемых групп сотрудников с точки зрения структурных связей субъектной и личностной составляющих

В данном анализе были задействованы группы сотрудников с профессиональным стажем в УИС от трех до семи лет и от семи лет и более, так как у молодых сотрудников статистически значимых результатов в структуре субъектной регуляции обнаружено не было.

Мы увидели, что есть многочисленные связи в континууме «субъект-личность». Результаты корреляционного анализа свидетельствуют о структурных связях личностной составляющей сотрудников с уровнем их субъектной регуляции и внутренних индивидуальных ресурсов (табл.13,14, рис.7,8).

*Отдел безопасности (стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС,
от 7-ми лет и более в УИС)*

Таблица 13

Структурные связи в континууме «субъект – личность». Результаты корреляционного анализа в группе сотрудников отдела безопасности

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
<u>Стаж службы от 3-х до 7-ми лет</u>	
«Уровень личностной невротизации» (УЛН) – «Материальное благосостояние» (ЦОЛ) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,351*
«Уровень личностной невротизации» (УЛН) – «Отдых» (ЦОЛ) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,353*
«Дистанцирование» (WCQ) – «Локус контроля жизнь» (СЖО) (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,514**
«Планирование» (ССП) – «Локус контроля жизнь» (СЖО) (когнитивный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,338*
<u>Стаж службы более 7-ми лет</u>	
3 шкала ММИЛ (вытеснение факторов, вызывающих тревогу» - «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,355*
«Нервно-психическая устойчивость» (НПУ) – «Локус контроля жизнь» (СЖО) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,343*
«Уровень личностной невротизации» (УЛН) - «Материальное благосостояние» (ЦОЛ) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,397*
«Дистанцирование» (WCQ) – «Локус контроля жизнь» (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,344*
«Дистанцирование» (WCQ) – «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ) (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,384*
«Избегание» (WCQ) – «Цели в жизни» (СЖО) (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,403*

*- при $p \leq 0,05$; **- при $p \leq 0,01$



Рис.7. Согласованность в континууме «субъект-личность» сотрудников отдела безопасности

Увеличение у сотрудников отдела безопасности уровня нервно-психической напряженности в деятельности сопровождается стремлением к отдыху и усилением потребности в улучшении своего материального благосостояния. Повышенная эмоциональность и чувствительность в ответ на «агрессивные» условия службы сопровождаются снижением субъективной удовлетворенности от своей деятельности. Понижение нервно-психической устойчивости как неспособность конструктивно реагировать на стрессовые и непредвиденные условия службы сопровождаются понижением способности оказывать влияние на события собственной жизни, брать на себя ответственность за содеянное.

Субъективное желание сотрудника отдела безопасности в снижении личностной значимости выполняемой деятельности и отсутствие стремления к активной профессиональной позиции сопровождается снижением способности планировать события своей жизни, ставить перед собой глобальные личностные цели; может возрастать уровень субъективного неблагополучия.

*Отдел охраны (стаж службы от 3-х до 7-ми лет в УИС,
от 7-ми лет и более в УИС)*

Таблица 14

**Структурные связи в континууме «субъект – личность». Результаты
корреляционного анализа в группе сотрудников отдела охраны**

Связи между исследуемыми параметрами	rs (коэффициент корреляции Спирмена)
<u>Стаж службы от 3-х до 7-ми лет</u>	
1 шкала ММИЛ (соматизация тревоги) – «Отдых» (ЦОЛ) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,433*
«Самоконтроль» (WCQ) – «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ) (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,369*
<u>Стаж службы более 7-ми лет</u>	
1 шкала ММИЛ (соматизация тревоги) – «Самооценка здоровья» (ШСБ) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,440*
«Принятие ответственности» (WCQ) – «Процесс жизни, эмоциональная насыщенности, интерес» (СЖО) (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,365*
«Самоконтроль» (WCQ) – «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ) (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,407*
«Моделирование» (ССП) - «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ) (когнитивный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,389*
«Моделирование» (ССП) – «Локус контроля жизнь» (СЖО) (когнитивный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,367*

*- при $p \leq 0,05$

** - при $p \leq 0,01$



Рис.8. Согласованность в континууме «субъект-личность» сотрудников отдела охраны

У сотрудников отдела охраны на фоне повышенного уровня тревожности растет нервно-психическое напряжение в силу специфики службы, что сопровождается снижением ощущения уровня своего здоровья и личностной ориентацией сотрудника на отдых. Возможно, необходимость в постоянном служебно-профессиональном самоконтроле и повышенное чувство ответственности может сопровождаться снижением ощущения радости и эмоциональной удовлетворенности от повседневных событий. Редукция когнитивных усилий для стратегического планирования и определения исхода своей деятельности в силу жесткой регламентации сопровождается снижением самоощущения сотрудника быть способным влиять на собственную жизнь.

На основе результатов корреляционного исследования структурных связей в континууме «субъект-личность» мы делаем вывод о том, что у сотрудников УИС происходят субъектно-личностные изменения, которые имеют свою динамику и являются серьезным доказательством того, что в результате выполнения деятельности в специфических условиях, изменения происходят и на уровне «субъекта», и на уровне «личности».

Дефицитарность поведения отличается недостаточностью личностного ресурса для адаптации к новым и стрессогенным условиям, невысокой способностью организовывать собственное поведение в трудовых ситуациях. Диапазон демонстрируемых программ деятельности и личностных возможностей сотрудников для организации целостного и зрелого процесса регуляции достаточно узок, в связи с чем, поведение отличается ненамеренностью и бесконтрольностью, а также пассивной личностной позицией в реальных условиях деятельности. Таким образом, гипотеза о том, что субъектно-личностные изменения сотрудников УИС снижают внутренний индивидуальный ресурс, нарушают целостный процесс саморегуляции и вызывают незрелые формы в поведении подтверждена.

ВЫВОДЫ

Таким образом, из результатов проведенного нами исследования, мы можем сделать выводы о том, что:

1. Профессиональная деятельность в условиях жесткой и «агрессивной» среды задает определенное направление развития субъекта, неизбежно влияя на систему его личностных качеств, предопределяя изменения различного уровня в ходе профессионального становления.

2. В результате деструктивного характера профессионального развития у сотрудников УИС возникают системно-субъектные изменения.

3. Системно-субъектные изменения сотрудников УИС сопряжены с изменениями в контроле поведения (на эмоциональном, когнитивном и волевом уровнях) и рефлексивной регуляции, что сказывается на эффективности деятельности.

4. Личностная оставляющая сотрудников УИС выражается в смысло-жизненных ориентациях и степени субъективного благополучия; представляет собой фундаментальную и достаточно устойчивую систему и в меньшей степени подвержена изменениям ситуативно обусловленного характера служебной деятельности.

5. Субъектно-личностные изменения сопряжены с профессионально обусловленными деструкциями в условиях жесткой, «агрессивной» деятельности.

6. Длительность условий деятельности (стаж) и ее специфика (характер деятельности) сопряжены с изменениями субъектных функций и структуры контроля поведения.

7. Выявленные структурные связи субъектной и личностной составляющих сотрудников УИС свидетельствуют о рассогласовании континуума «субъект-личность».

8. рассогласование континуума «субъект-личность» вызывает дефицитарность поведения, которое отличается недостаточностью личностного ресурса для адаптации к новым и стрессогенным условиям, невысокой способностью организовывать собственное поведение в трудовых ситуациях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Человек в своем психическом функционировании выступает как активный деятель, стремящийся изменить и преобразовать самого себя, равно, как и условия своего существования. Человек демонстрирует непрерывную и обусловленную как внешними, так и внутренними причинами потребность в активности. Именно категория активности является отправной точкой в интегральном изучении психологии субъекта. Изучение активности и рефлексии закономерно поднимает проблему ответственности человека за свои поступки, действия и бездействия, деятельность и пассивность, содеянное и упущенное.

Ответственность позволяет человеку выйти на новый уровень жизни; ответственность обуславливает степень зависимости внешних обстоятельств от самого человека, от уровня его способностей, возможностей, он становится способным к свободе выбора, наряду с этим, осознает определенные ограничения.

Благодаря введенной в отечественную психологию С.Л. Рубинштейном категории субъекта, человек рассматривается на высшем для него уровне активности, целостности, автономности. Таким образом, субъект определяется своей активностью, мерой и степенью ее проявления, эффективностью реализации действий в направлении этой активности, а также способностью регулировать условия внешней и, что особенно важно, внутренней среды, обеспечивая способность быть ответственным за происходящие события.

С точки зрения А.В. Брушлинского, субъект – это высшая степень целостности и интеграции всех многочисленных и зачастую противоречивых качеств, свойств и состояний человека. В субъекте «кроется» особенная связь между психикой, сознанием и деятельностью субъекта через посредство этой деятельности. Данные качественные проявления обуславливают наличие и проявление определенного (в каждом случае индивидуального) уровня субъектности человека.

Проблема субъекта обязывает изучать человека только комплексно, во всей сложности и противоречивости, многоуровневости и неоднозначности его развития и особенностей существования. Стратегически это становится легко и понятно благодаря концептуальным положениям системно-субъектного подхода Е.А. Сергиенко, где категория «личность» является стержневой структурой субъекта, задающей общее направление самоорганизации и саморазвития, а реализацией в данных жизненных обстоятельствах, условиях, задачах, основанных на ценностных ориентациях, – субъект.

Психическое отражение возможно исключительно из-за непрерывного взаимодействия человека с окружающим миром. Человек – существо активное, не пассивное. И только по причине практической деятельности (изначально) человек способен достигать высших уровней психической регуляции. Человеческая деятельность выступает основным источником его активности и развития.

Акмеология ставит вопрос о росте и развитии личности человека, его самосовершенствовании. Однако анализ внешних и внутренних условий профессиональной деятельности, препятствующих процессу саморазвития и даже проводящих к его стагнации, раскрывает дополнительные перспективы в данной области исследований.

Подтверждая факт неизбежного изменения личности и субъекта в процессе профессионального становления, крайне важным становится аспект изучения как внешних условий существования человека, негативно сказывающихся на его самореализации как профессионала, так и внутренних предикторов, препятствующих конструктивному процессу профессионального развития.

Целью нашей диссертационной работы было изучение динамики субъектно-личностных изменений сотрудников УИС в процессе служебной деятельности. Полученные нами результаты позволили сделать закономерный вывод о том, в процессе несения службы у сотрудников возникают субъектно-

личностные изменения, которые препятствуют выходу из кризисов профессионального развития, нарушают процесс профессиональной самореализации, снижают индивидуальные ресурсы субъекта по реализации полноценной саморегуляции на всех этапах психической активности.

