

тюремного персонала раскрыл особенности феномена хронической усталости. В последующем, опираясь на выявленные им закономерности, психологи с учетом многоплановых исследований специалистов профессий типа «человек – человек» ввели в научный оборот дефиницию «синдром профессионального выгорания» (H.J. Freudenberg, 1974), а также разработали ряд теорий, объясняющих возникновение и развитие данного явления (С. Maslach, S. Jackson, 1986 и др.).

¹⁹ См.: Wagner G. Strafvollzug und Sicherheitspolitik // Strafvollzug in der 90er Jahren: Perspektiven und Herausforderungen / Heinz Muller-Dietz, Michael Walter (Hrsg.). Pfaffenweiler, 1995. S. 183–190.

personala raskryl osobennosti fenomena hronicheskoj ustalosti. V posledujuwem, opirajas' na vyjavlennye im zakonomernosti, psihologi s uchetom mnogoplanovyh issledowanij specialistov professij tipa «chelovek – chelovek» wveli v nauchnyj oborot definiciju «sindrom professional'nogo vygoranija» (H.J. Freudenberg, 1974), a takzhe razrabotali rjad teorij, ob#jasnjawih vzniknowenie i razwtie dannogo javlenija (С. Maslach, S. Jackson, 1986 i dr.).

¹⁹ Sm.: Wagner G. Strafvollzug und Sicherheitspolitik // Strafvollzug in der 90er Jahren: Perspektiven und Herausforderungen / Heinz Muller-Dietz, Michael Walter (Hrsg.). Pfaffenweiler, 1995. S. 183–190.

Профессионально важные качества сотрудников уголовно-исполнительной системы как условие формирования их профессиональной компетентности

М.С. КОДАНЕВА – начальник кафедры общей психологии ВИПЭ ФСИН России, кандидат психологических наук

В статье соотносятся понятия профессионально важных качеств (ПВК) личности и профессиональной компетентности, при этом ПВК рассматриваются как предпосылка становления компетентности специалиста. Приводятся результаты эмпирических исследований отдельных ПВК личности у сотрудников УИС, представляющие основу для разработки адресных психокоррекционных программ.

Ключевые слова: профессионально важные качества; профессиональная компетентность; коммуникативная компетентность.

The professionally important qualities of the penal system staff as a condition for the formation of their professional competence

M.S. KODANEVA – Chief of the General Psychology Chair of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia, Ph.D in Psychology

In the article the author refers the concept of professionally important qualities (PIQ) of a person with the concept of professional competence, considering PIQ as a precondition for the formation of a specialist's competence. The results of empirical studies of the individual PIQ cards of the penal system staff, representing the basis for developing the targeted psychological correctional programs are displayed.

Key words: professionally important qualities; professional competence; communicative competence.

Актуальной задачей психологического сопровождения сотрудников уголовно-исполнительной системы России является повышение эффективности их профессиональной деятельности. Под эффективностью понимается комплексная характеристика профессиональной деятельности, выраженная в ее количественно-качественных показателях, а также детерминированная интегральными свойствами человека как личности¹. В качестве критериев эффективности могут высту-

пать как внешние, объективные, ориентирующие на оценку результативности выполнения профессиональной задачи (количество и качество произведенной продукции, производительность и др.), так и внутренние, психологические критерии оценки деятельности². К последним относятся профессионально значимые свойства, профессиональные знания, умения и навыки, профессиональная мотивация, профессиональная самооценка и уровень притязаний, возможности само-

регуляции и стрессоустойчивость, особенности профессионального взаимодействия, общая физическая тренированность.

Таким образом, успешность деятельности специалиста определяется не только уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, но и степенью сформированности его профессионально-личностных качеств. Причем центральное место в структуре личности специалиста отводится именно профессионально важным качествам (ПВК). ПВК – это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые влияют на эффективность деятельности и успешность ее освоения³. Как ПВК могут быть рассмотрены отдельные динамические черты личности, некоторые психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), физические качества, а также способности. До недавнего времени прогнозирование труда специалиста определялось тем, насколько соответствуют требованиям профессии характеристики психических процессов и психофизиологические качества человека. Сейчас более распространены исследования, основанные на принципе личностного подхода к пониманию проблемы ПВК.

