

2. Группы № 1 и № 2 отвергают синий и зеленый цвета, но предпочитают желтый, что свидетельствует о стремлении уйти от фрустрирующей их действительности, желании перемен, стремлении к свободе и независимости, лучшему, пусть иллюзорному, будущему. Системное отвержение группой № 2 фиолетового цвета еще больше осложняет реализацию этих стремлений из-за выраженной избирательности в контактах и повышенной к ним требовательности, но

одновременной чрезмерной потребности в принятии и уважении.

Указанные особенности могут говорить о существовании базовых различий на поведенческом и аффективном уровнях между осужденными с личностной патологией и осужденными без установленных с помощью методов психических расстройств, но имеющих поведенческие нарушения, связанные с выполнением режимных требований.

## ■ ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> См.: Качнова Н. А. Клинико-психопатологические и социальные характеристики осужденных женщин с психическими расстройствами : автореф. дис. ... канд. мед. наук. М., 1999; Гусев С. И. Клинико-патодинамические, социально-психологические закономерности формирования ремиссий и реабилитация в условиях пенитенциарной изоляции : автореф. дис. ... д-ра мед. наук. Томск, 2010; Яковлева А. Л., Симуткин Г. Г. Клинико-динамические особенности аффективных расстройств при их коморбидности с личностными расстройствами // Сибирский вестник психиатрии и наркологии. 2014. № 2 (83). С. 26–29.

<sup>2</sup> См.: Семке В. Я., Диденко А. В. Специфика диагностики расстройств личности в условиях пенитенциарной среды // Сибирский вестник психиатрии и наркологии. 2009. № 5. (56). С. 88–91.

<sup>3</sup> См.: Павличенко А. В. Настоящее и будущее диагноза в психиатрической практике // Трудный пациент. 2015. № 5–6. Т. 13. С. 41–42.

<sup>4</sup> См.: Harford T. C., Chen C. M., Saha T. D. An item response theory analysis of DSM-IV diagnostic criteria for personality disorders: findings from the national epidemiologic survey on alcohol and related conditions // Personality Disorders. 2013. 4:43–54.

<sup>5</sup> См.: Brown T. A., Barlow D. H. Dimensional Versus Categorical Classification of Mental Disorders in the Fifth Edition of the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders and Beyond: Comment on the Special Section // Journal of Abnormal Psychology. 2005. Vol. 114. № 4. P. 551–556.

<sup>6</sup> См.: Widiger T. A., Simonsen E., Sirovatka P. J. Dimensional Models of Personality Disorders: Refining the Research Agenda for DSM-V. Arlington, 2006.

<sup>7</sup> См.: Trestman R. L. DSM-5 and Personality Disorders: Where Did Axis II Go? // J Am Acad Psychiatry Law. 2014. 42:2-142.

<sup>8</sup> См.: Люшер М. Сигналы личности: ролевые игры и их мотивы. Воронеж, 1995.

<sup>9</sup> См.: Сочивко Д. В. Цветопсиходинамика. М., 2009.

<sup>1</sup> См.: Качнова Н. А. Клинико-психопатологические и социальные характеристики осужденных женщин с психическими расстройствами : автореф. дис. ... канд. мед. наук. М., 1999; Гусев С. И. Клинико-патодинамические, социально-психологические закономерности формирования ремиссий и реабилитация в условиях пенитенциарной изоляции : автореф. дис. ... д-ра мед. наук. Томск, 2010; Яковлева А. Л., Симуткин Г. Г. Клинико-динамические особенности аффективных расстройств при их коморбидности с личностными расстройствами // Сибирский вестник психиатрии и наркологии. 2014. № 2 (83). С. 26–29.

<sup>2</sup> См.: Семке В. Я., Диденко А. В. Специфика диагностики расстройств личности в условиях пенитенциарной среды // Сибирский вестник психиатрии и наркологии. 2009. № 5. (56). С. 88–91.

<sup>3</sup> См.: Павличенко А. В. Настojашее и будущее диагноза в психиатрической практике // Трудный пациент. 2015. № 5–6. Т. 13. С. 41–42.

