

возраста (≥ 16 лет) характеризуются устойчивой склонностью ко лжи, общительностью, экстравертированностью, самоуверенностью, спонтанностью и стремлением к лидерству, младшего подросткового возраста (≤ 16 лет) – эмоциональной нестабильностью, слабым волевым контролем, внутренней психической напряженностью, интровертированностью, повышенной агрессивностью и враждебным отношением к окружающим. В стрессовых ситуациях несовершеннолетние младше 16 лет склонны реагировать по пассивно-оборонительному типу, в конфликтах преимущественно прибегают к компромиссному поведению, для них характерны эмоциональные колебания от экзальтации к депрессии, в структуре их личности преобладают такие черты, как нейротизм, психотизм, раздражительность, тревожность, застенчивость, депрессивность, эмотивность.

Выявленные личностные особенности согласуются с тенденциями, характерными для младшего и старшего подросткового возраста. Мощные нейроэндокринные перестройки в период полового созревания приводят, с одной стороны, к повышению активности младших подростков, а с другой – к снижению контролирующих функций. Вследствие чего поведение становится более агрессивным, неустойчивым, противоречивым и плохо контролируемым, что создает благоприятную почву для формирования противоправного поведения. С возрастом эмоциональное состояние стабилизируется, становится более адекватным, но при этом старшие подростки проявляют в поведении излишнюю самоуверенность, доминантность, низкую критичность к себе, склонность к импульсивным и рискованным поступкам, что также может способствовать различным антисоциальным действиям.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: URI: <https://rg.ru/2016/06/28/profilaktika-dok.html> (дата обращения: 03.11.2016).

² См.: URI: <https://mvd.rf/Deljatelnost/statistics> (дата обращения: 15.11.2016).

³ См.: Олпорт Г. Становление личности : избр. тр. М., 2002.

⁴ См.: Cattell R. B. The scientific use of factor analysis in behavioral and life sciences. New York ; London, 1978.

⁵ См.: Айзенк Г. Ю. Структура личности. М., 1999.

⁶ См.: McCrae R. R. Personality in adulthood: a five-factor theory perspective. New York, 2006.

⁷ См.: Ковалев П. А. Возрастно-половые особенности отражения в сознании структуры собственной агрессивности и агрессивного поведения : дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1996.

⁸ См.: Никитин А. В. Психологические особенности агрессивного поведения в подростковом возрасте : дис. ... канд. психол. наук. М., 2006.

⁹ См.: Жарновецкая Н. Ю. Возрастно-половые особенности восприятия агрессивности : дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2006.

¹⁰ См.: Крючкова А. С. Специфика соотношения агрессивности со свойствами темперамента у юношей и девушек : дис. ... канд. псих. наук. М., 2006.

¹ См.: URI: <https://rg.ru/2016/06/28/profilaktika-dok.html> (data obrashhenija: 03.11.2016).

² См.: URI: <https://mvd.rf/Deljatelnost/statistics> (data obrashhenija: 15.11.2016).

³ См.: Олпорт Г. Становление личности : избр. тр. М., 2002.

⁴ См.: Cattell R. B. The scientific use of factor analysis in behavioral and life sciences. New York ; London, 1978.

⁵ См.: Айзенк Г. Ю. Структура личности. М., 1999.

⁶ См.: McCrae R. R. Personality in adulthood: a five-factor theory perspective. New York, 2006.

⁷ См.: Ковалев П. А. Возрастно-половые особенности отражения в сознании структуры собственной агрессивности и агрессивного поведения : дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1996.

⁸ См.: Никитин А. В. Психологические особенности агрессивного поведения в подростковом возрасте : дис. ... канд. психол. наук. М., 2006.

⁹ См.: Жарновецкая Н. Ю. Возрастно-половые особенности восприятия агрессивности : дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2006.

¹⁰ См.: Крючкова А. С. Специфика соотношения агрессивности со свойствами темперамента у юношей и девушек : дис. ... канд. психол. наук. М., 2006.

