

и первичной профессионализации) и профессионального мастерства (кризис профессиональной самоактуализации), что наиболее целесообразно осуществлять в процессе обучения в образовательных ор-

ганизациях высшего и дополнительного образования ФСИН России, в индивидуальной (психоконсультирование) и групповой (тренинг профессиональной идентичности) форме⁸.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда: Учеб. [Электронный ресурс]. URL: http://www.ido.rudn.ru/psychology/labour_psychology/index.html/ (дата обращения: 14.03.2015).

² См.: Бабурин С.В. Проблемы стресса и адаптации в пенитенциарной психологии // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2014. № 1 (25). С. 46–50; Бабурин С.В., Оботурова Н.С., Чирков А.М. Методологические подходы к проблеме психологического стресса у сотрудников исправительных учреждений и осужденных // Там же. № 4 (28). С. 55–66.

³ См. подр.: Федорова Е.М. Повышение уровня профессионального мастерства начальников отрядов исправительных учреждений // Уголовно-исполнительная система в современном обществе и перспективы ее развития (посвящается 135-летию уголовно-исполнительной системы и 80-летию Академии ФСИН России): Сб. тез. выступлений участников международ. науч.-практ. конф. (Рязань, ноябрь 2014 г.). Рязань, 2014. Т. 2. С. 408–410.

⁴ См.: Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций: Учеб. пособие для вузов. М., 2005. С. 44–46.

⁵ См.: Проблемы психологической профилактики профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы: Аналитический обзор с предложениями / Е.М. Федорова; НИИ ФСИН России. М., 2014.

⁶ См.: Теория и практика психологической профилактики профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы: Метод. пособие / Е.М. Федорова; НИИ ФСИН России; УВСР ФСИН России. М., 2014. С. 16–20.

⁷ См.: Егорова Н.Н. Психологические особенности профессионального отчуждения педагогов: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2007. С. 72–75.

⁸ См. подр.: Федорова Е.М. Особенности психологической профилактики профессионального отчуждения сотрудников правоохранительных органов // Психология управления в органах внутренних дел: становление методологии и помощь практике: Сб. материалов международ. науч.-практ. конф. (Москва, 15 декабря 2014 г.). М., 2014. С. 266–271.

¹ См.: Prjazhnikov N.S., Prjazhnikova E.Ju. Psihologija truda: Ucheb. [Elektronnyj resurs]. URL: http://www.ido.rudn.ru/psychology/labour_psychology/index.html/ (data obrashhenija: 14.03.2015).

² См.: Baburin S.V. Problemy stressa i adaptacii v penitenciarnoj psihologii // Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie. 2014. № 1 (25). S. 46–50; Baburin S.V., Oboturova N.S., Chirkov A.M. Metodologicheskie podhody k probleme psihologicheskogo stressa u sotrudnikov ispravitel'nyh uchrezhdenij i osuzhdennyh // Tam zhe. № 4 (28). S. 55–66.

³ См. подр.: Fedorova E.M. Povyshenie urovnja professional'nogo masterstva nachal'nikov otrjadov ispravitel'nyh uchrezhdenij // Ugolovno-ispolnitel'naja sistema v sovremennom obshhestve i perspektivy ee razvitija (posvjashaetsja 135-letiju ugolovno-ispolnitel'noj sistemy i 80-letiju Akademii FSIN Rossii): Sb. tez. vystuplenij uchastnikov mezhdunarod. nauch.-prakt. konf. (Rjazan', nojabr' 2014 g.). Rjazan', 2014. T. 2. S. 408–410.

⁴ См.: Zeer Je.F., Symanjuk Je.Je. Psihologija professional'nyh destrukcij: Ucheb. posobie dlja vuzov. M., 2005. S. 44–46.

⁵ См.: Problemy psihologicheskoy profilaktiki professional'nogo otchuzhdenija sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy: Analiticheskij obzor s predlozhenijami / E.M. Fedorova; NII FSIN Rossii. M., 2014.

⁶ См.: Teorija i praktika psihologicheskoy profilaktiki professional'nogo otchuzhdenija sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy: Metod. posobie / E.M. Fedorova; NII FSIN Rossii; UVSPR FSIN Rossii. M., 2014. S. 16–20.