<sup>4</sup> См.: Harford T. C., Chen C. M., Saha T. D. An item response theory analysis of DSM-IV diagnostic criteria for personality disorders: findings from the national epidemiologic survey on alcohol and related conditions // Personality Disorders. 2013. 4:43–54.

<sup>5</sup> См.: Brown T. A., Barlow D. H. Dimensional Versus Categorical Classification of Mental Disorders in the Fifth Edition of the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders and Beyond: Comment on the Special Section // Journal of Abnormal Psychology. 2005. Vol. 114. № 4. P. 551–556.

<sup>6</sup> См.: Widiger T. A., Simonsen E., Sirovatka P. J. Dimensional Models of Personality Disorders: Refining the Research Agenda for DSM-V. Arlington, 2006.

<sup>7</sup> См.: Trestman R. L. DSM-5 and Personality Disorders: Where Did Axis II Go? // J Am Acad Psychiatry Law. 2014. 42:2-142.

<sup>8</sup> См.: Лjusher M. Signaly личности: rolevye igry i ih motivy. Voronezh, 1995.

<sup>9</sup> См.: Сочивко Д. В. Цветопсиходинамика. М., 2009.

УДК 159.9:343.8

## О понятии «конструктивное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы»

**Д. В. ПЕСТРИКОВ** – доцент кафедры психологии профессиональной деятельности в уголовно-исполнительной системе Академии ФСИН России, кандидат психологических наук

В статье обосновывается понятие конструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы, где конструктивность рассматривается как оценочная характеристика социально одобряемых поведения, действий, поступков;

делается акцент на том, что конструктивное поведение развивается в процессе адаптации к условиям профессиональной деятельности, становления профессиональной роли сотрудника.

Ключевые слова: поведение; роль; статус; толерантность; должностная позиция; организационная культура; профессиональная культура; интернализация; психология; конструктивность; конструктивное поведение.

## On the concept of «constructive behavior of the employees of the penal system»

**D. V. PESTRIKOV** – Associate Professor of the Department of Psychology of Professional Work in the Penal System of the Academy of the Federal Penal Service of Russia, PhD. in Psychology

The article explains the concept of constructive behavior of employees of the penal system, where constructiveness is regarded as appraisal characteristics of socially approved behavior, actions, and deeds; it emphasizes on the fact that the constructive behavior develops in the process of adaptation to the conditions of professional work, the formation of the professional role of the employee.

Keywords: behavior; role; status; tolerance; job position; organizational culture; professional culture; internalisation; psychology; constructiveness; constructive behavior.

Служба в уголовно-исполнительной системе неизбежно связана со значительными психическими и физическими нагрузками, что обуславливает необходимость ее сопровождения с целью поддержания оптимального уровня эффективности деятельности сотрудника.

В настоящее время наметилась тенденция к омоложению личного состава, принимаемого на службу. Отсутствие четкой методологии организации процесса сопровождения служебной деятельности препятствует эффективному решению задач пенитенциарной системы, что повышает риск проявления деструктивных форм поведения сотрудников и отрицательной оценки деятельности уголовно-исполнительной системы со стороны общества.

Ориентация сотрудника на конструктивное поведение в своей деятельности возможна путем создания для этого специальных условий, способствующих развитию его личности. Анализ научных публикаций показал, что на сегодняшний день конструктивное поведение рассматривается в рамках межличностных конфликтов<sup>1</sup> и деструктивного поведения<sup>2</sup>. Как правило, авторы корректируют «карту мира», определяя деструктивные формы поведения как несоответствующие существующим нормам (девиантное поведение), при этом не учитывают, что основа данного поведения лежит в

активности человека, направленной на разрушение.

В понятие конструктивного поведения заложен паттерн активности, направленный на созидание в рамках осуществляемой профессиональной деятельности, а не соответствие нормам поведения. Однако нормативное поведение является необходимым условием конструктивного поведения сотрудника ФСИН России.

В настоящее время под конструктивным поведением понимается часть профессиональной этики, изучающая совокупность моральных норм, однозначно регламентирующих должное поведение личности в конфликтных ситуациях. В отличие от норм обычной этики эти нормы не дают права выбора, они закрепляются в служебных документах и подкрепляются административными санкциями<sup>3</sup>. Следовательно, сотрудник должен быть готов к деятельности в условиях, обуславливающих профессиональную этикой, то есть четко представлять норму профессионального поведения.