Нами эмпирически было исследовано и доказано, что субъектно-личностные изменения сотрудников УИС, проявляясь на определенном этапе служебной деятельности, сопровождаются изменениями в субъектной регуляции и проявляются в профессионально обусловленных деструкциях сотрудников.

Также было показано, что имеется специфика проявления субъектно-личностных изменений в зависимости от стажа службы и трудовой специализации. Нами выявлены и описаны специфические изменения сотрудников отдела безопасности и отдела охраны исправительных учреждений.

Также было эмпирически доказано, что субъектно-личностные изменения, проявляясь на определенном этапе служебной деятельности, способствуют нарушению континуума «субъект – личность», обуславливая незрелые формы поведения сотрудников.

Таким образом, выдвинутые нами гипотезы были подтверждены.

На основании результатов диссертационного исследования мы полагаем, что практическая значимость результатов будет заключаться в следующем: полученные в ходе эмпирического исследования данные могут быть использованы психологическими службами пенитенциарных учреждений для более успешного обеспечения мероприятий психологического сопровождения. Выводы данного эмпирического исследования способны стать ориентирами для психологов в исправительных учреждениях при организации психопрофилактических и коррекционных мероприятий, направленных на нивелирование негативных последствий в «агрессивных» условиях деятельности путем повышения психологической устойчивости личного состава. Более того, на основе полученных результатов и всестороннего

изучения заявленной проблемы представляется интересным разработку целевого курса обучения для пенитенциарных психологов.

Возможные перспективы дальнейшего изучения проблемы:

1. Изучение субъектно-личностных изменений сотрудников иных подразделений и служб исправительных учреждений (отделов по воспитательной работе с осужденными, оперативных отделов, центров трудовой адаптации осужденных, а также психологов исправительных учреждений).

2. Оформление научно-обоснованных комплексных психопрофилактических и коррекционных программ, направленных на психологическое сопровождение личного состава УИС и нивелирование деструктивных тенденций в поведении.

3. Разработка и подбор конкретного психодиагностического инструментария, позволяющего исследовать сотрудника УИС на всех уровнях его системно-субъектной организации для практического использования в деятельности пенитенциарными психологами.

4. Определение личностных предпосылок и предикторов, являющихся «благоприятными» для «запуска» тех или иных профессионально обусловленных деструкций.

5. Исследование среды осужденных с целью конкретизации ее негативного влияния на личность сотрудника УИС через призму формирования профессионально обусловленных деструкций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова, К. А. Психология и сознание личности : (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности) : избранные психологические труды / К. А. Абульханова. – Москва : Моск. психолого-социальный ин-т; Воронеж : МОДЭК, 1999. – 218 с. – (Психологи Отечества : Избранные психологические труды : В 70 т. – ISBN 5-89502-067-4. – ISBN 5-89395-127-1. – Текст : непосредственный.
2. Абульханова, К. А. Время личности и время жизни / К. А. Абульханова, Т. Н. Березина. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2001. – 299 с. – ISBN 5-89329-377-0. – Текст : непосредственный.
3. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. – Москва : Прогресс, 1993. – 176 с. – Текст : непосредственный.
4. Ананьев, Б. Г. Психология и проблемы человекознания. Избранные психологические труды / под ред. А. А. Бодалева. – Москва : Институт практической психологии; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 382 с. – Текст : непосредственный.
5. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Москва : Наука, 2008. – 431 с. – ISBN 5-02-008399-2. – Текст : непосредственный.
6. Аникина, В. Г. «Другой» как рефлексивная позиция в самопознании личности / В. Г. Аникина. – Текст : непосредственный // Личность и бытие: субъектный подход : материалы научной конференции, посвященной 75-летию со дня рождения члена-корреспондента РАН А. В. Брушлинского, 15-16 октября 2008 г / отв. ред.: А. Л. Журавлев, В. В. Знаков, З. И. Рябикина. – Москва : Институт психологии РАН, 2008. – С. 233-236. – ISBN 978-5-9270-0136-1.
7. Аникина, В. Г. Экзистенциальная рефлексия личности в проблемно-конфликтных ситуациях : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Аникина Вероника Геннадьевна. – Москва, 2000. – 223 с. – Текст : непосредственный.

8. Анохин, П. К. Кибернетика функциональных систем : избранные труды / П. К. Анохин ; под общ. ред. акад. РАМН К. В. Судакова. – Москва : Медицина, 1998. – 397 с. – ISBN 5-225-04399-2. – Текст : непосредственный.
9. Анцыферова, Л. И. Психология формирования и развития личности / Л. И. Анцыферова. – Текст : непосредственный // Куликов, Л. В. Психология личности в трудах отечественных психологов / Л. В. Куликов. – 2-е изд. перераб. и доп. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер : Питер Принт, 2009. – 460 с. – ISBN 978-5-49807-198-5.
10. Анцыферова, Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии / Л. И. Анцыферова. – Москва : Институт психологии РАН, 2004. – С. 362. – (Труды института психологии РАН / Рос. акад. наук, Ин-т психологии). – ISBN 5-9270-0061-4. – Текст : непосредственный.
11. Артамонова, В. Г. Профессиональные болезни / В. Г. Артамонова, Н. Н. Шаталова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Медицина, 2004. – 414 с. – ISBN 5-225-00001-0. – Текст : непосредственный.
12. Асмолов, А. Г. Психология личности : культурно-историческое понимание развития человека : учебник / А. Г. Асмолов. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Смысл : Academia, 2007. – 526 с. – ISBN 978-5-7695-3062-3. – Текст : непосредственный.
13. Асмолов, А. Г. Психология личности : принципы общепсихологического анализа : учебник для вузов по специальности "Психология" / А. Г. Асмолов. – Москва : Смысл, 2001. – 414 с. – ISBN 5-89357-101-0. – Текст : непосредственный.
14. Афанасьева А. Н. Личность как субъект жизненного пути / А. Н. Афанасьева. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2013. – №10. – С. 475-478. – URL <https://moluch.ru/archive/57/7790/> (дата обращения: 25.03.2020).
15. Балл, Г. А. О психологическом содержании понятия «задача» / Г. А. Балл. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 1970. – № 6. – С. 75-85.
16. Баранов, Ю. А. Нервно-психическая неустойчивость и методы выявления у призывников / Ю. А. Баранов // Актуальные вопросы ППО и рациональное

- распределение призывников в военных комиссариата. – Москва : МО СССР, 1988. – 183 с. – Текст : непосредственный.
17. Методики диагностики эмоциональной сферы: психологический практикум / сост. О. В. Барканова. – Красноярск : Литера-принт, 2009. – 237 с. – (Библиотека актуальной психологии ; вып. 2). – Текст : непосредственный.
18. Барлас, Т. Л. Психологический практикум для начинающих / Т. В. Барлас. – Москва : Когито-Центр, 2014. – 200 с. – (Библиотека Института практической психологии и психоанализа ; вып. 10). – ISBN 978-5-89353-430-6. – Текст : непосредственный.
19. Батулин, Н. А. Психология успеха и неудачи : учебное пособие / Н. А. Батулин; Южно-Уральский государственный университет. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 1999. – 99 с. – ISBN 5-696-01185-3. – Текст : непосредственный.
20. Батулин, Н.А. Психология успеха и неудач в спортивной деятельности : учебное пособие / Н. А. Батулин // Психология в спорте.- Омск : Изд-во Сфера, 2008. -195с.
21. Безносков, С. П. Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности : учебное пособие / С. П. Безносков ; Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации. – Санкт-Петербург, 1995. – 167 с. – Текст : непосредственный.
22. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности : учебное пособие / С. П. Безносков ; Санкт-Петербург, Изд-во Речь, 2004.-272с., ил. ISBN 5-9268-0258-X
23. Белоносков, В. О. Риск в правоприменительной деятельности / В. О. Белоносков // Вестник Самарского юридического института ФСИН России. 2006. – № 4. – С. 53-59. – Текст : непосредственный.
24. Березин, Ф. Б. Методика многостороннего исследования личности : структура, основы интерпретации, некоторые области применения / Ф. Б. Березин, М. П. Мирошников, Е. Д. Соколова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Березин Феликс Борисович, 2011. – 318 с. – ISBN 978-5-9903210-1-4. – Текст : непосредственный.

25. Битюцкая, Е. В. Факторная структура русскоязычной версии методики «Опросник способов Копинга» / Е. В. Битюцкая. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 2014. – № 5. – С. 138–150.
26. Богословский, С. М. Фабрично-заводская промышленность при Петре Великом / С. М. Богословский. – Текст : электронный // Журнал для всех. – 1904. – № 9. – С. 564-567. – URL : http://dugward.ru/library/bogoslovskiy_m_m/bogoslovskiy_fabrichno_zavodskaya.html (дата обращения: 06.05.2020)
27. Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / составитель В. А. Бодров. – Москва : ПЕР СЭ, 2007. – 844 с. – ISBN 978-5-9292-0165-3. – Текст : электронный // Университетская библиотека ONLINE : [электрон.- библиотечная система.]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86327> (дата обращения: 06.04.2020).
28. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В. В. Бойко. – Москва : Филинь, 1996. – 471 с. – ISBN 5-900855-60-0. – Текст : непосредственный.
29. Бойко, В. В. Энергия эмоций : монография / В. В. Бойко. - 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург, Изд-во Питер, 2004. - 473 с. - ISBN 5-94723-888-8 : Б. ц.
30. Борисова, С. Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.06 / Борисова Светлана Евгеньевна. – Москва, 1998. – 204 с. – Текст : непосредственный.
31. Бочавер, К. А. Обзор книги «Поток: психология оптимального переживания» М. Чиксентмихайи / К. А. Бочавер. – Текст : электронный // Клиническая и специальная психология. – 2012. – № 1. – С. 121-123. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18049249> (дата обращения: 07.04.2020). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

32. Брушлинский, А. В. Психология субъекта / А. В. Брушлинский. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2003. – 268 с. – ISBN 5-89329-545-5. – Текст : непосредственный.
33. Брушлинский, А. В. О деятельности субъекта и его критериях / А. В. Брушлинский. – Текст : электронный // Субъект, познание, деятельность. – Москва : Канон+ОИ «Реабилитация», 2002. – С. 351-376. – ISBN 5-88373-156-2. – URL: <https://ru.b-ok2.org/book/3199875/316e18> (дата обращения: 07.04.2020).
34. Бубнова, С. С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система / С. С. Бубнова. – Текст : непосредственный // Психологический журнал. – 1999 – Т. 20, № 5. – С. 38-44.
35. Бубнова, С. С. Исследование индивидуальной структуры ценностных ориентаций личности / С. С. Бубнова. – Текст : непосредственный // Психологический анализ учебной деятельности. – Москва, 1991. – С. 26-36.
36. Бубнова, С. С. Методика диагностики индивидуальной структуры ценностных ориентаций личности / С. С. Бубнова. – Текст : непосредственный // Методы психологической диагностики. – Москва : Институт психологии РАН, 1994. – С. 144 – 157.
37. Бубнова, С. С. Ценностные ориентации молодёжи различных регионов России: принципы, методы, результаты исследования / С. С. Бубнова, А. Н. Сытин. – Текст : электронный // Научные материалы международного форума и школы молодых ученых ИП РАН. Раздел 3. Актуальные проблемы современной российской психологии. – URL: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhdunaro/nauchnye_m/razdel_3_a/bubnova_ss.html (дата обращения: 07.05.2020).
38. Буданов, А. В. Профилактика профессиональной деформации работников ИТУ как фактор, способствующий соблюдению и укреплению законности в деятельности исправительно–трудовых учреждений / А. В. Буданов. – Текст : непосредственный // Проблемы совершенствования деятельности психологической службы в ИТУ : сборник статей. – Домодедово : РИПК работников МВД РФ, 1996. – 88 с.