⁷ См.: Egorova N.N. Psihologicheskie osobennosti professional'nogo otchuzhdenija pedagogov: Dis. ... kand. psihol. nauk. M., 2007. S. 72–75.

⁸ См. подр.: Fedorova E.M. Osobennosti psihologicheskoy profilaktiki professional'nogo otchuzhdenija sotrudnikov pravooxranitel'nyh organov // Psihologija upravlenija v organah vnutrennih del: stanovlenie metodologii i pomoshh' praktike: Sb. materialov mezhdunarod. nauch.-prakt. konf. (Moskva, 15 dekabrja 2014 g.). M., 2014. S. 266–271.

УДК 316.62:343.83

Психодинамические типы адаптивного поведения сотрудников ФСИН России в процессе профессиональной адаптации

К.В. КРЯКЛИН – адъюнкт кафедры юридической психологии и педагогики ВИПЭ ФСИН России

В статье представлены результаты исследования структурной психодинамики личности сотрудников ФСИН России в процессе профессиональной адаптации, а также предложена психодинамическая типология адаптивного поведения сотрудников.

Ключевые слова: структурная психодинамика; профессиональная адаптация; дезадаптация.

Psychodynamic types of adaptive behavior of employees of the Federal Penal Service of Russia in the course of professional adaptation

K.V. KRYAKLIN – Adjunct of the Department of Legal Psychology and Pedagogics of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia

The article presents the results of a study of the structural personality psychodynamics employees of the Federal Penal Service of Russia in the process of adapting to the professional work, there is made psychodynamic typology of adaptive behavior of employees.

Key words: structural psychodynamics; professional adaptation; maladjustment.

Актуальность проблемы психодинамики личности сотрудников пенитенциарной системы в целом и психодинамической типологии адаптивного поведения в частности обусловлена условиями профессиональной деятельности и особенностями процесса адаптации к ним¹. В условиях правового государства, реформирования уголовно-исполнительной системы, усиления роли институтов гражданского общества повышаются требования к морально-нравственному облику сотрудников ФСИН России, системе в целом. Все это приводит к трансформации традиций, изменению режимного воздействия на осужденных и нарушению системы взаимоотношений «осужденный – сотрудник», что в свою очередь создает атмосферу напряженности в местах лишения свободы.

На фоне изменяющихся условий работы вновь принимаемые сотрудники должны соответствовать критериям отбора, сложившимся в пенитенциарной практике как России, так и зарубежных государств². Многие исследователи отмечают важность формирования профессионально важных качеств, которые позволят сотруднику исполнять свои обязанности на высоком организационном уровне³. Процесс формирования, при условии качественного психологического сопровождения, начинается с профессионального становления в пенитенциарной системе, так как сотрудник, принятый на службу и не имеющий опыта работы в закрытых учреждениях, не обладает в достаточной мере необходимым набором профессиональных качеств⁴. На их формирование будет влиять и то, насколько личность адаптировалась к новым условиям профессиональной деятельности. И здесь, с нашей точки зрения, важным видится изучение психодинамических особенностей как самого адаптацион-

ного процесса, так и формирования адаптивных типов поведения.

Следует отметить, что соответствие качеств личности сотрудников, наличие необходимых профессиональных качеств не гарантируют успешную адаптацию. Динамика развития уголовно-исполнительной системы требует совершенствования как системы профотбора, так и системы профессиональной адаптации и воспитания сотрудников. Отсутствие последовательной работы по созданию необходимых условий для адаптации сотрудника может стать причиной увольнения из пенитенциарной системы в период испытательного срока или в течение первого года службы. Деадаптация не только является причиной низкой эффективности исполнения должностных обязанностей, но и ведет к дисциплинарным проступкам, вплоть до профессиональной деформации и совершения деструктивных действий⁵.

Нами было проведено исследование 212 сотрудников Кировского, Удмуртского и Вологодского управлений ФСИН России с использованием следующего методического инструментария: опросник межличностных отношений В. Шутца в адаптации А.А. Руквишеникова (FIRO); опросник LSI («Индекс жизненного стиля») Р. Плутчика, Г. Келлермана и Х.Р. Конта (адаптированный межрегиональной психологической лабораторией, г. Ярославль); методика исследования самоотношения (МИС) (С.Р. Пантеев); многоуровневый личностный опросник А.Г. Макакова и С.В. Чермянина.

