

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»

На правах рукописи

Кадочникова Ирина Владимировна

Субъектно-личностные изменения
сотрудников уголовно-исполнительной системы

Специальность: 5.3.7. – «Возрастная психология»

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
кандидат психологических наук, доцент
Красник Вадим Семенович

Челябинск

2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА I. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ.....	20
1.1. Системно-субъектный подход к изучению психологии человека.....	20
1.2. Психологический анализ развития человека в рамках профессиональной деятельности.....	40
1.2.1. Психологическое содержание профессиональной деятельности.....	40
1.2.2. Психологические особенности развития человека в рамках профессиональной деятельности.....	47
1.3. Проблема профессионально обусловленных деструкций сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	54
1.3.1. Психологический анализ проблемы профессионально обусловленных деструкций.....	54
1.3.2. Особенности структуры и содержания профессиональной деятельности сотрудников уголовно–исполнительной системы (на примере отдела охраны и отдела безопасности).....	67
1.3.3. Профессиональные деструкции сотрудников уголовно–исполнительной системы. Теоретический обзор проблемы.....	75
ВЫВОДЫ	85
ГЛАВА II. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ С ПОЗИЦИЙ СИСТЕМНО-СУБЪЕКТНОГО ПОДХОДА.....	87
2.1. Цель, гипотеза, задачи и этапы исследования.....	87
2.2. Характеристика выборки исследования.....	90
2.3. Методики исследования субъектно-личностных изменений сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	91
ГЛАВА III. РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ.....	102
3.1. Особенности субъектной составляющей сотрудников уголовно–исполнительной системы.....	102
3.1.1. Результаты сравнения эмоционального компонента контроля поведения сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности.....	104
3.1.2. Результаты сравнения когнитивного компонента контроля поведения сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности.....	111
3.1.3. Результаты сравнения волевого компонента контроля поведения сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности.....	116
3.1.4. Результаты сравнения рефлексии сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности.....	125
3.2. Особенности личностной составляющей сотрудников уголовно–исполнительной системы	130
3.2.1. Результаты сравнения смысложизненных ориентаций сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности.....	131
3.2.2. Результаты сравнения степени субъективного благополучия сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности.....	139

3.3. Особенности структурных связей субъектной и личностной организации сотрудников уголовно-исполнительной системы на разных этапах профессиональной деятельности.....	142
3.3.1. Результаты сравнения структурных связей контроля поведения в исследуемых группах сотрудников.....	143
3.3.2. Результаты сравнения структурных связей субъектной регуляции в исследуемых группах сотрудников.....	152
3.3.3. Результаты сравнения структурных связей личностной регуляции в исследуемых группах сотрудников.....	155
3.3.4. Результаты сравнения структурных связей в континууме «субъект-личность» в исследуемых группах сотрудников.....	164
3.4. Субъектно-личностные изменения и профессионально обусловленные деструкции сотрудников уголовно-исполнительной системы как результат изменений в субъектной регуляции.....	168
3.4.1. Профессионально обусловленные акцентуации, профессиональные деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	168
3.4.2. Профессиональное отчуждение и выученная беспомощность сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	171
3.4.3. Профессиональная стагнация сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	173
ВЫВОДЫ	175
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	177
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	182
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	217

ВВЕДЕНИЕ

Человек выступает как активный деятель, стремящийся изменить и преобразовать самого себя, равно, как и условия своего существования. Человек демонстрирует непрерывную и обусловленную как внешними, так и внутренними причинами потребность в активности.

С точки зрения К.А. Абульхановой [Абульханова, 1999], активность выступает в качестве главного источника самовыражения человека, отражая имеющиеся у него жизненные потребности. Как отмечает Л.И. Анцыферова [Анцыферова, 2009], у человека есть важнейшая способность - способность выступать «инициирующим началом», истиной первопричиной всех своих взаимодействий с окружающей действительностью во всем многообразии отношений к миру.

Через призму заявленной специфики развития человека необходимым образом включается категория субъекта, введенная в отечественную психологию С.Л. Рубинштейном; с помощью этой категории человек рассматривается на высшем для него уровне активности, целостности, автономности [Рубинштейн, 2000, 1997, Знаков, 2010, 2016, Баумайстер, 2017, Бун, Баумайстер, 2018]. Таким образом, субъект определяется своей активностью, мерой и степенью ее проявления, эффективностью реализации действий в направлении этой активности, а также способностью регулировать условия внешней и, что особенно важно, внутренней среды, обеспечивая способность быть ответственным за происходящие события.

Как справедливо отмечает А.В. Брушлинский [Брушлинский, 2003], субъект – это высшая степень целостности и интеграции всех многочисленных и зачастую противоречивых качеств, свойств и состояний человека. Благодаря использованию данной дефиниции, подчеркивается особенная связь между психикой, сознанием и деятельностью субъекта через посредство этой деятельности. Данные качественные проявления

обуславливают наличие и проявление определенного, в каждом случае индивидуального уровня субъектности человека.

Поднимая вопрос об особенностях развития человека в условиях определенной профессиональной деятельности, оценивая степень взаимообусловленности и взаимовлияния, представляется целесообразным констатировать, что профессиональная деятельность задает определенное направление его развития; профессиональная деятельность неизбежно влияет на субъекта труда, на систему личностных качеств, а также предопределяет изменения различного уровня в ходе профессионального развития [Дружилов, 2000, Дружинин, 2001, Зеер, 1997, 2005, Климов, 1996, Кудрявцев, 1986, Маркова, 1996, Митина, 2003, Поваренков, 1979, Шадриков, 1979, 1996, 2010, 2017, Галиев, Исакова, 2019, Пэртман, 2020, Сергеева, 2017, Захарова, 2018].

Исследуя человеческую профессиональную деятельность, подчеркивая ее специфичное и неотвратимое влияние на психическое функционирование человека в окружающей действительности и, более того, признавая факт неизбежных изменений как в структуре личности, так и в структуре субъекта по мере освоения трудовой деятельности, наиболее конструктивной стратегией становится принятие позиций системно-субъектного подхода [Сергиенко, 2007, 2009, 2010, 2011, 2017]. Психический мир человека рассматривается через систему «субъект-личность», где субъектная составляющая проявляется в наличии социальной активности, контроле собственного поведения, способности ставить перед собой цели и нести ответственность за их достижение; категория «субъект» представлена способностью к рефлексии и тремя компонентами: когнитивным, волевым, эмоциональным. «Категория «личность» является стержневой структурой субъекта, задающей общее направление самоорганизации и саморазвития. В результате, носителем содержания внутреннего мира человека, представленного в виде ценностей, будет выступать личность, а реализацией в данных жизненных

обстоятельствах, условиях, задачах, основанных на ценностных ориентациях, – субъект» [Сергиенко, 2010]. Личность осуществляет осмысление, включая порождение смыслов, личностных ценностей, смысложизненных ориентаций. Выполняя регулятивную функцию, формирует переживание человека, отражая определенное отношение к событиям и ситуациям; в рамках реализации коммуникативной функции, демонстрирует направленность на определенные значимые аспекты реальности. От уникальности проявления данных функций будет зависеть субъектная саморегуляция человека [Сергиенко, 2010].

Степень разработанности проблемы исследования.

Профессиональная деятельность включена в психическое развитие человека. Проблема личностных изменений в связи с воздействием условий труда является широко изученной как в отечественной психологии (К.А. Абульханова-Славская, В.В. Бойко, А.В. Венгер, С.Г. Геллерштейн, С.А. Дружилов, В.Н. Дружинин, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков, В.Д. Шадриков), так и в зарубежных исследованиях (С. Джексон, Р. Кеттел, К. Маслач, А. Маслоу, Д. Сьюпер, Э. Фромм).

В отечественной психологии негативные личностные изменения рассматриваются: как искажение облика человека в связи с выполняемой профессиональной ролью (Грановская Р.М.); как результат неблагоприятного влияния факторов деятельности на личность и противоречий в развитии субъекта труда (Е.А. Климов, А.К. Маркова); как последствия неправильно сформированных мотивов и целей деятельности (Н.С. Пряжников); как результат деструктивного пути профессионализации (Л.М. Митина).

Более поздние отечественные исследования свидетельствуют о том, что отрицательные по своему характеру личностные изменения являются результатом: негативно сформированных профессиональных установок и стереотипов в деятельности (Орел В.Е., Рогов Е.И.); негативного влияния

выбранной профессиональной роли (Дружинин В.Н.); неконструктивно разрешенных кризисов профессионального становления личности (Зеер Э.Ф., Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю., Сыманюк Э.Э).

Также множество исследований, в частности, современных посвящено проблемам: профессиональной деформации как изменению и трансформации определенных качеств личности под воздействием условий профессиональной деятельности (Безносов С.П., Грановская Р.М., Деркач А.А., Дружинин В.Н., Климов Е.А., Корнеева Л.Н., Маркова А.К.); профессионального отчуждения как нарушения трудовой идентификации субъекта труда (Егорова Н.Н., Леонтьев Д.А., Смирнова А.Г., Шнейдер Л.Б.); профессиональной стагнации как остановки профессионального развития, негативно сказывающейся на личности профессионала (Новиков А.М., Сыманюк Э.Э.).

В зарубежной психологии наиболее популярными направлениями в изучении деструктивного профессионального развития человека стали исследования: выученной беспомощности как неспособности конструктивно отреагировать на стрессогенные воздействия окружающей среды (Овемайер Дж., Селигман М.); деструктивных механизмов совладающего поведения, используемых субъектом труда для снижения отрицательного влияния стрессовой ситуации (Лазарус Р., Фолкман С.); синдрома эмоционального выгорания как ответной реакции на длительные профессиональные стрессы (Маслач К.).

В последние десятилетия проблема негативных личностных изменений и профессионально обусловленных деструкций широко освещена в юридической психологии. Исследования направлены на изучение последствий негативного влияния условий служебной деятельности и сконцентрированы на изучении профессионального стресса (Ильина Е.С., Ушатиков А.И.), профессионального выгорания (Дебольский М.Г., Кулакова С.В., Мешкова Л.В., Поздняков В.М., Федорова Е.М., Фомичева М.А., Черкасова М.А., Чернышкова М.П.)

и профессиональной деформации (Борисова С.Е., Буданов А.В., Дебольский М.Г., Дулов А.В., Поздняков В.М.).

В частности, в области пенитенциарной психологии внимание исследователей сконцентрировано на том факте, что сотрудники исправительных учреждений находятся в «агрессивных» условиях службы, которые оказывают деструктивное влияние как на личность профессионала, так и на эффективность его деятельности [Буданов, 1996, Гаврина, 2019, 2022, Дебольский, 2006, Деев, 2001, Димитров, 2003, Ежова, 2007, 2017, Еникеев, 2012, 2018, Ковалев, 2005, Неруш, 2012, Огородников, 2010, Поздняков, 2010, 2019, Такасаева, 2001, Ульянина, 2019, Ушатиков, 1989, Фомичева, 2006, Шамсунов, 2011, 2017, Шаров, 2005, Кампос, 2016, Ягерс, 2020, Джин, 2018, Харпер, 2016, Келлер, 2016, Ламберт, 2015, Либлинг, 2013, Пиотровски, 2018].

Однако следует отметить, что в настоящее время в психологии не представлено систематических и комплексных научных исследований, посвященных проблеме субъектно-личностных изменений и профессионально обусловленных деструкций сотрудников правоохранительных органов, в частности, сотрудников уголовно-исполнительной системы. Также часто в исследованиях встречаются терминологическое несоответствие и «подмена» понятий профессиональной деформации, личностных девиаций и деструктивного поведения сотрудников. В нашей работе мы определили границы исследуемого феномена, систематизировали различные концептуальные идеи и предложили новое видение проблемы профессионально обусловленных деструкций как субъектно-личностных изменений через анализ системы внутренних ресурсов человека, своеобразно преломляющих условия деятельности субъекта. Кроме того, профессиональное развитие сотрудников охватывает значительный, самый активный диапазон взрослого возраста, когда процессы самореализации и саморазвития составляют ключевые задачи возраста. Так, исследование сотрудников УИС

с позиций системно-субъектного подхода ранее в психологической литературе представлено не было.

Проблема исследования определяется противоречием между объективной необходимостью эффективной и качественной деятельности Федеральной службы исполнения наказания Российской Федерации (далее-ФСИН РФ) и возникающими в результате несения службы у сотрудников уголовно-исполнительной системы (далее-УИС) профессионально обусловленными деструкциями. Эти деструкции и снижение качества труда порождают проблему всей деятельности УИС в целом и профессиональной деятельности сотрудников, их психических состояний.

Актуальность исследования обусловлена тем фактом, что для глубокого анализа проблемы роста и развития человека, его самосовершенствования, становится важным изучение как внешних условий профессиональной деятельности, так и внутренних предикторов, препятствующих процессу саморазвития и даже приводящих к его стагнации. Сотрудники пенитенциарных учреждений находятся в напряженных условиях службы, которые оказывают деструктивное влияние как на личность профессионала, так и на эффективность его деятельности. Сегодня перед УИС стоят главные цели – повышение эффективности пенитенциарной системы, с одной стороны, и качества жизнедеятельности ее сотрудников, – с другой.

В связи с этим, субъектно-личностные изменения сотрудников УИС как результат негативного воздействия условий службы являются не только научной, но и практической проблемой, стоящей перед ФСИН, и остро нуждается в решении. Поэтому в рамках нашего исследования мы изучили сотрудников УИС в целостности своего профессионального функционирования и возможностей развития в стрессогенных условиях труда. Мы показали важность изучения результата негативного влияния на личность профессионала исправительного учреждения, который находит свое реальное выражение в ослаблении способности сотрудника

использовать внутренние ресурсы для полноценной саморегуляции. Субъектно-личностные изменения сотрудника в нашей работе находят свое реальное проявление в профессионально обусловленных деструкциях, рассматриваемых нами как «изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса» [Зеер, Сыманюк, 2005].

Актуальность поставленной проблемы и поставленная проблема исследования определили цель, объект, предмет, гипотезы и задачи диссертационного исследования.

Цель диссертационного исследования: выявить особенности субъектно-личностных изменений сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Объект исследования: личность сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Предмет исследования: особенности субъектно-личностных изменений сотрудников уголовно-исполнительной системы в процессе профессиональной деятельности.

Основная гипотеза: субъектно-личностные изменения сотрудников уголовно-исполнительной системы в процессе профессиональной деятельности характеризуются снижением индивидуального ресурса, нарушением саморегуляции и образованием незрелых форм поведения.

Частные гипотезы:

1. субъектно-личностные изменения связаны с изменениями контроля поведения и способности к рефлексии;
2. субъектно-личностные изменения меняют внутреннюю организацию личности сотрудников уголовно-исполнительной системы;
3. субъектно-личностные изменения связаны с профессионально обусловленными деструкциями в условиях экстремальной деятельности и имеют частную специфику в зависимости от трудовой специализации

и стажа профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы;

4. субъектно-личностные изменения снижают внутренний ресурс личности и вызывают дефицитарные формы поведения.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ проблемы субъекта в отечественной психологии, в частности, в рамках концептуальных положений системно-субъектного подхода.

2. Провести теоретический анализ проблемы профессионального развития субъекта труда как в отечественной, так и в зарубежной психологии; вскрыть специфику регрессивного направления профессионального развития на примере профессионально обусловленных деструкций.

3. Исследовать особенности субъектной составляющей сотрудников уголовно-исполнительной системы (через рефлексию и контроль поведения на эмоциональном, когнитивном, волевом уровнях), исходя из критериев трудовой специализации и стажа профессиональной деятельности.

4. Исследовать особенности внутренней организации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы (через смысложизненные ориентации и степень субъективного благополучия), исходя из критериев трудовой специализации и стажа профессиональной деятельности.

5. Выявить степень взаимосвязи в психической организации сотрудников между субъектной регуляцией и внутренней организацией личности.

6. Рассмотреть субъектно-личностные изменения сотрудников в неразделимости с профессионально обусловленными деструкциями.

Теоретико-методологическим основанием исследования выступают принцип развития (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, Л.И. Анцыферова), принцип системности (П.К. Анохин, Б.Ф. Ломов,

В.А. Барабанщиков, Е.А. Сергиенко и др.), принцип субъекта (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова, Е. А. Сергиенко).

Теоретической основой исследования выступили концептуальные идеи субъектно-деятельностного подхода (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский), системного подхода (Б.Ф. Ломов, В.А. Барабанщиков и др.), концепции профессионализма (А.К. Маркова), субъектно-деятельностной концепции профессионального труда (Е.А. Климов), концепции профессионально обусловленных деструкций (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк), системно-субъектного подхода (Е.А. Сергиенко).

Вводя категорию субъекта в психологию, С.Л. Рубинштейн [Рубинштейн, 1997, С.17] подчеркивает важность активности человека, меры и степени ее проявления, а также эффективности реализации действий в направлении этой активности и способности регулировать условия внешней и внутренней среды. С.Л. Рубинштейн подчеркивал способность человека к детерминированности своей деятельности в причинно-следственных закономерностях окружающей действительности, бытия [Рубинштейн, 1997, С.17].

Как отмечает А.В. Брушлинский, введение категории субъекта обусловлено важной проблемой – проблемой соотношения природного и социального в детерминации психического, интегрального изучения сущности человеческого бытия [Брушлинский, 2003]. Благодаря использованию категории субъекта подчеркивается особенная связь между психикой, сознанием и деятельностью субъекта через посредство этой деятельности [Брушлинский, 2002, С.388].

В этой связи целесообразно вскрытие особенностей профессионального функционирования субъекта труда в рамках своей деятельности, а также изучение вопросов взаимовлияния профессии с ее субъектом.

Несмотря на активное изучение данных вопросов, проблема возникновения профессионально обусловленных деструкций стала

освещенной сравнительно недавно в трудах Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк [Зеер, Сыманюк, 2005]. Концепция профессионально обусловленных деструкций отражает особенности негативного влияния условий профессиональной деятельности на развитие профессионала.

Под профессиональными деструкциями Э.Ф. Зеер понимает «изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда, взаимодействии с другими участниками этого процесса» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.89].

Благодаря концептуальным позициям системно-субъектного подхода Е.А. Сергиенко [Сергиенко, 2007, 2009, 2010, 2011] становится возможным исследовать человека в целостности его существования, сложности и многоуровневости его развития, неоднозначности проявления его индивидуальности, целесообразности и произвольности реализации его активности. В данном подходе находит свое отражение качественное своеобразие и специфичность реализации человеком своего бытия через освещение двухуровневой реализации активности, а именно: с роли личности и не отождествляемой, но крайне взаимообусловленной с ней роли субъекта.

Таким образом, опираясь на данную теоретическую основу, мы изучили сотрудника УИС в целостности своего профессионального развития и самореализации с позиций системно-субъектного подхода.

Методы и методики исследования:

- теоретические методы исследования: сравнительно-сопоставительный анализ научных трудов, синтез, конкретизация, обобщение теоретических положений и практических данных по проблеме исследования;

- эмпирические методы исследования: опросники;

- методы математической статистики: непараметрический критерий Н-Краскела-Уоллеса, корреляционный анализ с использованием критерия корреляции r-Спирмена. Обработка производилась в SPSS;

Методики исследования субъектного уровня: «Методика определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова, методика оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз» (разработанная на базе военно-медицинской академии им. С.М. Кирова), «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс), «Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана (в адаптации В.В. Бойко), «Шкала порога активности» Т.Л. Романовой, «Методика многостороннего исследования личности» в адаптации Ф.Б. Березина, «Шкала оценки эмоциональной возбудимости» в адаптации А.А. Рукавишникова, «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой, «Краткий отборочный тест» Э.Ф. Вандерлика в адаптации В.Н. Бузина, «Опросник способов копинга» С. Фолкмана и Р. Лазаруса в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой, «Оценка уровня волевого самоконтроля» Е.В. Эйдмана, А.Г. Зверкова, «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) Ю. Куля в адаптации С.А. Шапкина.

Методики исследования личностного уровня: «Тест смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева, «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой, «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н.В. Паниной, «Шкала субъективного благополучия» Perrudet-Badoux, Mendelsohn, Chiche в адаптации М.В. Соколовой.

Характеристика выборки исследования.

Исследование было проведено на базе исправительных учреждений ГУФСИН России по Челябинской области. Количество принявших участие в исследовании – 207 сотрудников младшего начальствующего состава исправительных колоний строгого режима; мужчины в возрасте от 19 до 44 лет. Сотрудники были разделены по служебной специализации профессиональной деятельности: 104 сотрудника отделов безопасности и 103 сотрудника отделов охраны исправительных учреждений. По стажу

профессиональной деятельности все сотрудники были распределены на разные этапы профессиональной деятельности:

- 1 этап - до трех лет в уголовно-исполнительной системе: 35 человек отдела безопасности и 35 человек отдела охраны в возрасте от 19 до 23 лет; семейное положение: 45% состоят в браке, 55% - не состоят;

- 2 этап - от трех до семи лет в уголовно-исполнительной системе: 35 человек отдела безопасности и 33 человека отдела охраны в возрасте от 22-23 до 35-36 лет; семейное положение: 72% состоят в браке, 28% - не состоят;

- 3 этап - более семи лет в уголовно-исполнительной системе: 34 человека отдела безопасности и 35 человек отдела охраны в возрасте от 36 до 44 лет; семейное положение: 76% состоят в браке, 24% - не состоят.

Выборки однородны по своему качественно-количественному составу. Выделенные этапы соответствуют временным периодам в становлении профессионализма, очерченные А.К. Марковой, а также не противоречат периодам проводимой в исправительных учреждениях индивидуально-воспитательной работе.

Положения, выносимые на защиту:

1. В процессе профессиональной деятельности у сотрудников уголовно-исполнительной системы появляются субъектно-личностные изменения. Они проявляются в изменениях эмоционального, когнитивного, волевого компонентов контроля поведения сотрудников, и показывают специфику в зависимости от служебной специализации и стажа профессиональной деятельности.

2. Субъектно-личностные изменения сотрудников уголовно-исполнительной системы проявляются в искажении рефлексивной регуляции, которое связано со служебной специализацией и стажем профессиональной деятельности.

3. По мере увеличения стажа профессиональной деятельности у сотрудников уголовно-исполнительной системы изменяется внутренняя

организация личности, проявляющаяся в осознании невозможности изменить реальную жизненную ситуацию и в субъективном занижении уровня жизненной удовлетворенности.

4. Субъектно-личностные изменения вызывают дефицитарные формы поведения, которые отличаются недостаточностью личностного ресурса для адаптации к новым условиям деятельности, а также невысокой способностью организовывать собственное поведение, что снижает эффективность профессиональной деятельности сотрудников.

5. Субъектно-личностные изменения сотрудников связаны с профессионально обусловленными деструкциями и с изменением реализации субъектом своих внутренних ресурсов.

Научная новизна. В диссертационном исследовании впервые системно изучены особенности субъектно-личностных изменений сотрудников уголовно-исполнительной системы в неразделимости с внешними условиями профессиональной деятельности и внутренними ресурсами субъекта труда. Важным вкладом в понимание проблемы развития сотрудника уголовно-исполнительной системы стали результаты настоящей диссертации, свидетельствующие о том, что субъектно-личностные изменения сотрудников включают не только особенности профессиональной деятельности, но и ресурсы субъекта, что приводит к незрелым формам поведения. В работе впервые представлены эмпирические доказательства проявления профессионально обусловленных деструкций, которые исследованы с позиций системно-субъектного подхода как глубокие личностные изменения, на примере сотрудников уголовно-исполнительной системы. Результаты исследования вносят вклад в решение проблемы терминологической неопределенности в области деструктивных изменений личности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Теоретическая значимость исследования. В работе показана неразделимость внешних профессиональных условий и внутренних субъектно-личностных изменений, приводящих к профессионально

обусловленным деструкциям и препятствующим психологической зрелости. Выявлено, что деструктивные личностные изменения сотрудников связаны с проявлением незрелых форм поведения. Изучена и описана частная специфика проявления профессионально обусловленных деструкций в зависимости от служебной специализации и стажа профессиональной деятельности. Также проанализирована частная специфика профессиональной деятельности различных по своему характеру служб исправительных учреждений. Результаты исследования вносят вклад в развитие концепции профессиональных деструкций личности.

Практическая значимость работы:

1. Представленные в диссертационном исследовании данные в настоящий момент находятся на этапе внедрения в практическую деятельность психологов ГУФСИН России по Челябинской области. Разработаны методические рекомендации для проведения плановых психодиагностических обследований сотрудников.

2. Результаты исследования могут быть использованы для разработки методических рекомендаций с созданием личностных профилей и профессиограмм с последующим внедрением в практическую деятельность по психологическому сопровождению личного состава при осуществлении отбора кандидатов на службу, организации психокоррекционных мероприятий, направленных на нивелирование профессионально обусловленных деструкций сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также в качестве превентивных мер по профилактике возникновения деструктивных изменений личности сотрудников.

3. Результаты исследования внедрены в учебно-образовательный процесс на базе ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет» в курс лекций по дисциплине «Пенитенциарная психология» в разделе «Изучение личности сотрудника уголовно-исполнительной системы».

Достоверность и обоснованность результатов обеспечивалась методологической основой научно-исследовательской работы, соответствием предмета, цели и задач программы исследования, репрезентативностью выборки, психодиагностическими методиками и методами современного математического анализа, соответствующих задачам проводимого исследования.

Апробация результатов исследования.

Участие в конференциях:

1. Всероссийская научно-практическая конференция «Психологическое обеспечение деятельности правоохранительных органов: актуальные проблемы профилактики различных форм деструктивного поведения сотрудников», г. Челябинск, 2010 г.;

2. Всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные проблемы юридической психологии в современной России», г. Челябинск, 2011 г.;

3. Восьмая Всероссийская студенческая научная конференция: «Актуальные проблемы психологии глазами студента», г. Тамбов, 2012 г.;

4. VII Международная научно-практическая конференция «Роль и место ОВД в построении демократично-правового государства», г. Одесса, 2015 г.;

5. «Коченовские чтения: «Психология и право в современной России», г. Москва, 2018 г., 2020 г., 2022 г.;

6. III Всероссийская конференция «Образование магистров: проблемы и перспективы развития», г. Челябинск, 2019 г.;

7. III, IV Всероссийские симпозиумы психологов с международным участием, посвященные 30-летию со дня образования психологического факультета Академии ФСИН России «Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы, развития», г. Рязань, 2021 г., 2022 г.

8. Международная научно-практическая конференция «Личность в норме и патологии», г. Челябинск, 2021.

Результаты исследования были апробированы на базе ФКУ ЦОУВР ФСИН России и Академии ФСИН России.

Структура научно-исследовательской работы.

Объём основного текста рукописи составляет 214 страницы машинописного текста, без учёта приложений. Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списка используемой литературы и приложений, иллюстрирована 26 таблицами и 17 рисунками. Количество литературных источников – 269, из них – 32 на английском языке.

ГЛАВА I. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

1.1. Системно-субъектный подход к изучению психологии человека

Человек выступает как активный деятель, стремящийся изменить и преобразовать самого себя, равно, как и условия своего функционирования. Человек демонстрирует непрерывную и обусловленную как внешними, так и внутренними причинами потребность в активности. Именно категория активности является отправной точкой в интегральном изучении психологии субъекта.

Как отмечает Л.И. Анцыферова [Анцыферова, 2004, 2009], у человека имеется важнейшая способность - выступать «инициирующим началом, первопричиной всех своих взаимодействий с окружающей действительностью во всем многообразии отношений к миру. Однако, вполне целесообразно четко разграничить понимание активности как первопричины этих взаимодействий. Активность должна быть интерпретирована не только как элементарный феномен двигательной стороны жизни человека, осуществляемой в четких и алгоритмизированных условиях. Активность отвечает не исключительно за рефлекторную и непосредственную составляющую поведения. А.Г. Асмолов писал, что активность человека становится воплощением его сознательности в противоречивых и неопределённых условиях, когда при соотнесенности имеющихся целей и необходимости выполнения соответственных задач к человеку предъявляются самые различные и зачастую не совпадающие между собой требования [Асмолов, 2001, 2007].

Напротив, с точки зрения К.А. Абульхановой [Абульханова, 1999, 2001], активность – главный источник самовыражения человека, отражающий его жизненные потребности. Активность сопряжена с возможностями человека удовлетворять появляющиеся потребности, позволяя ему оценить наличную ситуацию и имеющиеся условия, в которых он оказывается.

В трудах С.Л. Рубинштейна [Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2009] акцентируется внимание на том, что именно в активности человека соединяются воедино функции отражения и регуляции, как в деятельности. Активность, таким образом, безусловно, неразрывна с деятельностью. Однако, с точки зрения И.А. Джидарьян [Джидарьян, 1988], неконструктивно сводить активность к первопричине деятельности, ограничивая тем самым ее качественное содержание. Именно через активность человек способен на совершенно новом уровне осуществлять свою деятельность; это «особое качество человека как субъекта деятельности, благодаря которому он выходит за пределы заданных условий и обстоятельств жизнедеятельности, проявляя инициативу, творческий поиск, добиваясь максимальной мобилизации внутренних резервов и возможностей целенаправленного изменения и преобразования мира» [Джидарьян, 1988, с. 85–86].

Важным замечанием является взаимосвязь между способностью человека выйти за пределы наличной ситуации и обращенностью к своему опыту. Качественность проявления активности здесь связана с историей человека, отнесенности к его жизненному пути [Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2010]. С.Л. Рубинштейн, описывая теорию жизненного пути личности, отмечал, что данный феномен ответственен за интегральность, гармоничность и целостность человека, способного усмотреть закономерные и фундаментальные связи из своего прошлого через настоящее с направленностью в перспективное будущее [Рубинштейн, 2000].

При этом, как отмечает В.В. Знаков, важное место отведено способности человека к так называемой обратимости мысли, проявляемой «в свободе ментального передвижения в пространстве времени» [Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2009]. Человек как субъект своей активности и деятельности оказывается способным к аналитической деятельности и стратегическому планированию. В.В. Знаков, Е.А. Сергиенко отмечают такие составляющие, как ретросказание и предсказание, при этом, ретросказание находит свое выражение в эмоциональной переоценке, а предсказание – в мотивационном опосредовании [Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2009].

Раскрывая содержание категории активности, важно отметить, что в объем понятия активности уже изначально включена диаметрально противоположная категория пассивности [Волочков, 2007]. Как отмечает В.А. Петровский [Петровский, 1996], активность играет ключевую роль в возможностях человека – именно активность предопределяет качественность возможностей человека влиять на условия своего существования. Здесь постулируется идея относительно несводимости активности человека к адаптивным процессам в имеющихся условиях. Активность приобретает свое особое качество – способность вывести человека за пределы своих возможностей, определить новые границы реальности. На основе имеющихся возможностей человек оказывается или самостоятельным и способным к изменениям, или конформным и беспомощным [Петровский, 1996].

С.Л. Рубинштейн [Рубинштейн, 1997] акцентировал внимание на том, что способ человеческого существования во всем его многообразии, сложной детерминации и соподчиненности внешнего и внутреннего, потенциально развивается по двум сценариям. Первый – непосредственно не выходящий за пределы наличной ситуации и связей человека: здесь человек не занимает позицию интегрального отношения к своей жизни, а лишь к отдельным ее частям. Существование реализуется

не в перспективном, но в одномоментном плане. Второй сценарий реализуется как способ существования на качественно новом уровне сознательности. Именно здесь на передний план выдвигается категория рефлексии, позволяющая вскрыть возможности человека выйти за наличные пределы своего существования, наделив его жизнь осмысленностью.

К. А. Альбуханова [Абульханова, 1999] разделяла общую форму жизни человека на активную и пассивную стратегии. Активная стратегия позволяет человеку реализовывать жизненные планы благодаря высокой степени рефлексии, в то время, как пассивная стратегия не позволяет человеку самоорганизовать себя в пространстве и времени [Афанасьева, 2013].

В.В. Знаков отмечает, что рефлексия является одним из ключевых критериев субъектности человека [Знаков, 2003, 2005, 2016]. «Феномен рефлексии репрезентируется в двух взаимообусловленных аспектах: в собственной соотнесенности человека к самому себе и в его деятельности. Способность непрерывного и постоянного обновления имеющейся у человека системы знаний и представлений о себе и о перспективах своего развития становится возможным благодаря способности к рефлексии» [Осницкий, 2009, Осницкий, Корнеева, 2014]. «В рефлексии скрыто самовосприятие человека» [Журавлев, 2007]. С позиции В.В. Знакова, Е.А. Сергиенко, «в самовосприятии человека строится его цельный образ и модификация этого образа при постоянном обновлении и корректировке информации о себе» [Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2010, С.364]. «Осознанность, целенаправленность, стратегическое планирование, анализ конкретных условий функционирования, ориентация на определенные способы и средства достижения поставленных целей, творчество и нестандартность при реализации своей деятельности, корректировка своих действий, осмысленность и в конечном итоге степень достижения результата, – все это оказывается возможными благодаря рефлексивной регуляции» [Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2010].

Рефлексивность наделяет человеческие формы активности смысловой нагрузкой; в результате рефлексивного взаимодействия внешнего и внутреннего происходит появление новых смысловых содержаний, которые позволяют вскрыть существующие границы и человек выходит за пределы своих изначальных возможностей.

Таким образом, рефлексия связана с когнитивной стороной человеческой активности и деятельности. Благодаря способности к рефлексии «дело становится ценностно-целевым фактором, не только устремляющим жизнь субъекта в будущее, но и формирующим способ видения мира, понимания окружающей действительности» [Знаков, 2005, С. 112]. Так, способность к рефлексивной регуляции продуктивно и конструктивно влияет на мыслительные процессы, расширяя когнитивные возможности человека, оптимизируя и интегрируя их [Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2010, С.96]. Соответственно, рефлексия в восприятии человека самого себя и рефлексия в деятельности взаимообусловлены: через самопонимание, самоанализ и самопознание, которые включены в объем понятия рефлексии, преднамеренная активность человека приобретает свою важнейшую характеристику – осмысленность. Человек может управлять своей деятельностью через регуляцию индивидуальных закономерностей своего существования. Чем качественнее протекают процессы самопознания, тем более эффективно выстраивается поведенческая активность человека и наоборот. Выходит, что зрелость человека обусловлена глубиной и широтой его связей с окружающей действительностью, а многоуровневость взаимодействия человека с миром, в свою очередь, возможна только при зрелых формах самопознания [Терехина, 2011, 2014, Стефан, 2016].

Результатом этой взаимообусловленности становится интегрированное отношение человека к своему жизненному пути с очерченными границами существования, ситуаций зависимости от них или обретения свободы над ними [Карпов, Скитяева, 2002, 2005].

Таким образом, изучение активности и рефлексии, закономерно поднимает проблему ответственности человека за свои поступки, действия и бездействия, деятельность и пассивность, содеянное и упущенное.

Активность, преломляясь через призму ответственности, обеспечивает интегральность и целостность личности, позволяет функционировать в противоречивой реальности на основе осознанного контроля за своим поведением, гармонично синтезирует деятельность субъекта во временном контексте. Человек осознает свои возможности и ограничения, он детерминирует свою активность в зависимости от актуального восприятия имеющихся внутренних и внешних условий своего пребывания. Ответственность выводит человека на новый уровень жизни – она обуславливает степень зависимости внешних обстоятельств от самого человека, от уровня его способностей, возможностей, он становится способным к свободе выбора, наряду с этим, осознает определенные ограничения. Так, смещается акцент в понимании ответственности на ее когнитивную составляющую, как это предлагает К.А. Абульханова [Абульханова, Березина, 2001]. Становится очевидно, что человек путем осмысленного анализа способен усложнять свою деятельность, удерживая в сознании все сложности и противоречия. Именно здесь ответственность позволяет человеку обеспечить своевременную регуляцию своего поведения. Таким образом, в данном преломлении находит свое смысловое содержание проблема субъекта, способного брать на себя ответственность за свое поведение и произвольно регулировать его на этой основе.

Через призму заявленной специфики человеческого существования, функционирования и развития, необходимым образом включается категория субъекта, введенная в отечественной психологии С.Л. Рубинштейном. С помощью данной категории он констатирует, что «субъектом считается человек, рассматриваемый на высшем для него уровне активности, целостности, автономности» [Брушлинский, 2003, С.49].

Таким образом, субъект определяется своей активностью, мерой и степенью ее проявления, эффективностью реализации действий в направлении этой активности, а также способностью регулировать условия внешней и, что особенно важно, внутренней среды, обеспечивая способность быть ответственным за происходящие события [Лекторский, 1980, 2010].

С.Л. Рубинштейн подчеркивал способность человека к детерминированности своей деятельности в причинно-следственных закономерностях окружающей действительности, бытия [Рубинштейн, 1997, С.17, 2003].

Как отмечает А.В. Брушлинский, введение категории субъекта было обусловлено необходимостью решения проблемы соотношения природного и социального в детерминации психического, или необходимостью целостного анализа человека в интеграции его природности, социальности и духовности. А.В. Брушлинский писал: «Субъектом является не психика человека, а человек, обладающий психикой» [Брушлинский, 2003, С.49]. «Человек как субъект – это высшая системная целостность всех его сложнейших и противоречивых качеств, в первую очередь, психических процессов, состояний и свойств, его сознания и бессознательного» [Брушлинский, 2003, С.61]. «Субъект – это человек, люди на высшем (индивидуализировано для каждого) уровне деятельности, общения, целостности, автономности и т.д.» [Брушлинский, 2003, С.21]. Благодаря использованию категории субъекта, подчеркивается особенная связь между психикой, сознанием и деятельностью субъекта через посредство этой деятельности. Данные качественные проявления обуславливают наличие и проявление определенного в каждом случае индивидуального уровня субъектности человека. Быть субъектом означает использовать способность целесообразного и произвольного осуществления человеком актов своей жизнедеятельности [Лекторский, 1980]. Изучение проблемы субъекта невозможно без объекта. Субъект не существует вне и без объекта. По А.В. Брушлинскому, источник активности субъекта всегда направлен

на объект [Брушлинский, 2003, Исаев, Слободчиков, 1995]. Субъект в своей активности произвольно и целесообразно воспроизводит объект, находящийся вне его, в окружающей действительности. Воспроизведение это реализуется в определенных взаимосвязях и переходах различной степени сложности [Лекторский, 2010]. Таким образом, детерминированность своей активности возможна только в определенном и разноплановом процессе влияния друг на друга взаимодействующих начал – субъекта и объекта (человека и окружающего мира) [Брушлинский, 2003, С.49]. Человек познает, присваивает объект, оперирует им, воспроизводит его.

С.Л. Рубинштейн [Рубинштейн, 1997] в качестве основных описательных характеристик субъекта выделял такие, как творчество, рефлексия (как окружающего мира, так и самого себя, своего жизненного пути), самостоятельность и воля.

К.А. Абульханова констатировала, что основополагающими критериями определения субъекта являются: способность к организации своего жизненного пути, возможность регуляции своего поведения и способность нести за него ответственность на основе имеющихся смыслов и ценностей [Абульханова, 1999].

Б.Г. Ананьев подчеркивал, что выведение определенных качественных характеристик, присущих субъекту, возможно только при изучении его в преломлении с деятельностью – трудовой, коммуникативной, познавательной. В числе данных характеристик, по Б.Г. Ананьеву, активность, самостоятельность, способность (вообще), умелость, творчество [Ананьев, 1996, 2000, 2008].

Интересна точка зрения Р. Харре [Harre, 1979, Брушлинский, 2002], который также определял, что критерием, в большей степени описывающим категорию субъекта (или способность быть субъектом), является автономность как способность абстрагироваться и дистанцироваться

от условий и ограничений внешней действительности на пути к осуществлению деятельности и достижению поставленных целей.

В.А. Петровский [Петровский, 2009, С.19-20] в своих трудах четко определял, что субъекту должны быть приписаны такие атрибутивные характеристики, как:

- целеустремленность, выражающаяся в направленности на цель, ее удержание и достижение;

- рефлексивность как способность создать свой образ, а также представление о своих возможностях, осознание смысла и понимание смысла деятельности;

- свобода и ответственность как возможность к самодетерминации и способность к осознанию запланированного и реализованного (либо, наоборот, хаотичного и недостигнутого);

- гибкость, развитие, способность к самоизменениям (по В.А. Петровскому, к самовоспроизводству) в зависимости от изменяющихся условий внешней действительности.

На сегодняшний день существующее многообразие понимания проблемы субъекта в отечественной психологии предопределяет и определенные принципиальные различия в понимании «ядра» данной области познания. Целесообразно выделить два основных подхода, имеющих значительную логику в изучении, интерпретации и систематизации полученных знаний в области проблемы субъекта, а именно: акмеологический и эволюционный. Так, если в изучении проблемы функционирования субъекта труда в профессиональной деятельности встать на позиции эволюционного подхода (Л.И. Божович, В.Н. Слободчиков, А.Ш. Тхостов, В.В. Селиванов, Е.А. Сергиенко), открываются перспективы изучения субъекта с точки зрения онтогенетических стадий развития через призму постепенности, последовательности и поэтапности его становления и функционирования. Однако, эволюционный подход не ставит конкретных целей в изучении

особенностей функционирования субъекта труда в условиях профессиональной деятельности, а также специфики трудовой деятельности человека. Имеется возможность занять позицию иного подхода на природу субъекта в отечественной психологии – акмеологического (К.А. Абульханова, А.Г. Асмолов, Журавлев А.Л., Знаков В.В., В.А. Петровский, З.И. Рябикина, Г.В. Залевский). Сторонники данного подхода придерживаются идеи о том, что субъект – это вершина, «акме» своего развития. Однако здесь задается ограничение: изучается только определенный период жизни человека, связанный преимущественно с профессиональным становлением и развитием. Как констатирует Э.Ф. Зеер, «профессиональное становление субъекта – это часть онтогенеза человека с начала формирования профессиональных намерений до окончания активной профессиональной деятельности» [Зеер, 2007, С.14]. Однако остается неуточненным, как в рамках акмеологического подхода изучить целостность и интегрированность человека как субъекта на первоначальных этапах онтогенетического развития и так называемой «остаточной» частью жизни, наступающей по факту достижения «акме».

Как отмечает Е.А. Сергиенко, качественно нивелировать существующие противоречия между указанными подходами представляется возможным, если применить практику «последовательного применения континуально-генетического принципа к становлению субъекта и развитию его субъектности, разработанного А.В. Брушлинским, и объединения субъектно-деятельностного и системного подходов в единый системно-субъектный подход» [Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010, С.36]. «В рамках системно-субъектного подхода центральной категорией выступает категория субъекта» [Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010, С.36]. Благодаря пониманию субъекта с позиций системно-субъектного подхода становится возможным исследовать человека комплексно в целостности и интегральности его существования, сложности и многоуровневости его развития, неоднозначности проявления

его индивидуальности, целесообразности и произвольности реализации его активности. «Субъект становится системообразующим фактором создания сложной многоуровневой системы психической организации» [Сергиенко, 2011]. Сложность и многоуровневость, системность и детерминированность, последовательность и поэтапность психической организации предполагает наличие механизма, ответственного за ее осознанность, целенаправленность, эффективность и упорядоченность. В качестве данного механизма выступает саморегуляция субъекта как способность создания интегральности человеческой активности на всех этапах ее реализации на пути к достижению поставленных целей.

Однако, как отмечает Е.А. Сергиенко, изучая проблему качественных и специфицирующих критериев субъектности, важным остается тема относительно разграничения понятий личности и субъекта, а, соответственно, определения границ в вопросах саморегуляции личности и саморегуляции субъекта, с точки зрения К.А. Осницкого [Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2009 С.314].

Как писал Б.Г. Ананьев: «Совпадение личности и субъекта относительно даже при максимальном сближении их свойств, так как субъект характеризуется совокупностью деятельностей и мерой продуктивности» [Ананьев, 1996, с. 253]. В данном ракурсе находит свое отражение качественное своеобразие и специфичность реализации человеком своего бытия через освещение двухуровневой реализации активности, а именно: с роли личности и не отождествляемой, но крайне взаимообусловленной с ней роли субъекта. Тогда носителем содержания внутреннего мира человека будет выступать личность, а реализацией в данных жизненных обстоятельствах, условиях – субъект [Сергиенко, 2010, С.43].

Л.И. Анцыферова [Анцыферова, 2004] пишет, что субъект отвечает за выработку жизненных стратегий и разрешение возникающих трудностей, однако, эти способности не сводимы к духовно-нравственному содержанию

внутреннего мира человека. Е.А. Сергиенко констатирует, что: «...носителем содержания внутреннего мира человека будет выступать личность, а реализацией в данных жизненных обстоятельствах, условиях, задачах – субъект» [Журавлев, Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2009, С.57].

Разделяя позиции З.И. Рябикиной, К.А. Осницкого, И.Б. Дермановой, вполне логичным становится заключение о том, что категориально личность становится ответственной за границы и пределы социокультурного функционирования человека [Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2010, Осницкий, Корнева, 2014]. Личность, реализуя свою когнитивную функцию, осуществляет осмысление, включая порождение смыслов, личностных ценностей, смысложизненных ориентаций. Выполняя регулятивную функцию, формирует переживание человека, отражая определенное отношение к событиям и ситуациям; в рамках реализации коммуникативной функции демонстрирует направленность на определенные значимые аспекты реальности. От уникальности проявления данных функций будет зависеть субъектная саморегуляция человека.

А.В. Брушлинский полагал, что субъект – это активность, осознанность, творчество и предметность. Однако наиболее важной составляющей субъекта он выделял его способность к саморегуляции. Саморегуляция становится ответственной за произвольность и целенаправленность поведения человека, устремленного на конструктивное и планомерное завершение. Саморегуляция позволяет человеку целесообразно направлять собственные усилия по упорядочиванию разнонаправленных и противоречивых условий внешнего мира, обеспечивая баланс и равновесие между организмом и окружающей средой [Знаков, Рябикина, Сергиенко, 2010].

При разработке теории регуляторного опыта, А.К. Осницким подчеркивается ключевая роль осознанной саморегуляции в становлении активного субъекта в целом [Осницкий, 2009].

О.А. Конопкин пишет, что человек – детерминирующий фактор и источник своей деятельности [Конопкин, 1980, 1989]. Соответственно, самым главным и предопределяющим всю природу субъекта является осознанная саморегуляция, выступающая одновременно и главным критерием субъектности человека. Тем не менее, в рамках структурно-функционального подхода О.А. Конопкин и В.И. Моросанова предлагают точку зрения относительно того, что саморегуляция в большей степени обусловлена выполняемой субъектом деятельностью и в меньшей детерминирована индивидуальной специфичностью. Так, в регуляции целесообразно выделение регуляторных процессов, таких, как планирование, моделирование, программирование и оценка результатов, а также регуляторно-личностных свойств [Конопкин, 1980, С.59], в числе которых самостоятельность и гибкость [Моросанова, 2001, 2017].

С точки зрения П.К. Анохина [Анохин, 1998] саморегуляция выступает в качестве психофизиологического процесса, отвечающего критериям закономерности, поэтапности, системности и последовательности в своей реализации. Феномен саморегуляции выступает «как регуляторный процесс, обеспечивающий соответствие уровня осознанно-проявляемой активности поставленным субъектом целям, субъектной значимости последних, а также условиям предметной реальности» [Конопкин, 1989, С.160]. Саморегуляция отвечает за сопоставление имеющихся субъектных и личностных возможностей и способностей с временными и операционально-деятельностными ограничениями.

В теории воли В.А. Иванникова сознательная саморегуляция поведения субъекта рассматривается в качестве волевой регуляции, запускаемой на уровне сознательного побуждения к действию [Иванников, 2006, 2016].

С позиций Е.Ю. Коржовой [Коржова, 2006], саморегуляция тесно связана с анализом и пониманием той ситуации, в которой оказывается

субъект. При этом, основными функциями, которые реализует субъект, является запечатление противоречия, восприятие его как проблемной ситуации, построение стратегического плана действий с определением задач, решение которых разрешит противоречие, интеграция всех имеющихся условий (соотношение требований и поставленных задач), поиск решения, конкретизация стратегии.

Интересными и представляющими для нас особенный интерес являются взгляды Л.Г. Дикой [Дикая, 2003]. В системно-деятельностной концепции психической саморегуляции функциональных состояний она подчеркивает тот факт, что способность к саморегуляции специфизирована индивидуальными особенностями и характеристиками субъекта (на примере субъекта профессиональной деятельности), принимая двустороннюю взаимообусловленность. С одной стороны, высокий уровень развития саморегуляции будет способствовать высокой эффективности трудовой деятельности, с другой, - успешность в рамках профессионального функционирования будет предопределять высокую способность к регулятивным качествам субъекта.

Интересны взгляды на проблемы саморегуляции зарубежных авторов. Занимаясь изучением вопросов целенаправленной активности человека, Ж. Нюттен подчеркивает, что отправной точкой для запуска процесса саморегуляции субъекта является рассогласованность, которая появляется между целью, поставленной субъектом, и конечным результатом, достигнутым им же [Нюттен, 1984, 2004]. Цель является иницирующим началом активных действий субъекта, однако для того, чтобы цель выступила катализирующим звеном, она должна быть подвергнута когнитивному анализу.

Р. Лазарус и С. Фолкман в рамках когнитивно-феноменологической теории стресса рассматривают саморегуляцию как контроль поведения, запускаемый в результате рационального оценивания субъективной возможности повлиять на актуальную происходящую ситуацию. Ключевым

фактором в сохранении способности к контролю является использование моделей совладающего поведения [Лазарус, 1970].

В теории контроля за действием Ю. Куля субъект при планировании и реализации деятельности выстраивает когнитивные репрезентации настоящего, будущего (потребного) и прошлого. В совокупности этих репрезентаций будет формироваться адекватное восприятие и оценка собственных возможностей при реализации предстоящей деятельности. В идеальном варианте планирования и осуществления деятельности у субъекта возникает мотив, очерчивается цель, производится оценка возможных способов и вариантов достижения последней. Если происходят разрушительные сбои на каком-либо из перечисленных уровней, формируется неполноценное намерение, которому не суждено воплотиться в реальности. Более того, Ю. Куль подчеркивал, что необходимо разводить понятия самоконтроля и саморегуляции через призму двух направленностей субъекта: «ориентацию на действие и ориентацию на состояние» [Шапкин, 1997, С.75]. При ориентации на состояние субъект будет испытывать сложности с инициированием своей деятельности по причине повышенной концентрации на своем внутреннем состоянии, способствующем генерации когнитивных убеждений о несостоятельности возникающих намерений. При ориентации на действие субъект, напротив, оказывается способным не только к быстрой оценке сложившихся условий деятельности, но и к оперативной реализации возникшего намерения. Таким образом, субъекты, ориентированные на состояние, будут демонстрировать тенденцию к «директивному гиперконтролю» (самоконтролю), в то время как субъекты, ориентированные на действие, будут находиться на уровне произвольной саморегуляции при планировании и осуществлении своей деятельности [Шапкин, 1997].

В своих исследованиях Дж. Тангни, Р. Баумайстер, Э. Бун [Баумайстер, 2017, Бун, Баумайстер, 2018] подчеркнули, что высокий уровень самоконтроля у субъекта коррелирует с лучшей адаптацией,

высокой самооценкой, меньшим количеством переживания и злоупотреблением спиртными напитками, более эффективными социальными взаимоотношениями и более оптимальным уровнем эмоционального реагирования.

С точки зрения В.И. Моросановой [Коноз, Моросанова, 2001, Моросанова, 2017], вполне целесообразно употреблять понятия «саморегуляция» и «контроль поведения» в качестве синонимичных конструкций. Е.А. Сергиенко же отмечает, что саморегуляция – это способность субъекта, которая обусловлена несколько иным конструктом [Сергиенко, 2000, 2008а, 2008б]. «Предиктором субъектной саморегуляции является контроль поведения» [Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010, С.5].

Рассмотрение вопросов контроля поведения в осуществлении произвольной активности субъекта целесообразно через его структуру. Е.А. Сергиенко, акцентируя внимание на том, что «контроль поведения является регулятивной функцией субъекта (наряду с коммуникативной и когнитивной), выделяет в конструкте контроля поведения три основных составляющих: когнитивный контроль, эмоциональный контроль, волевой контроль. Когнитивный контроль осуществляет функцию понимания на различных этапах протекания деятельности, обуславливает способность субъекта к непрерывному мониторингу постоянно изменяющихся условий внешней среды с целью демонстрации гибкости своего функционирования, направленной, в конечном итоге, на адаптацию к гетерогенной среде» [Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010, С.43].

Как отмечает М.А. Холодная [Холодная, 2004], «когнитивный контроль не может быть сведен к простой сумме познавательных операций, характеризующих субъекта тем или иным образом, напротив, - когнитивный контроль, в первую очередь, механизм управления при познавательном анализе и переработке воспринимаемой субъектом информации». «Когнитивный контроль также ответственен за важные функции – осуществление обратной связи и корректировку программы деятельности

в процессе осознания того, насколько реальный результат соответствует запланированному» [Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010, С.43]. «Благодаря познавательной активности субъект способен упорядочить условия и противоречия внешней и внутренней среды во всей ее многоплановости. Когнитивный контроль позволяет интегрировать, координировать и обеспечивать работу всех психических познавательных процессов с целью решения познавательных задач для максимального достижения заявленного результата» [Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010, С.78]. Так, «когнитивный контроль выполняет функцию управления познавательными процессами, интеллектуальными способностями субъекта» [Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010, Мирт, 2017, Шнайдер, 2017, Лайе, 2019].

Представляют интерес зарубежные исследования когнитивного самоконтроля, которые в своем преимуществе направлены на подтверждение его значимости в социальном функционировании субъекта. Так, Д. Шнайдер, В. Слотер. П. Дукс в своих исследованиях [Шнайдер, Слотер, Дукс, 2017] доказали важность когнитивного компонента саморегуляции с точки зрения обработки социальной информации – при когнитивной обработке убеждений других людей при оценивании их психических состояний.

Д. Самсон, Г. Мирт [Самсон, Мирт, 2017] отметили, что благодаря когнитивному контролю человек способен обрабатывать поступающую информацию (извне, в том числе, при социальном функционировании), а также остается ответственным за формирование как низкоуровневых ассоциативных процессов, так и за установление причинно-следственных связей более высокого порядка.

Эмоциональный контроль функционально объединяет в себе определение особенностей протекания эмоциональных процессов, а также оценку интенсивности, полярности и пролонгированности эмоциональных состояний и степень их влияния на ход и исход запланированной

деятельности. В эмоциональном контроле очень хорошо проявляются те ресурсы субъекта, которые отвечают всем критериям его индивидуальности, так как данный контроль в саморегуляции субъекта зависит от темпераментальных и характерологических особенностей. Поэтому, обеспечивая аффективное регулирование, эмоциональный компонент контроля поведения также отражает и индивидуальность человека. Эмоциональный компонент контроля поведения обеспечивает субъекту эмоциональную регуляцию, которая включает в себя понимание и адекватное восприятие своих эмоциональных состояний и состояний окружающих людей, а также функцию прогноза последних, тем самым, обеспечивая оптимальное проявление социальной активности. Именно благодаря эмоциональной регуляции проявляется рациональная социальная активность и конструктивное эмоциональное взаимодействие с социальным окружением. В связи с этим саморегуляция эмоциональных состояний, позволяя человеку эффективно контролировать свое поведение, участвует при построении субъект-объектных и субъект-субъектных взаимоотношений, отражая способность субъекта к эмпатии и уровень развития эмоционального интеллекта [Хейз, 2016, Мяо, 2016].

Волевой контроль ответственен за «способность субъекта достигать поставленные цели в условиях трудностей, неопределенностей и противоречивости требований на всем пути целенаправленной активности. Благодаря волевому контролю у субъекта появляется возможность осознанного контроля своего поведения, он также может подвергать себя определенным ограничениям и лишениям» [Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010, С.46]. Волевая регуляция опосредуется имеющимися знаниями и представлениями человека как о себе, так и о мире и также находит свое выражение в индивидуальном ресурсе человека. Волевая регуляция «выводит» человека на сознательный уровень, позволяя гибко изменять свое поведение в противоречивых условиях, особенно, в условиях повышенных требований к внутреннему ресурсу. Волевой

компонент контроля поведения позволяет на «должном» уровне поддерживать необходимый уровень активности и стабилизировать эмоциональную напряженность. Указанные выше три подсистемы единой системы контроля поведения должны быть рассмотрены и рассматриваются в единстве, взаимозависимости и взаимообусловленности [Сергиенко, 2005а]. Так, сильное по своей интенсивности эмоциональное состояние способно нарушить последовательность выполняемой деятельности, вызвав тем самым сбой в целенаправленной активности. Поэтому в процессе осуществления деятельности необходим как волевой контроль, так и когнитивный для торможения аффективных влечений. В свою очередь, менее сильное, но положительно окрашенное эмоциональное состояние субъекта способно активизировать когнитивные и волевые процессы с точки зрения конструктивной интенсификации деятельности. Также следует отметить, что благодаря когнитивному контролю, уровню и степени осознанности и личностной значимости поставленных целей, субъект способен усиливать волевой контроль на различных этапах своей деятельности. Остается без сомнения положение о том, что все типы регуляции – эмоциональная, волевая и когнитивная - тесно связаны между собой и составляют единство.

Зарубежные исследования также указывают на тесную взаимосвязь компонентов контроля поведения. Дж. Хейз и Г. Рэйли [Хейз, Рэйли, 2016] показали в своих исследованиях (при изучении ирландских заключенных), что эмоциональный контроль тесно связан с уровнем интеллекта. При низкой способности эмоционального контроля поведения отмечается и низкий уровень интеллектуального развития. Эмпирически показали, что снижение эмоционального и интеллектуального контроля могут вызвать как повышение уровня преступности, так и психические расстройства.

Ч. Мяс, Р. Хамфри, Ш. Цянь [Мяс, 2016] эмпирически доказали, что способность демонстрировать эмоциональный интеллект связана с уровнем субъективного благополучия, в том числе, с удовлетворенностью

работой (даже в условиях низкой внутригрупповой коллективистской или низко гуманной культуры). Р.Лайе, А.Виар, М.Кайо, Г.Дюкло [Лайе, Виар, Кайо, Дюкло, 2019] в своих нейропсихологических исследованиях доказали тесную связь эмоциональной и когнитивной форм самоконтроля, подчеркивая роль определенных аспектов познания в торможении аффективных реакций.

Таким образом, контроль поведения – это система, которая в достаточной степени сложно организована и включает в себя волевую, когнитивную и эмоциональную регуляции, представленные в психической организации субъекта. Уровень развития человека как субъекта напрямую зависит от степени интеграции данных подсистем. Соответственно, чем выше уровень развития субъектности человека, тем выше индивидуальные ресурсы; чем выше уровень индивидуальных ресурсов, тем эффективнее саморегуляция субъекта в различных ситуациях жизнедеятельности. «Контроль поведения – целостный конструкт, выводящий человека за пределы наличной ситуации в построении целенаправленной и произвольной активности; наделяя его способностью к целесообразности деятельности, предопределяющий его субъектность, а также интегрирующий индивидуальные ресурсы человека, обеспечивая тем самым его целостное понимание в осуществлении зрелых форм его поведения и активности, деятельности в целом» [Сергиенко, Виленская, Ковалева, 2010, С.76].

«С точки зрения системно-субъектного подхода, регуляция поведения осуществляется посредством взаимодействия субъектных и личностных характеристик» [Терехина, 2014, С.10]. В рамках системно-субъектного подхода Е.А. Сергиенко [Сергиенко, 2005б, 2007, 2009, 2010, 2011] в двухуровневой системе психической организации выделяет «субъектные характеристики, включающие в себя рефлекссию и контроль поведения (эмоциональный, когнитивный, волевой) и личностные характеристики, содержащие в себе особенности построения временной перспективы,

смыслоразнозначные ориентации, субъективный возраст и субъективное благополучие» [Сергиенко, 2009, 2010].

«Личность» и «субъект», объединяясь, создают сложно организованную систему. Степень согласованности этих элементов единой системы будет указывать на степень зрелости или дефицитарности в поведении человека: «...в этом случае человек будет осуществлять зрелые формы поведения в зависимости от степени согласованности в развитии континуума «личность-субъект» ...» [Журавлев, Сергиенко, 2006, С.7].

Таким образом, с позиций системно-субъектного подхода, гармоничная согласованность представленных систем на всех уровнях будет свидетельствовать о зрелых формах поведения человека, оказывающегося способным к реализации своей жизни на достаточно высоком уровне эффективности и целесообразности.

1.2. Психологический анализ развития человека в рамках профессиональной деятельности

1.2.1. Психологическое содержание профессиональной деятельности

Психическое отражение возможно благодаря непрерывному взаимодействию человека с окружающим миром. Человек – существо активное, не пассивное. И только по причине практической деятельности (изначально) человек способен достигать тех уровней психического отражения, психической регуляции и психического развития, которые возводят истинно человеческое функционирование на уровень целенаправленности, целеполагания, осмысленности, осознанности и причинно-следственных закономерностей [Брушлинский, 2002].

Проблема деятельности в отечественной психологии является одной из центральных, занимающих пристальное внимание немалого количества ученых (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Асмолов, А.В. Брушлинский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, А.Л. Журавлев, Л.С. Выготский, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, М.К. Мамардашвили, С.Л. Рубинштейн, Д.Н. Узнадзе, Х.Хекхаузен, В.Д. Шадриков, Д.Б. Эльконин и др.).

Деятельность – это недизъюнктивность феноменальной (видимой) и ноуменальной (мыслимой) сфер поведения и жизни человека [Брушлинский, 2003, С.343].

С точки зрения А.Г. Асмолова, деятельность – это динамическая, саморазвивающаяся, «иерархическая система взаимодействий субъекта с миром, в процессе которых происходит порождение психического образа, осуществление, преобразование и воплощение опосредованных психическим образом отношений субъекта в предметной деятельности» [Асмолов, 2001, С.118].

«Деятельность, - как пишет А.В. Брушлинский, - изначально есть важнейший уровень взаимодействия человека с окружающей и все расширяющейся для них действительностью...» [Брушлинский, 2002, С.153].

Г.А. Балл [Балл, 1970], Л.Г. Дикая [Дикая, 1999], Б.Ф. Ломов [Ломов, 1984], А.Н. Матюшкин [Матюшкин, 1972], В.Е. Никифоров [Никифоров, 1988], Я.А. Пономарев [Пономарев, 1976] в изучении влияния проблемной ситуации на поисковую и осознанную активность человека обозначали, что деятельность неразрывно связана с преодолением трудностей. Только при анализе степени проблемной ситуации, ее масштабности и значимости для индивида, целесообразно говорить именно о той мере объема активности (степени деятельности), необходимой для решения возникшей задачи. Именно проблемные ситуации, являющиеся главным источником активности человека, во многом определяют и отражают процесс взаимодействия человека с предметным миром не только в виде простых

операций, но и путем проявления творчества, ответственного за генерирование способов разрешения различного уровня сложностей и регуляции [Матюшкин, 1972].

Таким образом, проблемная ситуация, включающая момент неопределенности, запускает психическую регуляцию субъекта деятельности на всех уровнях для поиска способов ее разрешения и принятия решения [Ломов, 1984, Дикая, 1999].

С.Л. Рубинштейн [Рубинштейн, 2003] подчеркивал, что деятельность – это процесс самоизменения человека, так как он, меняя мир, меняется сам. Трансформируясь, субъект деятельности изменяет траектории своего движения. Таким образом, истинно человеческая деятельность детерминирует жизненный путь человека.

А.К. Гастев, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн сходились во мнениях о том, что деятельность специфицирует отношение человека к условиям своей жизни. Условия, в которых оказывается человек, - не данность, они не представлены в готовом виде. Условия постоянно подвергаются преобразованию количественного и качественного порядков в процессе жизнедеятельности человека [Гастев, 1972, Рубинштейн, 2000, Леонтьев, 2002]. Поэтому, как считает С.Л. Рубинштейн [Рубинштейн, 1997], формируется смысловое и эмоциональное отношение человека к условиям своей жизни, которое принципиально отличается от животных.

В.Д. Шадриков занимался применением системной методологии в исследовании психологических закономерностей формирования деятельности человека, акцентируя внимание на факте необходимости целенаправленного преобразования человеком природной и социальной среды. Деятельность, по мнению В.Д. Шадрикова, — это сложная функциональная система, отражающая взаимодействие человека с обстоятельствами его жизни и определяющая его развитие. Деятельность выступает в качестве сложного функционально организованного и системно-предопределенного способа преобразовательной активности,

способствующего качественному изменению самой природы человека, имеющего свой специфический механизм психической регуляции, обусловленного индивидуальным характером реализации [Шадриков, 1979, 1996].

Таким образом, во всем своем многообразии и проявлениях деятельность выступает основным источником активности и развития человека [Ковалевский, 1983].

А.В. Брушлинский писал: «Структура и развитие психических процессов человека порождается культурно опосредствованной исторически развивающейся практической деятельностью» [Брушлинский, 2003, С.146]. В этой связи становится очевидным факт человеческого развития на самом продолжительном этапе его жизни, когда он посвящает себя трудовой деятельности.

Деятельность, с точки зрения ее целенаправленности, активности, предметности, общественной полезности и существующего в ней субъекта труда, употребляется в отечественной психологии в таких контекстах, как деятельность трудовая, профессиональная (А.А. Деркач, С.А. Дружилов, В.Г. Зазыкин, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.С. Пряжников, Э.Э. Сыманюк В.Д. Шадриков и др.).

Н.С. Пряжников отметил, что понятие «труд» неразрывно связано с понятием «профессия», более того, включен в нее как неотъемлемая часть [Пряжников, 1997]. Однако, как отмечает В.А. Толочек [Толочек, 2005] и Е.А. Климов [Климов, Носкова, 1992], чтобы корректно употреблять понятие профессиональной деятельности как трудовой, она должна отвечать определенным признакам труда: фиксации цели, сознательной направленности на нее, осознанию ее социальной значимости, предвосхищению результата, включению волевых механизмов деятельностной регуляции, осуществлению самостоятельного выбора и созданию средств труда, использованию определенных способов выполнения действий (операций), а также осознанию общественного

характера своей деятельности, формированию определенного личностного отношения к ней.

С.М. Богословский определяет, что профессия (с точки зрения конкретного человека) — это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества, и которая служит ему главным источником личностной самореализации и материальных средств к существованию [Богословский, 1904, Зеер, 2007, С.147].

Н.С. Пряжников [Пряжников, 2007] констатирует, что профессия – это определенный и ограниченный вид трудовой деятельности, выделившийся в результате исторического разделения труда, характеризующийся общественной полезностью, предполагающий специальную подготовку, выполняемый за определенное вознаграждение, специфицирующий определенный статус и отражающий отношение человека и уровень личностной значимости.

Таким образом, в отечественной психологии уместно употребление понятий трудовой и профессиональной деятельности как синонимичных.

В.А. Толочек, Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер также определили, что понятие профессии может быть представлено с двух позиций: как область приложения сил человека как субъекта труда, ограниченный вид трудовой деятельности и как общность людей, выполняющих определенные трудовые функции, имеющие общественно-полезный характер [Толочек, 2005].

А.К. Маркова [Маркова, 1996] выделяет две точки зрения на понимание профессии как социально-психологического феномена: профессия с точки зрения общества и профессия с точки зрения конкретного человека, поэтому человек развивается внутри себя и во взаимодействии с участниками трудового процесса.

Профессиональная деятельность имеет определенную структуру. А.К. Маркова [Маркова, 1996] отмечает, что в понятии «труд», как и в понятии «профессия», выделяются две стороны: объект и субъект. Объект труда, или объективная сторона – это не зависящая от конкретного

человека переменная. Включает в себя предмет труда, профессиональные задачи, действия и операции, средства, условия. Субъективная же сторона отвечает за индивидуально-психологические особенности конкретного человека [Бодров, 2007].

Распространена модель структуры профессиональной деятельности, разработанная Е.А. Климовым (Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010): заданные цели, представления о результате труда, заданный «предмет, система средств труда, система профессиональных и служебных обязанностей, система прав специалиста, производственная среда, включающая предметные и социальные условия труда» [Климов, 2007, С.121].

Интересны научные взгляды Е.М. Ивановой [Иванова, 1992] и В.Д. Шадрикова [Шадриков, 1980] на предмет выделения основных уровней психологического анализа трудовой деятельности, в которых также вскрывается структура последней. Е.М. Иванова [Иванова, 1992] считает, что в профессиональной деятельности целесообразно выделить трех уровней такого анализа, а именно: нормативно – параметрический, включающий основные параметрические особенности объекта и субъекта трудовой деятельности; морфологический – условия труда, трудовая реальность, обуславливающая специфику развития субъекта труда, и функциональный уровень – уровень, ответственный за интеграцию и ассимилирование первых двух уровней.

В.Д. Шадриков [Шадриков, 1980] выделяет такие уровни анализа, как:

- личностно – мотивационный – в качестве главных компонентов структуры профессиональной деятельности, включающий как степень личностной, так и уровень социальной значимостей специалиста;
- компетентно – целевой – конкретные действия и операции трудовой деятельности, соответствующие этим действиям профессионально – важные качества специалиста;

- информационный – связанный с различными аспектами переработки поступающей профессиональной информации;
- индивидуально – психологический – мотивация, направленность, установки, сведения о конечном результате деятельности специалиста;
- структурно – функциональный уровень – иерархично выстроенная взаимосвязь вышеуказанных уровней, за счет которых обеспечивается реализация профессиональной деятельности.

Представляются доказательными положения концепции системогенеза профессиональной деятельности, разработанной В.Д. Шадриковым [Шадриков, 2017]. Так, освоение профессиональной деятельности осуществляется неравномерно и гетерохронно. В системе профессиональной деятельности выделено три единых взаимосвязанных аспекта: предметно-действенный, физиологический и психологический. Профессиональная деятельность представляет из себя систему, основными составляющими которой являются взаимосвязанные психические процессы и психические функции, участвующие в побуждении, программировании и регуляции целенаправленной активности. Психические процессы и функции взаимосвязаны и образуют единую системную организацию, подчиненную системе требований профессиональной деятельности и конечной цели.

Таким образом, профессиональный труд – это основной вид деятельности человека, с качественными показателями и характеристиками, отличающийся от всех остальных видов деятельности. Именно в процессе трудовой деятельности человек вступает в контакт с объективной действительностью и, преобразуя эту действительность, познает ее.

Выделенные точки зрения представлены как недизъюнктивные аспекты. Выполняя профессиональную деятельность на индивидуальном уровне с целью удовлетворения своих потребностей, человек участвует в более глобальном, общественном процессе, отвечающем удовлетворению общесоциальных потребностей социума.

1.2.2. Психологические особенности развития человека в рамках профессиональной деятельности

Человек – не изолированная от внешних воздействий система, функционирующая вне зависимости от условий объективной действительности. Человек, в первую очередь, характеризуется способностью к активности, познанию (в том числе, самопознанию), преобразованию условий окружающей среды и самого себя, а также к целеполаганию, что и обуславливает возможность его включения в сложную практическую, истинно человеческую профессиональную деятельность, которая задает направление развития человека и вызывает в нем определенные изменения [Дружинин, 2001, Дружилов, 2004].

Данная парадигма взаимодействия профессии и человека является общепринятой в отечественной психологии (К.А. Абульханова-Славская, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников, В.Д. Шадриков). Она заключается в признании факта влияния профессии на человека и его изменений в ходе профессионального развития. Взаимодействие человека с профессиональной деятельностью, его развитие, с точки зрения Э.Ф. Зеера, целесообразно обозначить как профессиональное становление субъекта труда. Он констатирует: «Мы рассматриваем становление как непрерывный процесс целенаправленного прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самореализацию» [Зеер, 2003, 2007, С.78].

Е.И. Исаев, А.К. Маркова, В.И. Слободчиков [Маркова, 1996, Слободчиков, Исаев, 1995] отмечают, что по мере профессионального развития при благоприятных условиях человек проходит путь от исполнительского операционализма (более примитивного уровня)

до становления полноценным субъектом труда, способным к целенаправленной активности, проявляющим самостоятельность, способность к генерации нестандартных способов решения поставленных задач (переход на уровень демонстрации своей творческой), а также принимающим на себя ответственность за свое поведение и деятельность.

Процесс профессионального становления и развития (в более фундаментальном смысле и в своей целостности) формирует профессиональное самосознание. Н.С. Пряжников [Пряжников, 1997] понимает профессиональное самосознание как главный источник для обретения человеком собственного достоинства в процессе осуществления трудовой деятельности за счет правильно сформированных мотивов и целей своего труда.

С позиций А.К. Марковой [Маркова, 1996], профессиональное становление – это целостный и в достаточной степени длительный процесс профессионализации, результатом которого является увеличение уровня профессионализма, поэтапный переход от одного (более простого) к другому (более сложному) периоду профессионального развития, становление профессионала.

Процесс профессионального становления и развития субъекта труда разворачивается в определенной, наличной реальности и, безусловно, охватывает определенные временные периоды. Принимая факт пространственных и временных переменных (основных факторов профессионального становления, по Э.Ф. Зееру) в интегральном процессе профессионального становления, необходимо представить систематизированный анализ существующих подходов относительно периодизации в профессиональном развитии человека. Рассмотрим наиболее подробно модели становления профессионала в трудах Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, А.К. Марковой, В.Д. Шадрикова.

Т.В. Кудрявцев [Кудрявцев, 1985] в своей модели периодизации профессионального становления исходил из положения о важности анализа

того, насколько человек активно позиционирует себя в рамках выполнения своей профессиональной деятельности, насколько выражено его отношение к своему труду и, соответственно, в какой степени успешна его деятельность. Исходя из данных критериев, Т.В. Кудрявцев выделил: возникновение и формирование профессиональных намерений; профессиональное обучение и подготовка к профессиональной деятельности; начало профессиональной деятельности, адаптация к ее условиям; всестороннюю реализацию субъекта труда.

А.К. Маркова [Маркова, 1996] в профессиональном развитии выделила ряд последовательно сменяющих друг друга этапов: этап адаптации, этап самоактуализации (осознание своего места), этап свободного владения человеком профессией (мастерство).

Систематизированный анализ периодов предложен Е.А. Климовым [Климов, 1988, 2010]. В процессе профессионального становления он конкретизировал следующие этапы (фазы): фаза оптации – охватывает выбор человеком своей будущей профессии и связан с периодом профессионального обучения; фаза адаптации; фаза интернала (становление специалиста); фаза мастерства; фаза авторитета; фаза наставника – наивысшая ступень профессионального становления, по Е.А. Климову.

Основной критерий для выделения периодов профессионального становления В.Д. Шадриков [Шадриков, 1980] рассмотрел через призму развития профессиональных способностей:

1) вхождение в деятельность – репродуктивный уровень профессионального становления – молодой специалист активно усваивает имеющиеся алгоритмы и инструкции в деятельности;

2) первичная профессионализация – первичное приобретение необходимого уровня развития профессионально-важных качеств и формирование индивидуального опыта для выполнения профессиональной деятельности на оптимальном уровне;

3) стабилизация – закрепление результатов предыдущего этапа, обретение константности в количественных и качественных показателях реализации трудовой деятельности;

4) вторичная профессионализация – формирование субъективного профессионального представления, выполнение своей деятельности на высоком уровне.

Э.Ф. Зеер выделил в профессиональном становлении следующие этапы: оптация – связана с рефлексией, направленной на формирование профессиональных намерений оптанта; стадия профессиональной подготовки – активное обучение в соответствующих образовательных учреждениях с целью усвоения необходимых знаний, умений и навыков, необходимых для реализации выбранной профессиональной деятельности; стадия профессиональной адаптации – выработка адаптационной модели поведения к реально существующим условиям профессиональной деятельности, осознание этих условий, принятие существующих норм и правил поведения, инструкций и алгоритмов деятельности, определение степени соответствия или несоответствия реальной деятельности с представлениями о ней, вхождение в трудовой коллектив и пр.; первичная профессионализация – первичное освоение человеком нормативной стороны деятельности и приобретение определенного профессионального статуса, стабилизация (а, зачастую, стагнация) в профессиональной деятельности; вторичная профессионализация – переход на новый более высокий по своим показателям уровень в профессиональном становлении; стадия мастерства – способность к творчеству в профессиональной деятельности, генерирование нестандартных подходов в ситуациях неопределенности, высокий уровень профессионализма; стадия ухода из профессиональной жизни – период завершения профессионального функционирования, поиск новых путей дальнейшей самореализации вне пределов привычной ситуации, человек становится носителем

социокультурного опыта и способен выступить в качестве наставника для воспитания подрастающего поколения.

Таким образом, процесс профессионального становления – это последовательный и интегральный процесс развития человека, характеризующийся определенным «движением личности в профессионально-образовательном пространстве и времени профессиональной жизни» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.20]. Это «определенное движение» и становится ответственным за направление профессионального развития субъекта труда.

М.В. Григорьева отмечает, что профессиональное развитие – это в достаточной степени многогранный и сложный процесс, однако, имеет вполне циклический характер [Григорьева, 2006, 2010]. Е.А. Климов [Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010] заключил, что профессиональное развитие – это профессиональный жизненный путь, направление которого зависит напрямую от субъективной картины, отражающей степень согласованности в событиях прошлого через актуальное настоящее в перспективное будущее. Э.Ф. Зеер [Зеер, Сыманюк, 2005] под профессиональным развитием понимает центральную категорию, которая отражает взаимодействие профессии и субъекта труда. Профессиональное развитие – это процесс, в определенной степени изменяющий человека в ходе ее освоения реализации профессионально-образовательной и трудовой деятельностей.

Интересны исследования зарубежных авторов относительно процесса профессионального развития. Так, А. Пэртман [Пэртман, 2020] отмечает, что на процесс профессионального развития во многом влияет уровень личностного развития в целом, способность человека к самообразованию (еще на этапе профессионального обучения), что способствует оперативному усвоению необходимых и актуальных знаний в нужной профессиональной области. Уровень личностного развития привносит

значительный вклад в развитие профессиональное, так как позволяет правильно направить профессиональные усилия человека.

Э.Ф. Зеер подчеркивает, что в определении детерминант успешности профессионального развития необходимо обратить внимание на выведение тех системных качеств профессионала, которые способствуют прогрессивному направлению его становления. Им были выделены:

- ответственность как «стремление и умения оценивать свое поведение и деятельность, с точки зрения пользы или вреда для общества...» и высокий уровень интернальности [Зеер, Сыманюк, 2005, С.32];

- гибкость и мобильность в поведении, способность к быстрой перестройке имеющейся профессиональной программы действий в ответ на изменения условий окружающей среды, возможность к генерации нестандартных способов решения профессиональной проблемы;

- рефлексивность как способность к самопознанию, самопониманию, выявление причинно-следственных связей в своем функционировании, возможность к прогнозированию в профессиональной деятельности.

Указанные системные качества определяют саморазвитие, самосовершенствование на основе способности к самопроектированию и самоактуализации своего потенциала для достижения вершин профессионализма [Зеер, 1997].

Прогрессивная ветвь развития предполагает качественные по своему характеру накопление, увеличение, прирост профессиональных качеств субъекта труда и условий профессионального функционирования. Л.М. Митина отмечает, что в данном контексте человек становится способным выйти за пределы сложившихся условий и практики, может превратить свою деятельность в предмет практического преобразования [Митина, 2003, 2017].

Г.О. Исакова и Т.Т. Галиев [Галиев, Исакова, 2019] подчеркивают важную взаимосвязь прогрессивного профессионального развития

с развитием профессиональных компетенций студентов еще в период профессионального обучения. В процессе эффективного профессионального обучения студенты учатся на элементарном уровне участвовать в различных смоделированных профессиональных ситуациях.

М.Г. Сергеева [Сергеева, 2017] также подчеркивает, что вклад в успешное профессиональное развитие приносит профессиональное обучение, которое обеспечивает развитие навыков самообразования и само стремление к развитию на всех этапах профессиональной жизни. Таким образом, улучшение системы профессиональной подготовки и перспективны мест прохождения производственной практики – основные предикторы успешного профессионального развития.

Л.М. Захарова в своем исследовании вопросов профессионального развития [Захарова, 2018] отмечает, что конструктивное профессиональное развитие на высоком уровне коррелирует с профессиональным здоровьем человека. Причем, уровень профессионального здоровья коррелирует с субъективным уровнем профессионального благополучия. Соответственно, чем выше субъективная удовлетворенность трудом, тем выше уровень профессионального здоровья, а, значит, профессиональное развитие идет по восходящей линии.

Профессиональное развитие по прогрессивной линии предполагает продуктивную профессионализацию, где происходит формирование профессионализма, который определяется как реальная составляющая конкретного человека, становясь внутренней характеристикой, позволяющей субъекту труда действовать самостоятельно и ответственно [Маркова, 1996].

Э. Ф. Зеер «определяет профессионализм как интегральное качество (новообразование) субъекта труда, характеризующее продуктивное выполнение профессиональных заданий, обусловленное творческой самостоятельностью и высоким уровнем профессиональной самоактуализации» [Зеер, 1997, С.45].

Е.А. Климов [Климов, 1996] рассматривает профессионализм как сложную системную организацию сознания и психики субъекта труда, основанную как на внешнепрактических компонентах, обеспечивающих полезность и эффективность выполняемой трудовой деятельности, так и на внутренних сложных и многообразных психических функциях.

С.А. Дружилов под заявленным феноменом понимает специфическую способность «человека систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях при отражении определенной степени овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям» [Дружилов, 2004].

Таким образом, очевидно, что профессионализм является результатом прогрессивного развития человека в результате выполнения профессиональной деятельности и отражает внутренне сформированную систему, позволяющую проявлять самостоятельность, активность и творчество в решении профессиональных задач.

1.3. Проблема профессионально обусловленных деструкций сотрудников уголовно-исполнительной системы

1.3.1. Психологический анализ проблемы профессионально обусловленных деструкций

В.Н. Дружинин [Дружинин, 2001] констатирует, что в процессе профессионального развития человек может испытывать и негативное воздействие от выбранной профессиональной роли. С позиций А.К. Марковой: «Есть разные подходы к развитию: при одном подходе развитие – это только прогрессивные, позитивные изменения, при другом – любые, в том числе, регрессивные, негативные изменения» [Маркова, 1996].

Еще С.Г. Геллерштейн писал, что в результате регрессивной линии развития происходят подавление, уменьшение и даже разрушение отдельных компонентов в поведении человека [Геллерштейн, 1926].

Сегодня в рамках исследования комплексной проблемы негативных изменений субъекта труда представлено обширное количество теоретико-эмпирических и практико-ориентированных научных трудов как в отечественной психологии (А.А. Деркач, В.Н. Дружинин, С.А. Дружилов, В.Г. Зазыкин, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова), так и в зарубежных исследованиях (В.В. Бойко, А.Л. Венгер, С.Е. Джексон, Д. Сьюпер, Р.Б. Кеттелл, К. Маслач, А. Маслоу, Э. Фромм).

Несмотря на активное изучение вопросов взаимовлияния профессии и человека, проблема возникновения профессионально обусловленных деструкций стала освещенной сравнительно недавно в трудах Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк [Зеер, Сыманюк, 2005]. Данное системное изучение профессионально обусловленных деструкций содержит фундаментальные основы, раскрывающие сущность заявленного феномена через призму регрессивного развития личности, его генезис, разновидности и способы профилактики.

Э.Ф. Зеер под профессиональными деструкциями понимает «изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда, взаимодействии с другими участниками этого процесса» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.89]. Факторами, детерминирующими развитие профессионально обусловленных деструкций, являются объективные (внешние независимые от субъекта труда), субъективные (индивидуально-психологические особенности) и объективно-субъективные (основанные на взаимодействии систем).

Э.Ф. Зеер [Зеер, Сыманюк, 2005] отмечает, что на формирование и развитие профессионально обусловленных деструкций способны повлиять: выбор субъектом труда негативных стратегий выхода из конфликтов профессионального самоопределения, результат кризисов

профессионального становления, а также стратегии профессионального развития, вырабатываемые у человека.

Профессиональное самоопределение может протекать в форме конфликта, который характеризуется противоречиями между социально-профессиональными ожиданиями и профессиональной действительностью; неконструктивное разрешение данных конфликтов является катализатором формирования профессионально обусловленных деструкций.

В процессе своего профессионального существования человек неотъемлемым образом участвует в разрешении противоречивых ситуаций, возникающих на фоне неопределенности, повышенной напряженности; возникают кризисы профессионального становления. Кризисы профессионального становления, по мнению Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк, являются сенситивными и наиболее благоприятными для формирования профессионально обусловленных деструкций. Причем, под кризисами профессионального становления понимается «непродолжительные по времени периоды кардинальной перестройки профессионального сознания, деятельности и поведения личности, изменение вектора ее профессионального развития» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.137].

«Непродуктивный выход из кризиса искажает профессиональную направленность, инициирует возникновение негативной профессиональной позиции, снижает профессиональную активность, формирует почву для формирования профессионально обусловленных деструкций» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.137].

В своей профессиональной деятельности человек вырабатывает определенные, обусловленные индивидуально-психологическими особенностями, стиль деятельности и способы ее реализации. Различные по своей сложности и характеру воздействий трудовые обстоятельства влияют на привычные паттерны поведения субъекта труда, формируя и специфицируя так называемые стратегии выполнения деятельности.

«Стратегии поведения в профессиональных ситуациях различной сложности – это особые поведенческие синдромы, характеризующиеся актуализацией адаптивных механизмов психической саморегуляции» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.71]. В заданных рамках рассматривается феномен преодолевающего поведения – поведения, направленного на обеспечение максимальной адаптации человека к требованиям ситуации. С точки зрения А.В. Буданова [Буданов, 1996], профессиональное развитие личности достигается за счет данного поведения и невозможно без него. Совладающее поведение может быть как адаптивным, направленным на конструктивное приспособление к изменениям профессиональной среды, так и дезадаптивным, порождающим деструктивное реагирование в рамках занимаемой профессиональной роли. В первом случае отражена констатация конструктивной адаптационной динамики [Дмитриева, Никифоров, Снетков, 2001].

Р. Лазарус [Lazarus, Folkman, 1984] определяет данное поведение как поведение, используемое человеком для снижения деструктивного влияния стрессовой ситуации. Однако частое использование данного поведения способно изменить основные паттерны в деятельности, вызвать деструктивные изменения и факторы риска, создавая при этом благоприятные условия для формирования профессионально обусловленных деструкций.

С точки зрения Л.М. Митиной, профессионально обусловленные деструкции могут формироваться в результате деструктивного пути профессионализации, причем, в качестве одного из основополагающих факторов выступает ригидность личности [Митина, 1998, 2017].

Очевидно, что формирование профессионально обусловленных деструкций в процессе профессионализации обуславливает профдизонтогенез – нарушения в профессиональном развитии на различных уровнях.

А.К. Маркова обобщила неблагоприятные факторы и условия труда (как внешнего, так и внутреннего порядков), среди которых: «перенапряжение нервной системы и двигательного аппарата, психотравмирующие факты, перегрузки, резкие изменения режима работы, монотонные условия труда, плохой психологический климат и конфликтная обстановка» и пр. [Маркова, 1996, С.147]. Пролонгированное выполнение профессиональной деятельности при условии постоянного воздействия неблагоприятных факторов катализирует изменения в сложившейся структуре деятельности субъекта труда, вызывая нарушения в профессиональном функционировании [Артамонова, 2004, Козлова, 2007, Филиппов, 1990]; происходит развитие профессионально обусловленных деструкций.

Кроме этого, Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк [Зеер, Сыманюк, 2005] отмечают, что профессионально обусловленные деструкции субъекта труда представлены некоторыми разновидностями, а именно: «профессионально обусловленные акцентуации, профессиональная деформация, выученная беспомощность, профессиональная отчужденность, профессиональная стагнация» [Зеер, Сыманюк, 2005].

А.К. Маркова обращала внимание на тот факт, что в процессе профессионализации на этапах разграничения и разделения профессиональных мотивов и направленностей, а также интересов и стремлений, у профессионала развиваются определенные качества и черты [Маркова, 1996]. С точки зрения Е.И. Рогова [Рогов, 1996], возникают предпосылки формирования предпочтительно развиваемых и отмирание ущербных и ненужных качеств субъекта. Более того, объединенные категории людей, занимающиеся аналогичными видами профессиональной деятельности, также имеют схожие между собой черты и паттерны поведения.

Основоположник теории акцентуированной личности К. Леонгард [Леонгард, 2000] отмечал, что акцентуация как чрезмерное заострение

определенных черт способна откладывать свой отпечаток на основные паттерны поведения и обладает тенденцией при неблагоприятных (а, возможно, напротив, - в благоприятных, с точки зрения предпосылок ее развития) условиях к переходу в патологическое состояние.

К. Леонгард подчеркивал, что чрезмерное усиление и гипертрофированная демонстрация определенных черт вызывают формирование деструктивных паттернов поведения, что впоследствии оказывает негативное влияние на профессиональное функционирование субъекта труда.

Однако важно отметить, что в определенных условиях акцентуированные черты предопределяют повышение психологической устойчивости при отсутствии сензитивности в частных случаях [Зеер, Сыманюк, 2005]. А.А. Деркач и В.Г. Зазыкин [Деркач, Зазыкин, 2003] выявили, что определенные профессионально обусловленные акцентуации, напротив, способствуют достижению человеком профессиональных вершин своего развития.

Однако в описании и изучении деструктивного действия условий профессиональной деятельности на человека, мы подчеркиваем отрицательный характер воздействия указанного «гипертрофирования» черт. Так, Э.Ф. Зеер констатирует: «Профессиональные акцентуации – чрезмерная выраженность отдельных черт, личностных, характерологических проявлений (интеллектуальных, эмоциональных, волевых, поведенческих), а также некоторых профессионально обусловленных свойств и качеств личности, отрицательно сказывающихся на деятельности и поведении специалиста» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.95].

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк в построении своей концепции применили «классические типы акцентуированных личностей: гипертимный, дистимический, возбудимый, застревающий, педантичный, тревожный, эмотивный, демонстративный, экзальтированный, экстравертированный,

интровертированный, аффективно-лабильный» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.102].

«Таким образом, - пишет Э.Ф. Зеер, - в неблагоприятных профессиональных ситуациях, отягощенных сниженными адаптационными возможностями, проявляются акцентуации черт характера. При длительном воздействии одних и тех же негативных факторов профессионально обусловленные акцентуации способствуют развитию профессиональных деформаций личности» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.101-102].

Систематические исследования, посвященные проблеме профессиональной деформации, широко представлены как в рамках отечественной психологии труда и акмеологии (С.П. Безносков, С.Г. Геллерштейн, Р.М. Грановская, А.А. Деркач, В.Н. Дружинин, Е.А. Климов, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова и др.), так и узконаправленными специалистами в юридико-психологической области научного знания (А.В. Буданов, М.Г. Дебольский, А.В. Димитров, О.Н. Ежова, В.С. Мухина, В.П. Сафронов, А.И. Ушатиков, С.Х. Шамсунов и др.).

Еще в 1926 г. С.Г. Геллерштейн уточнил, что «деформацию следует понимать, как изменение, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер» [Геллерштейн, 1926]. А.К. Маркова [Маркова, 1996] отмечает, что формированию профессиональной деформации могут способствовать такие негативные психические состояния, как усталость, монотония, утомление (переутомление), психическая напряженность. Данная напряженность, с точки зрения Н.И. Наенко, негативно сказывается на участниках трудового взаимодействия [Наенко, 1970].

С точки зрения С.П. Безносова [Безносков, 1995], профессиональная деформация изменяет структуру профиля субъекта труда и в достаточной степени влияет на результативность и продуктивность трудового процесса.

С.П. Безносков, Р.М. Грановская, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова выделили ряд уровней профессиональных деформаций:

1) общепрофессиональные деформации – типичные для всех представителей определенной профессиональной группы; более широкий уровень профессиональных деформаций;

2) специальные профессиональные деформации – проявляемые в зависимости от специализации трудовой деятельности в масштабе определенной профессиональной группы; более узкий уровень профессиональных деформаций;

3) профессионально-типологические – возникающие в результате воздействия темпераментальных и характерологических индивидуально-типологических особенностей профессионала;

4) индивидуализированные деформации – с точки зрения А.Б. Леоновой [Леонова, 1993, 2009, 2013], обусловленные самыми различными условиями и занимаемыми профессиональными ролями субъекта труда.

Согласно Э.Ф. Зееру, сегодня существует терминологическое несоответствие изучаемых понятий: «деформация» и «деструкция». Сходство, безусловно, присутствует и заключено в том, что вышеуказанные категории негативно сказываются на профессиональной деятельности профессионала и оказывают неблагоприятное влияние на человека, в целом. Однако важно отметить, что деструкции предполагают более глубокие изменения, нарушающие целостность как личности, так и субъекта на всех уровнях, предопределяют дезинтегрирующее профессиональное развитие (профдизонтогенез), провоцируют распад профессионального сознания. Профессиональные деформации – «перенос вовне профессиональных привычек, стиля мышления и общения, которые осложняют взаимодействие человека с другими людьми» [Зеер, Сыманюк, 2005]. Кроме того, профессиональная деформация имеет адаптивный характер. Деформация означает изменение, трансформацию определенных качеств, которые могут иметь не только отрицательное влияние. В измененных, неопределенных и экстремальных условиях труда человек адаптируется путем выработки

эффективных моделей поведения за счет усиления одних и ослабления других черт.

Следующий рассматриваемый нами вид профессионально обусловленных деструкций – это выученная беспомощность. Проблема беспомощности достаточно широко изучена как в масштабе зарубежных психологических трудов (Л. Абрамсон, Т. Каспи, Ю. Куль, С. Майер, М. Микулинсер, В. Миллер, Дж. Овермайер, М. Селигман, Б.Ф. Скиннер, Р. Соломон, Дж. Тисдейл, Д. Хирото и др.), так и в рамках отечественной психологии (И.П. Павлов, А.А. Уянаев, О.Ю. Введенская, В.Г. Ромек, В.В. Аршавский, Н.А. Батулин и др.).

М. Селигман [Seligman, 1975], основоположник теории выученной беспомощности, изучал заявленный феномен как состояние, в котором пребывает человек в результате неспособности конструктивно отреагировать на стрессогенные воздействия окружающей среды. При этом, напрямую подчеркивается отсутствие у человека способности к принятию ответственности за свои поступки.

Дж. Овермайер [Overmier, 1967] писал, что состояние выученной беспомощности берет свое начало в «точке» нарушения субъективной связи, имеющейся у индивида, относительно логичности и целесообразности предпринимаемых действий, с одной стороны, и соответствия этих действий получаемым результатам, с другой.

Состояние выученной беспомощности имеет вполне закономерный характер развития. Изначально проявляется тенденция к негативному восприятию сложностей и трудностей на пути к достижению цели, ситуаций, которые тормозят нормальное протекание деятельности. Затем (при условии неоднократного повторения данных ситуаций) субъект труда демонстрирует отсутствие как желаний, так и способности контролировать происходящее, формируется чувство неподконтрольности происходящего [Seligman, 1975]. Как следствие, у человека прочно закрепляется уверенность в неспособности повлиять на происходящие события,

отмечается тенденция к накоплению негативного опыта и распространение его на все сферы своей профессиональной деятельности.

«Выученная беспомощность - состояние деятельной пассивности в отдельных ситуациях, возникающее в результате систематических неудач, неустранимых помех; имеет тенденцию к генерализации - распространению на смежные виды деятельности» [Еникеев, 2012, с. 70].

Таким образом, в комплексном изучении заявленной проблемы феномен выученной беспомощности рассматривается Э.Ф. Зеером и Э.Э. Сыманюк как разновидность профессионально обусловленных деструкций [Зеер, Сыманюк, 2005]. При этом, в изучении влияния выученной беспомощности на профессиональное функционирование субъекта труда важно учитывать воздействие как ситуативно обусловленных, так и устойчивых, системных факторов.

Следующей разновидностью профессионально обусловленных деструкций в концепции Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк [Зеер, Сыманюк, 2005] является профессиональное отчуждение. Проблема профессионального отчуждения наиболее комплексно разработана в отечественной психологии в трудах Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Д.А. Леонтьева, А.К. Марковой, А.М. Рикель, Э.Э. Сыманюк, Л.Б. Шнейдер. Однако, несмотря на широкую проработанность данной темы в рамках отечественной психологии, проблема отчуждения была поднята еще в рамках психоаналитического направления к изучению психологии человека. Так, с точки зрения К.Г. Юнга, Э. Эриксона, К. Хорни, Э. Фромма отчуждение является вынужденной мерой, механизмом психологической защиты, запускаемым в тот момент, когда среда начинает восприниматься индивидом как «агрессивная», как оказывающая свое негативное влияние [Адлер, 1993, 1998, 2015, Зиглер, Хьелл, 1997, Егорова, 2007, Эриксон, 1992].

Профессиональное отчуждение выступает в качестве комплексного изменения целостности профессионала и интегративно сказывается на его трудовом функционировании. Рассматриваемая негативная

тенденция, встречающаяся в профессиональном функционировании субъекта труда, потенциально формируется в результате неудовлетворенности человека своей трудовой деятельностью, недостаточным осознанием ее значимости (в том числе, изменение личностных смыслов), полезности ее последствий [Щеткина, 2014].

Подчеркивая негативное влияние профессионального отчуждения на профессиональное функционирование, интересны исследования Е.А. Максимовой [Максимова, 2001]. Е.А. Максимова выявила, что субъекты труда, у которых наблюдается профессиональное отчуждение, могут быть отнесены к двум основным группам: группе «пассивной адаптации» к условиям своего труда при общей неудовлетворенности от него и к группе субъектов труда, для которых характерны профессиональная и личностная формы дезадаптации. Таким образом, профессиональная дезадаптация является результатом профессионального отчуждения.

С позиций Л.Б. Шнейдер, профессиональное отчуждение – это процесс диаметрально противоположный процессу конструктивной профессиональной идентификации. Происходит процесс постепенного отделения профессионала от своей профессиональной роли, отторжение имеющихся профессиональных черт и компетенций, нарушение осознания соответствия последних с уровнем и качеством предъявляемых требований [Шнейдер, 2001].

С точки зрения Д.А. Леонтьева и А.Г. Смирнова, отчуждение – есть результат рассогласования личностных смыслов и объективным значением деятельности [Леонтьев, Смирнов, 2010].

Как пишет Н.Н. Егорова, «профессиональное отчуждение – это состояние потери профессионалом общности с профессиональной группой, ощущение себя на периферии профессионального сообщества, потеря профессиональной идентичности» [Егорова, 2007].

Таким образом, проявление данной профессионально обусловленной деструкции заключается в снижении уровня ответственности человека за содеянное, ухудшении контроля за своими профессиональными действиями, а также в отторжении организационных ценностей и норм поведения. Так, происходит профессиональный дизонтогенез, выпадение отдельных профессиональных функций [Маркова, 1996].

Не менее серьезной по степени своего негативного влияния на профессионала является еще один выделенный Э.Ф. Зеером вид профессионально обусловленных деструкций – профессиональная стагнация [Зеер, Сыманюк, 2005]. «Профессиональная стагнация, - пишет Э.Ф. Зеер, - является переходным состоянием профессионала, так как длительное выполнение профессиональной деятельности на высоком уровне невозможно» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.112]. В определенных случаях профессиональная стагнация может быть вызвана профессиональным старением. Как отмечает А.К. Маркова, феномен профессионального старения сопровождается такими негативными проявлениями в профессиональном поведении, как ригидность при перестройке имеющейся программы деятельности, паттернов поведения, закрытость при восприятии новой информации (особенно, при введении инновационных способов в работе), а также использование стереотипных способов выполнения деятельности (профессиональная стереотипизация) [Маркова, 1996]. Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк констатируют: «Развитие профессиональной стагнации зависит от содержания и характера труда. Труд монотонный, однообразный, жестко структурированный способствует наступлению профессиональной стагнации» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.113]. Далее они отмечают: «Человек настолько срастается с выполняемым однотипным функционалом, что, по сути, превращается в придаток операциональной системы и утрачивает часть себя» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.35].

А.М. Новиков подчеркивает «необходимость смены места работы, должности и квалификации работника в целях избегания профессиональных деструкций, обусловленных профессиональной стагнацией» [Новиков, 1997].

Феномен профессиональной стагнации также детерминирован профессиональной остановкой человека, отсутствием перспектив продвижения. Происходит несоответствие и рассогласованность между имеющимся уровнем притязаний субъекта труда и представленными возможностями профессионального роста (точнее, их отсутствие). Происходит снижение профессиональной самооценки [Маркова, 1997], профессиональной мотивации, синдром «конечной остановки», по Л. Дж. Питеру [Питер, 1990].

Профессиональная стагнация (наряду с рассмотренными видами деструкций) также выступает в качестве интегрального деструктивного феномена, возникающего в профессиональном функционировании субъекта труда и включает в себя множество факторов, ее детерминирующих, и структурных составляющих, оказывающих свое разрушительное влияние. По Э.Э. Сыманюк, профессиональная стагнация включает в себя низкий уровень мотивации, низкий уровень профессионального образования, недостаточное развитие общих и интеллектуальных способностей [Сыманюк, 2005]; в результате у человека снижается уровень профессиональной компетентности, а, соответственно, уровень реализации своего профессионального мастерства.

Таким образом, по мнению Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк, «освоение личностью профессии неизбежно сопровождается изменениями в структуре субъекта деятельности. Эти изменения имеют, с одной стороны, положительный характер, когда происходит усиление и интенсивное развитие качеств, которые способствуют успешности в деятельности, с другой, – негативный характер, проявляющийся в изменении, проявлении и даже разрушении отдельных компонентов структуры личности.

Эта группа негативных изменений определяется как профессионально обусловленные деструкции» [Зеер, Сыманюк, 2005]. Профессиональные деструкции «нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности» [Зеер, Сыманюк, 2005]. В итоге, человек становится участником процессов депрофессионализации и десоциализации, что способствует дальнейшему разрушению зрелых форм поведения и выпадению из профессионального и даже социального контекста [Маркова, 1996].

1.3.2. Особенности структуры и содержания профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере отдела охраны и отдела безопасности)

Профессиональная деятельность сотрудника исправительных учреждений в психическом смысле представляет форму взаимосвязи субъекта и объекта в своей недизъюнктивности. Для лучшего понимания особенностей структуры и содержания профессиональной деятельности сотрудников УИС, а также вытекающей из них специфики условий службы, обратимся к психологической структуре деятельности Е.А. Климова [Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010]. Он выделил в психологической структуре предмет труда – тот компонент структуры профессиональной деятельности, который подлежит определенным изменениям и трансформациям [Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010]. Объектом преобразования и целенаправленной активности субъекта выступает окружающая природная и социальная среда. Субъект труда направляет свою психофизиологическую активность на достижение определенного результата. Пути изучения и системного анализа специфических особенностей данной категории профессиональной деятельности выявляются в двух аспектах: субъект (сотрудник) и объект,

на который направлена его активность [Шаранов, Шаповал, Ситников, Боброва, Бородавко, 2022]. Соответственно, если изучение профессиональной деятельности невозможно в отрыве от субъекта труда, то не представляется возможным раскрыть подлинные качества и свойства сотрудника исправительного учреждения, не обращаясь к анализу деятельности и отношений, которые в ней реализуются [Ушатиков, 1989]. В рамках заявленной темы, предмет труда – это то, на что направлены профессиональные усилия сотрудника уголовно – исполнительной системы, это объект его деятельности, который достаточно специфичен. Это асоциальный элемент общества – подозреваемый, обвиняемый или осужденный, то есть, лицо, в отношении которого организована мера уголовной ответственности (изоляция от общества). Тогда предметом труда, в большей степени, будет реально существующая принадлежность спецконтингента к тюремной субкультуре и их криминальные установки и асоциальная направленность.

Соответственно, из специфичности объекта и предмета служебной деятельности сотрудников УИС вытекает уникальность конечной цели деятельности, по Е.А. Климову [Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010], того компонента психологической структуры профессиональной деятельности, который диктуется реально заданными, строго зафиксированными требованиями труда.

Деятельность персонала исправительных учреждений направлена на реализацию главной цели – принудительную изоляцию осужденных от общества [Огородников, 2010]. Это, в свою очередь, обеспечивается путем достижения промежуточных целей, заключающихся в пресечении побеговой активности осужденных, контроле за соблюдением осужденными правил внутреннего распорядка и воспитательном воздействии на спецконтингент для исправления и профилактики совершения новых преступлений [Огородников, 2010].

Здесь мы исходим из выделения следующих компонентов

психологической структуры профессиональной деятельности, по Е.А. Климову [Климов, 1988, 1996, 1998, 2007, 2010] – системы средств труда и системы профессионально – служебных обязанностей специалиста.

Для реализации своих главных целей изучаемая нами правоприменительная область приложения сил человека имеет специфичную систему средств и способов труда, определенным образом соподчиненные операции, особенную систему служебно-профессиональных обязанностей сотрудника.

К основным средствам служебной деятельности сотрудников относятся их властные полномочия. Сотрудник регламентировано жестко реагирует на то или иное правонарушение. Наличие определенных полномочий и власти ставит сотрудника пенитенциарного учреждения в особое положение – он действует от имени государства [Деев, 2001, Еникеев, 2018, Шаранов, Шаповал, Ситников, Боброва, Бородавко, 2022]. Более того, каждое действие (чаще – бездействие) сотрудника влечет за собой серьезные правовые последствия. Большинство служебных операций, из которых складывается эта деятельность, непосредственно регулируются законом и предопределяются им, что способствует формированию у сотрудника повышенного чувства ответственности за свои действия [Огородников, 2010].

К предметным (материальным) условиям труда сотрудников главным образом относится изоляция условий профессиональной деятельности [Ильина, 2002]. Территория жизнедеятельности и профессионального функционирования сотрудников ограничена колонией и часто поселком, в котором они проживают. Как отмечает О.Н. Ежова, в данных условиях «усложняется оперативная обстановка, так как количество особо учитываемых преступлений и побегов в них почти в три раза выше, чем в территориальных органах уголовно-исполнительной системы» [Ежова, 2007, С.13].

Как к предметным, так и к социальным условиям труда целесообразно отнести постоянно статичную вероятность вовлечения в экстремальную ситуацию [Белоносов, 2006, Огородников, 2010].

Служебная деятельность сотрудников УИС носит противоречивый характер. С одной стороны, следуя положениям Конституции РФ, персонал пенитенциарного учреждения обязан следовать четкому соблюдению гуманистических принципов, выражающихся в уважительном отношении к правам и свободам подозреваемых, обвиняемых, осужденных. С другой стороны, в деятельности сотрудника УИС в процессе исполнения своих обязанностей встречается практика пассивного или активного (в случаях акций массовых протестов и групповых неповиновений) сопротивления со стороны спецконтингента. Соответственно, нарушение спецконтингентом режима содержания, нападение на персонал исправительных учреждений и прочие формы антидисциплинарного поведения приводят к возникновению нестандартных ситуаций в деятельности сотрудников, решение которых предполагает сформированную готовность к противодействию. Именно здесь поднимается риск витальной угрозы сотруднику, его психофизиологической безопасности.

К социальным условиям труда относится и конфликтный характер профессиональной деятельности и особенности стиля управления [Кибанов, 2006, Ситников В.Л., Духновский С.В., Корзунин В.А., 2023]. В пенитенциарных учреждениях в большей степени преобладает жесткий, авторитарный стиль управленческой деятельности [Наприс, Ушатиков, 2007], что может вызывать повышение тревожности со стороны сотрудников и способствовать нарастанию конфликтных ситуаций [Жеребин, Морозов, Меркурьев, 2005].

Более того, ситуация конфликта изначально заложена в профессиональной коммуникации сотрудника исправительного

учреждения и осужденного, что обусловлено различиями в их функционально-ролевых позициях.

Д. Харпер [Харпер, 2016], исследуя степень влияния экстремальных условий службы, отмечал, при этом, общее состояние тюрем, антисанитарию и медленные темпы модернизации исправительной системы. Однако, основной акцент в своих исследованиях смещал на тот факт, что важной составляющей благополучной атмосферы в исправительном учреждении является высокий уровень профессионализма руководящего звена организаций. При этом, необходимо, чтобы руководитель обладал высоким уровнем эмоционального интеллекта, эмпатии и навыками межличностного восприятия.

Следующий компонент структуры профессиональной деятельности – система прав специалиста, которая отражает некоторую рассогласованность. С одной стороны, как отмечает С.Х. Шамсунов, сотрудники УИС поставлены в условия, когда требуется непрерывно доказывать социальную значимость своей профессии [Шамсунов, 2011, 2017]. С другой стороны, в последнее время правительство Российской Федерации уделяет большое внимание формированию положительного облика сотрудника правоохранительных органов, повышает авторитет службы путем усиления социально – правовой защищенности, психологической безопасности и материальной стабильности персонала [Шамсунов, 2011].

Рассмотренные специфические особенности структуры профессиональной деятельности характерны для широких категорий сотрудников УИС. В рамках настоящего исследования в основу положены два диаметрально противоположных функциональных подразделения: отдел безопасности и отдел охраны.

*Специфика профессиональной деятельности сотрудников,
заступающих на службу с оружием (отделы охраны)*

В учреждениях УИС существуют подразделения, которые осуществляют функции охраны объектов и территории; задачами сотрудников отдела охраны являются: обеспечение охраны учреждения, его объектов и пропускного режима, обеспечение конвоирования осужденных, организация несения службы караулов по охране объектов исправительного учреждения. Сотрудники отдела охраны распределены в караулы – группы вооруженных сотрудников, предназначенные для охраны объектов, на которых содержатся осужденные, подозреваемые и обвиняемые, или для конвоирования осужденных и лиц, содержащихся под стражей. Часовым называется вооруженный караульный, выполняющий поставленную задачу по охране и обороне порученного ему поста.

Указанная категория сотрудников исправительных учреждений отвечает насущной потребности общества – в безопасности, в обеспечении изоляции лиц с асоциальным противоправным поведением. Уровень сложности и напряженности профессиональной деятельности сотрудников охраны определяется специфичностью ее содержания: с одной стороны, это измененный режим дня, требующий частой перестройки физиологических систем организма от режима дня на службе к обычному, и наоборот, с другой, - монотонность операций и функциональных обязанностей, способствующая частому возникновению ошибок в деятельности. Деятельность часового связана, с одной стороны, с однообразными, стереотипными, алгоритмизированными действиями, с другой, – эти действия предъявляют повышенные требования к волевой саморегуляции сотрудника, а также к способности сотрудника концентрировать и удерживать внимание. Ежедневное выполнение данной деятельности способствует развитию негативных функциональных состояний, таких, как монотония и утомление. Также служба в отделе охраны связана с угрозой физическому благополучию в связи с тем, что

служба выполняется с оружием, и необходимостью постоянной готовности к действиям при чрезвычайных ситуациях [Казакова, 2001, С.52, 94]. В связи с выделенными особенностями службы сотрудник отдела охраны находится в пролонгированном состоянии психофизиологической мобилизованности [Димитров, Сафронов, 2002].

Таким образом, условия осуществления профессиональной деятельности сотрудников отдела охраны в исправительных учреждениях отличается наличием риска для здоровья, в некоторых случаях даже для жизни, повышенным уровне личной ответственности.

Специфика деятельности сотрудников отдела безопасности

Для учреждений и органов УИС РФ очень важной и основополагающей задачей является реализация безопасного содержания осужденных и исполнения сотрудниками своей деятельности. Данная функция в исправительных учреждениях реализуется отделами безопасности.

Основными задачами сотрудников отдела безопасности являются: регулирование порядка и условий исполнения и отбывания наказаний; определение средств исправления осужденных, охрана их прав, свобод и законных интересов; обеспечение правопорядка и законности в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, безопасности содержащихся в них осужденных, а также персонала, должностных лиц и граждан, находящихся на территориях этих учреждений.

Надзор в исправительных учреждениях – это комплекс мер, направленных на обеспечение процесса исполнения наказания в виде лишения свободы путем постоянного контроля за поведением осужденных в местах их размещения и работы, предупреждение и пресечение их противоправной деятельности, а также безопасность осужденного и персонала [Волков, 2002, Димитров, Сафронов, 2002]. Основной особенностью профессиональной деятельности в данном отделе, определяющей ее специфичность, является непрерывный контакт

с осужденными. Сложность ситуации профессионального общения со спецконтингентом обусловлена постоянным увеличением числа осужденных, имеющих различные психические отклонения, особенно вследствие наркомании и алкоголизма, резким омоложением контингента осужденных, низким образовательным уровнем, что обуславливает «обеднение» ценностно-смысловых ориентаций, криминальной зараженностью спецконтингента [Черкасова, Поздняков, 2016, Горьковая, 2015].

Качественное выполнение профессиональной деятельности и обеспечение сохранности психологической безопасности осложняются феноменом тюремной субкультуры осужденных. С точки зрения А.В. Буданова, тюремная субкультура – это совокупность моральных ценностей, регламентирующих и упорядочивающих неофициальную жизнь осужденных в местах лишения свободы [Буданов, 1996]. Ее социальная опасность заключается в том, что она негативно влияет на психологическое здоровье человека, стимулирует антиправовую направленность. Безусловно, профессионально взаимодействие с осужденным характеризуется как провокационная ситуация, риск не столько непосредственный (физический), сколько психологический [Буданов, 1996].

Таким образом, «сотрудники отдела безопасности отвечают за обеспечение режимных условий на территории исправительного учреждения, непосредственно функционируя при этом в среде спецконтингента» [Кадочникова, 2020]. Проанализированные особенности предопределяют понимание профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений как деятельности, осуществляемой в экстремальных и напряженных условиях. «При употреблении понятия «экстремальность» обычно ясно, что речь идет не о нормальных, обычных условиях деятельности, а о существенно отличающихся от них обстоятельствах» [Глоточкин, Пирожков, 1974]. Более того, здесь мы также должны поднять и социальную проблему, катализированную специфическим

условиями службы. В некоторых зарубежных исследованиях [Ламберт, 2015] отмечено, что усложненный и ненормированный график, напряженное профессиональное взаимодействие с осужденными и прочее способны оказать негативное влияние даже на семейную жизнь сотрудника. Е.Г. Ламберт, подчеркивая отрицательное влияние на человека условий службы в пенитенциарной системе, писал, что фактор экстремальности, который накладывает отпечаток на нормальное психическое функционирование сотрудника, способен вызвать конфликт между его трудовой ролью и семьей.

Системный психологический анализ указанной совокупности и соподчиненности элементов профессиональной деятельности позволяет констатировать, что профессиональная группа сотрудников УИС относится к той профессии, для которой характерно наличие постоянно действующих стрессогенных факторов. Данная область приложения сил сотрудника повышает риск возникновения таких негативных явлений психофизиологического характера, как хронический стресс, агрессия, тревожность; возможны как следствие депрессивные состояния и проявление фрустрации, синдром эмоционального выгорания и более серьезные изменения личности, такие, как профессиональная деформация, профессионально обусловленные деструкции, вплоть до личностной деградации в особых случаях.

1.3.3. Профессиональные деструкции сотрудников уголовно – исполнительской системы. Теоретический обзор проблемы

Сегодня в юридико-психологической литературе не представлено систематических и комплексных научных исследований, посвященных проблеме профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС.

Также существует некоторое терминологическое несоответствие изучаемых понятий. Зачастую, в исследованиях встречаются понятия профессиональной деформации и девиаций сотрудников, деструктивных форм поведения сотрудников; достаточно обширным направлением в этой связи являются исследования, посвященные проблемам негативных функциональных и эмоциональных состояний сотрудников УИС, возникающих в результате «агрессивных» условий служебной деятельности.

Данные исследования личности сотрудников УИС в своем преимуществе направлены на изучение последствий негативного влияния условий служебной деятельности и сконцентрированы в области профессионального стресса, профессионального выгорания и профессиональной деформации. Именно данные феномены наиболее часто фигурируют в юридико-психологической литературе при постановке проблемы негативного изменения личности сотрудника УИС (А.В. Буданов, В.Л. Васильев, Е.Е. Гаврина, М.Г. Дебольский, В.Г. Деев, А.В. Димитров, О.Н. Ежова, М.И. Еникеев, О.Г. Ковалев, И.О. Котенев, Т.Г. Неруш, А.В. Огородников, В.М. Поздняков, И.И. Соколов, К.Р. Такасаева, О.А. Ульянина, А.И. Ушатиков, М.А. Фомичева, С.Х. Шамсунов, А.А. Шаров и др.).

Проблема стресса как особого психофизиологического состояния, возникающего в ответ на чрезмерные физические и психические нагрузки, достаточно широко освещена в психологии (В.А. Бодров, В.В. Бойко, Б.А. Вяткин, Л.А. Китаев-Смык, С. Лазарус, А.Б. Леонова, Г. Селье, П.В. Симонов, В.Н. Толочек, П. Фресс, Ю.В. Щербатых и др.).

Учитывая усложняющиеся условия и нарастающий темп современной жизни, достаточно распространенной является проблема профессионального стресса [Мальцева, Самоукина, 2003, Кузнецова, Леонова, 1993, Шингаев, 2022]. Основные положения научных и прикладных исследований схожи относительно «точки запуска»

профессионального стресса – напряженные условия труда, превышающие адаптационные ресурсы сотрудника, стрессоры [Бойко, 1996, 2004, Китаев-Смык, 1983, 2009, Куликов, 2000].

Так, с точки зрения А.И. Ушатикова, Е.С. Ильиной, категория сотрудников УИС в достаточной степени подвергается развитию феномена профессионального стресса в силу экстремальных условий осуществления профессиональной деятельности [Ушатиков, 1989, Ильина, 2002]. К числу основных стрессоров у сотрудников относятся: реально существующая угроза как для здоровья, так и для жизни, повышенное чувство ответственности за свои действия, экстремальность, продиктованная внезапностью возникновения различных непредвиденных ситуаций в деятельности, ее конфликтный характер, контактность со спецконтингентом, авторитарный стиль управления, ненормированный график и прочие.

А. Пиотровски в своих исследованиях [Пиотровски, 2018], аргументировал, что сотрудники исправительных учреждений с высокой степенью вероятности подвержены влиянию негативных условий службы; в качестве важнейших негативных последствий отмечал такие, как низкую степень субъективного оценивания сотрудниками уровня своего здоровья, нарушение вегетативных функций.

Л.А. Ягерс в своих исследованиях тюремных работников [Ягерс, 2020] отметила также высокую вероятность формирования у сотрудников профессионального стресса, а также появление симптомов ПТСР среди тюремных офицеров. В качестве основных сопутствующих негативных эмоциональных состояний отмечала тревогу.

С.М. Келер, П.В. Тверк в своих исследованиях [Келер, Тверк, 2016] констатируют негативное влияние профессиональной деятельности в экстремальных условиях, распространению ПТСР (в преимуществе проявляемых у ветеранов трудовой деятельности). Последствия деятельности в экстремальных условиях может также иметь вполне

реальную клиническую картину, требующую определенное вмешательство специалистов.

Дж. Кампос, В. Шнайдер [Кампос, Шнайдер, 2016] в своих исследованиях бразильских тюрем акцентировали внимание на формирование у тюремных служащих алкогольной зависимости, расцениваемой ими как средство снятия нервно-психического напряжения, возникающего в процессе службы.

Следующим направлением в анализе негативного влияния на личность сотрудника УИС является изучение проблемы профессионального выгорания, имеющей сравнительно недавнюю историю своего существования, но активно исследуемой различными авторами как в зарубежной, так и в отечественной психологии (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, С. Джексон, А. Ленгле, К. Маслач, В.Е. Орел, А.А. Рукавишников, Г. Фройденбергер и др.). В силу специфики профессиональной деятельности сотрудников УИС наблюдается явление постоянно действующих хронических стрессовых воздействий, вследствие которых наступает специфическое истощение, то есть точка, в которой личность больше не может справляться с постоянными требованиями производственных ситуаций [Неруш, 2012].

Е.М. Федорова, Е.М. Кулакова, С.В. Мешкова, К.Ф. Фадеева [Кулакова, Мешкова, Фадеева, Федорова, 2014] отмечают, что во многом на формирование профессионального выгорания влияет стиль управления и особенности социально – психологического климата сотрудников исправительных учреждений. Соответственно, в учреждениях с нестабильным климатом, низкой сплоченностью коллектива, субъективной неудовлетворенностью условиями служебно – профессиональной деятельности и властным, переходящим границы дозволенности, стилем руководства, присутствуют все предпосылки формирования профессионального выгорания сотрудников.

Как отмечает М.А. Фомичева, состояние профессионального выгорания у персонала УИС сопровождается фрустрацией, депрессивным состоянием, потерей интереса к работе [Фомичева, 2006]. В связи с этим, у сотрудников пропадает желание демонстрировать активную профессиональную позицию, появляются сомнения в эффективности, значимости и полезности своего труда, неверие в перспективу исправления осужденных; происходит частичная потеря смысла службы. Так, у сотрудников отмечается снижение профессиональной мотивации, появление негативных функциональных состояний, что является, с точки зрения М.А. Черкасовой и В.М. Позднякова, также одним из факторов формирования профессионального выгорания [Поздняков, Черкасова, 2016]. На различных этапах профессиональной деятельности субъективные факторы формирования профессионального выгорания имеют свою специфичность. Так, сотрудники, попадающие в диапазон службы от трех до десяти лет, считают, что наиболее неблагоприятными факторами выступают монотонные условия профессиональной деятельности, субъективное неудовлетворение перспективами служебно – профессионального роста, а также неудовлетворительное отношение к руководящему аппарату, о чем также пишут в своих исследованиях М.Г. Дебольский [Дебольский, 1987], М.А. Черкасова [Поздняков, Черкасова, 2016]. Основными симптомами профессионального выгорания, при этом, являются пролонгированное действие негативных функциональных и психофизиологических состояний, а также общее снижение трудовой активности и положительного отношения к своей службе [Поздняков, Черкасова, 2016].

М.Г. Дебольский и М.П. Чернышкова в результатах своего исследования, посвященного проблеме профессионального выгорания сотрудников УИС, резюмируют, что на формирование профессионального выгорания влияют как личностные факторы, так и факторы профессиональной деятельности. При этом, чем напряженнее условия

труда, тем больше вероятности возникновения данного негативного феномена, который находит свое выражение в снижении трудоспособности, нарушениях со стороны телесного уровня (нарушение режима сна – бодрствования, мышечные и головные боли и пр.), а также на социально-психологическом уровне (появление негативных психоэмоциональных состояний и нарушение в процессе межличностных взаимоотношений за пределами работы) [Дебольский, Чернышкова, 2015].

Очень интересны исследования китайских коллег в области пенитенциарной психологии. К примеру, Х. Джин [Джин, 2018] подчеркивал одно из самых распространенных негативных последствий службы – профессиональное выгорание, которое обусловлено постоянным пребыванием персонала в состоянии стресса по причине опасных условий службы и ролевым конфликтом с основным объектом профессиональной деятельности – с осужденными.

В.М. Поздняков [Поздняков, 2016] пишет о том, что на сегодняшний день в качестве основной превенции подобного рода негативных последствий, возникающих в результате профессионального взаимодействия с осужденными, большая часть из которых с устойчивой криминальной направленностью и психическими патологиями, заключается в повышении психологической грамотности личного состава УИС.

Проблема профессиональной деформации также является на сегодняшний день распространенной тематикой для научных исследований как в психологии труда: С.П. Безносков, Е.М. Борисова, С. Г. Геллерштейн, Р.М. Грановская, С. А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, А. К. Маркова, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, Е.И. Рогов, Е.В. Руденский, Э.Э. Сыманюк, так и в юридической психологии: А.В. Буданов, М.Г. Дебольский, А.В. Дулов, В.М. Поздняков, К.Р. Техасов и др. Термин «профессиональная деформация» в достаточной степени прочно укоренился в пенитенциарной теории и практике по причине увеличения числа лиц среди сотрудников пенитенциарной системы,

проявляющих деструктивные формы поведения, обусловленных негативными изменениями индивидуально-психологических особенностей под воздействием неблагоприятных условий служебной деятельности [Буданов, 1996, Рожков, 2013].

Важным остается тот факт, что в настоящее время в юридической психологии существует множество трактовок данного понятия. Так, например, некоторые авторы считают, что профессиональная деформация – это возникновение в процессе профессиональной деятельности определенных черт у сотрудника, оказывающих влияние на иные сферы его жизнедеятельности [Дулов, 1975]. Другие исследователи отмечают, что феномен профессиональной деформации возникает в результате длительного несения службы УИС [Степанова, 2010].

Также весьма актуальна точка зрения на предмет того, что профессиональная деформация сотрудника УИС проявляется, в первую очередь, в искажении профессиональной концепции и появлении жестких стереотипов поведения [Борисова, 1998].

Кардинально не отличающийся, но несколько иной взгляд на предмет демонстрируемых последствий профессиональной деформации у А.А. Прошина [Прошин, 2010], который пишет, что в результате данного неизбежного процесса происходит искажение именно нравственной стороны личности и моральных принципов.

Весьма популярным считаются взгляды на профессиональную деформацию как следствие или результат сугубо субъективных качеств специалиста, составляющих благоприятную почву для формирования данного феномена [Такасаева, 2004].

М.Г. Дебольский [Дебольский, Ильин, Рогов, 2006] отмечает, что профессиональная деформация, в первую очередь, это трансформация индивидуальных качеств сотрудника исправительной системы, возникающее в результате специфики и условий профессиональной деятельности. Среди основных факторов, способствующих формированию

профессиональной деформации, М.Г. Дебольский выделяет специфику и условия службы в исправительном учреждении, состояние социально – психологического климата в подразделении, где работает сотрудник, а также особенности характерологических особенностей самого субъекта труда, являющихся «катализаторами» формирования профессиональной деформации.

В.М. Поздняков [Поздняков, 2010, 2019] подчеркивает, что в результате сформировавшейся профессиональной деформации происходит «размывание» границ между профессиональным функционированием человека и его жизнью, не связанной с реализацией профессиональной роли.

С точки зрения Л.Н. Корнеевой [Корнеева, 2007], В.Е. Орла [Орел, 1998], Ю.П. Поваренкова и Ю.П. Шадрикова [Поваренков, Шадриков. 1979], профессиональная деформация проявляется в стереотипах поведения, профессиональных акцентуациях, профессиональной стагнации.

Р.М. Грановская [Грановская, 1988], В.Ф. Петренко [Петренко, 1988] заключают, что стереотипы представляют из себя автоматизированные способы выполнения профессиональной деятельности на основе накопленного профессионального опыта. А.К. Маркова [Маркова, 1996] писала, что отрицательное влияние стереотипов проявляется в упрощенном подходе к решению профессиональных проблем.

Стереотипное поведение сотрудников УИС проявляется в негативной фиксации на отдельных свойствах объекта своего труда или условий, в которых реализуется деятельность, без целостного их анализа. Данная фиксация происходит за счет эмоционального (не рационального) оценивания. В результате сотрудники демонстрируют пессимистическую установку на деятельность, негативное отношение к ней, конфликтность, неадекватные формы реагирования.

Профессиональные акцентуации возникают в результате пролонгированного несения службы сотрудником, в результате чего

чрезмерно выраженными оказываются только определенные черты характера, которые распространяются на «непрофессиональную» сферу жизни и оказывают на нее свое не всегда положительное влияние [Дружинин, 2001].

А.В. Коваленко и Л.А. Шиканов [Коваленко, Шиканов, 2009] в своем учебном пособии отметили, что с течением времени понимание и осознание собственной значимости, способны сформировать у сотрудника ощущение вседозволенности, которая может распространиться на все поведение сотрудника, в целом.

О.Г. Ковалев [Ковалев, 2005] писал, что в результате специфических условий профессиональной деятельности «постепенно у сотрудников развиваются подозрительность, предвзятое отношение к другим («все виноваты»), чувство враждебности и агрессивности, безынициативность (выполнение работы только по приказу)» [Ковалев, 2005].

В вопросах профессионального становления и функционирования сотрудников исправительных учреждений, по-прежнему, актуальной остается проблема профессиональной стагнации. В силу штатно-организационного расписания в учреждениях очень много должностей, по которым не предполагается карьерный рост. Сотрудник, при имеющемся уровне внутренних ресурсов, вынужден годами выполнять профессиональную роль в пределах замещаемой им должности. Безусловно, этот факт оказывает негативное влияние на субъектов труда в УИС [Дебольский, Чернышкова, 2015].

Несмотря на множество точек зрения относительно проблемы профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов, все исследователи сходятся во мнении о том, что данный феномен, возникающий в профессиональной деятельности, негативно влияет на целостность личности сотрудника. Условия служебной деятельности сотрудников УИС являются в известной степени «агрессивными»

и напряженными. В научно – ориентированной юридико – психологической литературе проблема профессиональных деструкций сотрудников (профессионального стресса, профессионального выгорания и профессиональной деформации) раскрывается через постановку вопроса об особенностях функционирования сотрудника в пенитенциарной системе, о степени влияния ее условий на целостность личности сотрудника УИС.

ВЫВОДЫ

1. Активность выступает в качестве главного источника самовыражения человека, она приобретает свое особое качество – способность вывести человека за пределы своих возможностей, определить новые границы реальности.
2. Субъектом считается человек, рассматриваемый на высшем для него уровне активности, целостности, автономности; субъект определяется своей активностью, мерой и степенью ее проявления, эффективностью реализации действий в направлении этой активности, а также способностью регулировать условия внешней и, что особенно важно, внутренней среды, обеспечивая способность быть ответственным за происходящие события.
3. В рамках системно-субъектного подхода центральной категорией выступает категория субъекта.
4. Системность субъекта отражают целостность и единство, являясь его важнейшими свойствами.
5. Контроль поведения является основой саморегуляции человека, то есть обеспечивает регулятивную функцию субъекта.
6. Контроль поведения – это система, представленная единством когнитивных, эмоциональных и волевых компонентов организации психики, отражающая индивидуальность поведения; уровень развития человека как субъекта напрямую зависит от степени интеграции данных подсистем.
7. «Личность» и «субъект», выступая аспектами индивидуальности человека, создают сложно организованную систему; степень согласованности «личности» и «субъекта» как элементов единой системы будет указывать на степень зрелости или дефицитарности в поведении человека.
8. С позиций системно-субъектного подхода становится возможным исследовать человека комплексно в целостности его существования,

сложности и многоуровневости его развития, неоднозначности проявления его индивидуальности, целесообразности и произвольности реализации его активности.

9. Деятельность – это динамическая, саморазвивающаяся, выстроенная иерархически сложная система взаимодействий человека с реально существующим окружающим миром; в результате этих взаимодействий перед субъектом становится возможным порождение психического образа, а также осуществление и самосовершенствование самого себя как человека и как субъекта реальной деятельности.

10. В процессе выполнения профессиональной деятельности неизбежно происходят структурные изменения различного характера, профессиональное развитие может идти по «восходящей», прогрессивной линии, а может иметь «нисходящее», регрессивное направление.

11. В результате регрессивного направления развития появляются субъектно-личностные изменения и профессионально обусловленные деструкции субъекта труда.

12. Профессионально обусловленные деструкции – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда, взаимодействии с другими участниками этого процесса.

13. Служебная деятельность сотрудников УИС протекает в напряженных, стрессогенных условиях и имеет свою уникальную психологическую структуру, через которую раскрываются ее содержание и специфичность условий.

ГЛАВА II. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ С ПОЗИЦИЙ СИСТЕМНО-СУБЪЕКТНОГО ПОДХОДА

2.1. Цель, гипотеза, задачи и этапы исследования

Цель диссертационного исследования: выявить особенности субъектно-личностных изменений сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Объект исследования: личность сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Предмет исследования: особенности субъектно-личностных изменений сотрудников уголовно-исполнительной системы в процессе профессиональной деятельности.

Основная гипотеза: субъектно-личностные изменения сотрудников уголовно-исполнительной системы в процессе профессиональной деятельности характеризуются снижением индивидуального ресурса, нарушением саморегуляции и образованием незрелых форм поведения.

Частные гипотезы:

1. субъектно-личностные изменения сопряжены с изменениями контроля поведения и способности к рефлексии;
2. субъектно-личностные изменения меняют внутреннюю организацию личности сотрудников уголовно-исполнительной системы;
3. субъектно-личностные изменения связаны с профессионально обусловленными деструкциями в условиях экстремальной деятельности и имеют частную специфику в зависимости от трудовой специализации

и стажа профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы;

4. субъектно-личностные изменения снижают внутренний ресурс личности и вызывают дефицитарные формы поведения.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ проблемы субъекта в отечественной психологии, в частности, в рамках концептуальных положений системно-субъектного подхода.

2. Провести теоретический анализ проблемы профессионального развития субъекта труда как в отечественной, так и в зарубежной психологии; вскрыть специфику регрессивного направления профессионального развития на примере профессионально обусловленных деструкций.

3. Исследовать особенности субъектной составляющей сотрудников уголовно-исполнительной системы (через рефлексию и контроль поведения на эмоциональном, когнитивном, волевом уровнях), исходя из критериев трудовой специализации и стажа профессиональной деятельности.

4. Исследовать особенности внутренней организации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы (через смысложизненные ориентации и степень субъективного благополучия), исходя из критериев трудовой специализации и стажа профессиональной деятельности.

5. Выявить степень взаимосвязи в психической организации сотрудников между субъектной регуляцией и внутренней организацией личности.

6. Рассмотреть субъектно-личностные изменения сотрудников в сопряженности с профессионально обусловленными деструкциями.

Этапы исследования.

На первом подготовительном этапе был произведен теоретический анализ научной литературы в области психологии человеческого бытия и условий развития и становления человека на зрелом этапе его жизни.

Затем был проведен анализ юридико-психологической литературы в области профессионального функционирования субъекта деятельности в условиях повышенной напряженности и требований к внутреннему ресурсу человека.

На подготовительном этапе была определена проблема исследования, выбрана тема и определена ее актуальность, поставлена цель диссертационного исследования с соответствующими ей задачами; определены методы и методики исследования, а также выборка. Программа исследования была выстроена в строгом соответствии с позициями субъектно-деятельностного подхода (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский), системно-субъектного подхода (Е.А. Сергиенко), концепции профессионально обусловленных деструкций (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк).

При выборе психодиагностического инструментария мы руководствовались принципом дополнения, исходя из соотношения количественных и качественных показателей используемых методик.

На данном этапе нами была определена выборка исследования. Был определен круг сотрудников, которые могут участвовать в эмпирическом исследовании, сформированы соответствующие выборки сотрудников. Изначально были выбраны сотрудники отдела безопасности (непосредственно контактирующие со спецконтингентом в ходе служебной деятельности) и сотрудники отдела охраны (по служебно-ролевым обязанностям не имеющие этого контакта); была достигнута однородность выборок; так нами была решена задача распределения сотрудников в соответствии с разной спецификой деятельности. Затем в рамках каждой выборок были определены субвыборки сотрудников, исходя из установленных в пенитенциарной системе адаптационных периодов и периодов становления профессионализма: сотрудники со стажем службы до 3 лет в УИС, сотрудники со стажем деятельности от 3 до 7 лет в УИС, сотрудники со стажем деятельности более 7 лет в УИС. Так нами была

решена задача распределения респондентов по стажу служебной деятельности.

На втором этапе работы проведено эмпирическое исследование в рамках заявленной проблемы. Собранный эмпирический материал анализировался с помощью сравнения независимых выборок с различным стажем профессиональной деятельности в отделе безопасности и в отделе охраны. Методы математической статистики: непараметрический критерий Н-Краскела-Уоллеса, корреляционный анализ с использованием критерия корреляции r-Спирмена. Обработка производилась в SPSS.

На заключительном этапе диссертационного исследования была произведена интерпретация результатов и сформулированы научные выводы, а также разработаны практические рекомендации для пенитенциарных психологов по организации психодиагностических и психопрофилактических мероприятий. Интерпретация и обсуждение результатов исследования выстроена в соответствии с принятием двухуровневой системы организации психического функционирования сотрудника: согласованность в диаде «субъект-личность», где субъектные характеристики включают в себя рефлекссию и контроль поведения (на эмоциональном, волевом и когнитивном уровнях), а личностные характеристики - смысложизненные ориентации и субъективное благополучие.

2.2. Характеристика выборки исследования

Исследование было проведено на базе исправительных учреждений ГУФСИН России по Челябинской области. Количество принявших участие в исследовании – 207 сотрудников младшего начальствующего состава исправительных колоний строгого режима; мужчины в возрасте от 19 до 44

лет. Сотрудники были разделены по служебной специализации профессиональной деятельности: 104 сотрудника отделов безопасности и 103 сотрудника отделов охраны исправительных учреждений. По стажу профессиональной деятельности все сотрудники были распределены на разные этапы служебной деятельности:

- 1 этап - до трех лет в уголовно-исполнительной системе: 35 человек отдела безопасности и 35 человек отдела охраны в возрасте от 19 до 23 лет; семейное положение: 45% состоят в браке, 55% - не состоят;

- 2 этап - от трех до семи лет в уголовно-исполнительной системе: 35 человек отдела безопасности и 33 человека отдела охраны в возрасте от 22-23 до 35-36 лет; семейное положение: 72% состоят в браке, 28% - не состоят;

- 3 этап - более семи лет в уголовно-исполнительной системе: 34 человека отдела безопасности и 35 человек отдела охраны в возрасте от 36 до 44 лет; семейное положение: 76% состоят в браке, 24% - не состоят.

Анализ полученных результатов мы представили через сравнение независимых выборок по критерию стажа служебной деятельности и в отделе безопасности, и в отделе охраны (три группы респондентов: до 3-х лет в УИС, от 3-х до 7-ми лет в УИС, от 7-ми лет и более в УИС).

2.3. Методики исследования субъектно-личностных изменений сотрудников уголовно-исполнительной системы

Рефлексия сотрудников исследована с помощью «Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова [Карпов, 2003], которая направлена на диагностику вида (ситуативная, ретроспективная и перспективная) и направленность (интерпсихическая и интрапсихическая) рефлексии. В основу методики легли концептуальные

положения относительно того, что рефлексия – это целостный феномен, содержащий в себе характеристики уникального свойства, репрезентативного процесса и определенного состояния. Благодаря рефлексии психика выступает в интегральности и целостности, а субъект оказывается способным осуществлять произвольную регуляцию своей деятельности [Карпов, 2004, 2005]. На основании вышеизложенного А.В. Карпов констатирует, что разработанная методика позволяет диагностировать индивидуальную меру выраженности свойства рефлексивности [Карпов, 2003]. Методика состоит из 27 утверждений. В методике представлено пять шкал: ретроспективная рефлексия деятельности, рефлексия настоящей деятельности, рассмотрение будущей деятельности, рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми, индивидуальная мера рефлексивности. Надежность методики определялась степенью однородности и устойчивости результатов. Был выявлен показатель надежности, вычисленный с помощью «формулы альфа», он составил 0,76; по формуле Спирмена-Брауна между половинами выборки – 0,75; для выборки в целом – 0,82 [Карпов, 2003]. Проверка методики на конструктивную валидность была осуществлена двумя «инструментами»: специально разработанной исследовательской авторской методикой А.В. Карпова и В.В. Пономаревой, базирующейся на принципах ситуационного моделирования, и методикой определения «резистентности к неопределенности» А.В. Карпова и С.В. Михайловой [Карпов, 1988]. В первом случае коэффициент корреляции между диагностической и исследовательской методиками составил 0,66 ($\alpha = 0,99$), во втором – 0,44 ($\alpha = 0,95$). Более того, конструктивная валидность была доказана данными корреляционного анализа с методикой 16PF (С) Р. Кэттела по факторам N ("проницательность"), О ("склонность к чувству вины"), Q4 ("свободно плавающая тревожность"). Критериальная валидность теста была определена критериями пола, возраста, образования [Карпов, 2003].

Исследование контроля поведения на эмоциональном уровне

Методика оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз» была разработана на базе военно-медицинской академии им. С.М. Кирова Ю.А. Барановым в 1986 году [Прохоров, 2004]. В первую очередь, методика практико-ориентированная: она позволяла решать вопросы трудоустройства кандидатов на военную службу и служила целям ранней диагностики нервно-психической устойчивости курсантов [Баранов, 1988]. Методика определяет уровень готовности человека к осуществлению деятельности в экстремальных и непредвиденных обстоятельствах. Как отмечает В.Ю. Рыбников [Рыбников, 1990], методику целесообразно использовать как вспомогательный экспресс-метод. Опросник содержит в себе 84 утверждения и два варианта ответа: «Верно» и «Не верно», и представлен двумя шкалами: шкала лжи и шкала нервно-психической устойчивости. Примерное время заполнения на компьютере – 20-25 минут.

Методика «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс) [Wessman, Ricks, 1966] направлена на экспресс-оценку доминирующего эмоционального состояния испытуемого в данный момент, определение уровня его самочувствия [Барканова, 2009]. У теста высокая надежность теста – коэффициент α -Кронбаха, вычисленный Е.А. Стрижовой и М.Д. Малашенковым, который равен 0,802 [Малашенков, Стрижова, 2017]. Опросник состоит из четырех стимульных вопроса, к каждому из которых предлагается по десять вариантов ответа, и включает пять шкал: спокойствие, энеричность, приподнятость настроения, уверенность в себе, общий уровень эмоционального состояния. Примерное время проведения теста на компьютере – 5 минут.

«Методика диагностики уровня личностной невротизации» Вассермана В.И. была адаптирована в 1995 году В.В. Бойко [Барканова, 2009]. Результаты данной методики позволяют сделать заключение о наличии высокого или низкого уровня невротизации у респондента [Райгородский, 1998, Фетискин, 2002]. Методика состоит

из 40 утверждений. Результаты исследования направлены на выявление уровня выраженности по одной шкале – «Личностная невротизация». Время проведения на компьютере – 15 минут.

«Шкала порога активности» Т.Л. Романовой разработана в 1991 году [Бурлачук, 2008]. Данный экспресс-опросник направлен на выявление общего уровня активности, то есть фигурирует показатель по одной единственной шкале – «Порог активности». Теоретическим основанием создания данной методики выступили концептуальные положения Т.Л. Романовой относительно «порога активности», под которым автор-разработчик понимает степень легкости или трудности инициирования действия [Левинцова, 2014]. Как отмечает Л.Ф. Бурлачук [Бурлачук, 2008], у данной методики достаточно высокая ретестовая надежность по внутренней согласованности (0,66). Методика состоит из 18 утверждений. Время проведения тестирования на компьютере – 13-15 минут.

«Методика многостороннего исследования личности» (ММИЛ) является русскоязычной адаптированной версией MMPI – Миннесотского анкетного теста, предложенного Hathaway и McKinley в 1941 г., появившейся в 1965-1967 гг. на базе психиатрической клиники им. С.С. Корсакова Московской Медицинской Академии им. И.М. Сеченова. Работали над данными вариантом методики Ф.Б. Березин и М.П. Мирошников. Стандартизация данной методики была реализована с использованием метода стратифицированной выборки, которая составила 2000 человек. Затем выборка была разделена по гендерному и возрастному признакам, а также по критерию образовательного уровня. По каждой шкале методики были высчитаны среднеквадратичные отклонения, что позволило определить формулу для перевода сырых баллов в Т-баллы [Березин, 2011].

Использованный нами вариант состоит из 377 утверждений (компьютерный вариант методики) и из шкал: оценочные шкалы (шкалы L,

Ф и К), 1-я шкала «соматизация тревоги», 2-я шкала «тревога и депрессивные тенденции», 3-я шкала «вытеснение факторов, вызывающих тревогу», 4-я шкала «реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении», 5-я шкала «выраженность мужских и женских черт характера», 6-я шкала «ригидность аффекта», 7-я шкала «фиксация тревоги и ограничительное поведение», 8-я шкала «аутизация», 9-я шкала «отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции», 0-я шкала «социальные контакты».

С точки зрения Ф.Б. Березина, ММИЛ направлена на получение информации не только о различных аспектах личности, но и об актуальном психическом состоянии. Также методика может быть применена в любых исследованиях, не только в рамках нозологической психиатрической диагностики. Сведения, полученные при помощи ММИЛ, могут свидетельствовать не только о наличии эмоциональных проблем, но и о недостаточности психических ресурсов человека для реализации мотивированного и адекватного поведения в определенных ситуациях – ситуациях повышенной эмоциональной напряженности. Использование данной методики в нашем диссертационном исследовании обусловлено объективными требованиями служебной деятельности психологических служб, так как на сегодняшний день ММИЛ является утвержденной и ее использование регламентировано нормативно-правовой базой.

«Шкала эмоциональной возбудимости», разработанная австралийским психологом V.A. Braithwaite в 1987 году, была адаптирована А.А. Рукавишниковым и М.В. Соколовой [Мантрова, 2007]. Теоретическую основу создания методики составило положение V.A. Braithwaite [Braithwaite, 1987] о том, что эмоциональная возбудимость представляет из себя целостный феномен, включающий такие критериальные параметры, как: общая эмоциональность, гнев, робость и отсутствие контроля над эмоциями [Мантрова, 2007]. «Шкала эмоциональной возбудимости» в адаптации А.А. Рукавишникова, В.М. Смирновой состоит из 15

утверждений, на каждое из которых респонденту предлагается выбрать один из пяти вариантов ответа. По итоговому подсчету баллов заключается вывод о низком, среднем или высоком уровне эмоциональной возбудимости [Рукавишников, Соколова, 1996]. Методика представлена пятью шкалами: эмоциональная возбудимость, общая эмоциональность, гнев, робость, отсутствие контроля над эмоциями [Мантрова, 2007].

Исследование контроля поведения на когнитивном уровне

Опросник «Стиль саморегуляции поведения» («ССП») В.И. Моросановой [Моросанова, 2004], разработанный в 1988 году, направлен на исследование степени развития осознанной саморегуляции и индивидуальных профилей последней, компонентами которой являются частные регуляторные процессы. Как отмечает В.И. Моросанова [Моросанова, 2004], от доминирующего стиля осознанной саморегуляции во многом зависит качество выполняемой профессиональной деятельности. Опросник позволяет констатировать наличие двух основных профилей: гармоничного (при равномерной представленности всех исследуемых параметров саморегуляции) и акцентуированного (о наличии определенных различий в исследуемых параметрах). Опросник состоит из 46 утверждений, к каждому из которых предлагается по четыре утверждения. Данные утверждения распределены на шесть основных шкал: «планирование», «моделирование», «программирование», «оценка результатов», «гибкость», «самостоятельность».

Содержательная валидность методики была доказана факторным анализом по методу главных компонент с Varimax – вращением (N=600). Дискриминативная надежность утверждений, рассчитанная по алгоритму четырехклеточной корреляции при N=450; $r=0,241 - 0,757$ при $p<0,01$. «Ретестовая надежность с интервалом в 3 месяца отражена в диапазоне от 0,583 до 0,780 при $p<0,0005$. Внутренняя надежность (коэффициент α) варьируется от 0,437 до 0,675 при $p < 0,0005$ » [Моросанова, 2004].

Краткий отборочный тест, или «КОТ», Э.Ф. Вандерлика представлен в нашей работе в адаптации В.Н. Бузина [Бузин, 1992, 1998]. Данный тест направлен на экспресс-оценку умственных способностей человека [Барлас, 2016]. «КОТ» представлен 50 стимульными вопросами (задачами), которые распределены на различные шкалы методики: способность обобщения и анализа материала, гибкость мышления, эмоциональные компоненты мышления, скорость и точность восприятия, грамотность, пространственное воображение, математические способности, общий показатель [Бузин, 1992, 1998]. «КОТ» имеет ряд достоинств, среди которых быстрота и легкость применения, высокая конструктивная и содержательная валидность, надежность [Щербакова, 2004].

Исследование контроля поведения на волевом уровне

При разработке «Опросника способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ), С. Фолкман и Р. Лазарус [Lazarus, Folkman, 1984] основывались на том положении, что справиться со стрессом человеку можно двумя путями: либо путем когнитивной оценки происходящего, либо с помощью копинга [Lazarus, Folkman, 1984]. Авторы выделили два основных типа совладающего поведения: проблемно-ориентированный копинг и эмоционально-ориентированный копинг [Folkman, Lazarus, 1980].

Авторами методики строго акцентируется внимание на том, что данный опросник направлен не на диагностирование копинга как устойчивой личностной черты, а на исследование определенного процесса в определенных, конкретно заданных условиях [Битюцкая, 2014, С.138].

В нашем исследовании мы использовали адаптированный в 2004 году Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтык, М.С. Замышляевой вариант. Методика состоит из 50 утверждений и четырех вариантов ответа к каждому. Данные утверждения лаконично сгруппированы в восемь основных шкал: «конфронтация», «дистанцирование», «самоконтроль», «поиск социальной поддержки», «принятие ответственности», «бегство-избегание», «планирование решения проблемы», «положительная переоценка»

[Крюкова, Куфтяк, 2007]. Общая выборка, на которой проверялась методика, составила 600 человек. Показатель внутренней консистентности варьируется от 0,39 до 0,62 альфа Кронбаха, что, как констатирует Т.Л. Крюкова [Крюкова, 2010, С.15, 20-22].

«Оценка уровня волевого самоконтроля» [Е.В. Эйдман, А.Г. Зверков, 1990] – методика, направленная на исследование меры выраженности и развития волевых качеств личности, а также способности управлять своим непосредственным поведением в различных и непредвиденных обстоятельствах [Эйдман, 1986]. В методике представлено три шкалы, по которым осуществляется диагностика: шкала общего самоконтроля, шкала самообладания и шкала настойчивости. Методика состоит из 30 утверждений.

В методических указаниях для практической психодиагностики в ведомственной программе «Автоматизированное рабочее место пенитенциарного психолога Psychometric Expert УИС 9.0.7 (АРМПП Psychometric Expert УИС 9.0.7) указано, что шкалы опросника «ВСК» обладают удовлетворительной дискриминантной и конвергентной валидностью. При этом, ретестовая надежность составляет 0,61 ($p < 0,01$). Время проведения на компьютере – 10 минут.

Опросник «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) Ю. Куля направлен на исследование волевой сферы личности, так как автор четко определял отнесенность категории «контроля за действием» к воле человека [Шапкин, 1997]. Ю. Куль подчеркивал, что необходимо разводить понятия самоконтроля и саморегуляции через ориентацию на действие и ориентацию на состояние [Шапкин, 1997]. Для стандартизации была сформирована выборка из 518 человек. Опросник состоит из 36 утверждений. «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) Ю. Куля включает в себя три шкалы: «Контроль за действием при планировании» - КД (п); «Контроль за действием при реализации» - КД (р); «Контроль за действием при неудаче» - КД (н).

С целью получения тестовых норм были построены распределения тестовых баллов по выборке в целом, а также отдельно в зависимости от пола. У данного опросника выявлена высокая ретестовая и одномоментная надежность, где для шкал КД (п), КД (р), КД (н) по «формуле альфа Кронбаха» $\alpha = 0,80, 0,74$ и $0,64$, соответственно, а коэффициент корреляции Спирмена составил соответственно $0,86, 0,71$ и $0,68$.

Исследование личностных характеристик

Личностная составляющая представлена в нашем исследовании смысложизненными ориентациями и субъективным благополучием (Е.А. Сергиенко).

Исследование смысложизненных ориентаций

Тест «Смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева «является адаптацией теста «Цель в жизни» (Purpose-in-Life Test) Дж. Крамбо и Л. Махолика, в теоретическую основу которого легли концептуальные положения теории стремления к смыслу и логотерапии В. Франкла» [Леонтьев, 1999, 2015, Франкл, 1990, 2000]. Тест позволяет получить информацию относительно общего показателя осмысленности жизни путем диагностики по пяти основным шкалам теста: «цели в жизни», «процесс жизни», «результативность жизни», «локус контроля-Я», «локус контроля-Жизнь». Смысложизненными ориентациями, при этом, являются цели в жизни, процесс жизни и результативность жизни. Тест включает в себя 20 утверждений. Время проведения на компьютере – 15 минут.

«Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой направлена на «изучение особенностей реализации ценностных ориентаций испытуемых в реальных условиях их жизни» [Бубнова, 1991, 1994, Бубнова, Сытин, 2007]. Автором были определены основные ценности: приятное времяпрепровождение, отдых; высокое материальное благосостояние; поиск и наслаждение прекрасным; помощь и милосердие к другим людям; любовь; познание нового в мире,

природе, человеке; высокий социальный статус и управление людьми; признание и уважение людей и влияние на окружающих; социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе; здоровье; общение. методика состоит из 66 вопросов, распределенных по шкалам, которых выделено одиннадцать (по числу обобщенных ценностей) [Сорокоумова, Фадеев, 2015].

Исследование субъективного благополучия

«Индекс жизненной удовлетворенности» адаптирован Н.В. Паниной в 1993 году [Панина, 1993]. Данный опросник позволяет определить степень субъективной удовлетворенности человека в отношении особенностей его жизни, а также свидетельствует об уровне психологического комфорта испытуемого и социально-психологической адаптированности [Духновский, 2009]. Опросник «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н.В. Паниной состоит из 20 вопросов. В методических указаниях для практической психодиагностики в ведомственной программе «Автоматизированное рабочее место пенитенциарного психолога Psychometric Expert УИС 9.0.7 (АРМПП Psychometric Expert УИС 9.0.7)» указано, что в практической деятельности целесообразно использовать опросник «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н.В. Паниной. Время тестирования на компьютере – 10-15 минут.

«Шкала субъективного благополучия» Perrudet-Badoux, Mendelsohn и Chiche в адаптации М.В. Соколовой направлен на диагностику уровня субъективного благополучия. В самом общем виде под субъективным благополучием понимается степень счастья человека [Соколова, 1996]. Выделены основные факторы субъективного благополучия: уровень материального благосостояния, профессиональная занятость, уровень образования, религиозные предпочтения, институт семьи, доминирующий образ жизни, биологические факторы, гендерные различия, темпераментальные особенности [Соколова, 1996]. Методика включает

в себя 17 утверждений. Утверждения распределены по шкалам представленной методики, которых семь: «Уровень субъективного неблагополучия», «Напряжённость и чувствительность», «Психиатрическая симптоматика», «Изменения настроения», «Значимость социального окружения», «Самооценка здоровья», «Удовлетворённость повседневной деятельностью». Процедура адаптации методики и вычисления психометрических показателей была проведена на базе Научно-производственного центра «Психодиагностика» в г. Ярославль. Время проведения на компьютере – 3 минуты [Соколова, 1996].

Использованные в диссертационном исследовании психодиагностические методы были проверены на степень внутренней согласованности. Надежность методик оценена на основе вычисления коэффициента альфа Кронбаха (α), показатели которого варьируются в диапазоне от 0,5 до 0,8. Данные по «формуле альфа Кронбаха» свидетельствуют о том, что полученные показатели считаются достаточными значениями, удовлетворяющими требованиям надежности. Тем самым, использованный в исследовании психодиагностический инструментарий, считается надежным, так как выявлена внутренняя согласованность каждой методики. Обработка результатов производилась в SPSS.

ГЛАВА III. РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

3.1. Особенности субъектной составляющей сотрудников уголовно-исполнительной системы

Рассматривая сотрудника УИС как субъекта, инициирующего свою профессиональную активность, мы остановились на позициях системно-субъектного подхода (Е.А. Сергиенко). Психическое функционирование сотрудника рассматривается нами через систему «субъект-личность», где субъектная составляющая проявляется в контроле поведения и способности к рефлексии. Индивидуальный облик человека, с точки зрения системно-субъектного подхода, проявляется в его субъектности, которая, в свою очередь, выстраивается из наличия у него определенных ресурсов, включающих в себя эмоциональный, когнитивный и волевой компоненты контроля поведения, а также рефлексивную регуляцию. В связи с этим в целях системного изучения сотрудника УИС, мы сконцентрировались на трех компонентах контроля поведения и рефлексии сотрудников. При этом эмоциональный компонент контроля поведения является ответственным за обеспечение эмоциональной регуляции сотрудника при функционировании в «агрессивных» условиях служебной деятельности, обеспечивая целостность адаптивных эмоциональных способностей, которые проявляются в возможности адекватной оценки и управлении собственными эмоциями. Когнитивный компонент контроля поведения отражает всю специфику имеющихся у сотрудника когнитивных качеств и возможностей, которые позволяют управлять процессами переработки информации, в результате чего он оказывается способным

контролировать свое поведение с точки зрения использования своих интеллектуальных ресурсов. Волевой компонент контроля поведения позволяет сотруднику выстраивать и изменять свое поведение в соответствии с изменениями в окружающей действительности, справляться с возникающими препятствиями и сохранять оптимальный уровень активности в противоречивых условиях.

Выделенные компоненты контроля поведения у каждого человека выступают в своем своеобразии, отражая его индивидуальность. В своем сочетании эмоциональный, когнитивный и волевой контроли обеспечивают внутренний ресурс сотрудника. От того, насколько в своем сочетании выделенные компоненты контроля поведения взаимодополняемы, будут зависеть зрелые формы поведения сотрудника.

При исследовании рефлексии мы исходили из деятельностного направления, рассматривающего рефлексивность как структурный компонент деятельности (Л.С. Выготский, А. Н. Леонтьев) [Карпов, 2002]. Согласно данному подходу, «осознанность, осмысленность, целенаправленность, стратегическое планирование, анализ конкретных условий функционирования, ориентация на определенные способы и средства достижения поставленных целей, творчество и нестандартность при реализации своей деятельности, корректировка своих действий и, в конечном итоге, качество достижения результата становятся возможными благодаря рефлексивной регуляции» [Карпов, 2002]. Субъект труда оказывается способным выйти за пределы наличной ситуации, осмысливая ее и изменяя к ней свое отношение через понимание ответственности за совершенное [Аникина, 2000, 2008]. Как отмечает А.В. Карпов [Карпов, 2003], уровень выраженности рефлексивности, с одной стороны, показывает особенности выполнения субъектом труда своей деятельности, с другой стороны, в определенной степени выступает индикатором результативности этой деятельности [Карпов, 2003, С.45-57].

В интерпретации и обсуждении полученных результатов мы исходили из того, что структурные компоненты субъектности сотрудников УИС подвержены определенным изменениям соразмерно увеличению стажа профессиональной деятельности [Буданов, 1996, Дебольский, 2006, Поздняков, 2019, Ушатиков, 1989]. Также были выявлены специфические типологические особенности в проявлении субъектности сотрудников в зависимости от трудовой специализации последних.

3.1.1. Результаты сравнения эмоционального компонента контроля поведения сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 1 этапе профессиональной деятельности

Таблица 1. Достоверные различия показателей эмоционального компонента контроля поведения сотрудников отдела безопасности и отдела охраны на 1 этапе профессиональной деятельности

Отдел безопасности (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Соматизация тревоги	0,001
Фиксация тревоги и ограничительное поведение	0,001
Спокойствие-тревожность	0,001
Отдел охраны (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Соматизация тревоги	0,013
Фиксация тревоги и ограничительное поведение	0,001
Спокойствие-тревожность	0,001

Результаты, представленные в таблице 1, свидетельствуют о том, что и у сотрудников отдела безопасности, и у сотрудников отдела охраны на первоначальных этапах профессиональной деятельности отмечается повышение показателей по шкалам 1-й («соматизация тревоги») (отдел

безопасности при $M=63,15$; 54,29; 35,47; отдел охраны при $M=68,92$; 57,12; 42,41) и по шкале 7-й («фиксация тревоги и ограничительное поведение» (отдел безопасности при $M=64,17$; 51,47; 39,45; отдел охраны при $M=64,15$; 58,42; 49,87). Повышение показателей по 1-й и 7-й шкалам указывает на усиление невротического самоконтроля и соматизацию тревоги [Собчик, 2000].

Выявленные показатели свидетельствуют о наличии у сотрудников повышенной тревожности и опасений, а также неуверенности в собственных действиях. На первоначальных этапах службы молодой специалист, активно проходящий процесс адаптации к новым условиям своей профессиональной жизни, проявляет максимальную степень активности, направленной на оперативный процесс «вхождения» в профессию; он видит свою цель в скорейшей адаптации к условиям исправительного учреждения. Молодой сотрудник демонстрирует усиление ориентации на нормативность в поведении и проявляет высокий уровень самоконтроля. Подобные поведенческие проявления сотрудников со стажем работы до трех лет могут быть обусловлены и такими особенностями, как страх совершения ошибок в деятельности, что может повлечь за собой негативные последствия, например, увольнение.