39. Бузин, В. Н. Краткий отборочный тест : научно-популярная литература / В. Н. Бузин. – Москва : Смысл, 1992. – 10 с. – (Психодиагностическая серия ; вып. 4). – ISBN 5-85494-006-X. – Текст : непосредственный.
40. Бузин В. И. Краткий отборочный тест. – Москва : Смысл, 1998. – 15 с. – (Психодиагностическая серия; вып. 4). – Текст : непосредственный.
41. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук. – 3-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2007. – 685 с. – ISBN 5-94723-387-8. – Текст : непосредственный.
42. Волков, Г. Инженерно-техническое обеспечение охраняемых объектов / Г. Волков. – Текст : непосредственный // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2002. – №4. – С. 26-28.
43. Волочков, А. А. Активность субъекта бытия: интегративный подход / А. А. Волочков. – Пермь : Пермский государственный педагогический университет, 2007. – 375 с. – ISBN 978-5-85218-341-5. – Текст : непосредственный
44. Гарванова, М. З. Исследование ценностей в современной психологии / М. З. Гарванова, И. Г. Гарванов // Современная психология : материалы III Международной научной конференции, Казань, 20-23 октября 2014 г. – Казань : Бук, 2014. – С. 5-20. – Текст : непосредственный.
45. Гастев, А. К. Как надо работать : практическое введение в науку организации труда / А. К. Гастев. – 2-е изд. – Москва : Экономика, 1972. – 478 с. – Текст : непосредственный.
46. Геллерштейн, С. Г. Психотехника / С. Г. Геллерштейн. – Москва : Новая Москва, 1926. – 240 с. – Текст : непосредственный.
47. Глоточкин, А. Д. Исправительно-трудовая психология : учебник / А. Д. Глоточкин, В. Ф. Пирожков. – Москва : Академия МВД СССР, 1974. – 426 с. – Текст : непосредственный.
48. Грановская, Р. М. Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. – 2-е изд. испр. и доп. – Ленинград : Ленинградский университет, 1988. – 560 с. – ISBN 5-288-00113-8. – Текст : непосредственный.

49. Григорьева, М. В. Психология труда : конспект лекций / М. В. Григорьева. – Москва : Высшее образование, 2010. – 190 с. – ISBN 5-9692-0069-7. – Текст : непосредственный.
50. Дебольский, М. Г. Профилактика профессиональной деформации сотрудников УИС : методическое пособие / М. Г. Дебольский, А. В. Ильин, А. В. Рогов. – Москва : ФСИН России, УФСИН России по Владимирской области, 2006. – 58 с. – Текст : непосредственный.
51. Дебольский, М. Г. Особенности профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / М. Г. Дебольский, М. П. Чернышкова. – Текст : электронный // Ученые записки Российского Государственного Социального Университета. – 2015. – Т. 14, № 3 (130). – С. 70–78. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24398027> (дата обращения: 07.04.2020). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
52. Основы психологии исполнения уголовных наказаний : учебное пособие / В. Г. Деев, Е. Н. Казакова, И. В. Михалева, А. В. Наприс. – Вологда : ВИПЭ Минюста России, 2001. – 347 с. – Текст : непосредственный.
53. Деркач, А. А. Акмеология : учебное пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – Санкт-Петербург и др. : Питер, 2003. – 252 с. – ISBN 5-314-00082-2. – Текст : непосредственный.
54. Джидарьян, И. А. Категория активности и ее место в системе психологического знания / И. А. Джидарьян. – Текст : непосредственный // Категории материалистической диалектики в психологии / отв. ред. Л. И. Анцыферова. – Москва : Наука, 1988. – С. 56-88. – ISBN 5-02-013297-7.
55. Дикая, Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека : системно-деятельностный подход / Л. Г. Дикая. – Москва : Институт психологии РАН, 2003. – 318 с. – ISBN 5-927000-48-7. – Текст : непосредственный.
56. Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа : сборник статей / отв. ред. Л. Г. Дикая. – Москва :

- Институт психологии РАН, 1999. – 358 с. – ISBN 5-201-02321-5. – Текст : непосредственный.
57. Димитров, А. В. Основы пенитенциарной психологии : учебно-методическое пособие. / А. В. Димитров, В. П. Сафронов. – Москва : Моск. психолого-социальный ин-т, 2003. – 176 с. – ISBN 5-89502-379-7. – Текст : непосредственный.
58. Дружилов, С. А. Становление профессионализма как процесс формирования концептуальной модели профессиональной деятельности / С. А. Дружилов. – Текст : непосредственный // Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 6. – С. 56–60.
59. Дружилов, С. А. Психология профессионализма: инженерно-психологические аспекты : учебное пособие / С. А. Дружилов. – Новокузнецк : Сибирский государственный индустр. ун-т, 2005. – 157 с. – ISBN 5-7806-0053-8. – Текст : непосредственный.
60. Психология : учебник для гуманитарных вузов / под общей ред. В. Н. Дружинина. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 650 с. – ISBN 5-272-00260-1. – Текст : непосредственный.
61. Дулов, А. В. Опыт и актуальные проблемы совершенствования психологической службы уголовно-исполнительной системы / А. В. Дулов. – Москва : ФСИН РФ, 1999. – 234 с. – Текст : непосредственный.
62. Духновский, С. В. Диагностика межличностных отношений / С. В. Духновский. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – 140 с. – ISBN 978-5-9268-0781-6. – Текст : непосредственный.
63. Егорова, Н. Н. Психологические особенности профессионального отчуждения педагогов : специальность 19.00.07 : автореферат диссертации ...доктора психологических наук / Егорова Наталья Николаевна; Моск. гуманитар. ун-т. – Москва, 2007. – 23 с. – Текст : непосредственный.
64. Ежова, О. Н. Влияние стресс-факторов на психическое здоровье сотрудников УИС / О. Н. Ежова. – Текст : электронный // Вестник Владимирского юридического института. – 2007. – №2(3). – С. 11-14. – URL:

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=13005352> (дата обращения: 14.04.2020). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

- 65.Ежова, О.Н. профилактика эмоционального выгорания сотрудников УИС как условие эффективности их профессиональной деятельности / О. Н. Ежова. - Вестник Самарского юридического института. – 2007. – №2 (24).
- 66.Еникеев, М. И. Психологический энциклопедический словарь / М. И. Еникеев. – Москва : Проспект, 2010. – 558 с. – ISBN 978-5-392-01163-6. – Текст : непосредственный.
- 67.Еникеев, М. И. Юридическая психология. С основами общей и социальной психологии : учебник для вузов / М. И. Еникеев. – 2-е изд., перераб. – Москва : Норма : ИНФРА-М, 2018. – 640 с. – ISBN 978-5-91768-251-8. – Текст : электронный // znanium.com : электрон.-библ. система. – URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/935478> (дата обращения: 14.04.2020).
- 68.Ермолаева, Е. П. Теневые функции должностной роли в структуре профессионального маргинализма / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, № 3. – С. 56-65. – Текст : непосредственный.
- 69.Пенитенциарная преступность: сущность и актуальные проблемы предупреждения : монография / под общ. ред. Ю. И. Калинина. – Владимир : Владимир. юрид. ин-т, 2005. – 419 с. – ISBN 5-93035-127-9. – Текст : непосредственный.
- 70.Субъектный подход в психологии / под ред. А. Л. Журавлева, В. В. Знакова, З. И. Рябикиной, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2009. – 623 с. – ISBN 978-5-9270-0167-5. – Текст : непосредственный.
- 71.Феномен и категория зрелости в психологии /отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2007. – 223 с. – ISBN: 978-5-9270-0105-7. – Текст : непосредственный.
- 72.Зверков, А. Г. Диагностика волевого самоконтроля (опросник ВСК) / А. Г. Зверков, Е. В. Эйдман // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – Москва : Изд-во МГУ. – 1990. – С. 116-126. – ISBN 5-211-01232-1. – Текст : непосредственный.

73. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития : учебное пособие / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академия, 2007. – 239 с. – ISBN 978-5-7695-4482-8. – Текст : непосредственный.
74. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие / Э. Ф. Зеер. – 2. изд., перераб. и доп. – Москва : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 329 с. – ISBN 5-8291-0190-4. – Текст : непосредственный.
75. Зеер, Э. Ф. Психология профессиональных деструкций : учебное пособие / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Екатеринбург : Деловая книга ; Москва : Академический Проект, 2005. – 239 с. – ISBN 5-8291-0566-7. – Текст : непосредственный.
76. Знаков, В. В. Психология понимания : проблемы и перспективы / В. В. Знаков. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2005. – 446 с. – ISBN 5-9270-0078-9. – Текст : непосредственный.
77. Знаков, В. В. Психология понимания мира человека. / В. В. Знаков. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2016. С.187-206.
78. Знаков, В. В. Психология субъекта как методология понимания человеческого бытия / В. В. Знаков // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, № 2. – С. 95-106. – Текст : непосредственный.
79. Психология субъекта и психология человеческого бытия : монография / под ред. В. В. Знакова, З. И. Рябикиной, Е. А. Сергиенко. – Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 2010. – 371 с. – ISBN 978-5-8209-0727-2. – URL: <https://www.humanpsy.ru/books/korzhova-subject.pdf> (дата обращения: 16.04.2020). – Текст : электронный.
80. Иванников, В. А. Психологические механизмы волевой регуляции : учебное пособие / В. А. Иванников. – 3-е изд. – Москва [и др.] : Питер, 2006. – 203 с. – ISBN 5-469-01400-2. – Текст : непосредственный.
81. Иванников, В. А. Сравнительный анализ устойчивых характеристик волевой активности в разных видах жизнедеятельности / В. А. Иванников, А.В. Монроз. – Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2016. № 1. С. 16-24.

- 82.Иванова, Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности : учебно-методическое пособие / Е. М. Иванова. – Москва : Изд-во МГУ, 1992. – 93 с. – ISBN 5-211-02726-4. – Текст : непосредственный.
- 83.Ильина, Е. С. Экстремальная профессия – сотрудник УИС / Е. С. Ильина. – Текст : электронный // Развитие личности. – 2002. – №4. – С. 169–173. – URL: <http://rl-online.ru/articles/4-02/211.html> (дата обращения: 16.04.2020).
84. Кадочникова, И. В. Особенности проявления ригидности сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере отдела безопасности) / И. В. Кадочникова – Текст : электронный // Форум Юридическая психология МГПП. – URL: <http://www.jp.mgppu.ru/forum/index.php?topic=118.0> (дата обращения: 16.04.2020).
- 85.Основы психологии исполнения уголовных наказаний : учебное пособие / В. Г. Деев, Е. Н. Казакова, И. В. Михалева, А. В. Наприс; под ред. Е. Н. Казаковой. – Вологда : ВИПЭ Минюста России, 2001. – 347 с. – Текст : непосредственный.
- 86.Калинин, Ю. И. Об организации работы по соблюдению прав лиц, содержащихся в местах лишения свободы : доклад на заседании коллегии Минюста России от 16 декабря 2005 года / Ю. И. Калинин. – Текст : непосредственный // Преступление и наказание : пенитенциарный журнал. – 2006. – № 1. – С. 24-29.
- 87.Копинг-поведение у больных невротами и его динамика под влиянием психотерапии : пособие для врачей / Б. Д. Карвасарский, В. А. Абабков, А. В. Васильева и др. – Санкт-Петербург : Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и неврологии им. В. М. Бехтерева, 1999. – 22 с. – Текст : непосредственный.
- 88.Карпов, А. В. Психология рефлексии : монография / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. – Москва ; Ярославль : ИП РАН, 2001. – 203 с. – Текст : непосредственный.
- 89.Карпов, А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, № 5. – С. 45–57. – Текст : непосредственный.

90. Карпов, А. В. Рефлексия в структуре метакогнитивной организации субъекта / А. В. Карпов. – Текст : электронный // Рефлексивные процессы и управление. – 2004. – Т. 4, №1. – С. 99-110. – URL: http://reflexion.ru/Library/J2004_1.pdf (дата обращения: 16.04.2020).
91. Карпов, А. В. Психология метакогнитивных процессов личности / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. – Москва : Ин-т психологии Рос. Акад. наук, 2005. – 344 с. – ISBN 5-9527-0055-1. – Текст : непосредственный.
92. Карпов, А. В. Психологический анализ трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Карпов. – Ярославль : Ярославский государственный университет, 1988. – 144 с. – Текст : непосредственный.
93. Карпов, А. В. **Психологический анализ** деятельности : учебное пособие / А. В. Карпов. – Ярославль : Ярославский государственный университет, 2005. – 144 с. ISBN 5-8397-0438-5. – Текст : непосредственный.
94. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин и др. ; под ред. А. Я. Кибанова. – Изд. 3-е, доп. и перераб. – Москва: ИНФРА-М, 2005. – 636 с. – ISBN 5-16-002273-2. – Текст : непосредственный.
95. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – Москва : Наука, 1983. – 368 с. – Текст : непосредственный.
96. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса Психологическая антропология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – Москва : Академический Проект, 2009. 943 с. ISBN 978-5-8291-1023-9. – Текст : непосредственный.
97. Климов, Е. А. История психологии труда в России : учебное пособие / Е. А. Климов, О. Г. Носкова. – Москва : Изд-во МГУ, 1992. – 220 с. – ISBN 5-211-02151-7. – Текст : непосредственный.
98. Климов, Е. А. Психология профессионала : избранные психологические труды / Е. А. Климов. – Москва : Ин-т практической психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с. – ISBN 5-87224-108-9. – Текст : непосредственный.

99. Климов, Е. А. Введение в психологию труда : учебное пособие / Е. А. Климов. – Москва : Изд-во МГУ, 1988. – 197 с. – ISBN 5-211-00029-3. – Текст : непосредственный.
100. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2010. – 301 с. – ISBN 978-5-7695-5690-6. – Текст : непосредственный.
101. Климов, Е. А. Введение в психологию труда : учебник / Е. А. Климов. – Москва : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 349 с. – ISBN 5-85178-060-6. – Текст : непосредственный.
102. Климов, Е. А. Как выбирать профессию : книга для учащихся ст. классов сред. шк. / Е. А. Климов. – 2-е изд., доп. и дораб. – Москва : Просвещение, 1990. – 158с. – ISBN 5-09-002654-8. – Текст : непосредственный.
103. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2007. – 301 с. – ISBN 978-5-7695-3778-3. – Текст : непосредственный.
104. Организация работы практических психологов с персоналом уголовно-исполнительной системы : учебно-методическое пособие / М. Г. Дебольский, Б. Г. Бовин, А. А. Васищев и др. ; Научно-исследовательский институт ФСИН России – Москва : НИИ ФСИ, 2005. – 120 с. – Текст : непосредственный.
105. Ковалевский, В. Ф. Военная профессиология: проблемы теории и практики : учебное пособие / В. Ф. Ковалевский. – Москва : МО СССР, 1983. – 215 с. – Текст : непосредственный.
106. Профессиональная деформация личности : учебное пособие / составители : А. В. Коваленко, Л. А. Шиканов. – Томск : ТПУ, 2009. – 90 с. – URL: <http://window.edu.ru/resource/121/75121/files/posobie3.pdf> (дата обращения: 16.04.2020). – Текст : электронный.
107. Козлова, Н. В. Личностно-профессиональное становление: психолого-акмеологический подход / Н. В. Козлова. – Томск : Национальный исследовательский Томский политехнический университет, 2007. – 201 с. – Текст : непосредственный.

108. Конопкин, О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О. А. Конопкин. – Москва : Наука, 1980. – 256 с. – Текст : непосредственный.
109. Конопкин, О. А. Функциональная структура саморегуляции деятельности и поведения / О. А. Конопкин. – Текст : непосредственный // Психология личности в социалистическом обществе : активность и развитие личности. – Москва : Наука, 1989. – С. 158-172. – ISBN 5-02-013334-5.
110. Коржова, Е. Ю. Психология жизненных ориентаций человека / Е. Ю. Коржова. – Санкт-Петербург : Изд-во Русской христианской гуманитарной акад., 2006. – 383 с. – ISBN 5-88812-203-3. – Текст : непосредственный/
111. Корнеева, Л. Н. Основные закономерности развития личности профессионала / Л. Н. Корнеева. – Текст : электронный // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В. А. Бодров. – Москва : Пер Сэ : Логос, 2007. – С. 585-535. – URL http://www.al24.ru/wp-content/uploads/2015/02/%D0%B1%D0%BE%D0%B4_1.pdf (дата обращения: 16.04.2020).
112. Красник, В. С. Особенности эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от стажа служебной деятельности / В. С. Красник, И. В. Кадочникова. – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы юридической психологии в современной России : материалы Всероссийской научно-практической конференции, 26-27 октября 2011 г. – Челябинск : Челябинский гос. ун-т, 2011. – С. 111-116.
113. Красник, В. С. Профессионально обусловленные деструкции сотрудников отдела охраны исправительных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний / В. С. Красник, И. В. Кадочникова. – Текст : электронный // Психология и право. – 2014. – Том 4, № 2. – С. 62-73. – URL: <https://psyjournals.ru/psyandlaw/2014/n2/69865.shtml> (дата обращения: 24.03.2020).
114. Крюкова, Т. Л. Методы изучения совладающего поведения: три копинг – шкалы / Т. Л. Крюкова. – 2-е издание, исправленное, дополненное. – Кострома :

- Костромской государственной университет им. Н. А. Некрасова ; Авантитул, 2010. – 64 с. – ISBN 978-5-7591-1149-8. – Текст : непосредственный.
115. Крюкова, Т. Л. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ) / Т. Л. Крюкова, Е. В. Куфтяк. – Текст : непосредственный // Журнал практического психолога. – 2007. – № 3. – С. 93-112.
116. Кудрявцев, Т. В. Психология профессионального обучения и воспитания / Т. В. Кудрявцев ; редактор Ю. Ф. Гущин. – Москва : Московский энергетический институт, 1985. – 108 с. – Текст : непосредственный.
117. Кузьмина, Н. В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища / Н. В. Кузьмина ; ВНИИ профессионально-технического образования. – Москва : Высшая школа, 1989. – 166 с. – ISBN 5-06-001476-2. – Текст : непосредственный.
118. Лазарус, Р. С. Теория стресса и психофизиологические исследования / Р. С. Лазарус. – Текст : непосредственный // Эмоциональный стресс. Физиологические и психологические реакции. Медицинские, индустриальные и военные последствия стресса / под редакцией: Л. Леви, В. Н. Мясичева. – Ленинград : Медицина, 1970. – С. 178-208.
119. Левинцова, Н. С. Некоторые структурные особенности готовности к риску, связанные с порогом активности и личностными качествами сотрудников полиции / Н. С. Левинцова. – Текст : непосредственный // Вестник Бурятского государственного университета. – 2014. – № 5. – С. 48-51.
120. Левитов, Н. Д. Психология труда / Н. Д. Левитов. – Москва : Государственное учебное педагогическое издательство министерства просвещения РСФСР, 1963. – 340 с. – Текст : непосредственный.
121. Лекторский, В. А. Субъект / В. А. Лекторский. – Текст : непосредственный // Новая философская энциклопедия. В 4 т. Том 3. Н-С. / Институт философии РАН ; Национальный общественно-научный фонд ; председатель научно-редакционного совета В. С. Степин. – Москва : Мысль, 2010. – ISBN 978-5-244-01118-0. – С. 659-660.

122. Лекторский, В. А. Субъект, объект, познание / В. А. Лекторский. – Москва : Наука, 1980. – 359 с. – Текст : непосредственный.
123. Леонгард, К. Акцентуированные личности / К. Леонгард ; [перевод с немецкого В. Лещинской]. – Ростов на Дону : Феникс, 2000. – 544 с. – 5-222-00221-7. – Текст : непосредственный.
124. Леонова, А. Б. Психологические технологии управления состоянием человека / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – Москва : Смысл, 2009. – 311 с. – 978-5-89357-241-4. – Текст : непосредственный.
125. Леонова, А. Б. Психопрофилактика стрессов / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – Москва : Московский университет, 1993. – 123 с. – ISBN 5-211-02634-9. – Текст : непосредственный.
126. Леонтьев, А. Н. Лекции по общей психологии : учебное пособие / А. Н. Леонтьев. – Москва : Смысл, 2000. – 509 с. – ISBN 5-89357-015-4. – Текст : непосредственный.
127. Леонтьев, Д. А. Психология смысла. Природа, строение и динамика смысловой реальности : учебное пособие / Д. А. Леонтьев. – 3-е издание, дополненное. – Москва : Смысл, 2007. – 510 с. – (Фундаментальная психология). – ISBN 978-5-89357-237-7. – Текст : непосредственный.
128. Леонтьев, Д. А. Смысл и отчуждение как предикторы поведения в неструктурированной ситуации / Д. А. Леонтьев, А. Г. Смирнов. – Текст : непосредственный // Экспериментальная психология в России: традиции и перспективы / под редакцией В. А. Барабанщикова. – Москва : Институт психологии РАН, 2010. – ISBN 978-5-9270-0196-5. – С. 680-685.
129. Леонтьев, Д. А. Вызов неопределенности как центральная проблема психологии личности / Д. А. Леонтьев. – [Психологические исследования](#). 2015. № 40 URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1110-leontiev40.html> (дата обращения: 11.09.2020).
130. Леонтьев, Д. А. Тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО) / Д. А. Леонтьев. – 2-е издание. – Москва : Смысл, 2000. – 18 с. –

(Психодиагностическая серия. Выпуск 2а). – ISBN 5-89357-088-X. – Текст : непосредственный.

131. Либина, А. В. Совладающий интеллект : успешное разрешение жизненных трудностей / А. В. Либина. – Москва : Эксмо, 2008. – 397 с. – (Психологическое образование). – ISBN 978-5-699-25069-1. – Текст : непосредственный.
132. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – Москва : Наука, 1984. – 226 с. – Текст : непосредственный.
133. Максимова, Т. В. Смысл жизни и индивидуальный стиль педагогической деятельности / Т. В. Максимова. – Текст : непосредственный // Мир психологи. – 2001. – № 2. – С. 114-118.
134. Малашенков, М. Д. Адаптация методики оценки базового аффекта М. Йик, Дж. А. Рассела и Дж. Х. Штайгера / М. Д. Малашенков, Е. А. Стрижова. – Текст : непосредственный // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2017. – Том 14, № 1 – С. 38–60.
135. Мальцева, В. И. Психопрофилактика стрессов в организации / В. И. Мальцева ; под редакцией В. И. Мареева. – Ростов-на-Дону, 2003. – 402 с. – Текст : непосредственный.
136. Мантрова, И. Н. Методическое руководство по психофизиологической и психологической диагностике / И. Н. Мантрова. – Иваново : Нейрософт, 2007. – 216 с. – Текст : непосредственный.
137. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Знание, 1996. – 308 с. – ISBN 5-87633-016-7. – Текст : непосредственный.
138. Матюшкин, А. Н. Проблемные ситуации в мышлении и обучении / А. Н. Матюшкин. – Москва : Педагогика, 1972. – 208 с. – Текст : непосредственный.
139. Митина, Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности : учебно-методическое пособие / Л. М. Митина. – 2-е издание, стереотипное. – Москва ; Воронеж : Московский психолого-социальный институт, 2003. – 399 с. – (Библиотека психолога). – ISBN 5-89502-453-X. – Текст : непосредственный.
140. Митина, Л.М. Психологические особенности смысло-жизненных ориентаций современного человека: профессионал или маргинал / Л.М.

- Митина. – Психологические проблемы смысла жизни и акме: эл.сб. материалов XXII симпозиума. М.: ФГБНУ «Психологический институт РАО». - 2017. - С. 43-47.
141. Моросанова, В. И. Диагностика и психологическая характеристика саморегуляции при экстраверсии и нейротизме : учебно-методическое пособие / В. И. Моросанова, Е. М. Коноз. – Набережные Челны : Институт управления, 2001. – 128 с. – Текст : непосредственный.
142. Моросанова, В. И. Индивидуальные особенности осознанной саморегуляции произвольной активности человека / В. И. Моросанова – Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2010. – № 1. – С. 36-45.
143. Моросанова, В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека / В. И. Моросанова ; Российская академия образования. Психологический институт. – Москва : Наука, 2001. – 191 с. – ISBN 5-02-013166-0. – Текст : непосредственный.
144. Моросанова, В. И. Опросник "Стиль саморегуляции поведения" (ССПМ) : руководство / В. И. Моросанова. – Москва : Когито-Центр, 2004. – 41 с. – (Психологический инструментарий). – ISBN 5-89353-126-4. – Текст : непосредственный.
145. Наенко, Н. И. О различении состояний психической напряженности / Н. И. Наенко, О. В. Овчинникова. – Текст : непосредственный // Психологические исследования. – 1970. – Выпуск 2. – С. 40-46.
146. Наприс, А. В. Пенитенциарная психология : практикум для курсантов и слушателей образовательных учреждений ФСИН России / А. В. Наприс, А. И. Ушатиков. – Рязань : Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2007. – 259 с. – ISBN 978-5-7743-0233-8. – Текст : непосредственный.
147. Наследов, А. Д. Математические методы психологического исследования : анализ и интерпретация данных / А. Д. Наследов. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 389 с. – Текст : непосредственный.

148. Неруш, Т. Г. Профессиональное выгорание как форма профессиональных деструкций / Т. Г. Неруш. – Текст : непосредственный // Известия Саратовского государственного университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика – 2012. – Выпуск 3. – Том 12. – С. 83-87.
149. Никифоров, В. Е. Проблемная ситуация и проблема: генезис, структура, функции / В. Е. Никифоров. – Рига : Зинатне, 1988. – 185 с. – Текст : непосредственный.
150. Никифоров, Г. С. Практикум по психологии профессиональной деятельности / под редакцией Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 450 с. – Текст : непосредственный.
151. Новиков, А. М. Профессиональное образование в России: (Перспективы развития) / А. М. Новиков. – Москва : ИЦПНПО, 1997. – 253 с. – ISBN 5-7148-0080-X. – Текст : непосредственный.
152. Нюттен, Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего : учебное пособие / Жозеф Нюттен ; под редакцией Д. А. Леонтьева ; [перевод с английского Е. Ю. Патяевой]. – Москва : Смысл, 2004. – 607 с. – ISBN 5-89357-151-7. – Текст : непосредственный.
153. Огородников, А. В. Особенности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России / А. В. Огородников. – Текст : непосредственный // Вестник Самарского государственного университета. – 2010. – №5 (79). – С. 219-223.
154. Организационная психология : учебник / под общей редакцией А. Б. Леоновой. – Москва : ИНФРА-М, 2013. – 428 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-16-006052-1. – Текст : непосредственный.
155. Орел, В. Е. Исследование обвинительной установки как феномена профессиональной деформации / В. Е. Орел. – Текст : непосредственный // Психология и практика: Ежегодник Российского-психологического общества. Том 4. Выпуск. 1. – Ярославль : Ярославский государственный университет, 1998. – С. 87-91.

156. Осницкий, А. К. Регуляторный опыт, субъектная активность и самостоятельность человека. Часть 1. – Текст : электронный // Психологические исследования. – 2009. – № 5 (7). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2009n5-7/221-osnitsky7.html>. – (дата обращения : 25.03.2020).
157. Осницкий, А. К. Новые аспекты исследования осознанной саморегуляции и функциональной асимметрии мозга / Осницкий А.К., Корнеева С.А. – [Психология обучения](#). 2014. N 9. С. 37-48.
158. Панина, Н. В. Индекс жизненной удовлетворенности / Н. В. Панина. – Текст : непосредственный // LifeLine и другие новые методы психологии жизненного пути / составитель и общий редактор. А. А. Кроник. – Москва : Прогресс-Культура, 1993. – С. 107-114.
159. Петренко, В. Ф. Психосемантика сознания / В. Ф. Петренко. – Москва : Московский Государственный Университет, 1988. – 207 с. – ISBN 5-211-00023-4. – Текст : непосредственный.
160. Петровский, В. А. Личность в психологии: парадигма субъектности : монография / В. А. Петровский. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 272 с. – Текст : непосредственный.
161. Петровский, В. А. Логика «Я»: персонологическая перспектива : монография / В. А. Петровский. – Москва : Издательство СамГУ, 2009. – 304 с. – Текст : непосредственный.
162. Питер, Л. Дж. Принцип Питера, или Почему дела идут вкривь и вкось / Лоуренс Дж. Питер ; [перевод с английского Л. В. Степанова]. – Москва : Прогресс, 1990. – 310 с. – ISBN 5-01-002093-9. – Текст : непосредственный.
163. Поваренков, Ю. П. Исследование динамики информационной основы деятельности на разных этапах формирования ПСД / Ю. П. Поваренков, В. Д. Шадриков. – Текст : непосредственный // Проблемы индустриальной психологии : межвузовский тематический сборник / Ярославский государственный университет. – Ярославль, 1979. – С. 49-75.

164. Поздняков, В. М. О профессионально-психологической компетентности и психологической культуре личности юристов / В. М. Поздняков. – Текст : непосредственный // Юридическая психология. – 2010. – № 3. – С 14-18.
165. Поздняков, В. М. Психологическая культура сотрудников уголовно-исполнительной системы России и пути ее развития в ведомственных вузах / В. М. Поздняков. – Текст : непосредственный // Международный пенитенциарный журнал. – 2016. – № 3. – С. 16-20.
166. Поздняков, В.М. О повышении психологической культуры сотрудников ФСИН России / В. М. Поздняков. – Текст : непосредственный // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития. – 2019. – С. 867-871.
167. Пономарев, Я. А. Психология творчества и педагогика / Я. А. Пономарев. – Москва : Педагогика, 1976. – 280 с. – Текст : непосредственный.
168. Практикум по психологии состояний : учебное пособие / под редакцией А. О. Прохорова. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 480 с. – ISBN 5-9268-0288-1. – Текст : непосредственный.
169. Практическая психодиагностика : методики и тесты / редактор-составитель Д. Я. Райгородский. – Самара : Бахрах, 1998. – 668 с. – ISBN 5-89570-005-5. – Текст : непосредственный.
170. Прошин, А. А. Психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел в экстремальных условиях : методическое пособие / Министерство внутренних дел Российской Федерации ; Главное управление кадров и кадровой политики. – Москва : [б. и.], 2010. – 220 с. – Текст : непосредственный.
171. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства : учебное пособие / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – 4-е издание, стереотипное. – Москва : Академия, 2007. – 480 с. – (Высшее профессиональное образование. Психология). – ISBN 978-5-7695-4123-0. – Текст : непосредственный.