Анализ данных позволил выделить четыре компонента психодинамики адаптивного поведения. Исходя из логики психодинамической диагностики личностных особенностей, факторные компоненты были интерпретированы следующим образом:

Факторная структура адаптивного поведения

	Фактор 1 «Самоуверенность (аутосимпатия)»	Фактор 2 «Объем ин- теракций»	Фактор 3 «Внутренний конфликт»	Фактор 4 «Противоречивость интеракций»
Отрицание	0,517047*	0,035829	-0,281423	0,143567
Регрессия	0,010766	0,044832	0,678867	-0,027655
Компенсация	0,493255	0,170647	0,373087	0,074928
Проекция	0,417193	-0,212508	0,490013	-0,006547
Замещение	-0,256606	0,002575	0,677724	0,026137
Рационализация	0,482194	0,135299	0,138630	-0,067636
Открытость	0,819366	0,070030	-0,242657	0,007904
Самоуверенность	0,641600	0,024896	-0,389457	-0,020666
Саморуководство	0,819366	0,070030	-0,242657	0,007904
Отраженное самоотношение	0,370808	0,137473	-0,453624	-0,143896
Самоценность	0,681193	0,015955	-0,351867	0,146386
Самопринятие	0,641732	-0,060988	0,120358	0,010582
Самопривязанность	0,617954	0,104695	-0,200328	0,055877
Внутренняя конфликтность	-0,060483	0,141367	0,796302	-0,054439
Самообвинение	0,116155	0,126567	0,650536	-0,075241
Нервно-психическая устойчивость	0,410492	-0,130617	-0,791455	-0,104026
Коммуникативный потенциал	0,209248	-0,041421	-0,751289	-0,122829
Личностный потенциал социально-психологической адаптации	0,322470	-0,067490	-0,837673	-0,142996
Включение (выраженное поведение)	0,072379	0,569772	0,293306	0,288617
Включение (требуемое поведение)	0,183028	0,829325	0,043260	0,002560
Контроль (выраженное поведение)	0,077205	0,367892	0,106260	0,709410
Аффект (выраженное поведение)	-0,074786	0,598222	-0,117122	0,354169
Аффект (требуемое поведение)	0,032042	0,657587	-0,064539	-0,397528
I	0,155975	0,873497	0,153191	0,147784
C	-0,066252	0,371625	0,137796	0,489043
A	-0,039865	0,788247	-0,119716	-0,044899
E	0,016113	0,739060	0,094356	0,627691
W	0,025814	0,950287	0,032988	-0,189214
I(e-w)	-0,093558	-0,476404	0,169143	0,214718
C(e-w)	0,204327	0,133380	0,008286	0,543221
A(e-w)	-0,062325	-0,153028	-0,018658	0,657287
(E-W)	0,004456	-0,237663	0,078302	0,889801
G	0,017220	0,945191	0,066541	0,246952

* Значимые факторные нагрузки выделены полужирным курсивом.

Таким образом, полученную факторную структуру можно понимать как психодинамическую модель адаптивного поведения человека в процессе приспособления к условиям жизнедеятельности (службы).

С целью изучения структурной психодинамики личности сотрудников важно провести кластеризацию, которая позволяет применить психодинамический подход, рассмотреть статические показатели не как уровневые, а как силовые, энергетические, а затем определить баланс психических сил,

организующих поведение⁶. После кластеризации данного факторного решения получено два психологически противоположных типа адаптивного поведения сотрудников (см. рис.).

Первый тип (собственно адаптивный тип) отличается низким уровнем самоуверенности-аутосимпатии в поведении, высоким объемом, низкой противоречивостью интеракций и внутренним конфликтом. Данные сотрудники оценивают свои навыки и способности позитивно, как достаточные для

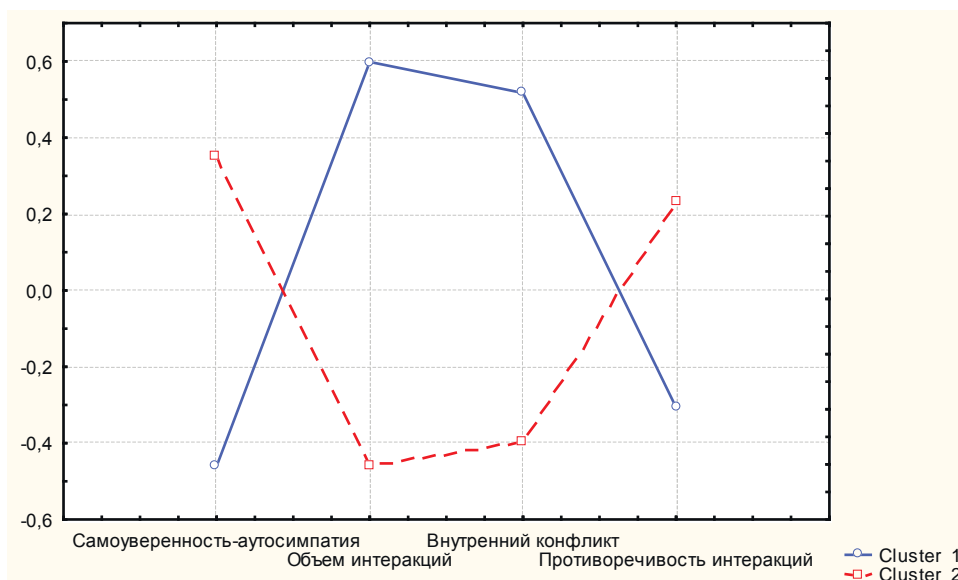
достижения значимых целей и удовлетворения потребностей в процессе профессиональной адаптации.

Адаптивному типу свойственно отрицание фрустрирующих, вызывающих тревогу, условий жизнедеятельности (в нашем случае – службы), особенно если они противостоят основным установкам личности или угрожают ее самосохранению, самоуважению или социальному престижу. С целью нивелирования фрустрирующих воздействий возможно использование компенсации и рационализации как способа преодоления стрессовой ситуации без ущерба для личности. Полученные данные свидетельствуют о хорошей социальной приспособленности и внутреннем локус контроле.

Большой объем взаимных влияний (интеракций) сотрудников или воздействий

групп (коллектив сотрудника) друг на друга как непрерывный диалог развивает у человека способность принимать роль другого, представлять себе, как его воспринимают в общении. А в сочетании с высокими значениями внутриличностной противоречивости способствует совершенствованию и развитию самой личности. И если внутриличностный конфликт протекает конструктивно, то он действительно необходим, так как умеренное критическое отношение к себе заставляет человека стремиться к самоактуализации и самосовершенствованию.

Низкие значения противоречивости интеракций свидетельствуют об отсутствии взаимоисключающих тенденций во взаимодействии в процессе адаптационного периода, что также положительно сказывается на успешности адаптационного процесса.



Психодинамические типы адаптивного поведения сотрудников

Второй тип (дезадаптивный), напротив, отличается высоким уровнем самоуверенности (аутосимпатии), низким объемом интеракций и внутренним конфликтом с высокой противоречивостью интеракций. Для данного типа характерны необоснованная уверенность в отсутствии у себя отрицательных свойств характера, благосклонное отношение к самому себе, а также внешне отчетливое искажение восприятия действительности.

Излишняя самоуверенность в совокупности с переживаниями, вызванными неприятной или субъективно неприемлемой ситуацией, проявляется в попытках найти подходящую замену реального или воображаемого недостатка другим качеством,

чаще всего с помощью присвоения себе поведенческих характеристик другой личности. В случае неудачи возрастает неудовлетворенность своими возможностями, возникают сомнения в способности вызывать уважение и ощущение слабости, что в конечном итоге приводит к снижению активности человека при установлении новых контактов, отсутствию анализа своих поступков и неудовлетворительных результатов деятельности.

О желании сохранить дистанцию между собой и окружающими свидетельствует низкий объем интеракций. Это может быть вызвано необоснованным страхом недружелюбия и сопровождаться недостаточностью мотивации к жизни, упорства в достижении

целей, снижением энтузиазма, нервно-психической устойчивости и др.

Личность дезадаптивного типа старается поддерживать контакты на поверхностном уровне и ее устраивает, когда остальные делают так же. В поведении это проявляется в избегании людей, уходе от контактов, даже если это ведет к враждебности.

Высокая противоречивость интеракций проявляется в дисбалансе между стремлением к контролю над другими и желанием быть контролируемым, избавленным от любой ответственности. Однако, как отмечают некоторые исследователи, не существует четких связей между поведением, направленным на доминирование над другими, и поведением, направленным на подчинение другим, в одном человеке. Иными словами, чем больше разрыв между собственным и требуемым от окружающих поведением, тем больше вероятность внутренних конфликтов и фрустрации в данной области.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См. подр.: Кряклин К.В. К вопросу об актуальности изучения психодинамики личности сотрудников в процессе профессиональной адаптации к службе в УИС // Прикладная юридическая психология. 2012. № 4. С. 76–79.

² См.: Поздняков В.М. Направления совершенствования психологического обеспечения работы с сотрудниками ФСИН России // Прикладная юридическая психология. 2012. № 2. С. 8–17.

³ См.: Коданева М.С. Профессионально важные качества сотрудников уголовно-исполнительной системы как условие формирования их профессиональной компетентности // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2010. № 4 (12). С. 44–49; Ракитская О.Н. О проблеме формирования конструктивного профессионального мышления сотрудника уголовно-исполнительной системы // Там же. 2012. № 1 (17). С. 42–46.

⁴ См.: Викторова Т.В. К вопросу о применении оружия сотрудниками уголовно-исполнительной системы и требования к их профессиональным качествам // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2014. № 2 (26). С. 63–65.

⁵ См.: Профессиональная адаптация молодых сотрудников, принятых на службу в УИС: Метод. рекомендации / Барановский Н.Н. и др. М., 2007.

⁶ См.: Сочивко Д.В. Психодинамика. М., 2003.

⁷ См.: Там же.

При этом, учитывая основные положения современного психодинамического подхода⁷, мы можем утверждать, что в процессе профессиональной адаптации происходит циклическая смена рассматриваемых типов поведения. Таким образом, профессиональная адаптация сотрудников ФСИН России обусловлена психодинамическими особенностями личности, в связи с чем сопровождение процесса профессиональной адаптации целесообразно осуществлять на основе диагностики соответствующих качеств личности. Деструктивная психодинамика личности ухудшает прогноз эффективности профессиональной деятельности сотрудника ФСИН России вследствие повышения риска дезадаптации в определенных социальных ситуациях (ситуациях риска, экстремальных ситуациях), несмотря на относительную адаптированность личности к привычной социальной среде.

¹ См. подр.: Krjaklin K.V. K voprosu ob aktual'nosti izuchenija psihodinamiki lichnosti sotrudnikov v processe professional'noj adaptacii k sluzhbe v UIS // Prikladnaja juridicheskaja psihologija. 2012. № 4. S. 76–79.

² См.: Pozdnjakov V.M. Napravlenija sovershenstvovaniya psihologicheskogo obespechenija raboty s sotrudnikami FSIN Rossii // Prikladnaja juridicheskaja psihologija. 2012. № 2. S. 8–17.

³ См.: Kodaneva M.S. Professional'no vazhnye kachestva sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'noj sistemy kak uslovie formirovanija ih professional'noj kompetentnosti // Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie. 2010. № 4 (12). S. 44–49; Rakitskaja O.N. O probleme formirovanija konstruktivnogo professional'nogo myshlenija sotrudnika ugovolno-ispolnitel'noj sistemy // Tam zhe. 2012. № 1 (17). S. 42–46.

⁴ См.: Viktorova T.V. K voprosu o primenenii oruzhija sotrudnikami ugovolno-ispolnitel'noj sistemy i trebovanija k ih professional'nym kachestvam // Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie. 2014. № 2 (26). S. 63–65.

⁵ См.: Professional'naja adaptacija molodyh sotrudnikov, prinjatyh na sluzhbu v UIS: Metod. rekomendacii / Baranovskij N.N. i dr. M., 2007.

⁶ См.: Sochivko D.V. Psihodinamika. M., 2003.

⁷ См.: Там же.