Основными обязанностями сотрудников уголовно-исполнительной системы являются: организация деятельности по исправлению осужденных, предупреждение и выявление уголовных преступлений, осуществление деятельности в различных правоотношениях<sup>4</sup>. Для достижения данных целей сотрудникам предоставлены право-

вые полномочия, поэтому общество имеет право ожидать высокие показатели их деятельности и оценивать степень конструктивности. Любое отклонение от принципов приводит к снижению доверия общества к деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы<sup>5</sup>.

Соответственно, любые утверждения о поведении сотрудника, которые могут дискредитировать службу, должны быть исследованы в целях установления причин и предупреждения негативных последствий, выработки системы решений, направленных на формирование конструктивного поведения сотрудников.

В проведенном нами эмпирическом исследовании приняли участие 64 сотрудника УФСИН России по Рязанской области в возрасте от 26 до 40 лет, имеющие стаж службы в учреждениях и органах, исполняющих наказания в виде лишения свободы, от 5 до 11 лет и проходящие службу в исправительных учреждениях и СИЗО. Предметом исследования стали представления сотрудников о конструктивном поведении, целью – определение базовых характеристик такого поведения и выявление факторов, создающих основу для реализации конструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы в практической деятельности.

Обобщая полученные результаты, можно выделить основные характеристики конструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы:

1. Надлежащий уровень личностной толерантности (данное качество отметили в качестве значимого более 82 % респондентов). Анализируя значение и смысловую нагрузку понятия «толерантность», можно предположить, что данное качество должно выступать как критерий профессионализма сотрудника, быть маркером конструктивного поведения, выражающимся в осознании выбора стратегии поведения и принятии ответственности за него. При этом развитие личностной толерантности и поддержка ее необходимого уровня в процессе профессиональной деятельности являются организационной задачей пенитенциарной системы.

2. Коммуникативные права личности (73 % опрошенных), под которыми респонденты понимают: право на свою систему ценностей, право на достоинство и его уважение, право на индивидуальность и своеобразие, на отличие от собеседника, право на точку зрения и др. Эти права могут рассматриваться и как операционализация коммуникативной толерантности, как фик-

сация конкретных направлений усилий, необходимых для поддержания полноценного мирного сосуществования и сотрудничества. Именно поэтому признание человеком основных коммуникативных прав личности (как своих, так и собеседника) и следование им в общении могут служить важными критериями межличностной толерантности.

3. Межличностная толерантность, под которой большинство опрошенных (63 %) понимает способность конструктивно взаимодействовать с различными категориями граждан. При этом респонденты прямо указывают на тот факт, что межличностная толерантность развивается в процессе адаптации к службе в уголовно-исполнительной системе через преодоление различного рода защитных механизмов, которые являются причинами интолерантного поведения<sup>6</sup>. Таким образом, основываясь на данном положении, мы можем диагностировать выраженность личностной толерантности как устойчивой характеристики сотрудника, позволяющей эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

Кроме этого, по мнению большинства сотрудников (75 %), межличностная толерантность включает в себя три взаимосвязанных качества:

- признание или способность видеть в другом человеке именно носителя иных ценностей, иной логики мышления, форм поведения, осознание его права быть другим, отличным от остальных;
- принятие или способность позитивного отношения к другому человеку;
- понимание или способность чувствовать другого как самого себя, видеть мир с его позиций и своей собственной одновременно.

4. Должностная позиция сотрудника уголовно-исполнительной системы. На наличие сформированной должностной позиции в качестве элемента конструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы указали более 59 % респондентов. Важно отметить, что, по мнению большинства опрошенных (77 %), должностная позиция рассматривается ими как детерминанта ведущей деятельности, формирование которой происходит при взаимодействии с организационной и профессиональной культурой. Должностная позиция является квинтэссенцией представлений сотрудника о своей миссии в рамках осуществляемой профессиональной деятельности. При соответствии требованиям профессиональной деятельности должностная позиция подкре-

пляет конструктивное поведение сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Подводя итог изложенному, отметим, что под конструктивным поведением сотрудника уголовно-исполнительной системы следует понимать устойчивую активность сотрудника, основанную на социальных нормах, организационной культуре, культуре профессиональной деятельности, в соответствии с должностной позицией, имеющей в своей основе намерение эффективно (плодотворно, результативно) осуществлять служебно-профессиональную деятельность в организации (достижение желаемой цели). Это эффективная деятельность, основанная на социальной самоидентификации сотрудника в условиях служебно-профессиональной деятельности.