172. Пряжников, Н. С. Психологический смысл труда : учебное пособие / Н. С. Пряжников. – Москва : Институт практической психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1997. – 352 с. – Текст : непосредственный.
173. Психические состояния : хрестоматия / составитель и общая редакция Л. В. Куликова. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 512 с. – (Хрестоматия по психологии). – ISBN 5-272-00061-7. – Текст : непосредственный.
174. Психологическое сопровождение выбора профессии : научно-методическое пособие / под редакцией Л. М. Митиной. – Москва : Московский психолого-социальный университет : Флинта, 1998. – 179 с. – (Библиотека школьного психолога). – ISBN 5-89502-016-8. – Текст : непосредственный.
175. Регуш, Л. А. Проблемы психического развития и их предупреждение : от рождения до пожилого возраста / Л. А. Регуш. – Санкт-Петербург : Речь, 2006. – 318 с. – (Современный учебник). – ISBN 5-9268-0498-1. – Текст : непосредственный.
176. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании : учебное пособие / Е. И. Рогов. – Москва : Владос, 1996. – 529 с. – Текст : непосредственный.
177. Рожков, О. А. Мотивационные детерминанты профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы : специальность 19.00.06 : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Рожков Олег Анатольевич ; [Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний]. – Рязань, 2013. – 219 с. – Текст : непосредственный.
178. Рубинштейн, С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2003 – 508 с. – (Мастера психологии). – ISBN 5-318-00720-1. – Текст : непосредственный.
179. Рубинштейн, С. Л. Избранные философско-психологические труды. Основы онтологии, логики и психологии / С. Л. Рубинштейн; Российская академия наук, Институт психологии. – Москва : Наука, 1997. – 462. –

- (Памятники психологической мысли). – ISBN 5-02-013550-X. – Текст : непосредственный.
180. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн ; составители: А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 720 с. – (Мастера психологии). – ISBN 5-314-00016-4. – Текст : непосредственный.
181. Рубинштейн, С. Л. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн ; редакторы: К. А. Абульханова-Славская, А. Н. Славская. – Москва : Наука, 1997. – 191 с. – Текст : непосредственный.
182. Рукавишников, А. А. Шкала эмоциональной возбудимости : руководство / А. А. Рукавишников, М. В. Соколова. – Ярославль : Психодиагностика, 1996. – 22 с. – Текст : непосредственный.
183. Рыбников, В. Ю. Экспресс-методика "Прогноз-2" для оценки нервно-психической неустойчивости кандидатов на учебу в ВУЗ / В. Ю. Рыбников // Тезисы докладов на всеармейском совещании. – Москва : Воениздат, 1990. – С. 132-135. – Текст : непосредственный.
184. Сергиенко Е. А. Психология субъекта: поиски и решения / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29, № 2. – С. 16–28.
185. Сергиенко, Е. А. Зрелость: молярный или модулярный подход? / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Феномен и категория зрелости в психологии / редакторы: А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2007. – ISBN 978-5-9270-0105-7. – С. 13–29.
186. Сергиенко, Е. А. Континуально-генетический принцип становления субъекта / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Субъектный подход в психологии / под редакцией: А. Л. Журавлева, В. В. Знакова, З. И. Рябикиной, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2009. – (Интеграция академической и университетской психологии). – ISBN 978-5-9270-0167-5. – С. 50–67.

187. Сергиенко, Е. А. Контроль поведения как психологический механизм саморегуляции субъекта / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Ежегодник Российского психологического общества. Специальный выпуск. – 2005. – Том 1. – С. 225–226.
188. Сергиенко, Е. А. Контроль поведения как субъектная регуляция / Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленская, Ю. В. Ковалева ; Российская академия наук, Институт психологии. – Москва : Институт психологии, 2010. – 350 с. – (Экспериментальные исследования). – ISBN 978-5-9270-0201-6. – Текст : непосредственный.
189. Сергиенко, Е. А. Природа субъекта: онтогенетический аспект / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Проблема субъекта в психологической науке / под редакцией: А. В. Брушлинского, М. И. Воловиковой, В. Н. Дружинина. – Москва : Академический проект, 2000. – ISBN 5-8291.0064-9. – ISBN 5-8291-0075-4. – С. 184–203.
190. Сергиенко, Е. А. Развитие идей психологии субъекта А. В. Брушлинского: Системно-субъектный подход / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Личность и бытие: субъектный подход : материалы научной конференции, посвященной 75-летию со дня рождения А. В. Брушлинского, 15-16 октября 2008 г. / ответственные редакторы: А. Л. Журавлев, В. В. Знаков, З. И. Рябикина. – Москва : Институт психологии, 2008. – ISBN 978-5-9270-0136-1. – С. 54-58.
191. Сергиенко, Е. А. Развитие модели психического как ментальный механизм становления субъекта / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Субъект, личность, психология человеческого бытия / под редакцией: В. В. Знакова, З. И. Рябикиной. – Москва : Институт психологии РАН, 2005. – (Труды Института психологии РАН / Российская академия наук, Институт психологии). – ISBN 5-9270-0055-X. – С. 113–146.
192. Сергиенко, Е. А. Системно-субъектный подход: обоснование и перспектива / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Психологический журнал. – 2011. – Т. 32, № 1. – С. 120–132.

193. Сергиенко, Е.А. Реализация принципа развития в исследованиях психологии субъекта / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Психологический журнал, Российская академия наук. – 2017. - №2. – С. 5-18.
194. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь, 2003. – 350 с. – ISBN 5-9268-0010-2. – Текст : непосредственный.
195. Слободчиков, В. И Основы психологической антропологии. Психология человека : введение в психологию субъективности : учебное пособие / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – Москва : Школа-пресс, 1995. – 383 с. – ISBN 5-88527-081-3. – Текст : непосредственный.
196. Собчик, Л. Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ / Л. Н. Собчик. – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 219 с. – (Практикум по психодиагностике). – ISBN 5-9268-0033-1. – Текст : непосредственный.
197. Соколова, М. В. Шкала субъективного благополучия : руководство / М. В. Соколова. – 2-е издание. – Ярославль : Психодиагностика, 1996. – 17 с. – Текст : непосредственный.
198. Сорокоумова, Е. А. Изучение ценностных ориентаций посредством метафоры / Е. А. Сорокоумова, Д. С. Фадеев. – Текст : непосредственный // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2015. – Т. 17, № 1-1. – С. 106-109.
199. Степанова, О. С. Особенности проявления профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от стажа работы / О. С. Степанова. – Текст : непосредственный // Казанский педагогический журнал. – 2010. – № 5-6 (83-84). – С. 111-119.
200. Сыманюк, Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : учебно-методическое пособие / Э. Э. Сыманюк. – Москва : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с. – (Библиотека психолога). – ISBN 5-89502-784-9. – Текст : непосредственный.

201. Такасаева, К. Р. Морально-психологические факторы профессиональной деформации личности сотрудника ОВД : специальность 19.00.06 «Юридическая психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Такасаева Кюннйя Револьевна ; Академия управления МВД России. – Москва, 2001. – 241 с. – Текст : непосредственный.
202. Теория и практика психологической профилактики профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы : методическое пособие / Е. М. Федорова, С. В. Кулакова, Л. В. Мешков, К. Ф. Фадеева. – Москва : Федеральная служба исполнения наказаний России, 2015. – 94 с. – ISBN 978-5-9632-0102-2. – Текст : непосредственный.
203. Терехина, Н. С. Исследование субъектно-личностных характеристик людей различных профессий при построении временной перспективы / Н. С. Терехина. – Текст : непосредственный // Психология – наука будущего : материалы IV Международной конференции молодых ученых, 17-18 ноября 2011 г. Москва / под редакцией: А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2011. – С. 457-461.
204. Терехина, Н. С. Субъектные и личностные характеристики людей различных профессий при построении временной перспективы : специальность 19.00.13 «Психология развития, акмеология» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Н. С. Терехина ; Институт психологии РАН. – Москва, 2014. – 26 с. – Текст : непосредственный.
205. Толочек, В. А. Современная психология труда : учебное пособие / В. А. Толочек. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 478 с. – (Учебное пособие). – ISBN 5-272-00193-1. – Текст : непосредственный.
206. Ушатиков, А. И. Психология деятельности личности и коллектива сотрудников органов, исполняющих наказание / А. И. Ушатиков. – Москва : Наука, 1989. – 301 с. – Текст : непосредственный.
207. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учебное пособие / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г.

- М. Мануйлов. – Москва : Издательство института психотерапии, 2002. – 488 с. – ISBN 5-89939-086-7. – Текст : непосредственный.
208. Филиппов, А. В. Работа с кадрами : психологический аспект / А. В. Филиппов. – Москва : Экономика, 1990. – 167 с. – ISBN 5-282-00800-9. – Текст : непосредственный.
209. Фомичева, М. А. Причины возникновения депрессивного состояния у сотрудников УИС / М. А. Фомичева. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2006. – № 3 (27). – С. 86-87.
210. Франкл, В. Человек в поисках смысла : [сборник] : перевод с английского и немецкого / В. Франкл ; общая редакция: Л. Я. Гозмана, Д. А. Леонтьева. – Москва : Прогресс, 1990. – 366 с. – (Библиотека зарубежной психологии). – ISBN 5-01-001606-0. – Текст : непосредственный.
211. Хекхаузен, М. Мотивация и деятельность : перевод с немецкого / М. Хекхаузен. – Москва : Педагогика, 1986. – Т. 2. – 1986. – 391 с. – Текст : непосредственный.
212. Холодная, М. А. Когнитивные стили о природе индивидуального ума : учебное пособие / М. А. Холодная. – 2-е изд. – Москва : Питер, 2004. – 384 с. – ISBN 5-469-00128-8. – Текст : непосредственный.
213. Хьелл, Л. Теории личности : основные положения, исследования и применение : монография / Л. Хьелл, Д. Зиглер ; перевод С. Меленевской и Д. Викторовой. – Санкт-Петербург: Питер-пресс, 1997. – 606 с. – (Мастера психологии). – ISBN 5-88782-044-6. – Текст : непосредственный.
214. Циринг, Д. А. Семья как фактор формирования личностной беспомощности у детей / Д. А. Циринг // Вопросы психологии. – 2009. – № 1. – С. 22-31. – Текст : непосредственный.
215. Черкасова, М. А. Психологический мониторинг профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы России : монография / М. А. Черкасова, В. М. Поздняков ; Федеральная служба исполнения наказаний. – Вологда : Вологодский институт права и экономики, 2016. – 135 с. – ISBN 978-5-94991-361-1. – Текст : непосредственный.