Структура и содержание ПВК определяются условиями конкретного вида профессиональной деятельности и требованиями, предъявляемыми к человеку профессией. Существует ряд психологических свойств, значимых для многих профессий и являющихся в этом смысле полифункциональными. Вместе с тем для каждой профессии может быть описан свой ансамбль ПВК⁴. На сегодняшний день выделены ПВК для разных профессий. Конкретный перечень этих качеств определяется по результатам психологического анализа профессиональной деятельности и составления ее профессиограммы и психограммы.

Как правило, в профессиограмме указываются ПВК, уровень развития которых является необходимым и достаточным для реализации деятельности на нормативно заданном уровне. Однако следует принять во внимание, что при ужесточении условий деятельности (дефицит времени, информации) может происходить расширение арсенала психических качеств, необходимых для успешного выполнения своих должностных обязанностей⁵. В целом зависимость эффективности деятельности от уровня развития ПВК не является линейной, ибо порой достижение некоторого оптимального уровня ПВК обеспечивает успешность деятельности, а дальнейшее их совершен-

ствование влияния на деятельность не оказывает⁶.

ПВК личности, являясь предпосылкой профессиональной деятельности, формируются в процессе деятельности. Исследования показывают, что ПВК обладают динамикой, они тренируемы, могут подвергаться коррекции.

Развитие ПВК предполагает следующие изменения в их структуре:

- формируются достаточно устойчивые связи между отдельными ПВК, сохраняющиеся на различных уровнях профессионализации, вместе с тем ряд связей носит временный характер;

- увеличивается общее число значимых связей в структуре ПВК;

- уменьшается число связей отдельных ПВК с успешностью деятельности, то есть по мере профессионализации успешность деятельности все в большей мере начинает определяться всей структурой ПВК, а не отдельными качествами⁷.

Как показывают результаты исследований, профессионально важные качества не рядоположены, а образуют систему, которая у разных людей может не совпадать по составу, структуре, степени выраженности или включенности разных качеств в процесс решения профессиональной задачи. Следует также учитывать способность ПВК к взаимозаменяемости и компенсации, их взаимосвязь, пластичность и динамизм. Взаимная компенсация личностных свойств обуславливает определенные возможности индивидуальной адаптации к требованиям конкретной профессии. Вместе с тем недостаточное развитие некоторых профессионально важных качеств может жестко лимитировать профессиональную пригодность.

Развитие личностных особенностей при овладении профессией зависит от специфики труда. В то же время оно может происходить не только в процессе непосредственного приспособления личности к профессии, но и за счет «компенсаторного» профессионального приспособления. Это означает, что субъект под влиянием профессиональной необходимости может с помощью волевых усилий преодолеть в себе определенные личностные черты, которые мешают выполнению профессиональной деятельности.

В последнее время активно обсуждается проблема соотношения понятий ПВК, профессиональной компетентности и компетенций. По мнению О.Г. Носковой, компетентность – это характеристика возможностей и готовности субъекта к труду, включающая в себя знания, умения, навыки, особенности профессионального мышления и сознания, структуру профессионального опыта, особенности при-

нения решений в профессиональной деятельности, выработку стратегии и тактики профессиональной деятельности в тех или иных профессиональных ситуациях, приводящих к достижению результата⁸. Знания, умения и навыки, таким образом, рассматриваются как составляющие компетентности.

ПВК также включают знания, умения и навыки. В то же время не всякая система ПВК человека образует определенную компетентность (например, система ПВК, включающая психофизиологические особенности человека). Соответственно, объемы понятий «система ПВК» и «профессиональная компетентность» не совпадают, но пересекаются по некоторому множеству системных (комплексных) характеристик человека как субъекта трудовой деятельности (Б.И. Беспалов)⁹.

Нам близка точка зрения Е.П. Ермолаевой, согласно которой ПВК – это психологический потенциал для формирования знаний, умений и навыков, а последние, в свою очередь, являются необходимым условием и ресурсом для формирования профессиональной компетентности¹⁰.