Если сотрудник не справляется со своей ролью, это может быть обусловлено тем, что она не соответствует уровню его личностных притязаний. Необходима выработка различного рода мер, направленных как на профилактику, так и на формирование личности сотрудника, устойчивого к негативному влиянию служебно-профессиональной деятельности, на основе интернализации, то есть превращения внешних реальных действий, свойств предметов, социальных форм общения в устойчивые внутренние качества личности через усвоение индивидом выработанных в обществе (общности) норм, ценностей, верований, установок, представлений и т. д. Формирование конструктивного поведения сотрудника уголовно-исполнительной системы возможно в процессе интернализации требований к его профессиональной деятельности.

Далее подробно остановимся на анализе факторов, создающих основу для реализации конструктивного поведения сотрудников в практической деятельности. Респондентами были отмечены следующие факторы:

1) честность и порядочность сотрудников уголовно-исполнительной системы;

2) справедливость и беспристрастность во всех своих контактах с гражданами Российской Федерации и коллегами по службе;

3) вежливость и толерантность в общении;

4) применение силы в соответствии с законом;

5) добросовестность и прилежность в исполнении обязанностей (соблюдение режима рабочего времени и др.);

6) обязанность сотрудника выполнять все законные распоряжения и соблюдать закон;

7) обязанность сообщать руководству о любых угрозах, связанных со служебной де-

ятельностью, адресованных лично ему или членам его семьи, а также подобного рода информацию, связанную с деятельностью других сотрудников и граждан;

8) обязанность сотрудника, за исключением случаев, когда существует служебная необходимость, всегда быть чистым и аккуратным, носить форму одежды в соответствии с требованиями;

9) ответственность сотрудника уголовно-исполнительной системы за свои действия, бездействия в профессиональной деятельности и требование предпринимать все возможное, чтобы повысить свой уровень компетенции;

10) соблюдение антикоррупционного законодательства;

11) соблюдение правил поведения в коллективе (поддержка коллег при исполнении служебных, законных обязанностей, контроль их деятельности с целью предупреждения нарушения законности). Информация, которая поступает в распоряжение сотрудника уголовно-исполнительной системы, должна рассматриваться как конфиденциальная, он не должен использовать ее для личной выгоды и афишировать третьим лицам, кроме как для использования в рамках служебных обязанностей.

Конструктивное поведение во многом определяется существующей организационной и профессиональной культурой<sup>7</sup>. При этом культура деятельности сотрудника в организации является показателем конструктивного поведения, выраженного в профессионализме и уровне компетентности, этики поведения. Организационная культура определяет направленность деятельности сотрудников пенитенциарной системы, является внешним, средовым фактором. Конструктивное поведение развивается в процессе адаптации к условиям профессиональной деятельности, при этом происходит становление профессиональной роли сотрудника. Следовательно, конструктивное поведение невозможно без соответствующего уровня лояльности<sup>8</sup> сотрудника к организации, его желания соответствовать требованиям организационной культуры.

Таким образом, в рамках реализации системы психологического сопровождения персонала органов и учреждений, исполняющих наказания в виде лишения свободы, следует уделять внимание формированию конструктивного поведения сотрудников и проводить целенаправленную работу по профилактике деструктивных форм поведения в конфликтных ситуациях.

## ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> См., напр: Сухов А. Н. Социальная психология. М., 2012; Парыгин Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы. СПб., 2010.

<sup>2</sup> См., напр.: Минин А. Я., Краев О. Ю. Актуальные проблемы девиантного поведения несовершеннолетних и молодежи : пособие. М., 2016; Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ / под ред. И. В. Гладких, В. Н. Мининой. СПб., 2010.

<sup>3</sup> См.: Skorodumova E. Z. Konstruktivnoe upravlenie konfliktami v organizacii kak psihologicheskij fenomen // Koncept. 2015. T. 10. S. 261–265.