УДК 159.9.07:343.8

Факторы и условия, влияющие на профессиональную ментальность сотрудников уголовно-исполнительной системы в условиях ее реформирования

И. В. ЕЛАТОМЦЕВ – адъюнкт кафедры юридической психологии и педагогики Академии ФСИН России

В статье на основе данных анкетирования и индивидуальных бесед с сотрудниками исправительных учреждений и курсантами Академии ФСИН России раскры-

вается влияние разных факторов на внедрение инноваций в системе исполнения наказаний, обосновывается, что среди детерминантов профессиональной ментальности большую роль играет субъективное отношение личного состава нововведениям, обусловленное их статусом, стажем службы, ориентацией на атрибуты организационной культуры, предлагаются направления дальнейших исследований по проблеме профессиональной ментальности сотрудников ФСИН России и совершенствования психологического сопровождения персонала на разных этапах профессионального становления личности.

Ключевые слова: инновация; организационная культура; профессиональная ментальность; психологическая готовность к службе; социально-психологический климат; факторы и условия личностных изменений профессиональной ментальности.

Factors and conditions affecting the professional mentality of the staff of the Federal Penal Service of Russia under its reforming conditions

I. V. ELATOMTSEV – Postgraduate of the Department of Legal Psychology and Pedagogics of the Academy of the Federal Penal Service of Russia

The article reveals on the basis of questioning data and individual interviews with correctional officers and cadets studying at the Academy of the Federal Penal Service of Russia the influence of different factors and conditions at the implementation of innovations in the Russian penal system, it substantiates that among the determinants of professional mentality the major role plays the subjective attitude of the personnel to the innovations due to their status, length of service, focus on the attributes existing organizational culture, the article offers directions for further researches on the issue of professional mentality of employees of FPS of Russia and improvement of psychological support of personnel at different stages of professional formation.

Key words: innovation; organizational culture; professional mentality; psychological readiness for service; socio-psychological climate; factors and personality changes of professional mentality.

Поэтапная реализация Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 г.¹ свидетельствует о том, что инновационные преобразования в исправительных учреждениях идут медленно не только в силу ухудшения в стране финансово-экономического положения, но и по причине критичного восприятия перемен со стороны сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Анализ публикаций по истории отечественной пенитенциарной системы (М. Н. Гернет, М. Г. Детков, С. И. Кузьмин, Ю. В. Реент и др.) позволяет говорить о том, что и ранее предпринимавшиеся «сверху» преобразования часто не находили завершения, так как тюремным персоналом соблюдаются атрибуты сложившейся организационной культуры как относительно закрытой системы ценностей и норм, разделяемых сотрудниками и определяющих их поведение. Исследования пенитенциарных психологов свидетельствуют,

что разработка проектов модернизации уголовно-исполнительной системы России без учета профессиональной ментальности исполнителей не позволяет достигнуть положительного эффекта при директивном подходе к реализации нововведений. В связи с этим востребован анализ детерминации профессиональной ментальности сотрудников и их отношения к реформам.

В рамках анкетирования сотрудников исправительных учреждений и курсантов ведомственных образовательных организаций ФСИН России (304 респондента) были определены детерминанты, приводящие к изменениям личностной профессиональной ментальности. В силу разнообразия выявленных факторов и условий в дальнейшем они были объединены в три специфические группы: детерминанты макро-, мезо- и микроуровней.

При этом под профессиональной ментальностью понимается качественная идентификационная характеристика субъекта профессиональной деятельности (особен-

ности его профессионально-личностного становления, профессиональное сознание, ценностные ориентации, установочная позиция), имеющая многоуровневое значение и содержание.

Остановимся подробнее на характеристике наиболее значимых факторов и усло-

вий макроуровня (уровень взаимодействия с социальными институтами и структурами), которые оценивались респондентами посредством преимущественно открытых и полузакрытых вопросов и распространялись на уголовно-исполнительную систему в целом (см. табл. 1).

Таблица 1

Факторы и условия макроуровня, приводящие к изменениям профессиональной ментальности сотрудников ФСИН России

| Факторы и условия макроуровня | Курсанты 1 курса | Курсанты 5 курса | Сотрудники исправительных учреждений |
|---|------------------|------------------|--------------------------------------|
| Низкий престиж службы в уголовно-исполнительной системе | 73 % | 82 % | 79 % |
| Критичное отношение общества к правоохранительной деятельности и органам власти в целом | 35 % | 60 % | 32 % |
| Недостаточное материально-экономическое обеспечение уголовно-исполнительной системы | 40 % | 58 % | 74 % |
| Частые изменения политики государства в пенитенциарной сфере | 32 % | 64 % | 57 % |
| Неразвитость типа поселения или региональной инфраструктуры в местах прохождения службы | 11 % | 34 % | 46 % |

Примечание: Данные превышают 100 %, так как разрешалось выбирать несколько вариантов ответа.