Особым видом (компонентом) профессиональной компетентности выступает социальная, или коммуникативная, компетентность. Поскольку деятельность сотрудников УИС тесно связана с общением, можно утверждать, что именно коммуникативная компетентность определяет ее эффективность.

Коммуникативная компетентность рассматривается как интегральное личностное качество, обеспечивающее ситуационную адаптивность и свободу владения вербальными и невербальными средствами общения, способность адекватно оценивать психическое состояние и личностный склад другого человека, его поступки, прогнозировать на их основе возможное поведение воспринимаемого лица¹¹. Для развития коммуникативной компетентности важны самопознание, саморефлексия – способность сравнивать, сопоставлять собственное видение себя с оценками других участников взаимодействия. Коммуникативная компетентность предполагает высокую степень включенности эмоциональной сферы в процесс коммуникации (понимание эмоционального состояния партнера, эмоциональное воздействие, создание эмоциональной атмосферы доверия). Необходимы также умение определить стратегию и тактику речевого общения с целью достижения долгосрочных результатов (завоевание авторитета, воздействие на мировоззрение, призыв к сотрудничеству и т.д.), а также владение конкретными приемами привлечения внимания, установления и поддержания

контактов, влияния на эмоциональное состояние партнера.

Серия исследований, проведенных кафедрой общей психологии ВИПЭ ФСИН России в период с 2006 по 2010 гг., подтвердила важность для профессиональной деятельности сотрудников пенитенциарных учреждений таких свойств личности, как эмпатия, рефлексия, толерантность, самоконтроль и коммуникативно-организаторские способности. Система данных качеств лежит в основе коммуникативной компетентности сотрудников, при этом системообразующим фактором выступает рефлексия.

Рефлексия – это интегративное явление, охватывающее основные психические процессы человека. К общей функции рефлексии относят организацию и регуляцию мышления и деятельности. Рефлексия рассматривается также как один из основных механизмов социальной перцепции, заключающийся в осознании действующим индивидом того, как он воспринимается партнером по общению. В связи с этим рефлексивность является профессионально важным качеством для сотрудников пенитенциарных учреждений, для людей, работающих в сфере «человек – человек».

Результаты исследования свидетельствуют о том, что в целом для сотрудников УИС характерны показатели рефлексивности в пределах нижней границы нормы (ниже среднего уровня) и ниже нормы, тогда как для более эффективной деятельности необходим уровень развития рефлексии несколько выше среднего¹². Сниженные показатели рефлексивности обнаружены у сотрудников, которые в силу своих профессиональных обязанностей чаще контактируют с осужденными (воспитательный отдел). У сотрудников с большим трудовым стажем уровень рефлексии ниже, чем у молодых сотрудников. Относительно более высокий уровень рефлексивности демонстрируют сотрудники-женщины (по сравнению с мужчинами), а также сотрудники, состоящие в браке (по сравнению с холостыми / незамужними). Полученные данные подтверждают необходимость психологического сопровождения специалистов, работающих в непосредственном продолжительном контакте со спецконтингентом, с целью профилактики их эмоционального выгорания и развития способности к рефлексии.

Интересным оказался тот факт, что сотрудники с высшим образованием имеют менее развитые рефлексивные способности в отличие от сотрудников со средним и средним специальным образованием. Отсутствие, казалось бы, очевидной свя-

зи рефлексивности с уровнем образования требует дополнительного исследования, например выявления специфики высшего образования, получаемого сотрудниками пенитенциарных учреждений.

В качестве одного из условий осуществления эффективной профессиональной деятельности выступает сформированность коммуникативной толерантности у сотрудников УИС, поскольку зачастую им приходится взаимодействовать с различными субъектами – как коллегами, так и осужденными, обладающими различными индивидуально-психологическими особенностями, уровнем образования и общей культуры, принадлежащими к разным национальным или социальным группам и т.д. Толерантность является неотъемлемой характеристикой профессионализма и зрелости личности, в сферу деятельности которой входит взаимодействие в системе «человек – человек»¹³. Под толерантностью понимается форма отношения людей к окружающему миру и друг к другу, предполагающая проявление согласия, способность сформулировать взвешенную точку зрения, «примиряющую» в той или иной степени полярные и внешне несовместимые компоненты явлений и объектов, что выражается такими категориями, как «сосуществование» и «взаимодополнительность»¹⁴.