<sup>4</sup> См.: Крымов А. А. Концепция развития уголовно-процессуальной деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы // Законы России: опыт, анализ, практика. 2014. № 8. С. 96–100.

<sup>5</sup> См.: Спасенников Б. А., Голодов П. В. Актуальные проблемы правовой психологии // На пути к гражданскому обществу. 2015. № 2 (18). С. 17–22.

<sup>6</sup> См.: Пестриков Д. В. Развитие установки на толерантное поведение в общении (на примере курсантов и слушателей образовательных учреждений высшего профессионального образования ФСИН России) // Прикладная юридическая психология. 2008. № 2. С. 86–96.

<sup>7</sup> См.: Киселев В. К. Организационная культура государственной службы: сущность, тенденции развития (социологический аспект) : дис. ... канд. социолог. наук. М., 1999.

<sup>8</sup> См.: Горностаев С. В. Проблемы формирования служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2015. № 3 (31). С. 69–72.

<sup>1</sup> Sm., napr: Suhov A. N. Social'naja psihologija. M., 2012; Parygin B. D. Social'naja psihologija. Istoki i perspektivy. SPb., 2010.

<sup>2</sup> Sm., napr.: Minin A. Ja., Kraev O. Ju. Aktual'nye problemy deviantnogo povedenija nesovershennoletnih i molodezhi : posobie. M., 2016; Organizacionnoe povedenie i upravlenie chelovecheskimi resursami: kejsy iz kolekcii VShM SPbGU / pod red. I. V. Gladkih, V. N. Mininoy. SPb., 2010.

<sup>3</sup> Sm.: Skorodumova Je. Z. Konstruktivnoe upravlenie konfliktami v organizacii kak psihologicheskij fenomen // Koncept. 2015. T. 10. S. 261–265.

<sup>4</sup> Sm.: Krymov A. A. Koncepcija razvitija ugotovno-processual'noj dejatel'nosti organov i uchrezhdenij ugotovno-ispolnitel'noj sistemy // Zakony Rossii: opyt, analiz, praktika. 2014. № 8. S. 96–100.

<sup>5</sup> Sm.: Spasennikov B. A., Golodov P. V. Aktual'nye problemy pravovoj psihologii // Na puti k grazhdanskomu obshhestvu. 2015. № 2 (18). S. 17–22.

<sup>6</sup> Sm.: Pestrikov D. V. Razvitie ustanovki na tolerantnoe povedenie v obshhenii (na primere kursantov i slushatelej obrazovatel'nyh uchrezhdenij vysshego professional'nogo obrazovanija FSIN Rossii) // Prikladnaja juridicheskaja psihologija. 2008. № 2. S. 86–96.

<sup>7</sup> Sm.: Kiselev V. K. Organizacionnaja kul'tura gosudarstvennoj sluzhby: sushhnost', tendencii razvitija (sociologicheskij aspekt) : dis. ... kand. sociolog. nauk. M., 1999.

<sup>8</sup> Sm.: Gornostaev S. V. Problemy formirovanija sluzhebnoj lojal'nosti sotrudnikov ugotovno-ispolnitel'noj sistemy // Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie. 2015. № 3 (31). S. 69–72.

УДК 165.81:159.9.01:343.8

## Психотерапевтический потенциал социального конструктивизма

**О. Н. РАКИТСКАЯ** – начальник кафедры общей психологии ВИПЭ ФСИН России, кандидат психологических наук, доцент;

**И. Н. СЕРЯКОВА** – научный сотрудник организационно-научного отдела ВИПЭ ФСИН России

В статье обосновываются возможности конструктивизма в качестве концептуальной основы и средства систематизации психологических знаний, детерминирующих психологическую и психотерапевтическую практику, в том числе в условиях пенитенциарной системы.

**К л ю ч е в ы е с л о в а :** конструктивизм; познание; конструирование реальности; психологическая реальность; когнитивная психотерапия.

## Psychotherapeutic potential of social constructivism

**O. N. RAKITSKAYA** – Head of the Department of General Psychology of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia, PhD. in Psychology, Associate Professor;

**I. N. SERYAKOVA** – Researcher of the Organizational and Scientific Department of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia