

На правах рукописи

Кадочникова Ирина Владимировна

СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ
СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Специальность: 19.00.13 – «Психология развития, акмеология»
(психологические науки)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Москва – 2021

Работа выполнена на факультете психологии и педагогики Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Челябинский государственный университет»

Научный руководитель: кандидат психологических наук, доцент
Красник Вадим Семенович

Официальные оппоненты: **Зобков Александр Валерьевич**
доктор психологических наук, доцент,
профессор кафедры общей и педагогической
психологии ФГБОУ ВО «Владимирский
государственный университет имени
Александра Григорьевича и Николая
Григорьевича Столетовых»

Дебольский Михаил Георгиевич
кандидат психологических наук, доцент,
профессор кафедры юридической психологии и
права ФГБОУ ВО «Московский
государственный психолого-педагогический
университет»

Ведущая организация: Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего
образования «Уральский Федеральный
университет имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина»

Защита состоится «28» октября 2021 года в 13.00 часов на заседании диссертационного совета Д 002.016.03 на базе Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института психологии Российской академии наук по адресу: 129366, Москва, ул. Ярославская, д.13, корп.1.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института психологии Российской академии наук (ИП РАН) и на сайте <http://www.ipras.ru/>

Автореферат разослан «__» _____ 2021 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 002.016.03
кандидат психологических наук

Никитина Е.А.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования.

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. Сотрудники пенитенциарных учреждений находятся в «агрессивных» условиях службы, которые оказывают деструктивное влияние как на личность профессионала, так и на эффективность его деятельности. Сегодня перед уголовно-исполнительной системой Российской Федерации (далее – УИС) стоят главные цели - повышение эффективности пенитенциарной системы, с одной стороны, и качества жизнедеятельности ее сотрудников, - с другой. Возникающие профессионально обусловленные деструкции личности и изменение эффективности деятельности порождают проблему всей деятельности этой системы в целом и профессиональной деятельности сотрудников, их психических состояний.

В связи с этим, субъектно-личностные изменения сотрудников УИС как результат негативного воздействия условий службы являются не только научной, но и практической проблемой, стоящей перед Федеральной службой исполнения наказаний Российской Федерации (далее – ФСИН), и остро нуждается в решении. Поэтому в рамках нашего исследования мы изучили сотрудников 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, который находит свое реальное выражение в ослаблении способности сотрудника использовать внутренние ресурсы для полноценной саморегуляции.

Степень разработанности проблемы исследования.

Профессиональная деятельность включена в психическое развитие человека. Проблема личностных изменений в связи с воздействием условий труда является широко изученной как в отечественной психологии (Абульханова-Славская К.А., Геллерштейн С.Г., Дружилов С.А., Дружинин В.Н., Зеер Э.Ф., Климов Е.А., Кудрявцев Т.В., Маркова А.К., Митина Л.М., Поваренков Ю.П., Шадриков В.Д.), так и в зарубежных исследованиях (Бойко В.В., Венгер А.В., Джексон С.Е., Кеттел Р.Б., Маслач К., Маслоу А., Сьюпер Д., Фромм Э.).

В отечественной психологии негативные личностные изменения рассматриваются как искажение облика человека в связи с выполняемой профессиональной ролью (Грановская Р.М.); как результат неблагоприятного влияния факторов деятельности на личность и противоречий в развитии субъекта труда (Климов Е.А., Маркова А.К.); как последствия неправильно сформированных мотивов и целей деятельности (Пряжников Н.С.); как результат деструктивного пути профессионализации (Митина Л.М.).

Более поздние отечественные исследования свидетельствуют о том, что отрицательные по своему характеру личностные изменения являются результатом:

-негативно сформированных профессиональных установок и стереотипов в деятельности (Орел В.Е., Рогов Е.И.);

-негативного влияния выбранной профессиональной роли (Дружинин В.Н.);

-неконструктивно разрешенных кризисов профессионального становления личности (Зеер Э.Ф., Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю., Сыманюк Э.Э.).

Также множество исследований, в частности, современных, посвящено проблемам:

- профессиональной деформации как изменению и трансформации определенных качеств личности под воздействием условий профессиональной деятельности (Безносков С.П., Грановская Р.М., Деркач А.А., Дружинин В.Н., Климов Е.А., Корнеева Л.Н., Маркова А.К.);

- профессионального отчуждения как нарушения трудовой идентификации субъекта труда (Егорова Н.Н., Леонтьев Д.А., Смирнова А.Г., Шнейдер Л.Б.);

- профессиональной стагнации как остановки профессионального развития, негативно сказывающейся на личности профессионала (Новиков А.М., Сыманюк Э.Э.).

В зарубежной психологии наиболее популярными направлениями в изучении деструктивного профессионального развития человека стали исследования: выученной беспомощности как неспособности конструктивно отреагировать на стрессогенные воздействия окружающей среды (Овемайер Дж., Селигман М.); деструктивных механизмов совладающего поведения, используемых субъектом труда для снижения отрицательного влияния стрессовой ситуации (Лазарус Р., Фолкман С.); синдрома эмоционального выгорания как ответной реакции на длительные профессиональные стрессы (Маслач К.). В последние десятилетия проблема негативных личностных изменений и профессионально обусловленных деструкций широко освещена в юридической психологии. Исследования направлены на изучение последствий негативного влияния условий служебной деятельности и сконцентрированы на изучении профессионального стресса (Ильина Е.С., Ушатиков А.И.), профессионального выгорания (Дебольский М.Г., Кулакова С.В., Мешкова Л.В., Поздняков В.М., Федорова Е.М., Фомичева М.А., Черкасова М.А., Чернышкова М.П.) и профессиональной деформации (Борисова С.Е., Буданов А.В., Дебольский М.Г., Дулов А.В., Поздняков В.М.).

Однако следует отметить, что в настоящее время в психологии не представлено систематических и комплексных научных исследований, посвященных проблеме субъектно-личностных изменений и профессионально обусловленных деструкций сотрудников правоохранительных органов, в частности, сотрудников УИС. Также часто в исследованиях встречаются терминологическое несоответствие и «подмена» понятий профессиональной деформации, личностных девиаций и деструктивного поведения сотрудников. В нашей работе мы определили границы исследуемого феномена, систематизировали различные концептуальные идеи и предложили новое видение проблемы профессионально обусловленных деструкций как субъектно-личностных изменений через анализ системы внутренних ресурсов человека, своеобразно преломляющих условия деятельности субъекта. Кроме того, профессиональное развитие сотрудников охватывает значительный, самый активный диапазон взрослого возраста, когда процессы самореализации и саморазвития составляют ключевые задачи возраста. Так, исследование сотрудников УИС с позиций системно-субъектного подхода ранее в психологической литературе представлено не было.