216. Шадриков В. Д. Психологический анализ деятельности. Системогенетический подход : учебное пособие. – Ярославль : Ярославский государственный педагогический университет, 1979. – 91 с. – Текст : непосредственный.
217. Шадриков, В. Д. Профессиональные способности : монография / В. Д. Шадриков. – Москва : Университетская книга, 2010. – 319 с. – ISBN 978-5-98699-134-4. – Текст : непосредственный.
218. Шадриков, В. Д. Психологический анализ деятельности как системы / В. Д. Шадриков // Психологический журнал. – 1980. – Том 1, № 3. – С. 33-46. – Текст : непосредственный.
219. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека : учебное пособие / В. Д. Шадриков. – 2-е издание, переработанное и дополненное. – Москва : Логос, 1996. – 318 с. – ISBN 5-88439-015-7. – Текст : непосредственный.
220. Шадриков, В. Д. Системогенез деятельности. Игра. Учение. Труд : [монография]. В 4 томах. Том I. Системогенез профессиональной и учебной деятельности / В. Д. Шадриков. – Москва : Издательский дом РАО ; Ярославль : Ярославский государственный педагогический университет, 2017. – 326 с. – ISBN 978-5-8397-1103-7. – Текст : непосредственный.
221. Шамсунов, С. Х. Проблемные аспекты деятельности персонала учреждений и органов уголовно-исполнительной системы / С. Х. Шамсунов // Вестник Владимирского юридического института. – 2008. – № 3 (8). – С. 4-7. – Текст : непосредственный.
222. Шамсунов, С.Х. Правовая культура сотрудника уголовно-исполнительной системы / С.Х. Шамсунов, С.Н. Лосева // Сборник тезисов выступлений и докладов участников. Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний. 2017. С. 142-146 – Текст : непосредственный
223. Шапкин, С. А. Экспериментальное изучение волевых процессов учебное пособие / С. А. Шапкин. – Москва : Смысл : Институт психологии РАН, 1997. –

- 140 с. – (Практикум. Выпуск 1). – ISBN 5-89357-011-1. – Текст : непосредственный.
224. Шаров, А. А. Динамика личностных особенностей сотрудников исправительно-трудовых учреждений : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Шаров Антон Алексеевич ; Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова. – Ярославль. – 176 с. – Текст : непосредственный.
225. Шнейдер, Л. Б. Профессиональная идентичность : монография / Л. Б. Шнейдер. – Москва : МОСУ, 2001. – 272 с. – ISBN 5-89774-023-2. – Текст : непосредственный.
226. Шнейдер, Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : специальность 19.00.13 «Психология развития, акмеология» : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук / Шнейдер Лидия Бернгардовна ; Московский педагогический государственный университет. – Москва, 2001. – 56 с. – Текст : непосредственный.
227. Щербакова, Е. В. Результаты стандартизации теста КОТ (Краткий ориентировочный тест) / Е. В. Щербакова. – Текст : непосредственный // Психология. Пермь. – 2004. – № 3. – С. 4.
228. Щеткина, Е. А. Сравнительный анализ профессионально отчужденной и профессионально идентичной позиции врача / Е. А. Щеткина. – Текст : непосредственный // Научный потенциал студенчества – будущему России : II Международная научная студенческая конференция. Том 1. Естественные и точные науки. Технические и прикладные науки. Ставрополь, 18-19 апреля 2008 г. – Ставрополь : Северо-Кавказский государственный технический университет, 2008. – 231 с.
229. Эйдман, Е. В. Волевая регуляция деятельности в условиях предельных физических напряжений : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» : диссертация на соискание ученой

- степени кандидата психологических наук. – Москва, 1986. – 275 с. – Текст : непосредственный.
230. Эриксон, К. Труд и отчуждение / К. Эриксон. – Текст : непосредственный // Социологические исследования. – 1988. – № 3. – С. 123-128. – Текст : непосредственный.
231. Adler, A. Understanding Life / A. Adler, C.Brett // Center City, Minn. : Hazelden, 1998. 148p. – Text: direct.
232. Baumeister, R. F., Alghamdi, N. G. Role of self-control failure in immoral and unethical actions / R.F. Baumeister, N. Alghamdi, G. // Current Opinion in Psychology/ 2017. P. 66-69. – Text: direct.
233. Campos, J.A., Schneider, V. Burnout Syndrome and alcohol consumption in prison employees / J.A. Campos, V.Schneider, F.S. Bonafé, J. Maroco // Bras. J. Epidemiol. 2016.Vol.19. P. 205–216. – Text: direct.
234. Erikson, E. The problem of ego identity / E. Erikson //Journal of the American Psychoanalytic Association. – 1956. - 4 (1): 56–121. – Text: direct.
235. Folkman, S. An analysis of coping in a middle-aged community sample / S. Folkman, R. S. SLazarus // Journal of Health and Social Behavior. – 1980. – V. 21, № 3. – P. 219-239. – Text: direct.
236. Frankl, V. Man's Search for Ultimate Meaning. (A revised and extended edition of The Unconscious God; with a Foreword by Swanee Hunt) / V. Frankl // Paperback edition: Perseus Book Group; New York, July 2000; ISBN 0-7382-0354-8. – Text: direct.
237. Galiev, T.T., Isakova, G.O. Systematic case study in the context of the future specialists professional competence development / T.T. Galiev, G.O. Isakova, A.Z. Askarova, S.Z. Kudaibergenova, K.Z. Ibrayeva, G.R. Eleusizova // Espacios. 2019.
238. T. 40. № 12. P. 28. – Text: direct.
239. Harper, D. Correctional executives leadership self-efficacy and their perceptions of emotional intelligence / D. Harper // American Journal of Criminal Justice. 2016. Vol. 41. No. 4. P. 765-779. – Text: direct.

240. Harre, H. Rom. Social being: a theory for social psychology. – Oxford : Basil Blackwell, 1979. – 438 p. – ISBN 978-0-6311-2791-8. – Text: direct.
241. Hayes, J. M., Reilly, G.O. Psychiatric disorder, IQ and emotional intelligence among adolescent detainees: A comparative study / J. M. Hayes, G.O. Reilly // Legal and Criminological Psychology. 2016. V. 18 (1). P. 30-47. – Text: direct.
242. Heckhausen H. Achievement motive research. Current problems and some contributions towards a general theory of motivation / H. Heckhausen // Arnold W.J.(ed.). Nebraska. Sympos.Motivation.1968. P.103-174. – Text: direct.
243. Jaegers, L.A. Stressed Out: Predictors of Depression Among Jail Officers and Deputies/ L.A. Jaegers, M.M. Matthieu, P. Werth, S.O. Ahmad, E. Barnidge, M.G. Vaughn // Prison J. 2020. Vol.100. P. 240–261. – Text: direct.
244. Jin, X. The Impact of Job Characteristics on Burnout Among Chinese Correctional Workers / X. Jin, I.Y. Sun, S. Jiang, Y. Wang, S. Wen, J. Int. // Offender Ther. Comp. Criminol. 2018. Vol.62. P. 551–570. – Text: direct.
245. Keller, S.M., Tuerk, P.W. Evidence-based psychotherapy (EBP) non-initiation among veterans offered an EBP for posttraumatic stress disorder / S.M. Keller, P.W. Tuerk // Psychological services. 2016. V. 13. №. 1. P. 42. – Text: direct.
246. Laillier, R., Viard, A., Caillaud, M., Duclos, H., Bejanin, A., de La Sayette, V., Laisney, M. Neurocognitive determinants of theory of mind across the adult lifespan / R. Laillier, A. Viard, M. Caillaud, H. Duclos, A. Bejanin, V. de La Sayette, M. Laisney // Brain and Cognition. 2019. V. 136. P. 1-11. – Text: direct.
247. Lambert, E.G. Leave Your Job at Work: The possible antecedents of work–family conflict among correctional staff / E.G. Lambert, K.I. Minor, J.B. Wells, N.L. Hogan // Prison J. 2015. Vol.95. P. 114–134. – Text: direct.
248. Liebling, A., Crewe, B. Prisons beyond the penology: the shifting moral foundations of prison management / A. Liebling, B. Crewe, R. Sporcks, J. Simon // The Sage handbook of punishment and society. London: Sage, 2013. P. 283-307. – Text: direct.

249. Meert, G., Wang, J., Samson, D. Efficient belief tracking in adults: The role of task instruction, low-level associative processes and dispositional social functioning / G. Meert, J. Wang, D. Samson // *Cognition*. 2017. V. 168. P. 91-98. – Text: direct.
250. Miao, C. Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator, and moderator effects. *Personality and Individual Differences* / C. Miao, R. H. Humphrey, S. Qian 2016. P. 13-24. – Text: direct.
251. Mikulincer, M. *Human Learned Helplessness: A Coping Perspective* / M. Mikulincer. – New York : Springer Science & Business Media, 1994. – 312 p. – ISBN 978-0-3064-4743-3. – Text: direct.
252. Morosanova, V.I. Regulatory and personality of the reliability of professional actions / V.I. Morosanova, I.V. Gaidamashko, S.N. Chistyakova, N.G. Kondratyuk, A.V. Burmistrova-Savenkova // *Psychology in Russia: State of the Art*. 2017. T. 10. № 4. C. 195-207. – Text: direct.
253. Nuttin J. *Motivation, planning, and action. A relational theory of behavior dynamics* / J. Nuttin // Transl. — Leuven : Leuven University Press; Hills. (NJ): Erlbaum, 1984. — 251 p. ISBN 978-9061861546 – Text: direct.
254. Overmier, J. B. Effects of inescapable shock upon subsequent escape and avoidance responding / J. B. Overmier, M. E. P. Seligman. – Text: direct // *Journal of Comparative and Physiological Psychology*. 1967. № 63. – P. 28-33. – Text: direct.
255. Paranthaman, A. A. Self-education as a condition of professional and personal development of a future specialist / A. Paranthaman, B. Ayshwarya, Y.A. Livshits, P.T. Nguyen, W. Hashim, K. Shankar, A. Maseleno // *International Transaction Journal of Engineering, Management and Applied Sciences and Technologies*. 2020. T. 11. № 1. P. 11. – Text: direct.
256. Piotrowski, A. Self-evaluation of personal physical health, accidents while performing duty and preventive treatment of stress in Prison Service / A. Piotrowski // *Med. Pr.* 2018. Vol. 69, P. 425–438. – Text: direct.
257. Richard S. Lazarus. *Stress: appraisal and coping* / Richard S. Lazarus, Susan Folkman. – New York : Springer, 1984. – 456 p. – ISBN 978-1-4419-1004-2. – Text: direct.

258. Schneider, D., Slaughter, V. P., Dux, P. E. Current evidence for automatic Theory of Mind processing in adults / D. Schneider, V.P. Slaughter, P.E. Dux // *Cognition*. 2017. V. 162. P. 27-31. – Text: direct.
259. Seligman, M. E. P. Helplessness: on depression, development, and death / M. E. P. Seligman. – San Francisco : W. H. Freeman, 1975. – 250 p. – Text: direct.
260. Sergeeva, M.G. The interaction of labor market and educational services market considering social partnership mechanism and spe polycycificity of the regional educational / M.G. Sergeeva, V.Y. Flyagina, I.V. Taranenko, E.V. Krasnova, A.V. Vilкова // *Ponte*.2017. T. 73. № 12. P.2. – Text: direct.
261. Stephan, Y., Sutin, A.R. How old Do You Feel? The Role of Age Discrimination and Biological Aging in Subjective Age / Y. Stephan, A.R. Sutin // *Public Library of Science*. 2016. Vol. 10. № 3. P. 1-12. – Text: direct.
262. Tangney, J.P., Boone, A.L., Baumeister, R.F. High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success / J. P. Tangney, A.L. Boone, R.F. Baumeister // *Self-Regulation and Self-Control. Selected works of Roy F. Baumeister*. Routledge: Taylor & Francis, 2018. P. 181-220. – Text: direct.
263. Zakharova, L.M. Professional health as a condition of teachers potential development / L.M. Zakharova, N.Y. Maidankina, N.V. Kagui // *Modern Journal of Language Teaching Methods*. 2018. T. 8. № 12. P. 769-775. – Text: direct.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

**Результаты определения степени нормальности распределения в
представленных отделах**

(с помощью непараметрического одновыборочного
критерия Колмагорова – Смирнова)

ВЫБОРКА ОТДЕЛА БЕЗОПАСНОСТИ (N=104)

**«Опросник способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ)
С. Фолкман и Р. Лазаруса**

	1*	2*	3*	4*	5*	6*	7*	8*
Статистика Z	1,176	0,741	0,863	0,698	1,172	0,787	0,798	0,638
Ассимп.знч. (p-уровень)	0,126	0,642	0,445	0,715	0,128	0,565	0,548	0,810

1* - «конфронтация»; 2* - «дистанцирование»; 3* - «самоконтроль»;
4* - «поиск социальной поддержки»; 5* - «принятие ответственности»;
6* - «бегство – избегание»; 7* - «планирование решения проблемы»;
8* - «положительная переоценка».

**Опросник «Шкала контроля за действием»
Ю. Куля в адаптации С. А. Шапкина**

	КД (п)*	КД (р)*	КД (н)*
Статистика Z	1,095	1,173	1,154
Ассимп.знч. (p-уровень)	0,219	0,127	0,169

КД (п)* - «Контроль за действием при планировании»;
КД (р)* - «Контроль за действием при реализации»;
КД (н)* - «Контроль за действием при неудаче».

«Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой

	1*	2*	3*	4*	5*	6*
Статистика Z	1,015	1,045	1,019	1,032	0,926	0,932
Ассимп.знч. (p-уровень)	0,191	0,225	0,225	0,238	0,358	0,351

- 1* - «планирование»;
 2* - «моделирование»;
 3* - «программирование»;
 4* - «оценка результатов»;
 5* - «гибкость»;
 6* - «самостоятельность».

«Методика диагностики рефлексивности» А. В. Карпова

	РРД*	РНД*	РБД*	РО*
Статистика Z	1,130	2,108	1,547	1,198
Ассимп.знч. (p-уровень)	0,155	0,214	0,163	0,113

- РРД* - «Ретроспективная рефлексия деятельности»;
 РНД* - «Рефлексия настоящей деятельности»;
 РБД* - «Рассмотрение будущей деятельности»;
 РО* - «Рефлексия общения и взаимодействия с другими».

**Тест «Смысло-жизненные ориентации»
Д. А. Леонтьева**

	1*	2*	3*	4*	5*
Статистика Z	1,131	1,215	1,332	1,261	1,129
Ассимп.знич. (p-уровень)	0,111	0,101	0,100	0,102	0,105

- 1* - «Цели в жизни»;
 2* - «Процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность»;
 3* - «Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией»;
 4* - «Локус – контроля - Я»;
 5* - «Локус – контроля - Жизнь»;

**«Шкала субъективного благополучия»
(Perrudet-Badoux, Mendelsohn, Chiche) в адаптации М.В. Соколовой**

	1*	2*	3*	4*	5*	6*	7*
Статистика Z	0,731	1,921	1,451	1,424	1,734	0,949	0,949
Ассимп.знич. (p-уровень)	0,660	0,054	0,061	0,057	0,055	0,329	0,329

- 1* - «Уровень субъективного неблагополучия»; 2* - «Направленность и чувствительность»; 3* - «Психиатрическая симптоматика»; 4* - «Изменение настроения»; 5* - «Значимость социального окружения»; 6* - «Самооценка здоровья»; 7* - «Удовлетворенность повседневной жизнью».

**«Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности»
С.С. Бубновой.**

	1 *	2 *	3 *	4 *	5 *	6 *	7 *	8 *	9 *	10 *	11 *
Статистика Z	1,600	0,823	1,560	1,409	1,158	1,258	0,916	1,582	1,246	1,215	1,363
Ассимп. знч.(р- уровень)	0,075	0,508	0,115	0,138	0,137	0,085	0,371	0,113	0,090	0,104	0,149

1* - «Приятное времяпрепровождение, отдых»;

2* - «Высокое материальное благосостояние»;

3* - «Поиск и наслаждение прекрасным»;

4* - «Помощь и милосердие к другим людям»;

5* - «Любовь»;

6* - «Познание нового в мире, природе, человеке»;

7* - «Высокий социальный статус и управление людьми»;

8* - «Признание и уважение людей и влияние на окружающих»;

9* - «Социальная активность для достижения позитивных
изменений в обществе»;

10* - «Здоровье»;

11* - «Общение».

«Индекс жизненной удовлетворенности» (Панина Н.В.)

	«Интегральный показатель индекса жизненной удовлетворенности»
Статистика Z	1,150
Ассимп.знч. (р-уровень)	0,142

**Результаты определения степени нормальности распределения в
представленных отделах**

(с помощью непараметрического одновыборочного
критерия Колмогорова – Смирнова)

ВЫБОРКА ОТДЕЛА ОХРАНЫ (N=103)

**«Опросник способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ)
С. Фолкман и Р. Лазаруса**

	1*	2*	3*	4*	5*	6*	7*	8*
Статистика Z	0,931	0,909	1,125	1,468	1,117	1,161	1,182	1,007
Ассимп.знч. (p-уровень)	0,352	0,381	0,168	0,147	0,125	0,135	0,165	0,262

1* - «конфронтация»; 2* - «дистанцирование»; 3* - «самоконтроль»;
4* - «поиск социальной поддержки»; 5* - «принятие ответственности»;
6* - «бегство – избегание»; 7* - «планирование решения проблемы»;
8* - «положительная переоценка».

**Опросник «Шкала контроля за действием»
Ю. Куля в адаптации С. А. Шапкина**

	КД (п)*	КД (р)*	КД (н)*
Статистика Z	1,238	1,382	1,283
Ассимп.знч. (p-уровень)	0,155	0,127	0,169

КД (п)* - «Контроль за действием при планировании»;
КД (р)* - «Контроль за действием при реализации»;
КД (н)* - «Контроль за действием при неудаче»

«Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой

	1*	2*	3*	4*	5*	6*
Статистика Z	1,313	0,982	1,215	1,115	0,873	1,014
Ассимп.знч. (p-уровень)	0,139	0,212	0,331	0,269	0,295	0,255

- 1* - «планирование»;
 2* - «моделирование»;
 3* - «программирование»;
 4* - «оценка результатов»;
 5* - «гибкость»;
 6* - «самостоятельность».

«Методика диагностики рефлексивности» А. В. Карпова

	РРД*	РНД*	РБД*	РО*
Статистика Z	1,125	1,107	1,315	1,186
Ассимп.знч. (p-уровень)	0,135	0,173	0,104	0,120

- РРД* - «Ретроспективная рефлексия деятельности»;
 РНД* - «Рефлексия настоящей деятельности»;
 РБД* - «Рассмотрение будущей деятельности»;
 РО* - «Рефлексия общения и взаимодействия с другими».

**Тест «Смысло-жизненные ориентации»
Д. А. Леонтьева**

	1*	2*	3*	4*	5*
Статистика Z	1,217	1,067	1,202	0,737	0,892
Ассимп.знич. (p-уровень)	0,120	0,205	0,111	0,648	0,175

- 1* - «Цели в жизни»;
 2* - «Процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность»;
 3* - «Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией»;
 4* - «Локус – контроля - Я»;
 5* - «Локус – контроля - Жизнь»;

**«Шкала субъективного благополучия»
(Perrudet-Badoux, Mendelsohn, Chiche) в адаптации М.В. Соколовой**

	1*	2*	3*	4*	5*	6*	7*
Статистика Z	0,668	1,785	1,352	1,439	1,289	1,089	1,039
Ассимп.знич. (p-уровень)	0,764	0,102	0,059	0,180	0,103	0,187	0,230

- 1* - «Уровень субъективного неблагополучия»; 2* - «Направленность и чувствительность»; 3* - «Психиатрическая симптоматика»; 4* - «Изменение настроения»; 5* - «Значимость социального окружения»; 6* - «Самооценка здоровья»; 7* - «Удовлетворенность повседневной жизнью».

**«Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности»
С.С. Бубновой.**

	1*	2*	3*	4*	5*	6*	7*	8*	9*	10*	11*
Статистика Z	0,762	0,810	1,061	1,123	1,008	0,996	0,652	1,113	0,943	1,302	1,125
Ассимп.знч.(р-уровень)	0,606	0,528	0,210	0,160	0,262	0,274	0,789	0,115	0,337	0,133	0,100

1* - «Приятное времяпрепровождение, отдых»;

2* - «Высокое материальное благосостояние»;

3* - «Поиск и наслаждение прекрасным»;

4* - «Помощь и милосердие к другим людям»;

5* - «Любовь»;

6* - «Познание нового в мире, природе, человеке»;

7* - «Высокий социальный статус и управление людьми»;

8* - «Признание и уважение людей и влияние на окружающих»;

9* - «Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе»;

10* - «Здоровье»;

11* - «Общение».

«Индекс жизненной удовлетворенности» (Панина Н.В.)

	«Интегральный показатель индекса жизненной удовлетворенности»
Статистика Z	1,215
Ассимп.знч. (р-уровень)	0,127