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 2 этапе профессиональной деятельности

Таблица 2. Достоверные показатели эмоционального компонента контроля поведения сотрудников отдела безопасности на 2 этапе профессиональной деятельности

Отдел безопасности (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Вытеснение факторов, вызывающих тревогу	0,001
Реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении	0,004
Выраженность мужских и женских черт характера	0,003
Ригидность аффекта	0,001
Нервно-психическая устойчивость	0,001
Интегральный показатель уровня личностной невротизации	0,017
Общий уровень эмоциональной возбудимости	0,014
Субшкала «энергичность»	0,001
Интегральный показатель порога активности	0,001

Результаты, представленные в таблице 2 свидетельствуют о высокой чувствительности сотрудников отдела безопасности к средовым воздействиям и неустойчивости эмоционального состояния, демонстративности в поведении, эмоциональной незрелости. Сотрудники демонстрируют импульсивность в поведении, сильную «захваченность» доминирующего эмоционального переживания, которое, в свою очередь, отличается сильной интенсивностью.

Интересно, что рост показателей по 6-й шкале («ригидность аффекта» ($M=50,84$; $59,32$; $66,74$)) свидетельствует о проявлении сотрудниками ригидности по эмоциональному типу [Левитов, 1963]. Ригидность в эмоциональной сфере предполагает фиксацию на негативно окрашенных и интенсивных переживаниях. Такие сотрудники могут проявлять в своем поведении подозрительность, мстительность. Если наблюдается сочетание по 4-й и 6-й шкалам ММИЛ, то имеется возможность утверждать о формировании тенденции к взрывным агрессивным реакциям (Собчик, 2000). Для импульсивно-агрессивных сотрудников характерно явно выраженное пренебрежение к социальным нормам и уставным требованиям, а также низкий уровень контроля своего поведения. Основными причинами появления агрессивности, перехода ее в устойчивую черту, можно считать наличие властных полномочий [Куликов, 2000] и конфликтные взаимоотношения персонала пенитенциарных учреждений и спецконтингента [Орел, 1998].

В профессиональной деятельности сотрудники могут демонстрировать злоупотребление властью, грубость, требовать от осужденных следование законным предписаниям путем окриков, угроз. Сотрудники проявляют конкретность в направленности интересов и мировоззренческих убеждениях, потребность во власти, доминирование в выстраивании как межличностных, так и организационных коммуникаций. Отмечается желание повышения статуса как официально,

так и неформально. В ситуациях межличностной конфронтации такие сотрудники демонстрируют тенденцию не к сглаживанию и нивелированию конфликтных ситуаций, а к проявлению агрессивных импульсов. Выявлен агрессивный мужской стиль полоролевого поведения [Собчик, 2000].

В стратегии поведения у таких сотрудников преобладают лидерство и подавление более слабых. Развитие маскулинных черт у сотрудников может быть обусловлено профессиональной ролью в связи с характером выполняемой деятельности. Усиление гендерной роли по маскулинному типу может быть вызвано и превалирующей авторитарностью в стиле управления; наличие профессиональных стереотипов также играет свою роль: считается, что мягкий и чувствительный сотрудник не сможет правильно организовать свою работу, оказывать воспитывающее воздействие на спецконтингент в силу невысокого уровня авторитета.

Таблица 3. Достоверные показатели эмоционального компонента контроля поведения сотрудников отдела охраны на 2 этапе профессиональной деятельности

Отдел охраны (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Соматизация тревоги	0,001
Фиксация тревоги и ограничительное поведение	0,001
Тревога и депрессивные тенденции	0,002
Выраженность мужских и женских черт характера	0,003
Субшкала «тревожность»	0,001
Субшкала «подавленность»	0,001
Интегральный показатель личностной невротизации	0,008

Результаты, представленные в таблице 3, с определенной долей допустимости могут указывать на проявление со стороны сотрудников отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, «с одной стороны, исполнительности, умения подчиняться установленному порядку и следовать определенным инструкциям и директивам, аккуратности, умения сдерживать слабости» [Красник, Кадочникова, 2014, С.70]; с другой стороны, полученные результаты свидетельствуют

о снижении у сотрудников отдела охраны оптимального эмоционального фона, а также подавление определенных импульсов. Выявленные особенности могут быть обусловлены спецификой охранной деятельности, которая формирует понимание невозможности отступления от служебного алгоритма.

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 3 этапе профессиональной деятельности

Таблица 4. Достоверные показатели эмоционального компонента контроля поведения сотрудников отдела безопасности на 3 этапе профессиональной деятельности

Отдел безопасности (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции	0,019
Социальные контакты	0,039

У сотрудников отдела безопасности, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности в сравнении с сотрудниками, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, отмечаются более высокие показатели по ранее выявленным особенностям (ММИЛ: 3-я шкала при $M=56,7; 60,71; 69,94$; 4-я шкала при $M=53,92; 56,15; 62,14$; 6-я шкала при $M=50,84; 59,32; 66,74$; «НПУ» при $M=35,18; 46,53; 59,34$; «УЛН» при $M=41,93; 54,15; 67,41$), что свидетельствует о более выраженных формах снижения эмоционального компонента контроля поведения.

Повышение показателей по 9-й шкале («отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции»; $M=46,62; 48,15; 62,26$) и 0-й шкале («социальные контакты»; $M=41,25; 52,16; 62,37$) (таблица 4), а также увеличение показателей по субшкале «приподнятость» в диаде «приподнятость-подавленность» методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман, Д.Рикс) (при $M=41,93; 54,15; 67,41$) может свидетельствовать о проявлении во взаимодействии с осужденными бесцеремонности, легко возникающих эмоциональных всплесков, избыточной смешливости. При внешней вовлеченности в ситуацию

общения и проявлении социальной активности, сотрудники демонстрируют снижение способности устанавливать новые социальные контакты, социабельности. Изменения в коммуникативной составляющей профессиональной деятельности могут быть обусловлены ситуацией длительного взаимодействия с осужденными. Объектом профессиональной деятельности сотрудников отдела безопасности является спецконтингент; сотрудники приспосабливаются к специфике данного общения, отличительными особенностями которого являются цинизм, недоверие и подозрительность, использование «жаргонного», нелегитимного языка, обусловленного криминальной субкультурой [Безносков, 2004, Глоточкин, 1974]. Впоследствии сотрудник может испытывать сложности в общении за пределами исправительного учреждения, используя подобные средства и приемы социального взаимодействия. Сотрудники также могут отстраняться от новых социальных контактов вне службы. При межличностном общении за пределами работы могут использоваться привычные способы и речевые средства, может проявляться цинизм, нигилизм, грубый юмор.

Сотрудники отдела охраны, находящиеся на 3 этапе профессиональной деятельности в сравнении с сотрудниками, находящимися на 2 этапе профессиональной деятельности, демонстрируют более высокие показатели по ранее выявленным особенностям (ММИЛ: 1-я шкала при $M=36,15$; 41,31; 60,18; 7-я шкала при $M=39,65$; 48,75; 59,47; 2-я шкала при $M=46,22$; 57,35; 64,18; субшкала «тревожность» «СЭС» при $M=40,25$; 56,40; 63,32; субшкала «подавленность» «СЭС» при $M=35,63$; 49,45; 59,25; «УЛН» при $M=45,52$; 53,50; 63,79).

Исполнение должностных обязанностей, «с одной стороны, в монотонных условиях деятельности, с другой, – в условиях, отличающихся повышенной психофизиологической напряженностью, формирует у сотрудника отдела охраны, несущего службу с огнестрельным оружием, неудовлетворенность, фрустрированность, пессимистическую

оценку своих дальнейших профессиональных перспектив» [Красник, Кадочникова, 2014, С.71].

Выводы по параграфу 3.1.1.

- на определенном этапе профессиональной деятельности у сотрудников УИС зафиксированы изменения в эмоциональном компоненте контроля поведения;

- по мере увеличения стажа профессиональной деятельности сотрудники демонстрирует уже сложившиеся и в достаточной степени устойчивые паттерны поведения, которые указывают на снижение способности сотрудника конструктивно реагировать на поступающие стимулы профессиональной деятельности и регулировать свое эмоциональное состояние;

- у сотрудников отдела безопасности по мере увеличения стажа профессиональной деятельности снижается уровень эмоционального контроля поведения: проявляются импульсивность, склонность к необдуманным действиям, низкий уровень эмоциональной регуляции своего поведения, высокая чувствительность к средовым воздействиям и неустойчивость эмоционального состояния, демонстративность в поведении, «захваченность» доминирующего эмоционального состояния, признаки эмоциональной незрелости;

- у сотрудников отдела охраны по мере увеличения стажа профессиональной деятельности выявлено снижение эмоционального контроля: зафиксировано усиление тревожных тенденций, обращенность во внутренний план сознательной деятельности, сдерживание актуальных потребностей и импульсов, негативная оценка собственных возможностей и перспектив.

3.1.2. Результаты сравнения когнитивного компонента контроля поведения сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 1 этапе профессиональной деятельности

Для наглядности результатов исследования когнитивного компонента контроля поведения представим рисунок 1, рисунок 2.

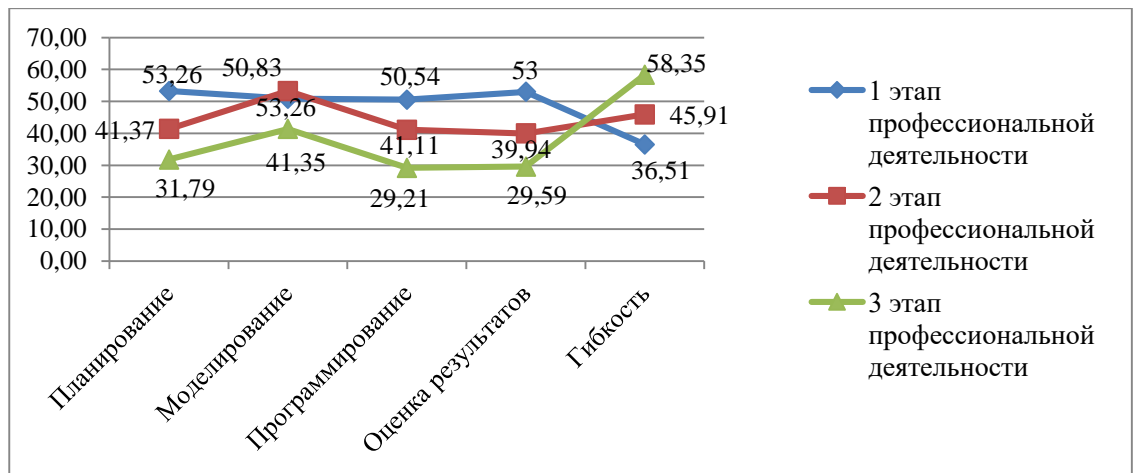


Рисунок 1. Средние значения когнитивного компонента контроля поведения в группе сотрудников отдела безопасности на всех этапах профессиональной деятельности («Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой)

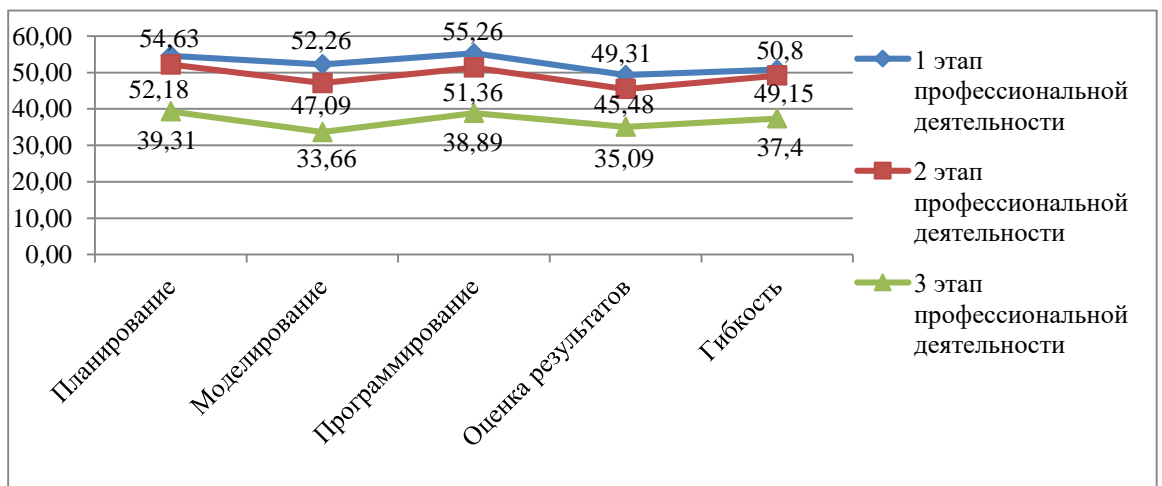


Рисунок 2. Средние значения когнитивного компонента контроля поведения в группе сотрудников отдела охраны на всех этапах профессиональной деятельности («Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой)

Молодые и начинающие свою карьеру сотрудники, находящиеся на 1 этапе профессиональной деятельности, «демонстрируют хорошую способность к быстрой перестройке имеющейся программы деятельности в ответ на часто меняющиеся условия службы. В ситуациях неопределенности они не демонстрируют растерянности за счет оперативной оценки сложившейся ситуации. Как правило, данные сотрудники (порой моментально, чаще импульсивно) переходят к конкретным действиям, при этом, без предварительного обдумывания плана деятельности и оценки вероятных последствий» [Красник, Кадочникова, 2014, С.62-73].

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 2 этапе профессиональной деятельности

Таблица 5. Достоверные различия показателей когнитивного компонента контроля поведения сотрудников отдела безопасности на 2 этапе профессиональной деятельности

Отдел безопасности (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
«Стиль саморегуляции поведения» (В.И. Моросанова)	
Планирование	0,001
Программирование	0,001
Оценка результатов	0,001
Моделирование	0,001
Гибкость	0,001
«Краткий отборочный тест» (Э.Ф. Вандерлик)	
Способность к обобщению и анализу информации	0,002
Пространственное мышление	0,015
Отсутствие эмоциональной деструкции	0,002
Способность к концентрации внимания	0,007
Гибкость мыслительных процессов	0,002
Интегральный показатель	0,011

Согласно результатам, представленным на рисунке 1 и в таблице 5, у сотрудников отдела безопасности, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, зафиксировано снижение уровня

когнитивной регуляции сотрудников отдела безопасности, что проявляется в понижении показателей эффективности таких регуляторных процессов, как планирование, прогнозирование и моделирование. Также выявлено понижение по всем шкалам «Краткого отборочного теста» (Э.Ф. Вандерлик) («Способность к обобщению и анализу информации» $M=7,51; 5,42; 4,61$; «Пространственное мышление» $M=1,34; 0,92; 0,35$; «Отсутствие эмоциональной деструкции» $M=2,15; 1,61; 0,31$; «Способность к концентрации внимания» $M=2,91; 1,28; 0,38$; «Интегральный показатель» $M=16,15; 11,45; 9,22$), за исключением показателей по шкале «Гибкость мыслительных процессов» ($M=1,34; 2,91; 4,64$), характеризующей сотрудника быстротой и оперативностью в восприятии нового опыта, что может быть обусловлено спецификой деятельности в отделе безопасности. Снижение показателей эмоционального компонента контроля поведения (п.3.1.1.) может оказывать влияние на когнитивные показатели [Кузнецова, Леонова, 1993, 2006] и проявляться в расстройстве внимания, в снижении мнемических показателей, в отсутствии собранности и готовности; в пониженной критичности мышления, способности к аналитической деятельности.

Таблица 6. Достоверные различия показателей когнитивного компонента контроля поведения сотрудников отдела охраны на 2 этапе профессиональной деятельности

Отдел охраны (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
«Стиль саморегуляции поведения» (В.И. Моросанова)	
Планирование	0,004
Программирование	0,003
Оценка результатов	0,008
Моделирование	0,005
Гибкость	0,018
«Краткий отборочный тест» (Э.Ф. Вандерлик)	
Способность к обобщению и анализу информации	0,012
Пространственное мышление	0,005
Отсутствие эмоциональной деструкции	0,014
Способность к концентрации внимания	0,003
Гибкость мыслительных процессов	0,002
Интегральный показатель	0,019

Согласно результатам, представленным на рисунке 2 и в таблице 6, у сотрудников отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, отмечается понижение показателей эффективности таких регуляторных процессов, как планирование, прогнозирование и моделирование. Также выявлено понижение по всем шкалам «Краткого отборочного теста» (Э.Ф. Вандерлик) («Способность к обобщению и анализу информации» $M=7,92; 6,14; 4,58$; «Пространственное мышление» $M=1,34; 0,92; 0,34$; «Отсутствие эмоциональной деструкции» $M=2,15; 1,68; 0,33$; «Гибкость мыслительных процессов» $M=8,46; 5,21; 1,45$; «Интегральный показатель» $M=16,11; 11,45; 9,26$), за исключением показателей по шкале «Способность к концентрации внимания» ($M=1,54; 4,24; 6,81$), что является следствием специфики служебной деятельности в отделе охране (служба на наблюдательном посту, обуславливающая повышенную необходимость в развитии свойств внимания сотрудника).

Полученные в таблице 6 результаты могут указывать на факт гипертрофированной концентрации на возможных неудачах в профессиональной деятельности, недостаточная пластичность имеющейся программы деятельности, особенно в быстро меняющихся условиях службы [Казакова, 2001]. «Сотрудники испытывают сложности в принятии решения, особенно, в условиях дефицита информации. Оценка ситуации таких условий занимает много времени, принятие решения сопровождается демонстрацией несамостоятельности, нарастанием состояния тревоги, чувства напряженности, ощущения неподконтрольности возникшей ситуации» [Кадочникова, 2020].

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 3 этапе профессиональной деятельности

Соразмерно увеличению стажа профессиональной деятельности как в группе сотрудников отдела безопасности, так и в группе сотрудников

отдела охраны выявлено усиление изменений когнитивного компонента контроля поведения (Рисунки 1,2), и, «как следствие, снижение внутренних ресурсов, отвечающих за когнитивную регуляцию непосредственного поведения. У сотрудников отдела охраны, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности выявленные результаты указывают на стереотипность взглядов, установок, неспособность распознавать определенные профессиональные ситуации с различных точек зрения, находить как положительную, так и отрицательную аргументацию последних» [Кадочникова, 2020]. Возможно проявление когнитивной ригидности, которая, в свою очередь, связана и с недостаточной скоростью, гибкостью умственных процессов, некоторой заторможенностью мыслительных операций. В процессе выполнения служебной деятельности происходит ее редукция, обусловленная тем фактом, что сотрудник зачастую не вовлекается в решение различных задач, требующих приложения мыслительных сил [Красник, Кадочникова, 2014].

Выводы по параграфу 3.1.2.

- на определенном этапе профессиональной деятельности у сотрудников УИС зафиксированы изменения в когнитивном компоненте контроля поведения;
- по мере увеличения срока служебной деятельности у сотрудников снижаются внутренние ресурсы, ответственные за когнитивную регуляцию непосредственного поведения;
- у сотрудников отдела безопасности при общем снижении когнитивного компонента контроля поведения наблюдается увеличение уровня способности к быстрой оценке ситуации и выработке программ деятельности;
- у сотрудников отдела охраны при общем снижении когнитивного компонента контроля поведения выявлено усиление способности к концентрации внимания;

- в исследуемых группах сотрудников отдела безопасности и отдела охраны отмечено снижение специфических когнитивных качеств, ответственных за правильный анализ возникающих служебно-профессиональных ситуаций, а также за конструктивное построение основных программ деятельности.

3.1.3. Результаты сравнения волевого компонента контроля поведения сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности

Изучая контекст функционирования субъекта труда в напряженных и экстремальных ситуациях правоприменительной деятельности, мы обнаружили специфические модели поведения сотрудников, направленные на уменьшение негативного влияния условий службы.

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на I этапе профессиональной деятельности

У сотрудников отдела безопасности и отдела охраны на I этапе профессиональной деятельности не зафиксировано использование копинг-стратегий, что может быть связано с низким уровнем профессионального опыта и невысокой вероятностью вовлечения в стрессовые ситуации. На протяжении первого года службы за каждым вновь принятым сотрудником закреплен более опытный коллега в рамках института наставничества. Данный факт позволяет утверждать, что именно наставник и руководство в большей степени несут профессиональную ответственность за координацию профессиональных действий при реализации служебных задач стажером, а также за результат его деятельности; основной же функцией подшефного выступает ориентировочно-познавательная

деятельность. Однако по мере увеличения срока службы у сотрудников отдела безопасности и отдела охраны выявлены принципиальные различия.

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 2 этапе профессиональной деятельности

Согласно полученным результатам, в группе сотрудников отдела безопасности, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, с использованием «Опросника способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ) (С. Фолкман и Р. Лазарус), различия обнаружены по шкалам «дистанцирование», «бегство-избегание» (таблица 7, рисунок 3); в группе сотрудников отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, различия обнаружены по шкалам «самоконтроль» и «принятие ответственности» (таблица 8, рисунок 4).

Таблица 7. Достоверные показатели волевого компонента контроля поведения сотрудников отдела безопасности

Отдел безопасности (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
«Опросник способов копинга» (С. Фолкман и Р. Лазарус)	
Дистанцирование	0,001
Бегство-избегание	0,001
«Оценка уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.)	
Самообладание	0,001
Общий самоконтроль	0,000

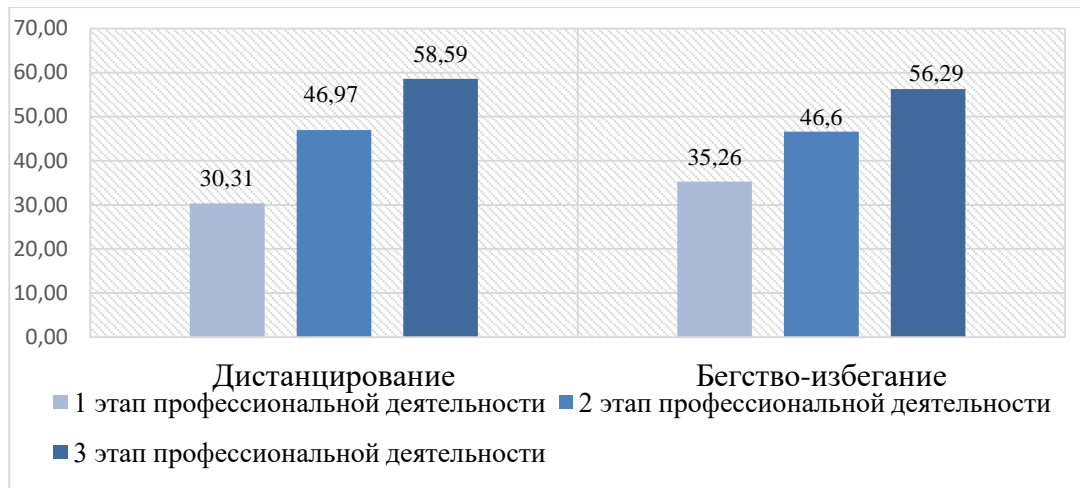


Рисунок 3. Средние значения волевого компонента контроля поведения в группе сотрудников отдела безопасности на всех этапах профессиональной деятельности («Опросник способов копинга» (С. Фолкман и Р. Лазарус))

Совладание позволяет сотрудникам отдела безопасности целенаправленно проявлять осознанные усилия и формы социальной активности, направленные на приспособление к ситуациям повышенного эмоционального реагирования, возникающих в профессиональной деятельности (при субъективном восприятии этих ситуаций как неподконтрольных). Напомним, что основными стрессовыми факторами в служебной деятельности сотрудников отдела безопасности является авторитарный стиль руководства и профессиональный контакт с осужденными [Дебольский, 2006, Ушатиков, 1989, Шамсунов, 2011, Шаров, 2005]. При использовании совладающего поведения по типу «дистанцирование», сотрудники субъективно уменьшают важность ситуации и стараются снизить степень эмоционального участия в ней. Так, например, в ситуации конфликта с осужденными, в случае отказа с их стороны следовать законным требованиям сотрудника, превалирование механизма «дистанцирования» может выразиться в отсутствии активной деятельной позиции по преобразованию наличной ситуации, смирением с ходом событий, демонстрацией снижения субъективной, личностной

позиции относительно происходящего, нежелание мотивировать осужденных на следование правилам, перекладывание ответственности на вышестоящих лиц. Показателен другой пример: в случае мер дисциплинарного характера (устный выговор, выговор, строгий выговор, объявление неполного служебного соответствия), велика вероятность проявления осознанного снижения важности ситуации. Сотрудник старается снизить значимость события, вытеснить негативные и окрашенные сильными отрицательными эмоциональными переживаниями ситуации. Не исключено, что при «дистанцировании» сотрудники могут приспосабливаться к трудным ситуациям путем отстранения, юмора и обесценивания [Битюцкая, 2014].

Совладающее поведение по типу «бегство-избегание», используемое сотрудниками отдела безопасности, направлено также на регуляцию аффективно-волевой сферы. При ежедневном столкновении на службе со стрессогенными ситуациями сотрудники отдела безопасности вырабатывают модель деятельности, становящуюся впоследствии вполне нормальной и привычной для них. Речь идет об активных действиях, направленных на ресурсосбережение из-за сильного эмоционального «отклика» на негативные ситуации:

- увеличение сна, смена режима питания, аддиктивное поведение различного характера;
- резкое снижение социальных контактов из-за отсутствия желания проявлять активную социальную позицию и эмпатию к коллегам по работе;
- пассивная личностная позиция.

Также у сотрудников отдела безопасности, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, отмечено понижение по шкалам «самообладание», «общий самоконтроль» «Оценки уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.) (таблица 7), что также свидетельствует о снижении волевого компонента контроля поведения.

У сотрудников отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, совладающее поведение направлено также на снижение и даже нивелирование напряженных условий службы, и возникает в силу культивирования важности и значимости службы в отделе охраны (таблица 8, рисунок 4).

Таблица 8. Достоверные показатели волевого компонента контроля поведения сотрудников отдела охраны

Отдел охраны (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
«Опросник способов копинга» (С. Фолкман и Р. Лазарус)	
Самостоятельность	0,000
Принятие ответственности	0,000
«Оценка уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.)	
Самообладание	0,000
Общий самоконтроль	0,009



Рисунок 4. Средние значения волевого компонента контроля поведения в группе сотрудников отдела охраны на всех этапах профессиональной деятельности («Опросник способов копинга» (С. Фолкман и Р. Лазарус))

Совладающее поведение по типу «принятие ответственности» может указывать на то, что сотрудник отдела охраны совершает попытки по определению реального спектра личного влияния на ситуацию, с которой

он еще не столкнулся, но которая может произойти в любой момент. В реальности это приводит к проявлению субъективной критики, чувству профессиональной некомпетентности, неподконтрольности возможной стрессовой ситуации (например, побег осужденного из-под линии охраны). Так, увеличение показателей по шкале «принятие ответственности» находит в этом свое логичное обоснование.

«Увеличение показателей по шкале «самоконтроль» также указывает на попытки сотрудников усилить самообладание с целью контроля стрессовой ситуации за счет снижения интенсивности эмоционального реагирования на стрессовое воздействие» [Кадочникова, 2020].

Проведенное исследование профессионально обусловленных акцентуаций и деформаций сотрудников [Красник, Кадочникова, 2014] свидетельствует об «увеличении показателей у сотрудников отдела охраны по мере увеличения стажа служебной деятельности по 1-й шкале ММИЛ («соматизация тревоги») и 2-й шкале ММИЛ («тревога и депрессивные тенденции»)» [Красник, Кадочникова, 2014]. Усиливается самоконтроль, сотрудник при несении службы оказывается в ситуации пространственной изоляции и социального отчуждения. Проявляется обращенность личности во внутренний план сознательной деятельности. Развивающаяся склонность к раздумьям способствует росту субъективной неудовлетворенности и пессимизма у сотрудника; использование данных копинг-стратегий сотрудниками отдела охраны направлено, в первую очередь, на снижение психического дискомфорта [Карвасарский, 1999] в результате постоянно действующих стрессогенных служебно-профессиональных ситуаций.

Также у сотрудников отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, отмечено повышение по шкалам «самообладание», «общий самоконтроль» «Оценки уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.) (таблица 8), что может свидетельствовать об усилении волевого компонента контроля поведения.

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 3 этапе профессиональной деятельности

Выявленные особенности в группах сотрудников отдела безопасности и отдела охраны подтверждаются результатами, полученными с использованием опросника «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) (Ю. Куль) (в адаптации С.А. Шапкина) [Шапкин, 1997] (таблица 9, рисунки 5,6).

Таблица 9. Достоверные различия показателей волевого компонента контроля поведения сотрудников отдела безопасности и отдела охраны на 3 этапе профессиональной деятельности

«Опросник способов копинга» («Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) (Ю. Куль)	
Отдел безопасности (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Контроль за действием при реализации с ориентацией на действие	0,001
Отдел охраны (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Контроль за действием при реализации с ориентацией на состояние	0,003

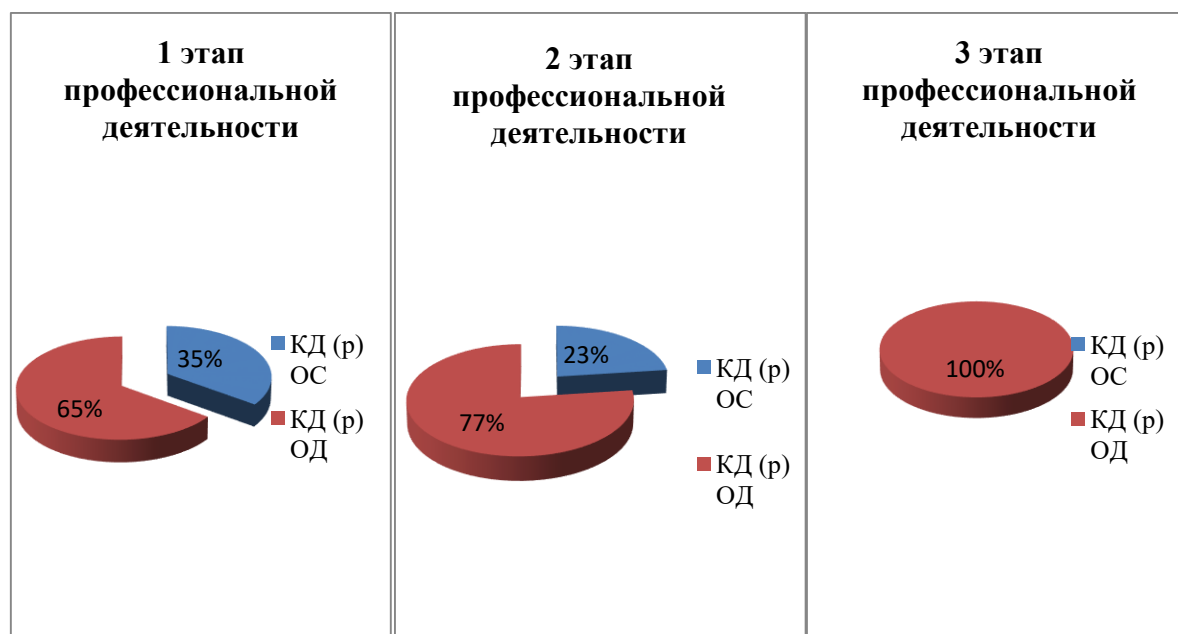


Рисунок 5. Результаты «Опросника способов копинга» («Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) (Ю. Куль) в группе сотрудников отдела безопасности на всех этапах профессиональной деятельности (где КД(р)ОД – контроль за действием при ориентации на действие, КД(р)ОС - контроль за действием при ориентации на состояние)

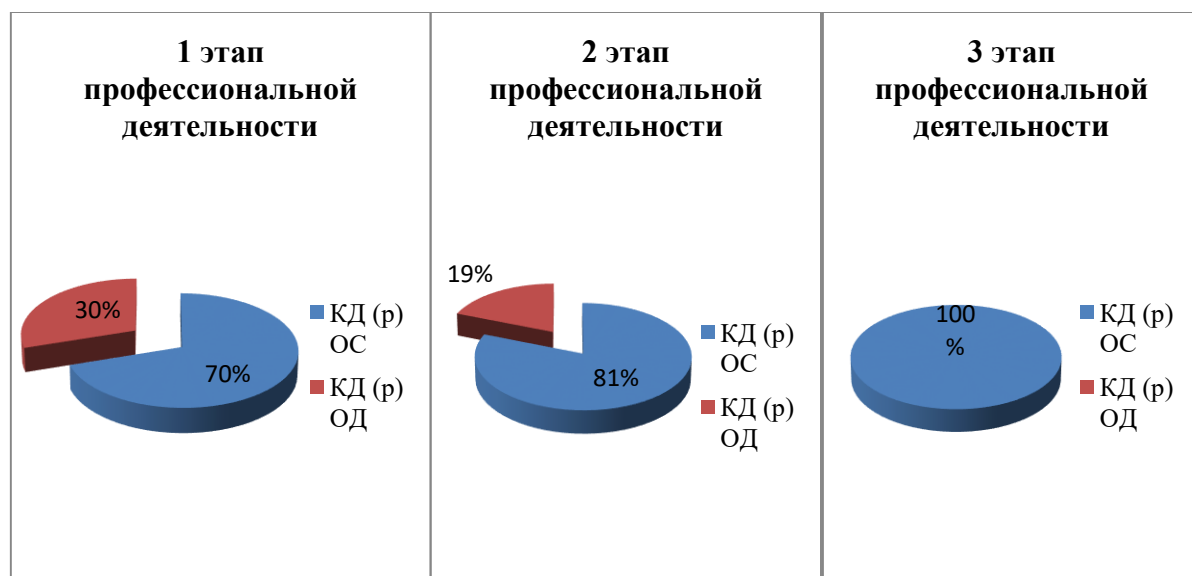


Рисунок 6. Результаты «Опросника способов копинга» («Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) (Ю. Куль) в группе сотрудников отдела охраны на всех этапах профессиональной деятельности (где КД(р)ОД – контроль за действием при ориентации на действие, КД(р)ОС - контроль за действием при ориентации на состояние)

Согласно результатам, представленным на рисунке 5 и в таблице 9, «сотрудники отдела безопасности по мере увеличения стажа профессиональной деятельности демонстрируют способность к быстрой перестройке доминирующей программы деятельности, при столкновении с решением сложных и противоречивых задач проявляют решительность, зачастую с импульсивными реакциями» [Кадочникова, 2015]. Данный факт находит свое подтверждение в проведенном исследовании проявления ригидности у сотрудников отдела безопасности [Кадочникова, 2015]. Сотрудники отдела безопасности не демонстрируют когнитивной ригидности как стойкой черты личности в реализации основных программ деятельности. У сотрудника вырабатываются привычные и устоявшиеся модели не критичного и не всегда в полной мере осмысленного отношения профессионального поведения. При возникновении ситуации необходимости одномоментного решения профессиональных задач сотрудники не демонстрируют тщательного продумывания предстоящей

деятельности во всех этапах ее реализации, способности к оперативному планированию, программированию и моделированию разных исходов. Как правило, деятельность носит хаотично направленный характер с невысокой степенью обдумывания промежуточных этапов.