Общая гипотеза исследования:

возможности профессионального развития и самореализации обусловлены внутренними ресурсами и внешними условиями профессиональной деятельности в рамках жесткой регламентации во взрослом периоде активной деятельности.

Гипотезы эмпирического исследования, конкретизирующие общую гипотезу:

- 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 сотрудников 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.

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 сотрудников в процессе служебной деятельности в период взрослости (на примере профессиональной деятельности сотрудников УИС).

В соответствии с целью и гипотезами исследования были сформулированы следующие **задачи**:

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 рефлексию 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.В. 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 проблем функционирования человека в условиях профессиональной деятельности и также профессионально обусловленных деструкций явились положения субъектно-деятельностного подхода (С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова, А.В. Брушлинский), системного подхода (Б.Ф. Ломов, В.А. Барабанщиков и др.), системно-субъектного подхода (Е.А. Сергиенко), концепция профессионализма (А.К. Маркова), субъектно-деятельностная концепция профессионального труда (Е.А. Климов), концепция профессиональных деструкций (Ф.Э. Зеер, Э.Э. Сыманюк).

Организация и методы исследования.

Исследование заявленной проблемы проводилось с 2010 г. 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.

Для целостного исследования заявленной проблемы мы использовали следующие психодиагностические методы и методики.

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 методик:

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 (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:

1. «Опросника способов coping» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ), С. Фолкман и Р. Лазарус (Фолкман, Лазарус, 1984) в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой (Крюкова, Куфтяк, 2007);

2. опросника «Оценка уровня волевого самоконтроля» (Е.В. Эйдман, А.Г. Зверков) (Зверков, Эйдман, 1990);

3. опросника «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) Ю. Куля в адаптации С.А. Шапкина (Шапкин, 1997).

Особенности личностной составляющей сотрудников мы изучили с помощью использования:

1.теста «Смысложизненные ориентации» Д. А. Леонтьева (Леонтьев, 2000);

2.опросника «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой (Бубнова, 1991);

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-Краскеда-Уоллеса;

-факторный анализ;

-дискриминантный анализ;

-корреляционный анализ.

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 (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 УИС:** 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 УИС: 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 УИС: 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.

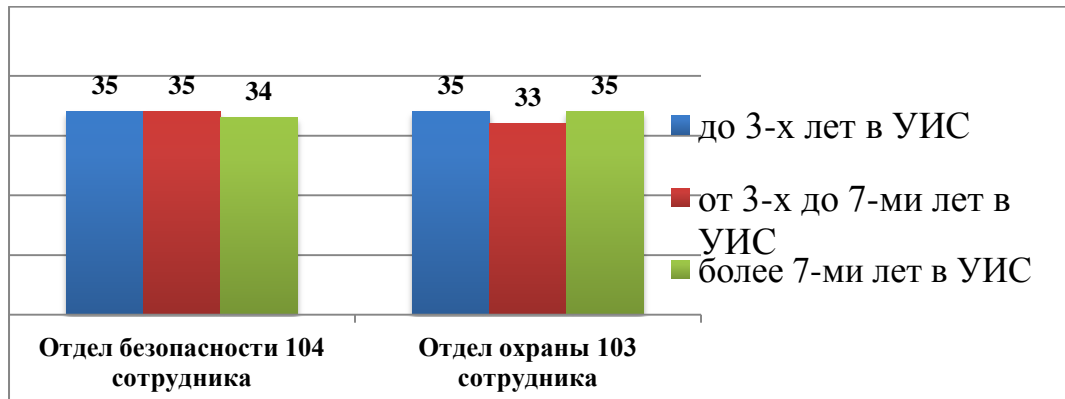


Рис. 1. Выборка диссертационного исследования

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 юридической 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. В диссертации впервые представлено изучение профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС с позиций системно-субъектного подхода, рассматриваемых как глубокие личностные изменения, которые имеют свою динамику.

Теоретическая значимость работы:

В работе показана взаимосвязь внешних профессиональных условий и внутренних субъектно-личностных изменений, приводящих к профессионально обусловленным деструкциям и препятствующих развитию 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 курсе 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». На этой основе и на основе полученных результатов планируется разработка и внедрение передового опыта в рамках 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.

Обоснованность и достоверность результатов исследования полученных результатов были обеспечены методологической основой научно – исследовательской работы, предметом, целью и задачами программы исследования, репрезентативностью выборки, утвержденным набором психодиагностических методик и методов современного математического анализа, соответствующими контексту проводимого исследования.

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-практическая конференция молодых ученых факультета экономики, юриспруденции и гуманитарных наук: «Мир сегодня: молодежь и современное общество», 7 декабря 2011 г. УралГУФК, г. Челябинск;

4. Восьмая Всероссийская студенческая научная конференция: «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 РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность исследования, определяются цель, объект, предмет исследования, формулируются задачи и гипотеза исследования, раскрывается научная новизна, обосновывается теоретическая и практическая значимость работы, формулируются положения, выносимые на защиту, обосновывается достоверность полученных результатов, представляются данные об апробации результатов исследования и его структуре.

В первой главе **«Проблема профессионального развития субъекта деятельности и субъектно-личностных изменений»** раскрываются теоретические основы исследования.

В параграфе 1.1. **«Системно-субъектный подход к изучению психологии человека»** изначально рассматривается категория активности как первопричина самовыражения человека с позиций С.Л. Рубинштейна, К.А. Абульхановой, В.А. Петровского, И.А. Джидарьян, А.Г. Асмолова, Л.И. Анцыферовой, В.В. Знакова, Е.А. Сергиенко, Р. Баумастера, Дж. Таунгни) Подчеркивается, что именно активность дает возможность человеку выйти за пределы своих возможностей, определить новые границы реальности. При этом, рассмотрена рефлексия как феномен, который наделяет человеческие формы активности смысловой нагрузкой. Представлен краткий теоретический анализ изучения категории субъекта в отечественной и в зарубежной психологии. Раскрыта суть подходов к проблеме субъекта в отечественной психологии: акмеологического (К.А. Абульханова, А.Г. Асмолов, А.Л. Журавлев, Г.В. Залевский, В.В. Знаков, В.А. Петровский, З.И. Рябикина) и эволюционного (Л.И. Божович, В.В. Селиванов, В.Н. Слободчиков, Е.А. Сергиенко, А.Ш. Тхостов). Вскрыта рассогласованность логики изучения феномена субъекта в указанных подходах; показаны преимущества системно-субъектного подхода в устранении существующих противоречий между указанными подходами.