Среди факторов и условий макроуровня, влияющих на профессиональную ментальность сотрудников, наиболее значимыми выступают «неразвитость типа поселения или региональной инфраструктуры в местах прохождения службы», «критичное отношение в обществе к правоохранительной деятельности и органам власти в целом», «частые изменения политики государства в пенитенциарной сфере» и «низкий престиж службы в уголовно-исполнительной системе». При этом вопросы закрепляемости молодых специалистов, восприятия их сотрудниками практических органов и самовосприятия в профессиональной среде имеют крайне важное значение по выборке респондентов из исправительных колоний и вызывают беспокойство в отношении профессиональной идентификации как переменного, так и постоянного состава.

Так, В. М. Поздняковым еще в 1980-е гг. была обнаружена гетерохронность (неравномерность / несовпадение) в развитии у курсантов и слушателей психологической готовности к службе в исправительно-трудовых учреждениях, причем с негативным отношением будущих специалистов к предстоящей службе в отдаленных учреждениях и специфичным проявлением псевдоготовности после прохождения производственной практики². Критичное отношение к престижности службы среди личного состава выявлено и в диссертационном исследовании С. М. Савушкина³. Учитывая, что юридическими психологами выявлена значи-

тельная специфика в адаптации различных категорий персонала к пенитенциарным учреждениям (Е. Е. Гаврина, 2004; Н. Г. Соболев, 2007) и действующей в них организационной культуре (А. В. Чечкова, 2001; Р. Н. Киселева, 2006), мы поддерживаем позицию О. А. Марчук по целенаправленному формированию профессионально-личностной готовности сотрудников к взаимодействию с осужденными⁴.

Сделанный выше вывод базируется и на том, что в проведенном исследовании выявлены высокие значения по такому мотивирующему фактору, как «критичное отношение в обществе к правоохранительной деятельности и органам уголовно-исполнительной системы в частности». Данный фактор превалирует среди обучающихся в ведомственных образовательных организациях. В индивидуальных беседах с респондентами было выявлено, что подобные мнения являются во многом следствием критичного общественного мнения, сформированного под влиянием средств массовой информации и Интернета. В этой связи необходимо повышать психолого-педагогическую компетентность сотрудников уголовно-исполнительной системы посредством комплекса мероприятий по обеспечению их позитивной профессиональной идентификации.

В отношении высоких значений по фактору «частые изменения политики государства в пенитенциарной сфере» (отмечен каждым вторым сотрудником и двумя третями вы-

пускников ведомственных образовательных организаций) можно констатировать, что выраженная позиция отражает факт проведения в последние годы многочисленных экспериментальных преобразований уголовно-исполнительной практики без должной опоры на отечественные культурно-ментальные особенности.

Несмотря на повышение в 2014 г. заработной платы сотрудников ФСИН России, две трети респондентов из практических органов отметили такой фактор, как «недостаточное материально-экономическое обеспечение уголовно-исполнительной системы». Подобное положение, возможно, связано с тем, что повышение произошло на фоне сложной экономической ситуации в стране, а также из-за усложнения криминального состава лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы, что в целом могло способствовать росту стрессовых нагрузок при выполнении личным составом профессиональных функций⁵.

Фактор «неразвитость типа поселения или региональной инфраструктуры в местах прохождения службы» был отмечен каж-

дым вторым опрошенным сотрудником, что свидетельствует о реально возникающих трудностях (необходимость качественного образования детей сотрудников). Однако следует объективно отметить, что до настоящего времени на уровне ФСИН России не принят нормативный правовой акт, регламентирующий введение «института плановой замены», что типично для военнослужащих отдаленных гарнизонов.

В целом данные опроса по факторам и условиям макроуровня свидетельствуют об их специфичном характере по сравнению с иными категориями «лиц в погонах» и могут оказывать демотивирующее действие.

При рассмотрении факторов и условий мезоуровня (уровень межличностного и межгруппового взаимодействия внутри организации), выражающих специфику прохождения службы и выполнения профессиональных функций в конкретном типе учреждений уголовно-исполнительной системы России, интерес представляет, прежде всего, анализ данных, полученных от действующих сотрудников ведомства (см. табл. 2).

Таблица 2

Факторы и условия мезоуровня, приводящие к изменениям профессиональной ментальности сотрудников ФСИН России

| Факторы и условия мезоуровня | Количество |
|--|------------|
| Увеличение числа молодых сотрудников | 72 % |
| Увеличение числа женщин среди сотрудников | 64 % |
| Не удовлетворены стилем управления | 37 % |
| Не удовлетворены характером межличностного взаимодействия в подразделениях | 32 % |
| Не удовлетворены социально-психологическим климатом | 29 % |
| Не удовлетворены состоянием наставничества над молодыми сотрудниками | 16 % |

Из табл. 2 видно, что именно активное реформирование уголовно-исполнительной системы в последние годы оказало наибольшее влияние на мобильность кадров в учреждениях и профессиональную ментальность личного состава, так как значения по факторам «увеличение числа молодых сотрудников» и «увеличение числа женщин среди сотрудников» в два и более раз превышают значимость иных факторов и условий, отнесенных к мезоуровню, и характеризуют проблемы социально-психологического климата в коллективах учреждений. Беспокойство вызывает выявленный факт неудовлетворенности почти каждым третьим респондентом «характером межличностного взаимодействия в подразделениях», а каждым шестым респондентом (16 %) – «состоянием института наставничества над молодыми сотрудниками». В индивидуальных

беседах респонденты указали на наличие в их коллективах межличностных конфликтов, а также межгрупповых противоречий между сотрудниками разных структурных подразделений колонии.

В целом данные опроса по факторам и условиям мезоуровня ориентируют на необходимость, с одной стороны, более основательного контроля подбора кадров на службу, а с другой – на мониторинг социально-психологических явлений внутри профессиональных групп и в учреждениях, чтобы была конструктивная организационная культура, способствующая снижению конфликтности и раскрытию профессионально-личностного потенциала сотрудников⁶.

Данные по факторам и условиям микроуровня (уровень профессионального самоотношения и личной включенности в деятельность) представлены в табл. 3.

Таблица 3

Факторы и условия микроуровня, приводящие к изменениям профессиональной ментальности сотрудников ФСИН России

| Факторы и условия микроуровня | Количество |
|---|------------|
| Личная материальная обеспеченность | 98% |
| Наличие «карьерного плато», несмотря на профессионально-компетентностный рост | 86% |
| Привлечение к выполнению профессиональных функций не по занимаемой должности | 56% |

Из табл. 3 видно, что доминирующими для большинства опрошенных выступают материальная и карьерная потребности. Кроме того, каждый второй респондент негативно относится к расширению профессиональной компетентности за счет привлечения к выполнению функций не по занимаемой должности. Отмеченные моменты свидетельствуют, что в учреждениях уголовно-исполнительной системы не в полной мере наличествуют условия для оптимальной профессиональной идентификации личного состава. Это актуализирует вопросы совершенствования психологического сопровождения на этапе профессиональной вузовской подготовки и оказания целенаправленной коррекционно-развивающей помощи с учетом личностного потенциала. Конструктивные методологические ориентиры в деятельности психологов по данному направлению, на наш взгляд, определены в научных работах Т. В. Мальцевой (2004) и Г. В. Протасовой (2004).

Опираясь на данные исследования профессиональной ментальности сотрудников ФСИН России, можно констатировать, что именно частые изменения в отечественной уголовной и уголовно-исполнительной политике, а также ряд объективных факторов оказывают наиболее сильное влияние на профессиональную среду. Сегодня среди личного состава уголовно-исполнительной системы наблюдается контрастная поляризация мнений в отношении перспектив стратегических изменений пенитенциарной системы. Значительные изменения в кадровом составе в последние годы беспокоят и опытных сотрудников. При этом в рамках индивидуальных бесед ими наиболее часто отмечались следующие проблемы:

– формально-отчетное реагирование в процессе выполнения стоящих перед сотрудником задач, когда официально декларируется о завершении того или иного этапа выполнения поставленной задачи, а фактически он даже не реализовывался;

– разночтения между текстом нормативных документов и распоряжений непосредственного руководства;

– неэффективная общая координация деятельности;

– недостаточность профессиональных навыков сотрудников для решения новых задач;

– реализация незначительных элементов запланированных изменений и умышленное преувеличение их масштаба.

В целом из бесед с респондентами из числа сотрудников можно сделать вывод о формальном отношении личного состава к инновациям. Так, Приказом ФСИН России от 04.10.2012 г. № 460 «Об утверждении типовых структуры и штатного расписания исправительного центра» было принято решение по реализации эксперимента, направленного на создание центров исправления осужденных исправительных учреждений при шести колониях разных регионов страны и призванного апробировать новые технологии обращения с осужденными в рамках прогрессивной системы отбывания наказаний, но в беседах с сотрудниками, которые непосредственно знакомы с ходом данного эксперимента на местах, установлено, что в основном в учреждениях реализовывались организационно-технические мероприятия и было мало творчества и инициативы в отношении совершенствования методов исправительной работы.

В заключение резюмируем, что среди факторов и условий, приводящих к изменению профессиональной ментальности сотрудника уголовно-исполнительной системы, значительную роль играет комплекс как объективных, так субъективных детерминантов. В аспекте перспектив дальнейших исследований актуальным представляется изучение роли личностных особенностей в развитии профессиональной ментальности сотрудников, находящихся на различных этапах профессионального становления.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: СЗ РФ. 2010. № 43. Ст. 5544.

¹ Sm.: SZ RF. 2010. № 43. St. 5544.

² См.: Поздняков В. М. Психологическая готовность курсантов средних специальных и слушателей высших учебных заведений МВД СССР к службе в исправительно-трудовых учреждениях : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1989. С. 9.

³ См.: Савушкин С. М. Организационно-правовые основы государственной службы в уголовно-исполнительной системе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Рязань, 2011. С. 21.

⁴ См.: Марчук О. А. Формирование профессионально-личностной готовности сотрудников исправительных учреждений к взаимодействию с осужденными : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Рязань, 2015. С. 20.

⁵ См.: Бабуринов С. В., Оботурова Н. С., Чирков А. М. Методологические подходы к проблеме психологического стресса у сотрудников исправительных учреждений и осужденных // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2014. № 3 (27). С. 50–58.

⁶ См.: Мешкова Л. Н., Поздняков В. М. Организационная идентичность сотрудников правоохранительных органов, включенных в резерв на выдвижение // Психология управления в органах внутренних дел: становление методологии и помощь практике : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 15 декабря 2014 г.). М., 2015. С. 128–135.

² Sm.: Pozdnjakov V. M. Psihologicheskaia gotovnost' kursantov srednih special'nyh i slushatelej vysshih uchebnyh zavedenij MVD SSSR k sluzhbe v ispravitel'no-trudovykh uchrezhdenijah : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. M., 1989. S. 9.

³ Sm.: Savushkin S. M. Organizacionno-pravovye osnovy gosudarstvennoj sluzhby v ugovovno-ispolnitel'noj sisteme : avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. Rjazan', 2011. S. 21.

⁴ Sm.: Marchuk O. A. Formirovanie professional'no-lichnostnoj gotovnosti sotrudnikov ispravitel'nyh uchrezhdenij k vzaimodejstviu s osuzhdennymi : avtoref. dis. ... kand. ped. nauk. Rjazan', 2015. S. 20.

⁵ Sm.: Baburin S. V., Oboturova N. S., Chirkov A. M. Metodologicheskie podhody k probleme psihologicheskogo stressa u sotrudnikov ispravitel'nyh uchrezhdenij i osuzhdennykh // Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie. 2014. № 3 (27). S. 50–58.

⁶ Sm.: Meshkova L. N., Pozdnjakov V. M. Organizacionnaja identichnost' sotrudnikov pravooxranitel'nyh organov, vkljuchennykh v rezerv na vydvizhenie // Psihologija upravlenija v organah vnutrennih del: stanovlenie metodologii i pomoshh' praktike : sb. materialov mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (Moskva, 15 dekabrja 2014 g.). M., 2015. S. 128–135.