У сотрудников отдела охраны по мере увеличения стажа профессиональной деятельности выявлено усиление волевого самоконтроля (таблица 9, рисунок 6). Усиление самоконтроля приводит к директивному гиперконтролю, который всегда проявляется через субъективные усилия и подавление актуального психоэмоционального состояния [Шапкин, 1997]. С точки зрения Р. Лазаруса, при наличии вышеуказанных особенностей есть риски возникновения депрессивных состояний [Битюцкая, 2014].

Согласно результатам, представленным на рисунке 6 и в таблице 9, сотрудники отдела охраны при ориентации на состояние демонстрируют усиление самоконтроля в силу необходимости следования алгоритмизированным действиям, отступление от которых не допускается.

Весь диапазон служебно-профессиональных операций и задач сотрудника, несущего службу с огнестрельным оружием, сводится «к напряженному «выжиданию», поэтому субъект испытывает потребность в постоянном сознательном контроле своей активности. Непрерывное взаимодействие с оружием, пространственная изоляция («наблюдательный пост»), выполнение профессиональной деятельности преимущественно в обездвиженном состоянии, постоянная потребность в концентрации внимания, общей собранности и состоянии мобилизованности, повышенные требования к психофизиологическим ресурсам, наличие перечня запрещенных действий в момент несения службы, непрекращающиеся доклады в строго определенное время», – все это может способствовать повышению показателей самоконтроля сотрудников [Красник В.С., Кадочникова И.В., 2014]. Более того, «профессиональная деятельность сотрудников протекает в условиях постоянного видеонаблюдения, что формирует чувство внутренней напряженности, повышенной

ответственности и стремление соответствовать предписанным обязанностям» [Красник В.С., Кадочникова И.В., 2014].

Выводы по параграфу 3.1.3.

- на определенном этапе профессиональной деятельности у сотрудников УИС зафиксированы изменения в волевом компоненте контроля поведения;

- с целью управления напряженными условиями службы сотрудники используют механизмы совладающего поведения, которые «запускают» выбор соответствующей модели поведения;

- сотрудники отдела безопасности по мере увеличения стажа профессиональной деятельности демонстрируют способность к быстрой перестройке имеющихся программ деятельности, зачастую импульсивно и хаотично без анализа причинно-следственных связей своего поведения;

- сотрудники отдела охраны по мере увеличения стажа профессиональной деятельности демонстрируют усиление самоконтроля в силу необходимости следования алгоритмизированным действиям.

3.1.4. Результаты сравнения рефлексии сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности

Результаты проведенного нами исследования с использованием «Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова [Карпов, 2003, С.45-57] свидетельствуют об определенных особенностях в рефлексивной регуляции сотрудников УИС.

Полученные нами результаты свидетельствуют о выраженности показателей по шкалам «Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова «рефлексия настоящей деятельности»

и «рассмотрение будущей деятельности» и в отделе безопасности, и в отделе охраны (таблица 10, рисунки 7, 8).

Таблица 10. Достоверные различия показателей рефлексии сотрудников отдела безопасности и отдела охраны

Отдел безопасности (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Рефлексия настоящей деятельности	0,000
Рассмотрение будущей деятельности	0,000
Отдел охраны (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Рефлексия настоящей деятельности	0,000
Рассмотрение будущей деятельности	0,000

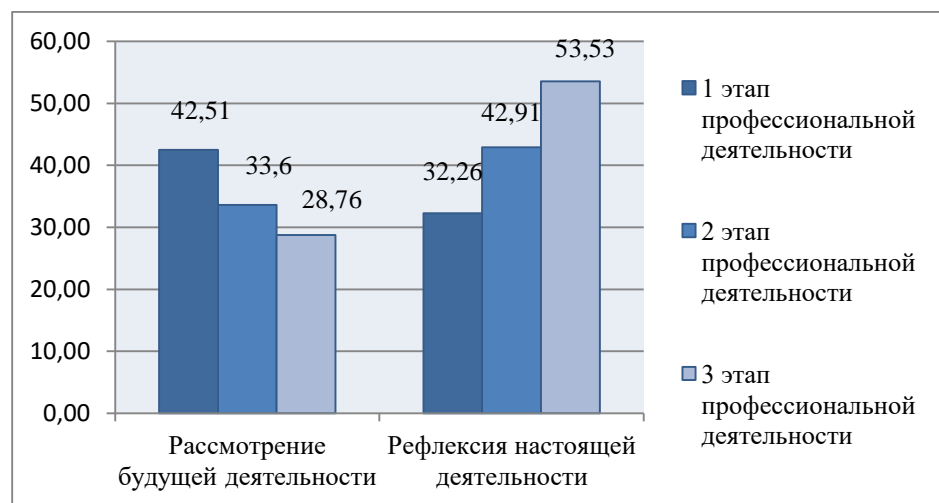


Рисунок 7. Средние значения рефлексии в группе сотрудников отдела безопасности на всех этапах профессиональной деятельности («Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова)

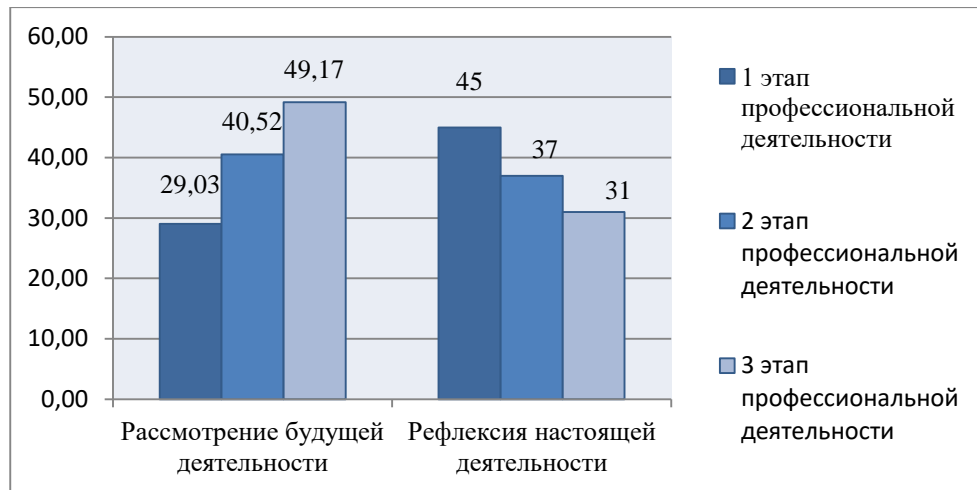


Рисунок 8. Средние значения рефлексии в группе сотрудников отдела охраны на всех этапах профессиональной деятельности («Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова)

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 1 этапе профессиональной деятельности

У сотрудников отдела безопасности, находящихся на 1 этапе профессиональной деятельности, показатели по шкале «рефлексия настоящей деятельности» в достаточной степени ниже, чем у сотрудников 2 и 3 этапов службы, а показатели по шкале «рассмотрение будущей деятельности» выше (рисунок 7). Молодые сотрудники отдела безопасности в начале своей службы редко привлекаются к решению нестандартных и напряженных задач и в большей степени они ориентированы на «гипотетически» возможные ситуации в будущем. У сотрудников отдела охраны на 1 этапе профессиональной деятельности, напротив, выявлены более высокие показатели по шкале «рефлексия настоящей деятельности» и более низкие показатели по шкале «рассмотрение будущей деятельности» в сравнении с сотрудниками аналогичной группы, находящихся на 2 и 3 этапах профессиональной деятельности (рисунок 8). Данные результаты также могут быть объяснены спецификой службы в отделе охраны, при этом, у сотрудников в начале своей службы могут быть искаженные представления о предстоящей деятельности.

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 2 этапе профессиональной деятельности

У сотрудников отдела безопасности, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, выявлено повышение показателей по шкале «рефлексия настоящей деятельности» как способности к оперативному анализу сложившихся обстоятельств и гибкому реагированию, и понижение показателей по шкале «рассмотрение будущей деятельности» как способность к стратегическому планированию в отделе безопасности вполне уместно (таблица 10, рисунок 7). Служба в отделе безопасности характеризуется нестандартностью возникающих условий, а также протекает в условиях ограниченного временного ресурса. Сотрудник не затрачивает много времени для оценки наличной ситуации и демонстрирует быструю готовность приступить к исполнению задачи.

У сотрудников отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, зафиксировано понижение показателей по шкале «рефлексия настоящей деятельности» и повышение показателей по шкале «рассмотрение будущей деятельности» (таблица 10, рисунок 8). Сотрудники отдела охраны не демонстрируют явно выраженной необходимости в своевременном анализе происходящих изменений в профессиональной деятельности по причине того, что сами эти изменения происходят не часто. У субъектов труда в данном случае нет необходимости в быстрой перестройке имеющейся программы деятельности. Более того, сотрудники отдела охраны располагают большим временем (чем сотрудники отдела безопасности) для принятия того или иного решения. Также низкие показатели по шкале «рефлексия настоящей деятельности» могут быть вызваны четкими алгоритмами деятельности и автоматизмом выполняемых действий.

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 3 этапе профессиональной деятельности

У сотрудников отдела безопасности, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности в сравнении с сотрудниками аналогичной группы, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, отмечено повышение показателей по шкале «рефлексия настоящей деятельности» и понижение показателей по шкале «рассмотрение будущей деятельности» (рисунок 7). Сотрудники стараются не задумываться о предстоящих трудностях, а при получении служебно-профессиональных задач они не моделируют будущую ситуацию, не сопоставляют ее с аналогичной, случившейся в прошлом, и имеющей отрицательный исход с точки зрения результативности. «В процессе реализации своих функций демонстрируют в большей степени ориентированность на саму цель, а не на процесс ее достижения, в силу чего часто допускают ошибки в деятельности и получают нарекания со стороны руководства, однако оказываются неспособными сделать закономерные выводы» [Кадочникова, 2020]. Отсутствие процесса корректировки ошибок в своей профессиональной деятельности у сотрудников вполне закономерно в силу стойкого нежелания влиять на ситуацию и возникающего чувства ее неподконтрольности.

Напротив, «выжидающая» позиция сотрудников отдела охраны, нацеленность на основную цель в деятельности – предотвращение побега из-под охраны, логично объясняет увеличение показателей по шкале «рассмотрение будущей деятельности» и понижение показателей по шкале «рефлексия настоящей деятельности» (рисунок 8). Личный состав отдела охраны на 3 этапе профессиональной деятельности ориентирован на предстоящие действия в случае возникновения «той самой» ситуации, «сотрудники демонстрируют диспозицию на будущее, то, как они будут действовать в ситуации чрезвычайного происшествия, так как

культивируемая в данном профессиональном сообществе роль службы охраны в предотвращении побега способствует гипертрофированному чувству ответственности, напряженности и самоконтролю» [Кадочникова, 2020].

Выводы по параграфу 3.1.4.

- на определенном этапе профессиональной деятельности у сотрудников УИС зафиксированы изменения в рефлексивной регуляции;
- у сотрудников отдела безопасности усиливается способность в рефлексии наличных условий «здесь и сейчас», поведение отличается оперативностью и импульсивностью;
- у сотрудников отдела охраны усиливается ориентация на будущие события при общем понижении уровня фундаментального осмысления сущности своего труда, своих возможностей и способности выйти за пределы представленной ситуации и критично осмыслить происходящее.

3.2. Особенности личностной составляющей сотрудников уголовно-исполнительной системы

В рамках системно-субъектного подхода мы попытались исследовать сотрудников УИС через призму содержательной стороны их внутреннего мира, ценностей и мировоззренческих позиций, то есть попытались вскрыть личностные конструкты в диаде «субъект – личность». В интерпретации и обсуждении полученных результатов мы исходили из того, что личностная составляющая сотрудников будет уникальна с точки зрения ее преломления через призму стрессогенных условий служебно-профессиональной деятельности, «агрессивной» среды, в которой они (сотрудники) выступают субъектами труда. Личностная составляющая

в нашем исследовании представлена смысложизненными ориентациями и степенью субъективного благополучия [Сергиенко, 2010].

3.2.1. Результаты сравнения смысложизненных ориентаций сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на I этапе профессиональной деятельности

В обеих сформированных выборках сотрудников (и в отделе безопасности, и в отделе охраны) были обнаружены интересные тенденции у исследуемых лиц в отношении имеющихся ценностно-смысловых ориентиров и смысловой регуляции, которая выступает как смысловая структура личности, вобравшая в себя систему реальных жизненных отношений последней [Леонтьев, 1999].

Результаты, полученные с помощью теста «Смысложизненные ориентации» Д. А. Леонтьева (далее – «СЖО»), были выявлены в отношении следующих шкал: «цели в жизни» (будущее человека), «процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность» (настоящее сотрудника), «результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (его прошлое), а также по шкале «локус контроля жизнь». Результаты, полученные в группе молодых сотрудников, выступили в качестве ориентиров, позволяющих понять, где находится «отправная точка» в трансформации ценностей сотрудников (рисунки 9, 10).

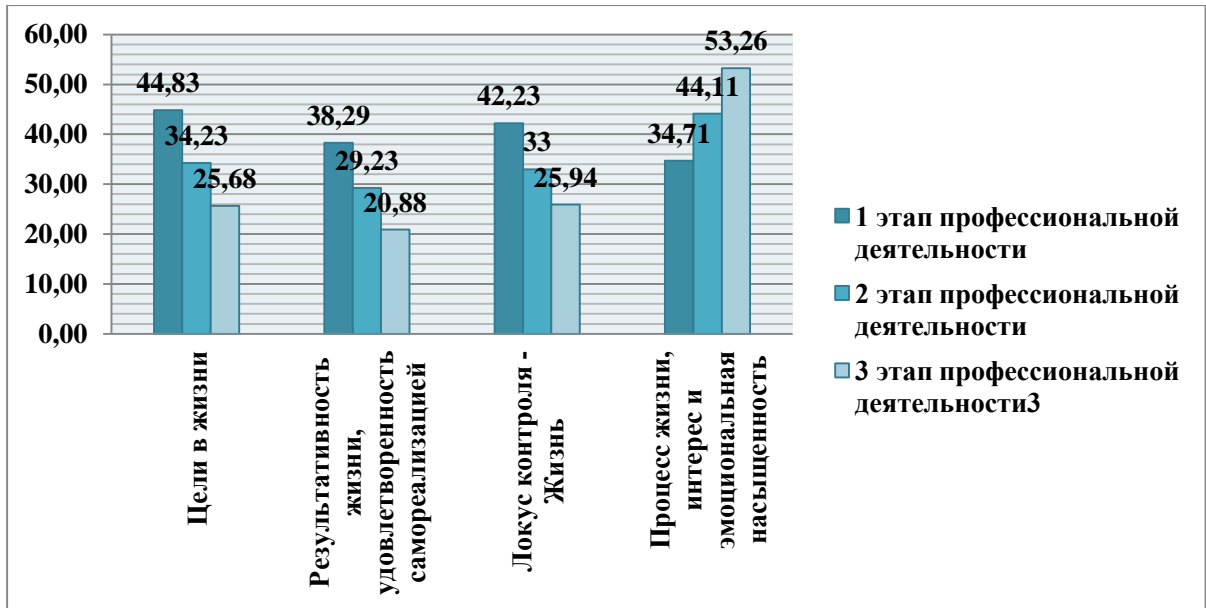


Рисунок 9. Средние значения ценностей в группе сотрудников отдела безопасности на всех этапах профессиональной деятельности («Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева)

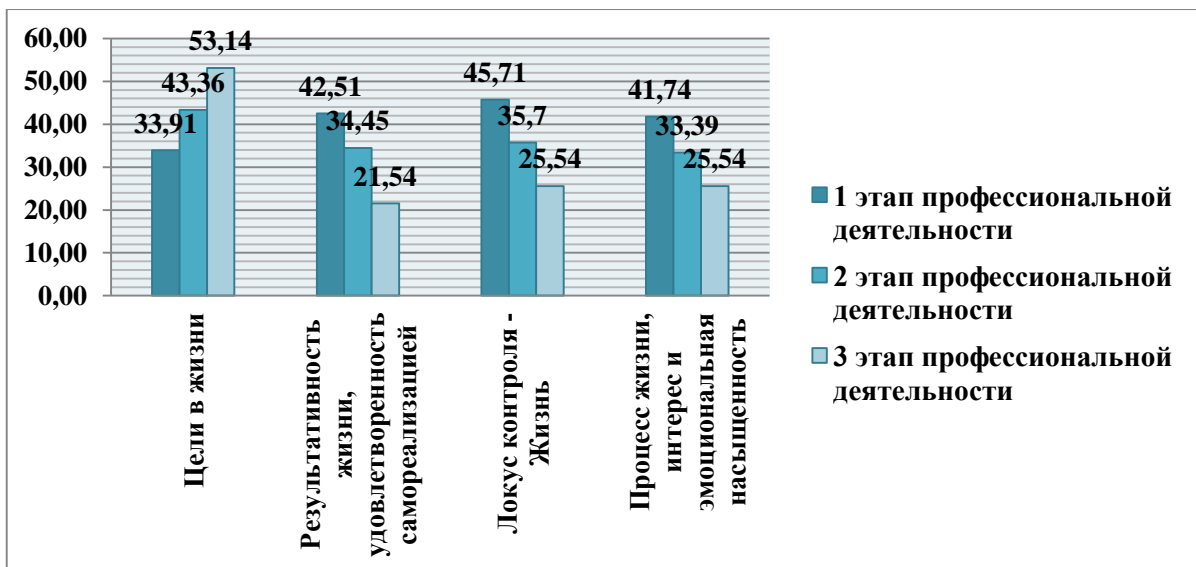


Рисунок 10. Средние значения ценностей в группе сотрудников отдела охраны на всех этапах профессиональной деятельности («Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева)

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 2 этапе профессиональной деятельности

Таблица 11. Достоверные различия показателей смысложизненных ориентаций сотрудников отдела безопасности и отдела охраны («Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева)

Отдел безопасности (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Цели в жизни	0,002
Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией	0,001
Локус контроля жизнь	0,007
Процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность	0,002
Отдел охраны (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Цели в жизни	0,005
Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией	0,012
Локус контроля жизнь	0,002
Процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность	0,001

Согласно полученным результатам (таблица 11, рисунки 9, 10) отмечается понижение по шкале «цели в жизни», что может свидетельствовать о невысоком уровне рефлексии своего перспективного будущего: сотрудники живут настоящим днем и происходящими с ними событиями (преимущественно на службе), не ориентируясь на свое будущее. Сотрудники позиционируют свою профессиональную деятельность как некий промежуточный этап в общем ключе своего жизненного пути, как нечто «временное», так как главенствующей ориентацией и направленностью сотрудников является внешняя мотивация. Понижение показателей по шкале «результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» может свидетельствовать о невысоком уровне осознания сотрудниками значимости событий, произошедших в прошлом. Сотрудники отдела безопасности не считают, что их прошлое (включая службу в УИС) имеет эмоционально положительную «окраску». Увеличение показателей по шкале «процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность» может указывать на высокую степень эмоциональной вовлеченности сотрудников в свой рабочий процесс. Сотрудники видят смысл своей деятельности

в выполнении различных по своей направленности задач, считают, что ежедневная жизнь достаточно разнонаправленна и интересна, любят активность и живо откликаются на все происходящие события как в жизни, так и на службе. Однако повышение показателей по данной шкале и их понижение по всем остальным свидетельствует о гедонистических установках личности, направленных, в первую очередь, на поверхностность своего психического функционирования при глубине желания удовлетворения своих потребностей [Леонтьев, 2000, 2015].

В отличие от сотрудников отдела безопасности повышение значений по шкале «цели в жизни» у сотрудников в отделе охраны могут свидетельствовать о направленности и ориентированности сотрудников преимущественно на свое будущее. Однако при повышении показателей только по данной шкале методики и понижении по остальным шкалам, мы можем заключить о представленности в сознании сотрудников отдела охраны неопределенного будущего [Леонтьев, 2000]. Речь идет не о стратегическом планировании своей жизни, а о мечтательности о «светлом будущем». Данная тенденция выступает как «вынужденная необходимость», обусловленная, с одной стороны, монотонными условиями службы в одиночестве, у сотрудника появляется много свободного времени для размышлений и «мечтаний» о «светлом будущем». С другой стороны, сама вера в это будущее сгенерирована стрессогенными условиями службы, от которых сотрудник стремится «сбежать», по возможности нивелировать их влияние в действительности хотя бы частично. Понижение по шкале «результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» может свидетельствовать о повышении уровня осознания имеющихся у сотрудников проблем через призму пессимистической оценки своей жизни. Понижение показателей у личного состава отдела охраны на 2 этапе профессиональной деятельности по шкале «процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность» может свидетельствовать о неудовлетворенности сотрудников своим настоящим. Они, будучи

помещенными в монотонные условия труда, в ежесменное выполнение однообразных действий, теряют эмоциональную вовлеченность и смысловую насыщенность деятельности.

Характерным для двух представленных нами отделов является понижение показателей по шкале «локус контроля жизнь» (рисунки 9, 10). Понижение показателей у сотрудников УИС в отношении осознания своей способности каким-либо образом повлиять на ход и исход своего жизненного пути выражается в убежденности и однозначной уверенности в неподконтрольности жизненной ситуации; сотрудники не замотивированы быть активным и ответственным субъектом своей жизни и изменений в ней.

При этом, у сотрудников отдела безопасности данная тенденция выявлена при общем понижении ориентации на перспективное будущее, а у сотрудников отдела охраны даже при наличии устремленности в будущее не обнаружено ясного представления не только о том, каким образом можно повлиять на свою судьбу, но и нет осмысленного убеждения в том, что это нужно или необходимо.

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 3 этапе профессиональной деятельности

Максимальные изменения показателей по исследуемым параметрам мы обнаружили в группах сотрудников, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности. Сотрудники отдела безопасности при общей ориентации на настоящее не имеют четкого понимания относительно результативности своей жизни, не обнаруживают у себя ясного представления о полезности вынесенного из прошлых лет жизни опыта. При выявленных тенденциях нарушена связь жизненного пути личности, отсутствует четкая линия развития человека из прошлого через настоящее в будущее [Рубинштейн, 2007].

Сотрудники отдела охраны считают, что их жизненный путь сложился не так, как он им представлялся изначально. А у многих сотрудников представленной выборки (64%) не было другого профессионального прошлого (служебная деятельность как основной вид трудовой деятельности начался с 17-18 лет). Таким образом, отсутствует прямой ресурс к жизнеобеспечению и в прошлом [Леонтьев, 2000].

По результатам математической обработки результатов, полученных с помощью методики «Диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой, были выявлены тенденции, идентичные и для сотрудников отдела безопасности, и для сотрудников отдела охраны. В связи с этим, с определенной долей допустимости можно предположить, что в большей степени на особенности проявления ценностей будет оказывать влияние стаж службы в стрессогенных условиях, а не специализация деятельности. В соответствие с этим мы попытались дескриптивно описать типичные для сотрудников УИС объекты и явления их жизни и окружающей действительности, которые в итоге определяют основную направленность личности. Путем оценки своего реального поведения сотрудники продемонстрировали те ценности, которые являются для них доминирующими. Более того, сами выявленные ценности являются некими ориентирами, конечными целями, к которым стремится субъект [Гарванов, Гарванова, 2014].

По результатам, представленным на рисунках 11,12, в таблице 12 представилось возможным выделить основные ценности, в соответствие с которыми сотрудники УИС выстраивают свою жизнедеятельность: активный отдых, который позволяет отвлечься от сложной работы, восполнить свой психофизиологический ресурс; материальное благосостояние; повышение социального статуса; любовь, которая интерпретируется сотрудниками как наличие главного смысла в их жизни, находящая свое выражение в наличии семей, детей; здоровье – ценность-цель. Наряду с повышением показателей по вышеописанным шкалам,

мы обнаружили понижение по шкале «Познание нового». В ценностно-смысловой сфере сотрудников не представлена реальная потребность в увеличении своего кругозора, уровня интеллектуального развития. Так, например, сотрудники отдела безопасности, выполняя свою деятельность в хаотично выстроенных условиях, не стремятся к получению новой информации и саморазвитию, в целом, так как принимаемые ими решения на службе совершаются импульсивно, без предварительного обдумывания предстоящей деятельности. Сотрудники отдела охраны также не испытывают потребности в обучении и саморазвитии, так как условия их деятельности не предполагают высокого уровня интеллектуального развития.

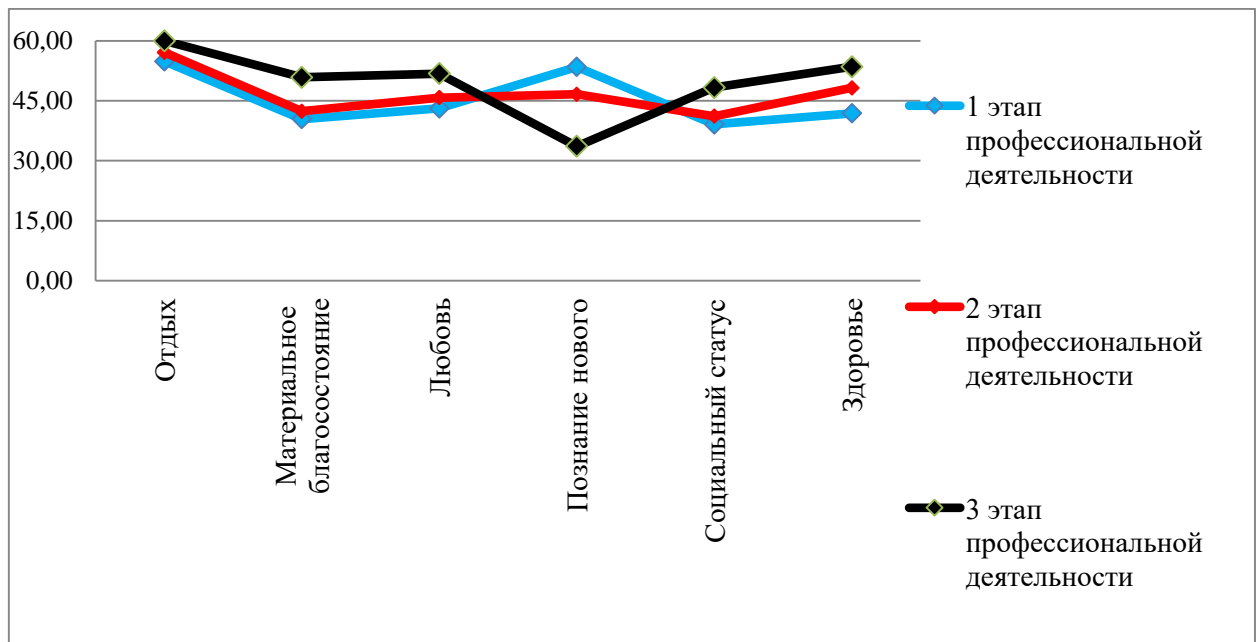


Рисунок 11. Средние значения ценностных ориентаций в группе сотрудников отдела безопасности на всех этапах профессиональной деятельности («Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой)

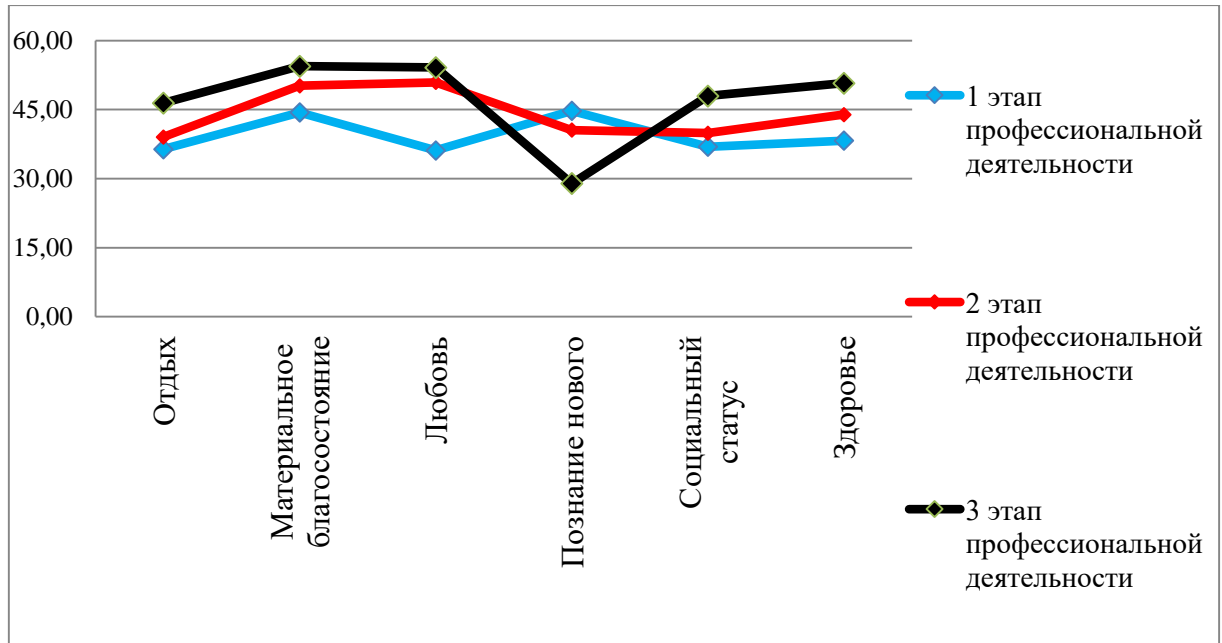


Рисунок 12. Средние значения ценностных ориентаций в группе сотрудников отдела охраны на всех этапах профессиональной деятельности («Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой)

Таблица 12. Достоверные различия показателей ценностных ориентаций сотрудников отдела безопасности и отдела охраны («Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой)

Отдел безопасности (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Приятное времяпрепровождение, отдых	0,001
Высокое материальное благосостояние	0,002
Любовь	0,000
Высокий социальный статус и управление людьми	0,005
Здоровье	0,001
Познание нового в мире, природе, человеке	0,001
Отдел охраны (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Приятное времяпрепровождение, отдых	0,001
Высокое материальное благосостояние	0,005
Любовь	0,004
Высокий социальный статус и управление людьми	0,005
Здоровье	0,002
Познание нового в мире, природе, человеке	0,004

Выводы по параграфу 3.2.1.