В данном параграфе раскрыто концептуальное содержание системно-субъектного подхода Е.А. Сергиенко, где центральной категорией является субъект, выступающий системообразующим фактором создания сложной многоуровневой системы психической организации. Рассмотрена зрелость как основа интегративности и согласованности психической организации человека.

В параграфе 1.2. **«Психологический анализ функционирования человека в рамках профессиональной деятельности»** в пункте 1.2.1. **«Психологическое содержание профессиональной деятельности»** раскрыта проблема деятельности в отечественной психологии (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, Б.Ф. Ломов, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, А.Л. Журавлев, Д.Б. Эльконин, М.К. Мамардашвили, Е.П. Ильин, В.Д. Шадриков, Б.Г. Асмолов, Д.Н. Узнадзе и др.).

Рассмотрено понимание профессиональной и трудовой деятельности в отечественной психологии с точки зрения ее целенаправленности, активности, предметности, общественной полезности и субъекта труда (А.К. Маркова, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, В.Д. Шадриков, Л.М. Митина, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, С.А. Дружилов, В.Г. Зазыкин и др.). Раскрыто понятие профессии, которая рассматривается как целенаправленная и осознанная

деятельность человека, возникшая в результате исторического разделения труда, и служащая одним из главных источников личностного самовыражения и материального обеспечения (Н.С. Пряжников, А.К. Маркова, В.А. Толочек, Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, М.В. Григорьева, С.М. Богословский).

В пункте 1.2.2. **«Становление профессионализма. Психологические особенности функционирования субъекта в рамках профессиональной деятельности»** раскрыта проблема функционирования субъекта в рамках профессиональной деятельности с точки зрения взаимодействия профессии и человека (К.А. Абульханова-Славская, В.Д. Шадриков, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, Э.Ф. Зеер, Т.В. Кудрявцев, Ю.П. Поваренков, Т.Т. Галиев, Г.О. Исакова, О.Г. Сергеева, Л.М. Захарова). Раскрыт процесс профессионального становления субъекта труда, представлен анализ существующих в психологии периодизаций этого процесса. Поднята проблема профессионального развития человека, освещены две линии этого развития: восходящая (прогрессивная) и нисходящая (регрессивная) (А.К. Маркова, В.Н. Дружинин, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер). Раскрыто понятие профессионализма как результата прогрессивного профессионального развития. Также описаны основные причины, предшествующие факторы и виды деструктивных изменений личности, возникающих в результате регрессивного профессионального развития субъекта труда.

В параграфе 1.3. **«Проблема профессионально обусловленных деструкций сотрудников уголовно-исполнительной системы»** произведен анализ заявленной проблемы в исключительной взаимосвязи с регрессивной линией профессионального развития, в связи с чем, за основу взята концепция Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк. 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).

В пункте 1.3.1. **«Психологический анализ проблемы профессионально обусловленных деструкций»** также раскрыты факторы, детерминирующие развитие профессионально обусловленных деструкций, такие, как нарушение личностных профессиональных смыслов и неконструктивные выходы из профессиональных кризисов. Авторы концепции профессионально обусловленных деструкций выделяют разновидности заявленного феномена: профессионально обусловленные акцентуации, профессиональную деформацию, выученную беспомощность, профессиональную отчужденность, профессиональную стагнацию (Зеер, Сыманюк, 2005), психологическое содержание которых также раскрыто в данном параграфе.

В пункте 1.3.2. **«Особенности структуры и содержания профессиональной деятельности сотрудников УИС (на примере отдела охраны и отдела безопасности)»** были вскрыты особенности и содержание профессиональной деятельности сотрудников УИС, в частности, сотрудников отдела безопасности (имеющих профессиональный контакт с осужденными) и сотрудников отдела охраны (не имеющих контакта). Показано, что служебно-профессиональная деятельность сотрудников УИС осуществляется в сложных и напряженных условиях, о чем свидетельствуют такие факторы, как: взаимодействие с осужденными, авторитарный стиль руководства, сложные условия труда и пр.

В пункте 1.3.3. **«Профессиональные деструкции сотрудников уголовно – исполнительной системы. Теоретический обзор проблемы»** по причине отсутствия структурности в изучаемой области научного знания была реализована попытка систематизировать имеющиеся в юридико-психологической литературе исследования. В результате признания факта негативного влияния на человека службы в УИС, весь «диапазон» негативных тенденций был сведен к профессиональному стрессу, профессиональному выгоранию и профессиональной деформации (А.И. Ушатиков, М.И. Еникеев, В.Г. Деев, А.В. Буданов, Т.Г. Неруш, М.Г. Дебольский, В.М. Поздняков, О.Г. Ковалев, В.Л. Васильев, А.В. Димитров, И.И. Соколов, О.Н. Ежова, И.О. Котенев, А.В. Огородников, К.Р. Такасаева, С.Х. Шамсунов, М.А. Фомичева, А.А. Шаров, Д. Харпер, А. Пиотровски, Е. Ламберт, Л. Ягерс, Дж. Кампос и др.).

Во второй главе **«Методы исследования динамики субъектно-личностных изменений сотрудников уголовно-исполнительной системы с позиций системно-**

субъектного подхода» представлена логика эмпирического исследования, его программа и этапы проведения. Более подробное описание представлено в разделе **«Организация и методы исследования»** данного автореферата.

В третьей главе диссертационного исследования **«Интерпретация и обсуждение эмпирического исследования динамики субъектно-личностных изменений сотрудников уголовно-исполнительной системы»** представлено описание полученных эмпирических данных в соответствии с поставленной целью диссертационного исследования и сопутствующими ей задачами.

В параграфе 3.1. **«Особенности субъектной составляющей сотрудников уголовно – исполнительской системы»** эмпирически доказано, что структурные компоненты субъектности сотрудников УИС (далее – сотрудники) подвержены определенным изменениям соразмерно увеличению стажа служебной деятельности. Также были выявлены специфические типологические особенности в проявлении субъектности сотрудников в зависимости от трудовой специализации последних.

У сотрудников, имеющих стаж службы, не выходящий за пределы трех лет, статистически значимых результатов выявлено не было. Данная тенденция объяснена нами особенностями адаптационного процесса.

В исследовании эмоционального компонента контроля поведения было показано, что у сотрудников представленных отделов (соразмерно увеличению стажа службы) происходят определенные изменения; выявлено появление признаков профессионально обусловленных акцентуаций на этапе службы от трех до семи лет, а в последующем - профессиональной деформации как максимального проявления профессионально акцентуированных черт (у сотрудников, имеющих стаж службы более семи лет). Выявленные особенности имеют частную специфику, исходя из трудовой специализации.

Так, у сотрудников отдела безопасности, имеющих стаж от трех до семи лет, отмечено увеличение показателей по следующим шкалам ММИЛ: по 3-й шкале («вытеснение факторов, вызывающих тревогу»): $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, по 6-й шкале («ригидность аффекта»): $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, по 4-й шкале («реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении»): $p=0,004$ Н-Краскела-Уоллеса; понижение по 5-й шкале («выраженность мужских и женских черт характера»): $p=0,003$ Н-Краскела-Уоллеса. Данные подтверждаются понижением показателей в независимых выборках по методике «Прогноз», что свидетельствует об уменьшении нервно-психической устойчивости соразмерно отработанным годам: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, а также повышение интегральных показателей по «Методике диагностики уровня личностной невротизации» $p=0,017$ Н-Краскела-Уоллеса и по методике «Шкала эмоциональной возбудимости» $p=0,014$ Н-Краскела-Уоллеса. Для импульсивно-агрессивных сотрудников (сочетание повышения показателей по 4-й и 6-й шкалам ММИЛ, повышение показателей по субшкале «энергичность» в диаде «энергичность-усталость» «Самооценки эмоциональных состояний»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, увеличение интегрального показателя методики «Шкала порога активности»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса: характерно явно выраженное пренебрежение к социальным нормам и уставным требованиям, а также низкий уровень контроля своего поведения. В ситуациях межличностной конфронтации такие сотрудники демонстрируют тенденцию не к сглаживанию и нивелированию конфликтных ситуаций, а к проявлению агрессивных импульсов.

Указанные тенденции могут свидетельствовать о высокой чувствительности к средовым воздействиям и неустойчивости эмоционального состояния, демонстративности в поведении, эмоциональной незрелости. Сотрудники отдела безопасности демонстрируют импульсивность в поведении, сильную «захваченность» доминирующего эмоционального переживания. Выявленные особенности имеют тенденцию к увеличению и достигают своего максимума в группе сотрудников, стаж службы которых превышает семь лет. Также при исследовании сотрудников отдела безопасности, отслуживших в системе более семи лет, в сравнении с первоначальным срезом выявлено повышение показателей по 9-й шкале ММИЛ («отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции»), где $p=0,019$ Н-Краскела-Уоллеса и 0-й шкале ММИЛ («социальные контакты»): $p=0,039$ Н-Краскела-Уоллеса. Данный факт подтверждается

результатами, полученными с помощью методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман и Д.Рикс): увеличение по субшкале «приподнятость» в диаде «приподнятость-подавленность»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса. Возможно проявление (в особенности во взаимодействии с осужденными) бесцеремонности, легко возникающих эмоциональных всплесков, избыточной смешливости.

У сотрудников отдела охраны выявлены иные тенденции. На этапе профессиональной деятельности от трех до семи лет у сотрудников отмечается увеличение показателей по шкалам ММИЛ: по шкале 1-й («соматизация тревоги»): $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса и по шкале 7-й («фиксация тревоги и ограничительное поведение»): $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, по 2-й шкале («тревога и депрессивные тенденции»): $p=0,002$ Н-Краскела-Уоллеса, понижение показателей по 5-й шкале («выраженность мужских и женских черт характера»): $p=0,003$ Н-Краскела-Уоллеса. Более того, отмечено увеличение показателей: по субшкале «тревожность» в диаде «спокойствие – тревожность» методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман и Д.Рикс): $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса; по субшкале «подавленность» в диаде «приподнятость – подавленность» методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман и Д.Рикс): $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса; показателей методики оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз»: $p=0,008$ Н-Краскела-Уоллеса.

Служба в отделе охраны предопределяет у сотрудников демонстрацию исполнительности, аккуратности, умения подчиняться установленному порядку и следовать определенным инструкциям и директивам.

Дальнейший анализ результатов в подгруппе сотрудников, у которых стаж службы от трех до семи лет, свидетельствует о повышении показателей по 2-й шкале ММИЛ («тревога и депрессивные тенденции»): $p=0,012$ Н-Краскела-Уоллеса, а также увеличение показателей по методике «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман и Д.Рикс) по субшкале «усталость» в диаде «энергичность-усталость»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, а также по субшкале «подавленность» в диаде «приподнятость-подавленность»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса. Монотонные условия деятельности в условиях повышенной психофизиологической напряженности формируют у сотрудника отдела охраны, несущего службу с огнестрельным оружием, неудовлетворенность, фрустрированность, пессимистическую оценку своих дальнейших перспектив. Выявленные особенности имеют тенденцию к увеличению и достигают своего максимума в группе сотрудников, стаж службы которых превышает семь лет.

Таким образом, на определенном этапе служебно-профессиональной деятельности у сотрудников наблюдаются изменения в эмоциональном компоненте контроля поведения.

Результаты исследования когнитивного компонента контроля поведения также свидетельствуют о различиях в представленных группах сотрудников. У сотрудников отдела безопасности со стажем службы от трех до семи лет в УИС, согласно результатам, полученным с помощью методики «Стиль саморегуляции поведения», отмечается понижение по шкалам «планирование»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, «программирование»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, «оценка результата»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, «моделирование»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса и повышение показателей по шкале «гибкость»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса. Результаты дискриминантного анализа в независимых выборках сотрудников по стажу служебной деятельности в отделе безопасности также свидетельствуют о понижении показателей: «Планирование»: $p=0,001$, Лямбда Уилкса=0,104; «Программирование»: $p=0,004$, Лямбда Уилкса=0,080; «Оценка результатов»: $p=0,001$, Лямбда Уилкса=0,067; «Моделирование»: $p=0,003$, Лямбда Уилкса=0,059; «Гибкость»: $p=0,001$, Лямбда Уилкса=0,052.

Статистическая обработка результатов, полученных с помощью «Краткого отборочного теста» свидетельствует о понижении по параметрам: «способность к концентрации внимания»: $p=0,007$ Н-Краскела-Уоллеса, «Пространственное мышление»: $p=0,015$ Н-Краскела-Уоллеса, «Отсутствие эмоциональной деструкции»: $p=0,002$ Н-Краскела-Уоллеса, «способность к обобщению и анализу информации»: $p=0,002$ Н-Краскела-Уоллеса и «интегральный показатель»: $p=0,011$ Н-Краскела-Уоллеса. Выявленные тенденции наиболее ярко выражаются у сотрудников с выслугой лет более семи. Однако, отмечено повышение по шкале «гибкость мыслительных процессов»: $p=0,002$ Н-Краскела-Уоллеса. Выявленные особенности когнитивного компонента контроля поведения сотрудников отдела безопасности, имеющих

профессиональный контакт с осужденными, свидетельствуют об увеличении уровня способности к быстрой оценке ситуации и выработки программ действий.

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, у сотрудников нет реальной необходимости постоянно планировать и прогнозировать свою деятельность.

Согласно результатам, полученным с помощью методики «Стиль саморегуляции поведения», отмечается понижение по шкалам «планирование»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, «программирование»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, «оценка результата»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, «моделирование»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса. Более того, на фоне вышеуказанных тенденций, соразмерно увеличению лет службы в УИС, у сотрудников отдела охраны выявлено понижение показателей по шкалам «гибкость»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса, «самостоятельность»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса. Результаты дискриминантного анализа в независимых выборках сотрудников по стажу служебной деятельности в отделе охраны также свидетельствуют о понижении показателей: «Планирование»: $p=0,001$, Лямбда Уилкса=0,459; «Программирование»: $p=0,004$, Лямбда Уилкса=0,221; «Моделирование»: $p=0,001$, Лямбда Уилкса=0,3; «Гибкость»: $p=0,001$, Лямбда Уилкса=0,165. Этих сотрудников отличает недостаточная пластичность имеющейся программы деятельности, особенно в быстро меняющихся условиях службы (что, однако, является редкостью в отделе охраны); они испытывают сложности в принятии решения, особенно, в условиях дефицита информации.

По результатам, полученным с помощью «Краткого отборочного теста», представляется возможным заключить общее снижение по шкалам «способность к обобщению и анализу информации»: $p=0,012$ Н-Краскела-Уоллеса, «гибкость мыслительных процессов»: $p=0,002$ Н-Краскела-Уоллеса, «способность к пространственному мышлению»: $p=0,005$ Н-Краскела-Уоллеса, «отсутствие эмоциональной деструкции»: $p=0,014$ Н-Краскела-Уоллеса, «интегральный показатель»: $p=0,019$ Н-Краскела-Уоллеса. Однако наряду с общим понижением по представленным параметрам, необходимо отметить свойственную только для сотрудников отдела охраны важную особенность, подчеркивающую определенную степень влияния условий профессиональной деятельности на личность сотрудника: повышение показателей по параметру «Способность к концентрации внимания»: $p=0,002$ Н-Краскела-Уоллеса.

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 выработки программ действий, в отделе охраны – усиление способности к концентрации внимания. Данные способности являются в большей степени задействованными в силу специфики 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.

Согласно полученным результатам в исследовании волевого компонента контроля поведения путем диагностики совладающего поведения было выявлено, что преобладающими копинг-стратегиями для сотрудников отдела безопасности являются «дистанцирование»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса; Лямбда Уилкса=0,466, $F=57,912$ и «бегство-избегание»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса; Лямбда Уилкса=0,295, $F=42,013$. 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.

Преобладающими копинг-стратегиями для сотрудников отдела охраны являются «самоконтроль»: $p=0,000$ Н-Краскела-Уоллеса; Лямбда Уилкса=0,054, $F=24,481$ и «принятие ответственности»: $p=0,000$ Н-Краскела-Уоллеса; Лямбда Уилкса=0,075, $F=27,194$. Вполне вероятно, что данные механизмы совладающего поведения у сотрудников отдела охраны запускаются в силу культивирования важности и значимости данной службы. Реализуются

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. 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»: $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса и «общий самоконтроль»: $p=0,009$ Н-Краскела-Уоллеса.

Далее, в исследовании волевого компонента контроля поведения при оценке субъективного состояния сотрудников и особенностей реализации ими служебно-профессиональной деятельности в процессуальном плане, были выявлены статистически значимые результаты, полученные с использованием опросника «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) Ю. Куля.

Так, при проведении дискриминантного анализа независимых выборок (по мере увеличения стажа службы) сотрудников отдела безопасности был выявлен параметр «КД(р)ОД» – контроль за действием при реализации с ориентацией на действие: $p=0,001$ Лямбда Уилкса=0,046, $F=33,784$. Сотрудники демонстрируют способность к быстрой перестройке доминирующей программы деятельности, при столкновении с решением сложных и противоречивых задач проявляют решительность, зачастую с импульсивными реакциями.

При проведении дискриминантного анализа независимых выборок (по мере увеличения стажа службы) сотрудников отдела охраны был выявлен параметр «КД(р)ОС» – контроль за действием при реализации с ориентацией на состояние: $p=0,001$ Лямбда Уилкса=0,615, $F=25,322$. В отличие от сотрудников отдела безопасности, сотрудники отдела охраны демонстрируют усиление самоконтроля в силу необходимости следования алгоритмизированным действиям.

Проведенное нами исследование сотрудников УИС с использованием «Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова (Карпов, 2003, С.45-57) свидетельствует об определенных особенностях в рефлексивной регуляции сотрудников. Статистически значимые показатели также варьируются от представленного отдела и стажа службы сотрудников.

Исследование независимых выборок (соразмерно увеличению стажа службы) сотрудников отдела безопасности свидетельствует о повышении показателей по шкале «рефлексия настоящей деятельности» и достигает своих максимальных значений в субвыборке сотрудников с профессиональным стажем более семи лет в УИС: $p=0,000$ Н-Краскела-Уоллеса; $p=0,012$ Лямбда Уилкса=0,041, $F=32,819$. Сотрудник не затрачивает много времени для оценки наличной ситуации и демонстрирует быструю готовность приступить к исполнению задачи, так как профессиональная деятельность выполняется в условиях повышенного риска (постоянный контакт со спецконтингентом).

Аналогичное исследование сотрудников отдела охраны свидетельствует о повышении показателей по шкале «рассмотрение будущей деятельности» и достигает своих максимальных значений в субвыборке сотрудников с профессиональным стажем более семи лет в УИС: $p=0,000$ Н-Краскела-Уоллеса; Лямбда Уилкса=0,084, $F=28,605$.

«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».

Таким образом, выявленные изменения в рефлексии сотрудников специфицированы условиями выполняемой деятельности. У сотрудников отдела безопасности усиливается способность к 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.

В параграфе 3.2. «**Особенности личностной составляющей сотрудников УИС**» в обеих сформированных нами выборках сотрудников (и в отделе безопасности, и в отделе

охраны) были обнаружены определенные тенденции у сотрудников в отношении имеющих ценностно-смысловых ориентиров и смысловой регуляции.

Статистическая обработка результатов, полученных с помощью теста «Смыслоразнообразие ориентации» Д. А. Леонтьева, показала, что:

- у сотрудников отдела безопасности выявлено понижение по шкале «цели в жизни» ($p=0,002$ Н-Краскела-Уолеса), что свидетельствует о невысоком уровне рефлексии своего перспективного будущего и ощущения своей службы как промежуточного и временного этапа своей жизни. Понижение показателей по шкале «результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» ($p=0,007$ Н-Краскела-Уолеса) свидетельствует о невысоком уровне осознания сотрудниками значимости событий, произошедших в прошлом; они не считают, что их прошлое (включая службу в УИС) имеет эмоционально положительную «окраску». Увеличение показателей по шкале «процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность» ($p=0,01$ Н-Краскела-Уолеса) 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 разнонаправлена и интересна, любят активность и живо откликаются на все происходящие события как в жизни, так и на службе.

В отличие от сотрудников отдела безопасности, у сотрудников отдела охраны отмечено повышение значений по шкале «цели в жизни» ($p=0,005$ Н-Краскела-Уолеса), что указывает на направленность и ориентированность преимущественно на свое будущее. Им свойственно продуцировать определенные идеи, которые (по их прямой убежденности) обязательно когда-нибудь воплотятся. Речь идет не о стратегическом планировании своей жизни, а о мечтательности о «светлом будущем». Данная тенденция выступает как «вынужденная необходимость». Понижение по шкале «результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» ($p=0,002$ Н-Краскела-Уолеса) свидетельствует о повышении уровня осознания имеющихся у сотрудников проблем через призму пессимистической оценки своей жизни; это позволяет 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. Понижение показателей у личного состава отдела охраны по шкале «процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность» ($p=0,012$ Н-Краскела-Уолеса) может свидетельствовать о неудовлетворенности сотрудников своим настоящим. Они, будучи помещенными в монотонные условия труда, в ежедневное выполнение однообразных действий, теряют эмоциональную вовлеченность и смысловую насыщенность деятельности.

Характерным для двух представленных нами отделов является понижение показателей по шкале «локус контроля жизнь»: в отделе безопасности при $p=0,002$ Н-Краскела-Уолеса, в отделе охраны при $p=0,001$ Н-Краскела-Уолеса. Формирование убежденности в невозможности каким-либо образом повлиять на ход и исход своего жизненного пути, что выражается в уверенности в неподконтрольности жизненной ситуации, в невидении смысла. В конечном итоге, сотрудники не замотивированы на то, чтобы выступить активным и ответственным началом своей жизни и изменений в ней.

Выявленные особенности имеют тенденцию к изменению в степени выраженности исследуемого признака соразмерно увеличению стажа службы, о чем свидетельствует анализ средних показателей; результаты исследования представлены в параграфе 3.2.

Результаты, полученные с использованием методики «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой (1991), позволили выделить основные ценности, в соответствии с которыми сотрудники выстраивают свою жизнедеятельность.

При этом, результаты являются идентичными и для сотрудников отдела безопасности, и для сотрудников отдела охраны. Возможно, что демонстрация ценностей в большей степени будет зависеть от общего стажа службы, а не от трудовой специализации. Так, у сотрудников отмечается повышение показателей по шкалам методики «Отдых» (в отделе безопасности при $p=0,001$ Н-Краскела-Уолеса, в отделе охраны при $p=0,001$ Н-Краскела-Уолеса), «Материальное благосостояние» (в отделе безопасности при $p=0,002$ Н-Краскела-Уолеса, в отделе охраны при $p=0,005$ Н-Краскела-Уолеса), «Любовь» (в отделе безопасности при $p=0,000$ Н-Краскела-

Уолеса, в отделе охраны при $p=0,004$ Н-Краскела-Уолеса), «Социальный статус» (в отделе безопасности при $p=0,005$ Н-Краскела-Уолеса, в отделе охраны при $p=0,005$ Н-Краскела-Уолеса) и «Здоровье» (в отделе безопасности при $p=0,001$ Н-Краскела-Уолеса, в отделе охраны при $p=0,002$ Н-Краскела-Уолеса), «Познание нового» (в отделе безопасности при $p=0,001$ Н-Краскела-Уолеса, в отделе охраны при $p=0,004$ Н-Краскела-Уолеса).

Выявлены статистически значимые результаты по шкалам «Самооценка здоровья» (в отделе безопасности при $p=0,002$ Н-Краскела-Уолеса, в отделе охраны при $p=0,000$ Н-Краскела-Уолеса), «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (в отделе безопасности при $p=0,002$ Н-Краскела-Уолеса, в отделе охраны при $p=0,001$ Н-Краскела-Уолеса), «Уровень субъективного неблагополучия» (в отделе безопасности при $p=0,000$ Н-Краскела-Уолеса, в отделе охраны при $p=0,000$ Н-Краскела-Уолеса) как у сотрудников отдела безопасности, так и у сотрудников отдела охраны. Причем, в исследуемых группах сотрудников отмечено понижение соразмерно увеличению стажа службы по шкалам методики «Самооценка здоровья» и «Удовлетворенность повседневной деятельностью» и повышение по интегральной шкале «Уровень субъективного неблагополучия». Результаты наглядно представлены в параграфе 3.2. (рис.6, 7). Выходит, что профессиональный труд сотрудников вызывает в большей степени негативно окрашенные эмоциональные переживания, появляются неудовлетворенность самочувствием и жалобы на состояние здоровья.

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.

В параграфе 3.3. «Субъектно-личностные изменения и профессионально обусловленные деструкции сотрудников уголовно-исполнительной системы как результат изменений в субъектной регуляции» исследованы: профессионально обусловленные акцентуации и профессиональные деформации в соотнесенности с эмоциональным компонентом контроля поведения, выученная беспомощность и профессиональное отчуждение в соотнесенности с волевым компонентом контроля поведения, профессиональная стагнация в соотнесенности с когнитивным компонентом контроля поведения и рефлексией.

На первоначальных этапах служебной деятельности у сотрудников как в отделе безопасности, так и в отделе охраны, имеющих стаж служебной деятельности до 3-х лет, выявлен повышенный уровень тревожности, боязливости, неустойчивости эмоционального состояния. Данные особенности возможны по причине адаптационного процесса и напрямую не свидетельствуют о профессиональных деструкциях, обусловленных службой в УИС. При последующем анализе выборки были разделены на сотрудников, имеющих профессиональный контакт с осужденными (отдел безопасности) и сотрудников, не имеющих этого контакта (отдел охраны).

У сотрудников отдела безопасности, имеющих стаж службы от трех до семи лет, выявлено: 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» (Рукавишников А.А.), 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 и 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 «падают» 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).

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. Таким образом, описаны специальные профессиональные деформации сотрудников отдела безопасности.

На этапе профессиональной деятельности от трех до семи лет в УИС у сотрудников отдела охраны отмечается повышение показателей по 1-й шкале ММИЛ («соматизация тревоги»), где $p=0,001$ Н-Краскела-Уоллеса. Данная тенденция также подтверждена результатами методики «Оценки нервно-психической устойчивости» (разработанная на базе военно-медицинской академии им. С.М. Кирова), где $p=0,008$ Н-Краскела-Уоллеса. 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).

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). В дальнейшем выявленные тенденции увеличиваются (соразмерно годам, отработанным в УИС) у сотрудников отдела охраны, имеющих наибольший стаж служебно-профессиональной деятельности. Таким образом, как и в отделе безопасности, мы делаем вывод о проявлении специальных профессиональных деформаций сотрудников.

На появление признаков выученной беспомощности у сотрудников отдела охраны указывают результаты, выявленные в ходе исследования особенностей совладающего поведения: «самоконтроль»: $p=0,000$ (Лямбда Уилкса=0,054, $F=24,481$) и «принятие ответственности»: $p=0,001$ (Лямбда Уилкса=0,075, $F=27,194$) «Опросника способов копинга», увеличение показателей по шкалам методики «Оценка уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.): «самообладание» $p=0,001$ (Лямбда Уилкса=0,013, $F=19,394$), «общий самоконтроль» $p=0,003$ (Лямбда Уилкса=0,051, $F=22,583$), 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): $p=0,001$ (Лямбда Уилкса=0,60, $F=25,322$). Выявлено усиление волевого контроля поведения за счет «директивного гиперконтроля» (Р. Лазарус). Таким образом, выявленные особенности в волевом компоненте контроля поведения напрямую свидетельствуют 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).

Проявляя «симптоматику» феномена выученной беспомощности, сотрудник совершает попытки по определению реального спектра личного влияния на ситуацию, с которой он еще не столкнулся, но которая может произойти в любой момент. Ощущаемое чувство «неподконтрольности» возникающих ситуаций в процессе несения службы способствует проявлению субъективной критики, чувству профессиональной некомпетентности, неподконтрольности возможной стрессовой ситуации

На появление признаков профессионального отчуждения у сотрудников отдела безопасности указывают результаты исследования совладающего поведения: «дистанцирование»: $p=0,000$ (Лямбда Уилкса=0,466, $F=57,912$) и «бегство-избегание»: $p=0,000$ (Лямбда Уилкса=0,295, $F=40,013$) «Опросника способов копинга». Субъект стремится осознанно и целенаправленно снизить субъективную значимость и важность профессиональных ситуаций, нарушается процесс обретения профессиональной идентичности, запускается процесс профессионального отчуждения, или, как отмечает Э. Ф. Зеер, «профессиональной диффузной идентичности» (Зеер, Сыманюк, 2005).

Таким образом, мы полагаем, что возникающие на определенном этапе службы субъектно-личностные изменения и профессионально обусловленные деструкции сотрудников связаны с изменениями волевого контроля поведения. Сотрудник стремится самоустраниться от «агрессивных» условий службы.

Полученные результаты указывают на то, что феномен профессиональной стагнации в большей степени свойственен сотрудникам отдела охраны: понижение показателей по шкалам «моделирование»: $p=0,001$ (Лямбда Уилкса=0,3, $F=40,899$), «гибкость»: $p=0,001$ (Лямбда Уилкса=0,165, $F=35,456$), «самостоятельность»: $p=0,001$ (Лямбда Уилкса=0,13, $F=33,98$) опросника «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой, общее снижение по шкалам «Краткого отборочного теста»: «способность к обобщению и анализу информации»: $p=0,008$ Краскела-Уоллеса, «способность к пространственному мышлению»: $p=0,002$ Краскела-Уоллеса, «отсутствие эмоциональной деструкции»: $p=0,026$ Краскела-Уоллеса, по шкале «гибкость мыслительных процессов»: $p=0,012$ Краскела-Уоллеса, «интегральный показатель»: $p=0,001$ Краскела-Уоллеса. Также 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»: $p=0,002$ (Лямбда Уилкса=0,109, $F=32,201$). С определенной степенью

допустимости мы полагаем, что сотрудники демонстрируют ригидность при перестройке имеющихся программ деятельности, «консервацию» профессионального опыта, закрытость при восприятии новой информации и использование стереотипных способов в профессиональной деятельности.

Таким образом, эмпирически показано, что по мере увеличения стажа служебно-профессиональной деятельности и в связи с трудовой специализацией у сотрудников появляются профессионально обусловленные деструкции, проявляющиеся в индивидуальных особенностях контроля поведения.

В параграфе 3.4. «**Особенности структурных связей субъектной и личностной организации сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным стажем профессиональной деятельности**» определена степень структурных корреляций всех составляющих в системе «субъект - личность» с целью определения особенностей внутренних индивидуальных ресурсов, образующих психическую организацию сотрудников УИС, способствующих либо препятствующих зрелым формам поведения.

На основании корреляционного исследования всех компонентов и параметров контроля поведения мы пришли к выводу о том, что по мере увеличения стажа служебной деятельности происходит ослабление контроля поведения сотрудников отдела безопасности и сужение внутренних компенсаторных ресурсов. Выявленные корреляции вполне вероятно могут означать «сужение» в работе регуляторных процессов, отвечающих за планирование и прогнозирование в силу ослабления эмоционального контроля поведения.

Подробные результаты можно увидеть в параграфе 3.4. в таблицах 1, 2, на рисунке 1. Схематично структурные связи параметров контроля поведения сотрудников отдела безопасности представлены на рис.2. автореферата.

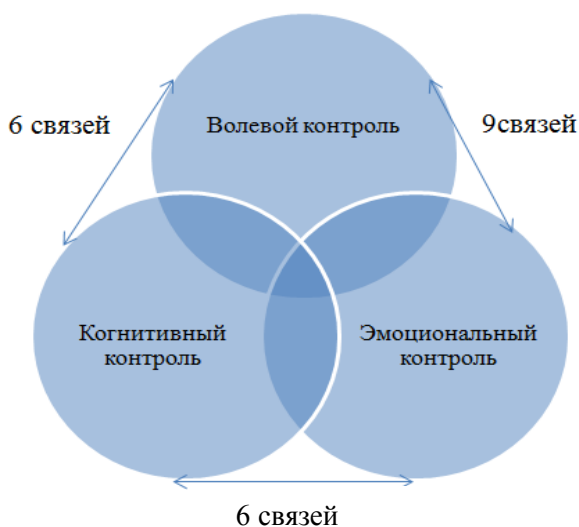


Рис.2. Корреляционные связи в системе контроля поведения (отдел безопасности)

На основании корреляционного анализа в контроле поведения у сотрудников отдела охраны, выявлено, что происходит редукция в когнитивном и эмоциональном контроле, в то время, как волевой уровень контроля поведения имеет тенденцию на усиление. 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.

Подробные результаты можно увидеть в параграфе 3.4. в таблицах 3, 4, на рисунке 2. Схематично структурные связи параметров контроля поведения сотрудников отдела безопасности представлены на рис.3 автореферата.



Рис.3. Корреляционные связи в системе контроля поведения (отдел охраны)

После корреляционного анализа компонентов контроля поведения и рефлексивной регуляции у сотрудников отдела безопасности было обнаружено 11 связей (рис.4 автореферата).

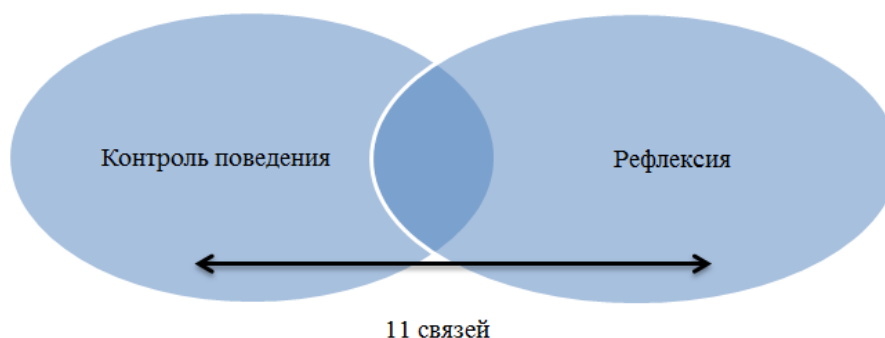


Рис.4. Корреляционные связи в субъектной регуляции (отдел безопасности)

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. 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. У сотрудников, имеющих стаж службы более семи лет в УИС, связи между исследуемыми параметрами остаются, но становятся более сильными и значимыми (при $p=0,01$).

После корреляционного анализа компонентов контроля поведения и рефлексивной регуляции у сотрудников отдела охраны было обнаружено 4 связи (рис.5 автореферата).

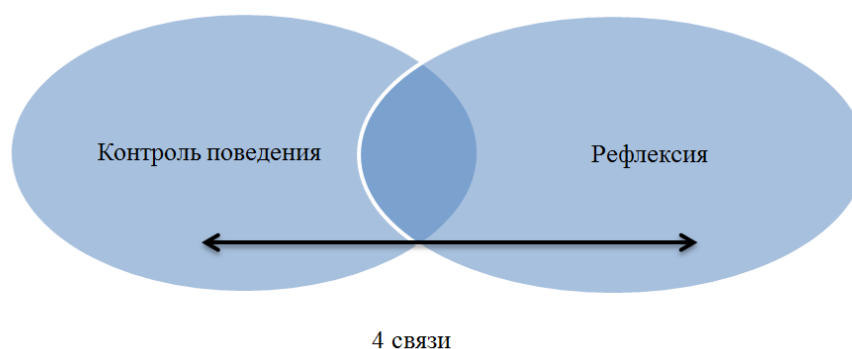


Рис. 5. Корреляционные связи в субъектной регуляции (отдел охраны)

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 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 единственно верное решение в ситуации, требующей творческого подхода.

У сотрудников, имеющих стаж службы более семи лет в УИС, связи между исследуемыми параметрами остаются, но становятся более сильными и значимыми (при $p=0,01$).

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.

В сравнительном анализе исследуемых групп сотрудников с точки зрения структурных связей субъектной и личностной составляющих 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 (более подробный анализ в п.3.4., табл.13,14, рис.7,8).

Полученная информация о структурных связях всех представленных параметров на всех «заявленных» уровнях дает основание полагать, что 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 снижения личностной значимости выполняемой деятельности и отсутствие стремления к активной профессиональной

позиции сопровождается снижением способности планировать события своей жизни, ставить перед собой глобальные личностные цели; возрастает уровень субъективного неблагополучия. Схематично структурные связи параметров системы «субъект-личность» сотрудников отдела безопасности представлены на рис.6. автореферата.



Рис.6. Согласованность в континууме «субъект-личность» сотрудников, вступающих в контакт с осужденными

Полученная информация о структурных связях всех представленных параметров на всех «заявленных» уровнях дает основание полагать, что 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. Необходимость в постоянном служебно-профессиональном самоконтроле и повышенное чувство ответственности сопровождается 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. Схематично структурные связи параметров системы «субъект-личность» сотрудников отдела охраны представлены на рис.7. автореферата.



Рис.7. Согласованность в континууме «субъект-личность» сотрудников, не вступающих в контакт с осужденными

Таким образом, на основе результатов корреляционного исследования структурных связей в континууме «субъект-личность», мы делаем вывод о том, что в процессе несения службы у сотрудников УИС происходят субъектно-личностные изменения. Они 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». Субъектно-личностные изменения сотрудников УИС снижают внутренний индивидуальный ресурс, нарушают целостный процесс саморегуляции и вызывают незрелые формы в поведении. 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.

Результаты выполненного исследования подтверждают выдвинутую гипотезу и позволяют сделать следующие **выводы**:

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.

Основное содержание исследования отражено в следующих публикациях:

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Минобразования 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.