Эмпирическое исследование показало, что в целом сотрудники УИС обладают достаточным уровнем коммуникативной толерантности¹⁵. Различия по одному из аспектов коммуникативной толерантности были выявлены у сотрудников психологических лабораторий и сотрудников отделов охраны исправительных учреждений. Как оказалось, психологи-практики в меньшей степени способны воспринимать индивидуальные особенности людей. Анализируя данный факт, следует отметить, что все представители выборки психологов имеют высшее образование, при этом стаж их службы в 42% случаев находится в пределах от 6 до 14 лет. Возможно, данное обстоятельство обусловлено психологическим утомлением, вызванным повышенными требованиями к организации коммуникативного взаимодействия с представителями различных групп спецконтингента и сотрудниками учреждения. Содержание же профессиональной деятельности сотрудников отдела охраны не связано с необходимостью осуществлять это взаимодействие, следовательно, показатели коммуникативной толерантности, проявляющиеся в повседневной жизни, могут оставаться на прежнем уровне.

Для того чтобы оказывать на осужденных эффективное воспитательное воздействие,

сотрудникам пенитенциарных учреждений необходимо уметь устанавливать психологический контакт со спецконтингентом, вызывать к себе уважение и доверие. Реализация этих умений во многом обусловлена способностью к эмпатии, которая позволяет лучше понимать чувства и эмоциональное состояние другого человека, в частности осужденного, оценить достоверность поступающей от осужденного информации, осуществить более точный прогноз в отношении его поведения в той или иной ситуации. Таким образом, развитие эмпатических способностей у сотрудников пенитенциарных учреждений дает возможность реализовать воспитательную функцию на высоком профессиональном уровне.

Результаты исследования эмпатических способностей у сотрудников пенитенциарных учреждений подтверждают такую закономерность: чем сложнее контингент и условия профессиональной деятельности, тем ниже уровень эмпатических способностей у сотрудников, непосредственно взаимодействующих с осужденными (воспитательный отдел)¹⁶. В целом у сотрудников воспитательного отдела способность к эмпатии ниже среднего уровня, что указывает на необходимость развития данного профессионально важного качества в рамках специально организованных коррекционных занятий. По данным исследования, в коррекционной работе нуждаются и сами психологи, так как у них наблюдается снижение эмпатии в связи с нарастанием эмоционального выгорания. Эти изменения связаны, вероятно, с постоянно действующими стрессогенными факторами и продолжительной работой со спецконтингентом, что способствует профессиональной деформации, огрубляет и осложняет взаимодействие психологов с осужденными.

Оптимальное личностно-профессиональное развитие специалиста определяется способностью к самоконтролю, который можно рассматривать как один из субъективных факторов успешности профессиональной деятельности сотрудников УИС. Под самоконтролем понимается осознание и оценка субъектом собственных действий, психических процессов и состояний, соответственно, он предполагает способность человека владеть собой в различных ситуациях.

Эмпирическое исследование позволило заключить, что содержание профессиональной деятельности опосредует особенности некоторых аспектов способности к самоконтролю у сотрудников исправительных учреждений¹⁷. Так, у сотрудников лечебно-исправительных учреждений наиболее развит эмоциональный самоконтроль, наименее

волевой самоконтроль по сравнению с сотрудниками ИУ других видов режима; деятельностный, текущий и социальный, а также волевой самоконтроль наиболее развит у сотрудников ИУ общего режима; наилучшим антиципирующим самоконтролем обладают сотрудники следственных изоляторов; у сотрудников воспитательного и оперативного отдела лучше развиты деятельностный и текущий виды самоконтроля; наиболее развитый волевой самоконтроль присущ сотрудникам воспитательного отдела, наименее развитый – сотрудникам отдела охраны.

Этап профессионального становления является значимым фактором в формировании способности к самоконтролю: с увеличением срока службы показатели самоконтроля возрастают до высокого уровня.

Общие тенденции, выявленные в ходе изучения отдельных профессионально важных качеств личности сотрудников УИС, подтверждаются результатами исследования коммуникативной социальной компетентности¹⁸. Отдельные аспекты коммуникативной компетентности у сотрудников имеют средний уровень выраженности, при этом коммуникативные и организаторские склонности (мотивационный компонент компетентности) выражены на уровне выше среднего.

Существует тенденция к снижению всех показателей коммуникативной социальной компетентности у сотрудников, имеющих

стаж службы более шести лет, что можно объяснить профессиональным выгоранием. В то же время наибольшую выраженность показателей коммуникативной социальной компетентности имеют сотрудники со стажем службы от 3 до 6 лет. Вероятно, данная категория сотрудников характеризуется оптимальным уровнем адаптации к условиям службы в УИС, соответственно, у них сформированы навыки профессионального общения с другими сотрудниками и осужденными.

Сотрудники с высшим образованием отличаются относительно низким уровнем коммуникативной социальной компетентности, что может быть связано как с проявлением профессионального выгорания (в данную категорию вошли сотрудники со значительным сроком службы), так и профессиональной деформации (среди сотрудников с высшим образованием высок процент руководящих кадров).

Приведенные результаты исследований составляют основу для разработки специальных психокоррекционных и развивающих программ, предназначенных для работы с различными категориями сотрудников пенитенциарных учреждений. Таким образом, проблема формирования профессиональной, в частности коммуникативной, компетентности сотрудников УИС через развитие профессионально важных качеств личности остается актуальной в практическом плане.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб., 2002.

² См.: Дмитриева М.А., Дружиллов С.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала // Сибирь. Философия. Образование: Альманах Сибирского отделения Российской академии образования. 2001. Вып. 4. С. 18–30.

³ См.: Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.

⁴ См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.; Екатеринбург, 2003.

⁵ См.: Завалишина Д.Н. Психологический анализ оперативного мышления. М., 1985.

⁶ См.: Маришук В.Л. Психологические основы формирования профессионально важных качеств: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Л., 1982.

⁷ См.: Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. М., 1998.

⁸ См.: Компетенции и ПВК: Материалы круглого стола от 02.02.2009 г. www.ht.ru

⁹ Там же.

¹⁰ Там же.

¹¹ См.: Петровская Л.А. Компетентность в общении. М., 1989.

¹² См.: Исследование рефлексии у сотрудников УИС: Метод. материалы. Вологда, 2008.

¹³ См.: Кожухарь Г.С. Проблема толерантности в межличностном общении // Вопросы психологии. 2006. № 2. С. 3–12.

¹⁴ См.: Ребер С.А. Большой толковый психологический словарь: В 2 т. М., 2003. Т. 2.

¹⁵ См.: Исследование толерантности у сотрудников УИС: Метод. материалы. Вологда, 2008.

¹⁶ См.: Диагностика и развитие эмпатии у сотрудников УИС: Метод. материалы. Вологда, 2006.

¹ Sm.: Pochebut L.G., Chiker V.A. Organizacionnaja social'naja psihologija. SPb., 2002.

² Sm.: Dmitrieva M.A., Druzhilov S.A. Urovni i kriterii professionalizma: problemy formirovanija sovremennogo professionala // Sibir'. Filosofija. Obrazovanie: Al'manah Sibir'skogo otdelenija Rossijskoj akademii obrazovanija. 2001. Vyp. 4. S. 18–30.

³ Sm.: Shadrikov V.D. Problemy sistemogenezaprofessional'noj dejatel'nosti. M., 1982.

⁴ Sm.: Zeer Je.F. Psihologija professij. M.; Ekaterinburg, 2003.

⁵ Sm.: Zavalishina D.N. Psihologicheskij analiz operativnogo myshlenija. M., 1985.

⁶ Sm.: Mariwuk V.L. Psihologicheskie osnovy formirovanija professional'no vazhnyh kachestv: Avtoref. dis. ... d-ra psihol. nauk. L., 1982.

