

## Особенности становления социально-психологической компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы

**Л.С. КАЧКИНА** – старший психолог межрегиональной психологической лаборатории ГУФСИН России по Новосибирской области

В статье рассмотрена проблема социально-психологической компетентности (СПК) сотрудников УИС. На основе анализа содержания понятия СПК, ее составляющих и условий, детерминирующих данную проблему, предложена соответствующая формирующая программа, представляющая собой действенный инструмент психологического сопровождения сотрудников УИС.

**Ключевые слова:** социально-психологическая компетентность; психологическое сопровождение сотрудников УИС; индивидуальное консультирование; тренинговые занятия.

## The formation peculiarities of the social-psychological competence of the penal officers

**L.S. KACHKINA** – major of the internal service, a senior psychologist of the trans-regional psychological laboratory, the Chief Board of the Russian Federal Penal Service in Novosibirsk region

The article deals with the problem of the social – psychological competence of the penal officers. The author analyzes the essence of the social – psychological competence definition, its components and main conditions. On this base the author submits her formation program as an efficient instrument of the psychological support for penal officers.

**Key words:** social – psychological competence; psychological support for penal officers; individual consultation; training lessons.

Профессиональная деятельность в уголовно-исполнительной системе предъявляет определенные требования к уровню подготовки сотрудников, которые, являясь должностными лицами, имеющими определенные права и обязанности, должны обладать необходимой эрудицией, широким кругозором, профессиональными знаниями, умением общаться с людьми и способностью сохранять свое психическое здоровье. Существуют специфические требования к социально-психологической компетентности сотрудников УИС. С точки зрения А.Н. Сухова, СПК личности означает ее осведомленность о социально-психологических явлениях и знания о коммуникации, познании и интеракции<sup>1</sup>.

О.В. Софронова считает, что СПК необходимо рассматривать под призмой профессиональной деятельности. Автор определяет данный вид компетентности как способность к конструктивному использованию знаний, умений, навыков, необходимых для взаимодействия с людьми в контексте профессиональной деятельности<sup>2</sup>.

Анализ работ, посвященных исследованию СПК, позволил выявить ее специфику у сотрудников УИС:

1. В процессе работы общение выступает не как обычная форма человеческого взаимодействия, а как категория функциональная. Служебная деятельность в пенитенциарных учреждениях неразрывно связана с общением, которое из фактора, сопровождающего ее, превращается в категорию профессионально значимую<sup>3</sup>.

2. Специалисты не только осуществляют свою профессиональную деятельность в социуме, но и постоянно взаимодействуют с людьми несоциализированными, дезадаптированными, имеющими криминальные ценности. В связи с этим социально-психологическая компетентность сотрудника УИС приобретает совсем другой характер, нежели у человека, работающего в иной сфере. Эта особенность обуславливается необходимостью обладания сотрудником глубокими социально-психологическими знаниями жизнедеятельности общества в целом и субкультуры осужденных в частности. Данное обстоятельство наполняет новым содержанием понятие социально-психологической компетентности.

3. Сотрудникам УИС часто приходится действовать в экстремальных условиях, что повышает требования к уровню развития

СПК. Это обусловлено тем, что от способности сотрудника понимать и передавать информацию, устанавливать и поддерживать необходимые контакты, понимать ситуацию и предмет общения, разрешать конфликтные и проблемные ситуации при оптимальном расходовании ресурсов, оказывать влияние зависит не только результативность выполнения служебных задач, но и жизнь людей<sup>4</sup>. Значимость высокого уровня СПК у сотрудников также определяется тем, что в условиях продолжительной экстремальной ситуации обостряется состояние тревожного напряжения, потребность в безопасности и поддержке. Удовлетворить эту потребность помогает обладание навыками, методами и принципами эффективной коммуникации<sup>5</sup>.

Специфика СПК сотрудников УИС определяет особенности психологического воздействия, позволяющего развить данное качество.

Под психологическим сопровождением мы понимаем психотехнологии (упорядоченное и структурированное психолого-акмеологическое воздействие на личность, включенное в соответствующие социальные процессы) и методы психологического воздействия на личность (способы решения определенной психологической задачи), позволяющие развивать компоненты, входящие в состав СПК. При выборе методов психологического воздействия консультанту необходимо учитывать особенности объектов воздействия, поскольку характер психологической работы с сотрудниками государственных, военных служб (в том числе и сотрудников УИС) имеет свою специфику.

А.Л. Степанова, изучавшая особенности оказания психологической помощи государственным служащим, пришла к следующим выводам:

- первичный запрос на консультирование носит здесь подчеркнуто неличностный характер (проблема субъективно представляется как внешняя);

- клиент в качестве подсознательной личностной защиты выдвигает требование быстрого и конкретного результата (пусть даже незначительного);

- по отношению к консультанту клиент подсознательно стремится занять защитную позицию, априори обесценивающую многие проявления диалогической активности консультанта;

- клиент не склонен открыто декларировать в кругу людей из своего корпоративного сообщества, с которыми непосредственно

связан профессиональной деятельностью, даже социально одобряемые цели и задачи своей консультативной работы;

- клиент изначально не принимает ориентацию консультанта на откровенно психологические методы работы (индивидуальная психотерапия, коммуникативный тренинг, аутотренинг и пр.).

Н.Н. Ковзель, анализируя специфику психологического консультирования военнослужащих, выделяет следующую особенность в работе с ними: примерно в 1/3 случаев психологическая помощь инициирована не самими нуждающимися в помощи, а другими лицами (в основном командирами частей, подразделений или психологами). Это обусловлено особыми характером воинского труда и условиями службы, связанными с повышенными требованиями и ответственностью за жизнь и безопасность военнослужащих. Зачастую военные психологи назначаются ответственными за конкретного военнослужащего, что в значительной мере вынуждает их смещать акцент в их действиях с сугубо психологической профессиональной составляющей (когда человек сам желает себя изменить) на действия воспитательного характера<sup>6</sup>.

Проведенный теоретический и практический анализ специфики СПК и методов его развития позволил разработать программу формирования данного феномена, реализация которой на практике проходила в несколько этапов.

На первом этапе была проведена психодиагностика сотрудников с целью выявления личностных особенностей, затрудняющих становление СПК, необходимой для эффективной служебной деятельности. После этого проводилось первичное индивидуальное консультирование сотрудников, направленное, во-первых, на ознакомление с результатами исследования; во-вторых, на более четкое определение сложностей и проблем в общении, их проявлений непосредственно в жизни клиента; в-третьих, на осознание личной ответственности за свои мысли, чувства и поведение, влияющие на эффективность общения; в-четвертых, на мотивацию на дальнейшую психологическую работу, как индивидуальную, так и групповую; в-пятых, на формулирование конструктивных ожиданий со стороны сотрудника по отношению к психологической работе в группе.

В связи с тем, что полученные в ходе тренинга новые сведения о себе и других людях, как правило, остро эмоционально опосредованы, побуждают заново пере-

осмысливать сложившиеся фрагменты «Я-концепции», концепции «другого», служат стимулом к личностным переменам некоторых сотрудников в процессе групповой работы, возникает необходимость в индивидуальных консультациях. Поэтому с частью сотрудников индивидуальная работа продолжалась наряду с групповой.

На втором этапе проводилась работа, направленная на развитие способности к саморегуляции эмоциональной сферы. Поскольку негативные эмоции затрудняют адекватное восприятие ситуации и собственного состояния, снижают мотивацию к деятельности в целом и проведению мероприятий психологического сопровождения в частности, а также осложняют межличностные отношения, для большинства участников тренинговой группы основной запрос был связан с овладением навыками снижения интенсивности негативных эмоций, улучшения настроения, повышения контроля над собственными эмоциональными реакциями.

На третьем этапе выполнялась работа, направленная на развитие и совершенствование способности сотрудника понимать эмоциональное состояние других людей и прогнозировать их поведение. Задача эффективного и достоверного сбора информации является одной из приоритетных в работе сотрудников УИС, что обуславливает необходимость развития у них проницательности, обеспечивающей быстрое и адекватное познание других людей, взаимоотношений между ними.

Четвертый этап работы был направлен на развитие у сотрудников уверенного поведения, которое во многом определяет эффективность их деятельности. Под уверенностью в себе мы понимаем способность индивида ставить и достигать собственные цели, реализовывать потребности и желания, соответствовать своим притязаниям, выражать интересы и чувства в межличност-

ных отношениях без ущемления интересов партнера по общению. При этом уверенное поведение – это не подавление агрессивных чувств, оно способствует редукции агрессивного поведения в связи с исчезновением поводов для агрессии.

Целью пятого этапа работы являлось обучение методам оказания влияния на людей, поскольку умение управлять, убеждать, воздействовать на личность во многом определяет эффективность деятельности сотрудника УИС.

С методической точки зрения, все тренинговые занятия были построены так, чтобы не было утомительного однообразия. В процессе занятий постоянно чередовались лекции, практические упражнения в группе и парах, индивидуально-тематические беседы и обсуждения, которые были объединены в единое смысловое пространство. Для повышения эффективности и более глубокого усвоения предлагаемой информации занятия проводились по принципу «от простого к сложному». Тренинги разрабатывались с учетом специфики деятельности сотрудников УИС.

Таким образом, анализ специфики психологической работы с сотрудниками УИС, направленной на становление их социально-психологической компетентности, позволил выявить особенности объекта воздействия (высокую степень психологической закрытости сотрудников, потребность в быстрых и конкретных результатах, необходимость инициирования психологической помощи не самими нуждающимися, а другими лицами) и составляющие феномена СПК в деятельности сотрудников (широкий спектр необходимых социальных знаний, психологическую готовность к эффективному межличностному общению в экстремальных и конфликтных ситуациях, профессионально-этическую и нравственную составляющие социально-психологической компетентности).

## ПРИМЕЧАНИЕ

<sup>1</sup> См.: Сухов А.А., Церкач А.А. Социальная психология. М., 2002.

<sup>2</sup> См.: Софронова О.В. Социально-психологическая компетентность работников таможенной службы: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2002.

<sup>3</sup> См.: Дебольский, М.Г., Свирская И.Б. Социально-психологическая компетентность руководителей органов внутренних дел: Учеб. пособие. М., 1999.

<sup>4</sup> См.: Настольная книга войскового психолога, офицера по организации общественно-государственной подготовки и военно-социальной работы. М., 2003. Вып. 44.

<sup>5</sup> См.: Чербанов В.Т. Подготовка сотрудников УИС к действию в экстремальных ситуациях. М., 2005.

<sup>6</sup> См.: Настольная книга войскового психолога, офицера по организации общественно-государственной подготовки и военно-социальной работы.

<sup>1</sup> Sm.: Suhov A.A., Cerkach A.A. Social'naja psihologija. M., 2002.

<sup>2</sup> Sm.: Sofronova O.V. Social'no-psihologicheskaja kompetentnost' rabotnikov tamozhennoj sluzhby: Dis. ... kand. psihol. nauk. M., 2002.

<sup>3</sup> Sm.: Debol'skij, M.G., Svirskaja I.B. Social'no-psihologicheskaja kompetentnost' rukovoditelej organov vnutrennih del: Ucheb. posobie. M., 1999.

<sup>4</sup> Sm.: Nastol'naja kniga vojskovogo psihologa, oficera po organizacii obvestvenno-gosudarstvennoj podgotovki i voennosocial'noj raboty. M., 2003. Vyp. 44.

<sup>5</sup> Sm.: Churbanov V.T. Podgotovka sotrudnikov UIS k dejstvuju v jekstremal'nyh situacijah. M., 2005.

<sup>6</sup> Sm.: Nastol'naja kniga vojskovogo psihologa, oficera po organizacii obvestvenno-gosudarstvennoj podgotovki i voennosocial'noj raboty.