⁷ Sm.: Shadrikov V.D. Psihologija dejatel'nosti i sposobnosti cheloveka. M., 1998.

⁸ Sm.: Kompetencii i PVK: Materialy kruglogo stola ot 02.02.2009 g. www.ht.ru

⁹ Tam zhe.

¹⁰ Tam zhe.

¹¹ Sm.: Petrovskaja L.A. Kompetentnost' v obwenii. M., 1989.

¹² Sm.: Issledovanie refleksii u sotrudnikov UIS: Metod. materialy. Vologda, 2008.

¹³ Sm.: Kozhuhar' G.S. Problematolerantnostivmezlichnostnom obwenii // Voprosy psihologii. 2006. № 2. S. 3–12.

¹⁴ Sm.: Reber S.A. Bol'shoj tolkovyj psihologicheskij slovar': V 2 t. M., 2003. T. 2.

¹⁵ Sm.: Issledovanie tolerantnosti u sotrudnikov UIS: Metod. materialy. Vologda, 2008.

¹⁶ Sm.: Diagnostika i razvitie jempatii u sotrudnikov UIS: Metod. materialy. Vologda, 2006.

¹⁷ См.: Диагностика способности к самоконтролю у сотрудников УИС: Аналит. материалы. Вологда, 2007.

¹⁸ См.: Исследование коммуникативно-организаторских способностей у сотрудников УИС: Метод. материалы. Вологда, 2009.

¹⁷ Sm.: Diagnostika sposobnosti k samokontrolju u sotrudnikov UIS: Analit. materialy. Vologda, 2007.

¹⁸ Sm.: Issledovanie kommunikativno-organizatorskih sposobnostej u sotrudnikov UIS: Metod. materialy. Vologda, 2009.

Представление о времени у сотрудников органов внутренних дел и уголовно-исполнительной системы, являющихся участниками контртеррористических операций

Т.Н. ДЕНИСОВА – доцент кафедры практической психологии Вологодского государственного педагогического университета, кандидат психологических наук;

И.А. НИКАНОВА – медицинский психолог Центра психофизиологической диагностики МСЧ УВД по Вологодской области

Статья содержит результаты эмпирического исследования представления о времени у сотрудников ОВД и УИС, являющихся участниками контртеррористических операций. В работе представлен проведенный авторами анализ этих данных, свидетельствующий о том, что у лиц, побывавших в «горячих точках», изменяется образ мира и одна из его важных составляющих – время. Раскрыто содержание этих изменений. Показано, что коррекция представления о времени должна быть необходимой составляющей психокоррекции и реабилитации сотрудников ОВД и УИС, являющихся участниками контртеррористических операций.

Ключевые слова: сотрудники ОВД; сотрудники УИС; участники контртеррористической операции; психологическое время; семантические универсалии; концепция трехуровневого времени; точечное время; циклическое время; глобальное время; образ мира.

The image of time among the police and the penal system officers, taking part in anti-terrorist operations

T.N. DENISOVA – PhD in Psychology. Associate Professor of The Applied Psychology Chair, The Vologda Teacher-training University

I.A. NIKANOVA – clinical psychologist, The Psychophysiological Diagnostics Centre Ministry for Police of the Vologda region

The article contains the results of empirical research on the time image of the Police and the penal system officers, taking part in anti-terrorist operations. The paper presents the conducted by the authors analysis of the data, indicating that patients who visited the “hot spots”, have a change in the image of the world and in one of its important components - the time. The content of this change is disclosed. It is shown that the correction of time image must be a necessary component of psychological correction and rehabilitation of the police and the penal system officers, part in anti-terrorist operations.

Key words: police officers; penal system officers; participants of anti-terrorist operations; psychological time; semantic universals; the concept of a three-level time; point time; cyclical time; global time; the world image.

Борьба с террористическими организациями и незаконными вооруженными формированиями в ходе контртеррористических операций объединяет усилия различных силовых структур и ведомств, в том

числе органов внутренних дел и уголовно-исполнительной системы. Решая общие задачи в этом направлении, сотрудники правоохранительных органов оказываются в равных условиях, зачастую не отличающихся