- на определенном этапе профессиональной деятельности у сотрудников УИС зафиксированы изменения смысложизненных ориентаций;

- сотрудники отдела безопасности по мере увеличения стажа профессиональной деятельности демонстрируют невысокий уровень рефлексии своего перспективного будущего и осознания значимости своего опыта наряду с высокой эмоциональной вовлеченностью в события повседневной жизни;

- сотрудники отдела охраны по мере увеличения стажа профессиональной деятельности демонстрируют направленность на свое будущее при неудовлетворенности настоящими жизненными событиями;

- и у сотрудников отдела безопасности, и у сотрудников отдела охраны по мере увеличения стажа профессиональной деятельности снижается уровень субъективной уверенности в том, что они способны оказывать влияния на свою собственную жизнь;

- основными ценностями-целями для сотрудников отдела безопасности и отдела охраны выступают: активный отдых, материальное благосостояние, повышение социального статуса, любовь, здоровье.

3.2.2. Результаты сравнения степени субъективного благополучия сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности

Оценка уровня интегрального показателя удовлетворенности сотрудниками УИС своей жизнью была проведена с использованием «Шкалы субъективного благополучия» в адаптации М.В. Соколовой [Соколова, 1996] и методики «Индекс жизненной удовлетворенности» Н.В. Паниной [Панина, 1993].

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 1 этапе профессиональной деятельности

По результатам анализа данных «Шкалы субъективного благополучия» выявлены статистически значимые результаты по шкалам «Самооценка здоровья», «Удовлетворенность повседневной деятельностью», «Уровень субъективного неблагополучия» как у сотрудников отдела безопасности, так и у сотрудников отдела охраны (рисунки 13, 14). У молодых сотрудников относительно норм авторов методик представлены оптимальные показатели субъективной удовлетворенности и достаточно низкие показатели ощущения личностного неблагополучия. Полученные результаты могут свидетельствовать о том, что молодые сотрудники в начале своей профессиональной деятельности оценивают свои жизненные перспективы более оптимистично (о чем свидетельствует также анализ средних значений по результатам методики «Индекс жизненной удовлетворенности» Н.В. Паниной: $M=56,7$; $35,8$; $29,9$ в отделе безопасности; $M=54,1$; $42,8$; $35,4$ в отделе охраны).

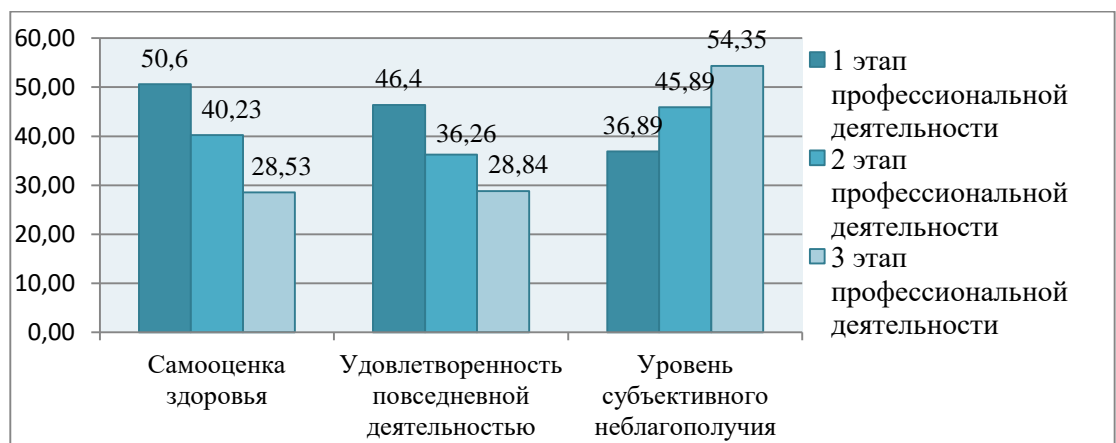


Рисунок 13. Средние значения уровня субъективного благополучия в группе сотрудников отдела безопасности на всех этапах профессиональной деятельности («Шкала субъективного благополучия» в адаптации М.В. Соколовой)

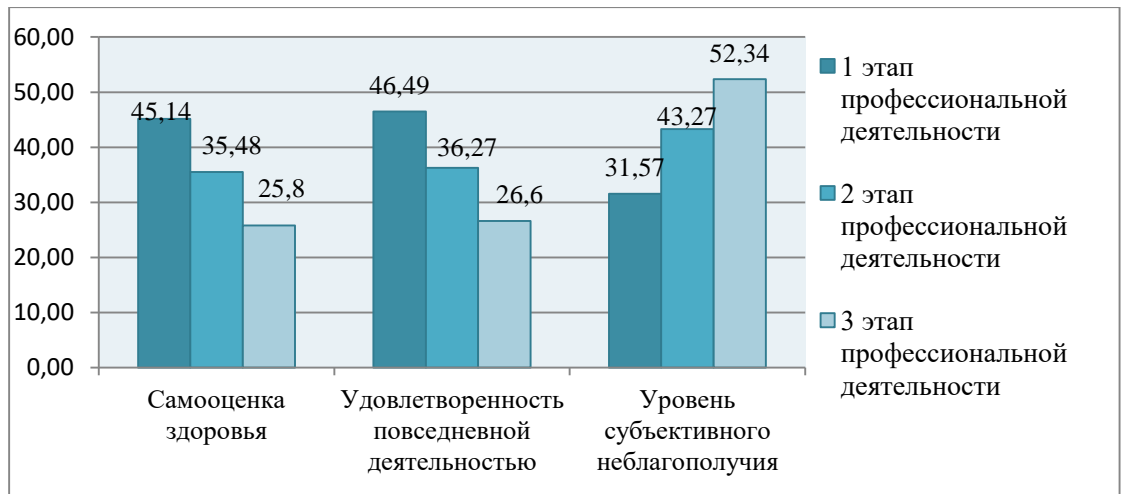


Рисунок 14. Средние значения уровня субъективного благополучия в группе сотрудников отдела охраны на всех этапах профессиональной деятельности («Шкала субъективного благополучия» в адаптации М.В. Соколовой)

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 2,3 этапах профессиональной деятельности

На основании представленных результатов (таблица 13) мы полагаем, что профессиональный труд сотрудников отдела безопасности и отдела охраны вызывает в большей степени негативно окрашенные эмоциональные переживания у субъектов труда. Если встать на позицию научных взглядов М. Чиксентмихайи [Бочавер, 2012] относительно того, что уровень счастья и субъективного благополучия человека будет зависеть от уровня его личностной вовлеченности в деятельность и соответствия ей, в принципе, становится ясно, что уровень субъективного неблагополучия сотрудников правоприменительных органов будет возрастать соразмерно годам, отработанным в УИС. Таким образом, соразмерно увеличению стажа служебной деятельности в УИС у сотрудников снижается уровень субъективного благополучия и жизненной удовлетворенности.

Таблица 13. Достоверные различия показателей субъективного благополучия сотрудников отдела безопасности и отдела охраны

«Шкала субъективного благополучия» в адаптации М.В. Соколовой	
Отдел безопасности (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Самооценка здоровья	0,002
Удовлетворенность повседневной деятельностью	0,002
Уровень субъективного неблагополучия	0,000
Отдел охраны (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Самооценка здоровья	0,000
Удовлетворенность повседневной деятельностью	0,001
Уровень субъективного неблагополучия	0,000
«Индекс жизненной удовлетворенности» Н.В. Паниной	
Отдел безопасности (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Интегральный показатель	0,002
Отдел охраны (Н-Краскела-Уоллеса, р)	
Интегральный показатель	0,001

Выводы по параграфу 3.2.2.

- на определенном этапе профессиональной деятельности у сотрудников УИС наблюдаются снижение уровня субъективного благополучия;
- у сотрудников отдела безопасности и отдела охраны выявлено субъективное занижение уровня психологического комфорта и превалировании отрицательного оценивания сотрудником своего состояния.

3.3. Особенности структурных связей субъектной и личностной организации сотрудников уголовно-исполнительной системы на разных этапах профессиональной деятельности

На данном этапе нашего исследования перед нами стояла цель объяснения психического функционирования сотрудника УИС как единой, непротиворечивой, согласованной системы [Сергиенко, Виленская,

Ковалева, 2010]. В связи с этим, принимая во внимание факт тесной взаимосвязи, неразрывности и интегрированности компонентов системной организации субъекта, мы поставили следующие задачи:

1. провести сравнительный анализ исследуемых групп сотрудников путем определения количества и качества структурных связей компонентов контроля поведения (эмоционального, когнитивного, волевого);

2. провести сравнительный анализ исследуемых групп сотрудников путем определения количества и качества структурных связей компонентов субъектной регуляции (контроля поведения и рефлексивной регуляции);

3. провести сравнительный анализ исследуемых групп сотрудников путем определения количества и качества структурных связей личностной регуляции (включающей ценностные ориентации и субъективное благополучие);

4. провести сравнительный анализ исследуемых групп сотрудников путем определения количества и качества структурных связей в континууме «субъект-личность».

Для определения индивидуально-групповой степени согласованности компонентов субъектной регуляции сотрудников мы использовали корреляционный анализ.

3.3.1. Результаты сравнения структурных связей контроля поведения в исследуемых группах сотрудников

*Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны
на 1 этапе профессиональной деятельности*

Ранее мы констатировали, что в группе сотрудников, находящихся на 1 этапе профессиональной деятельности, были выявлены незначительные изменения, обусловленные адаптационным процессом и началом

полноценного вступления в профессиональную деятельность. В связи с тем, что выявленные особенности у молодых сотрудников в большей степени носят ситуативный характер и обусловлены не до конца сформированным процессом профессионализации, основной исследовательский интерес был сконцентрирован в отношении групп сотрудников, находящихся на 2 и 3 этапах профессиональной деятельности.

Сотрудники отдела безопасности на 2, 3 этапах профессиональной деятельности

Мы изучили корреляции всех компонентов контроля поведения постепенно: когнитивного и волевого, волевого и эмоционального, эмоционального и когнитивного. Данные корреляционного анализа свидетельствуют о достоверных различиях по количеству и степени выраженности связей между всеми компонентами контроля поведения в исследуемых выборках сотрудников (таблицы 14, 15).

Таблица 14. Взаимосвязи в системе контроля поведения в группе сотрудников отдела безопасности, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности (*- при $p \leq 0,05$; ** - при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r-Спирмена
Согласованность волевого и когнитивного компонентов контроля поведения	
Дистанцирование (WCQ) – Планирование (ССП)	-0,355*
Дистанцирование (WCQ) – Программирование (ССП)	-0,398*
Дистанцирование (WCQ) – интегральный показатель КОТа	-0,344**
Бегство-избегание (WCQ) – Планирование (ССП)	-0,375**
КД(р)ОД (методика Куля) – Гибкость (ССП)	0,505*
КД(р)ОД (методика Куля) – Моделирование (ССП)	-0,343**
Согласованность волевого и эмоционального компонентов контроля поведения	
Дистанцирование (WCQ) – 3-я шкала ММИЛ	0,468**
Бегство-избегание (WCQ) – 3-я шкала ММИЛ	0,531**
Дистанцирование (WCQ) – интегральный показатель шкалы порога активности	0,395*
КД(р)ОД (методика Куля) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	0,639**
КД(р)ОД (методика Куля) – Самообладание (Оценка уровня волевого самоконтроля)	-0,392*

КД(р)ОД (методика Куля) – Энергичность (Самооценка эмоциональных состояний)	0,390*
КД(р)ОД (методика Куля) – интегральный показатель (Оценка уровня личностной невротизации)	0,368*
КД(р)ОД (методика Куля) – 4-я шкала ММИЛ	0,446*
КД(р)ОД (методика Куля) – Общий самоконтроль (Оценка уровня волевого самоконтроля)	-0,367*
Согласованность когнитивного и эмоционального компонентов контроля поведения	
Планирование (ССП) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	-0,399**
Программирование (ССП) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	-0,492**
Моделирование (ССП) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	-0,440**
Оценка результатов (ССП) – 3-я шкала ММИЛ	-0,381*
Отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ) – 6-я шкала ММИЛ	0,418*
Гибкость мыслительных процессов (КОТ) – интегральный показатель шкалы порога активности	0,406*

Результаты свидетельствуют о том, что на всех уровнях контроля поведения (эмоциональном, волевом, когнитивном) выявлены сильные связи, как положительные, так и отрицательные, свидетельствующие об определенных особенностях структуры субъектной регуляции. В отношении корреляций волевого и когнитивного компонентов контроля поведения: при увеличении показателей по шкале «Дистанцирование» (WCQ) отмечается их уменьшение по шкалам «Планирование» ($r=-0,350$ при $p=0,05$), «Программирование» ($r=-0,398$ при $p=0,01$) и интегрального показателя КОТа ($r=-0,344$ при $p=0,01$); при увеличении показателей по шкале «Бегство-избегание» (WCQ) отмечается их уменьшение по шкале «Планирование» (ССП) ($r=-0,375$ при $p=0,01$); при увеличении показателей по шкале «КД(р)ОД» (методика Ю. Куля) отмечается отрицательная связь с параметром «Моделирование» (ССП) ($r=-0,343$ при $p=0,01$) и положительная связь с параметром «Гибкость» (ССП) ($r=0,505$ при $p=0,05$). Выявленные особенности свидетельствуют о том, что при использовании копинг-стратегий, направленных на снижение субъективной значимости своей службы, сотрудники демонстрируют некоторую

редукцию в когнитивном контроле поведения как отсутствие желания к последовательному построению плана деятельности.

В отношении корреляций волевого и эмоционального компонентов контроля поведения у сотрудников наблюдаются положительные связи: при увеличении показателей по шкале «Дистанцирование» (WCQ) отмечено повышение показателей по 3-й шкале ММИЛ («вытеснение факторов, вызывающих тревогу») ($r=0,468$ при $p=0,01$), а также интегрального показателя шкалы порога активности ($r=0,395$ при $p=0,05$); при повышении шкалы «Бегство-избегание» также отмечено повышение по 3-й шкале ММИЛ ($r=0,531$ при $p=0,01$); при увеличении показателей по шкале «КД(р)ОД» (методика Ю. Куля) отмечены положительные связи со шкалами «Энергичность» (Самооценка эмоциональных состояний) ($r=0,390$ при $p=0,05$), 4-й ММИЛ («реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении») ($r=0,446$ при $p=0,05$), интегрального показателя шкалы оценки эмоциональной возбудимости ($r=0,639$ при $p=0,01$) и интегрального показателя «Оценки уровня личностной невротизации» ($r=0,368$ при $p=0,05$), а также были выявлены отрицательные связи с параметрами «Самообладание» (Оценка уровня волевого самоконтроля) ($r=-0,392$ при $p=0,05$) и «Общий самоконтроль» (Оценка уровня волевого самоконтроля) ($r=-0,367$ при $p=0,05$). Полученные результаты свидетельствуют о взаимной обусловленности: ослабление в волевом контроле ведет к изменениям в эмоциональном. Возрастает уровень импульсивности в непосредственном поведении без предварительного обдумывания плана деятельности и вероятностной оценки возможных последствий

В отношении корреляций когнитивного и эмоционального компонентов контроля поведения наблюдаются отрицательные связи: при снижении показателей по шкале «Планирование», «Моделирование» (ССП) отмечено увеличение интегрального показателя шкалы оценки эмоциональной возбудимости ($r=-0,399$ при $p=0,01$; $r=-0,440$ при $p=0,01$,

соответственно); при снижении значений параметра «Программирование» (ССП) отмечено также увеличение интегрального показателя шкалы оценки эмоциональной возбудимости ($r=-0,492$ при $p=0,01$); при снижении показателей по шкале «Оценка результатов» (ССП) выявлен рост значений показателей по 3-й шкале ММИЛ («вытеснение факторов, вызывающих тревогу») ($r=-0,381$ при $p=0,05$); положительные связи: одностороннее увеличение значений параметров «Отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ) – 6-я шкала ММИЛ («ригидность аффекта») ($r=0,418$ при $p=0,05$); «Гибкость мыслительных процессов (КОТ) – интегральный показатель «шкалы порога активности» ($r=0,406$ при $p=0,05$). Выявленные корреляции вполне вероятно могут означать «сужение» в работе регуляторных процессов, отвечающих за планирование и прогнозирование в силу ослабления эмоционального контроля поведения.

Таким образом, у сотрудников отдела безопасности, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, при снижении показателей волевого контроля снижается уровень когнитивной регуляции, ослабление в волевом контроле сопровождается снижением эмоциональной регуляции, а «сужение» возможностей когнитивных процессов сочетается с ослаблением эмоционального контроля. У сотрудников отдела безопасности, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности, связи становятся более сильными, что свидетельствует о более устойчивой структуре изменений на уровне субъектности (таблица 16).

Таблица 15. Взаимосвязи в системе контроля поведения в группе сотрудников отдела безопасности, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности (*- при $p \leq 0,05$; ** - при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r- Спирмена
Согласованность волевого и когнитивного компонентов контроля поведения	
Дистанцирование (WCQ) – Планирование (ССП)	-0,490**
Дистанцирование (WCQ) – Программирование (ССП)	-0,432**
Дистанцирование (WCQ) – интегральный показатель КОТа	-0,398*

Бегство-избегание (WCQ) – Планирование (ССП)	-0,310**
КД(р)ОД (методика Куля) – Гибкость (ССП)	0,512*
КД(р)ОД (методика Куля) – Моделирование (ССП)	0,328**
Согласованность волевого и эмоционального компонентов контроля поведения	
Дистанцирование (WCQ) – 3-я шкала ММИЛ	0,501**
Бегство-избегание (WCQ) – 3-я шкала ММИЛ	0,529**
Дистанцирование (WCQ) – интегральный показатель шкалы порога активности	0,418**
КД(р)ОД (методика Куля) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	0,518**
КД(р)ОД (методика Куля) – Самообладание (Оценка уровня волевого самоконтроля)	-0,315**
КД(р)ОД (методика Куля) – Энергичность (Самооценка эмоциональных состояний)	0,460**
КД(р)ОД (методика Куля) – интегральный показатель (Оценка уровня личностной невротизации)	0,512**
КД(р)ОД (методика Куля) – 4-я шкала ММИЛ	0,489**
КД(р)ОД (методика Куля) – Общий самоконтроль (Оценка уровня волевого самоконтроля)	-0,342*
Согласованность когнитивного и эмоционального компонентов контроля поведения	
Планирование (ССП) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	-0,389**
Программирование (ССП) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	-0,312**
Моделирование (ССП) – интегральный показатель шкалы оценки эмоциональной возбудимости	-0,384**
Оценка результатов (ССП) – 3-я шкала ММИЛ	-0,390**
Отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ) – 6-я шкала ММИЛ	0,519**
Гибкость мыслительных процессов (КОТ) – интегральный показатель шкалы порога активности	0,420**

Сотрудники отдела охраны на 2, 3 этапах профессиональной деятельности

Результаты анализа результатов в группе сотрудников отдела охраны свидетельствует о существующих связях в субъектной регуляции (таблицы 16, 17).

Таблица 16. Взаимосвязи в системе контроля поведения в группе сотрудников отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности (*- при $p \leq 0,05$; **.- при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r-Спирмена
Согласованность волевого и когнитивного компонентов контроля поведения	
Самоконтроль (WCQ) – Концентрация внимания (КОТ)	0,390*
Самоконтроль (WCQ) – Самостоятельность (ССП)	0,456**
Согласованность волевого и эмоционального компонентов контроля поведения	
Самоконтроль (WCQ) – 2 шкала ММИЛ	0,380**
КД(р)ОС (методика Куля) – 7 шкала ММИЛ	0,400**
Согласованность когнитивного и эмоционального компонентов контроля поведения	
Гибкость (ССП) – 1 шкала ММИЛ	-0,344*
Гибкость (ССП) – 2 шкала ММИЛ	-0,505**
Концентрация внимания (КОТ) – интегральный показатель оценки нервно-психической устойчивости	0,312*
Интегральный показатель КОТа – Усталость (Самооценка эмоциональных состояний)	-0,033*
Интегральный показатель КОТа – Подавленность (Самооценка эмоциональных состояний)	-0,047*

На всех уровнях контроля поведения выявлены взаимосвязи, как положительные, так и отрицательные. В отношении корреляций волевого и когнитивного компонентов контроля поведения наблюдаются только две положительные связи (однонаправленный рост значений, свидетельствующий об усилении волевого контроля) в диадах оцениваемых параметров: «Самоконтроль (WCQ) – Концентрация внимания (КОТ)» ($r=0,390$ при $p=0,05$) и «Самоконтроль (WCQ) – Самостоятельность (ССП)» ($r=0,456$ при $p=0,01$). Согласно полученным результатам, сотрудники отдела охраны демонстрируют интенсификацию волевого контроля поведения, стремятся усилить личностные возможности в стрессовой ситуации за счет усиления отдельных сторон когнитивной регуляции на фоне общего снижения когнитивных регуляторных процессов.

В отношении корреляций волевого и эмоционального компонентов контроля поведения выявлены только две положительные связи в диадах оцениваемых параметров: «Самоконтроль (WCQ) – 2 шкала ММИЛ

(«тревога и депрессивные тенденции») ($r=0,380$ при $p=0,01$) и «КД(р)ОС (методика Ю. Куля) – 7 шкала ММИЛ («фиксация тревоги и ограничительное поведение») ($r=0,400$ при $0,01$). Полученные результаты также свидетельствуют об усилении волевого контроля поведения. Сотрудники отдела охраны в связи со спецификой своей служебной деятельности оказываются способными «воспользоваться» своим внутренним ресурсом для более эффективной регуляции собственного поведения в «агрессивных» условиях профессионального функционирования.

В отношении корреляций когнитивного и эмоционального компонентов контроля поведения наблюдаются отрицательные связи: при снижении показателей «Гибкость» (ССП) отмечается увеличение по 1-й шкале ММИЛ («соматизация тревоги») ($r=-0,344$ при $p=0,05$) и 2-й шкале ММИЛ («тревога и депрессивные тенденции») ($r=-0,505$ при $p=0,01$); при уменьшении интегрального показателя КОТа отмечается увеличение показателей параметров «Усталость» и «Подавленность» (Самооценка эмоциональных состояний) ($r=-0,033$ при $p=0,05$ и $r=-0,047$ при $p=0,05$, соответственно) и одна положительная связь (рост значений) в диаде «Концентрация внимания (КОТ) – интегральная шкала «оценки нервно-психической устойчивости» ($r=0,312$ при $p=0,05$). У сотрудников отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, выявлено усиление волевой регуляции на фоне недостаточного эмоционального ресурса, ослабление когнитивного и эмоционального компонентов контроля, а усиление волевого контроля происходит на фоне общего снижения когнитивных регуляторных процессов. В группе сотрудников отдела охраны, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности, связи становятся более сильными, что свидетельствует о более устойчивой структуре изменений на уровне субъектности (таблица 17).

Таблица 17. Взаимосвязи в системе контроля поведения в группе сотрудников отдела охраны, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности (*- при $p \leq 0,05$; ** - при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r-Спирмена
Согласованность волевого и когнитивного компонентов контроля поведения	
Самоконтроль (WCQ) – Концентрация внимания (КОТ)	0,412**
Самоконтроль (WCQ) – Самостоятельность (ССП)	0,510**
Согласованность волевого и эмоционального компонентов контроля поведения	
Самоконтроль (WCQ) – Самообладание (Оценка уровня волевого самоконтроля)	0,391**
КД(р)ОС (методика Куля) – Самостоятельность (ССП)	0,398**
Согласованность когнитивного и эмоционального компонентов контроля поведения	
Гибкость (ССП) – 1-шкала ММИЛ	-0,350*
Гибкость (ССП) – 2-я шкала ММИЛ	-0,489**
Концентрация внимания (КОТ) – интегральный показатель оценки нервно-психической устойчивости	0,384*
Интегральный показатель КОТа – Усталость (Самооценка эмоциональных состояний)	-0,325**
Интегральный показатель КОТа – Подавленность (Самооценка эмоциональных состояний)	-0,394**

Таким образом, в группе сотрудников отдела безопасности все представленные к анализу параметры являются более связанными, в то время как в группе сотрудников отдела охраны параметры оказались более изолированными: в отделе безопасности в контроле поведения выявлена 21 взаимосвязь, в отделе охраны – 9 связей.

3.3.2. Результаты сравнения структурных связей субъектной регуляции в исследуемых группах сотрудников

Сотрудники отдела безопасности на 2,3 этапах профессиональной деятельности

В представленной группе сотрудников отдела безопасности в системе «контроль поведения – рефлексия» было выявлено 11 связей (таблица 18).

Таблица 18. Взаимосвязи в системе субъектной регуляции в группе сотрудников отдела безопасности, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности (*- при $p \leq 0,05$; ** - при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r-Спирмена
Согласованность контроля поведения и рефлексии	
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Гибкость (ССП)	0,388*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ)	0,330*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Программирование (ССП)	-0,425*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Планирование (ССП)	-0,416*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Оценка результатов (ССП)	-0,350*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – 3-я шкала ММИЛ	0,345*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – интегральный показатель шкалы порога активности	0,416*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Энергичность (Самооценка эмоциональных состояний)	0,467* *
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – интегральный показатель уровня личностной невротизации	0,425*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Бегство-избегание (WCQ)	0, 467**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – КД(р)ОД (методика Куля)	0,460*

С помощью корреляционного анализа были выявлены взаимосвязи между параметрами рефлексивной регуляции и параметрами контроля поведения на различных уровнях. Полученная информация о наличии

связей и их направленности свидетельствует о связанности исследованных компонентов в субъектной регуляции сотрудников отдела безопасности.

Выявленные особенности указывают на факт большей концентрированности сотрудников отдела безопасности на событиях своей повседневной службы; они оказываются в меньшей степени ориентированными на достижение фундаментальных целей; при этом непродуманность действий «граничит» с импульсивностью в поведении, быстротой и поверхностностью в принятии решений, некоторой степенью «легкомысленности» и неосмысленности фундаментальной сути своей службы на фоне общего «самоустранения» от ее стрессовых условий.

В группе сотрудников отдела безопасности и отдела охраны, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности, связи становятся более сильными, что свидетельствует о системно-субъектных изменениях сотрудников (таблица 19).

Таблица 19. Взаимосвязи в системе субъектной регуляции в группе сотрудников отдела безопасности, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности (*- при $p \leq 0,05$; ** - при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r-Спирмена
Согласованность контроля поведения и рефлексии	
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Гибкость (ССП)	0,425**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ)	0,375*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Программирование (ССП)	-0,345*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Планирование (ССП)	-0,449**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Оценка результатов (ССП)	-0,379*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – 3-я шкала ММИЛ	0,493**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – интегральный показатель шкалы порога активности	0,594**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Энергичность (Самооценка эмоциональных состояний)	0,471**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – интегральный показатель уровня личностной невротизации	0,401*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Бегство-избегание (WCQ)	0,548**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – КД(р)ОД (методика Куля)	0,541**

Сотрудники отдела охраны на 2, 3 этапах профессиональной деятельности

В представленной группе сотрудников отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, в системе «контроль поведения – рефлексия» было выявлено всего 4 связи (таблица 20).

Таблица 20. Взаимосвязи в системе субъектной регуляции в группе сотрудников отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности (*- при $p \leq 0,05$; ** - при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r-Спирмена
Согласованность контроля поведения и рефлексии	
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Гибкость (ССП)	0,390*
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ)	0,375*
Рассмотрение будущей деятельности (ИМР) – 1-я шкала ММИЛ (соматизация тревоги)	0,387*
Рассмотрение будущей деятельности (ИМР) – 2-я шкала ММИЛ (тревога и депрессивные тенденции)	0,392*

При этом, корреляции были выявлены между показателями рефлексивной регуляции с эмоциональным и когнитивным компонентами контроля поведения, в то время, как с волевым компонентом структурных взаимосвязей выявлено не было. Ориентация и нацеленность сотрудников на будущее, гипертрофированное чувство ответственности, напряженность и самоконтроль свидетельствуют о том, что сотрудники отдела охраны в большей степени, нежели сотрудники отдела безопасности, осознают рамки своей профессиональной роли и предъявляемых ею требований, осмысленно подходят в социальной значимости выполняемой деятельности. Однако связи с когнитивным и эмоциональным компонентами контроля поведения могут указывать на неспособность сотрудника отдела охраны выйти за пределы сложившейся ситуации, конструктивно

ее проанализировать и принять верное решение в ситуации, требующей творческого подхода.

В группе сотрудников отдела охраны, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности, связи становятся более сильными, что свидетельствует о системно-субъектных изменениях сотрудников (таблица 21).

Таблица 21. Взаимосвязи в системе субъектной регуляции в группе сотрудников отдела охраны, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности (*- при $p \leq 0,05$; ** - при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r-Спирмена
Согласованность контроля поведения и рефлексии	
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – Гибкость (ССП)	0,425**
Рефлексия настоящей деятельности (ИМР) – отсутствие эмоциональной деструкции (КОТ)	0,639**
Рассмотрение будущей деятельности (ИМР) – 1-я шкала ММИЛ (соматизация тревоги)	0,434**
Рассмотрение будущей деятельности (ИМР) – 2-я шкала ММИЛ (тревога и депрессивные тенденции)	0,516**

Таким образом, выявленные нами результаты отражают изменения как в рефлексивной регуляции, так и в контроле поведения, а установленные между ними корреляционные связи подтверждают факт субъектно-личностных изменений сотрудников УИС.

3.3.3. Результаты сравнения структурных связей личностной регуляции в исследуемых группах сотрудников

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 1 этапе профессиональной деятельности

У молодых сотрудников в представленных отделах в результате анализа корреляций были выявлены связи в личностной составляющей, которая в нашем диссертационном исследовании представлена

смыслоразнозначными ориентациями и субъективным благополучием. У сотрудников отдела безопасности обнаружено 8 корреляций: высокие показатели «Цели в жизни», «Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес жизни» (СЖО) – низкие показатели «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ); а также положительные связи между: «Цели в жизни» (СЖО) – «Локус контроля жизнь» (СЖО), «Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес жизни» (СЖО) и «Самооценка здоровья» (ШСБ) и «Познание нового» (ЦОЛ); «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ) и: «Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО), «Локус контроля жизнь» (СЖО), «Самооценка здоровья» (ШСБ).

У молодых сотрудников отдела охраны обнаружена одна отрицательная связь между «Цели в жизни» (СЖО) и «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ), а также следующие положительные связи: «Цели в жизни» (СЖО) и «Познание нового» (ЦОЛ); «Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО) с: «Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО), «Локус контроля жизнь» (СЖО), «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ); а также положительная связь в диаде «Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) и «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ).

Данные результаты свидетельствуют о многочисленных связях в личностной составляющей у молодых сотрудников УИС, имеющих стаж служебной деятельности до трех лет в системе (таблица 22, рисунок 15).

Таблица 22. Взаимосвязи в структуре личностной регуляции в группах сотрудников отдела безопасности и отдела охраны, находящихся на 1 этапе профессиональной деятельности (*- при $p \leq 0,05$; **- при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r-Спирмена
Сотрудники отдела безопасности	
«Цели в жизни» (СЖО) – «Уровень субъективного неблагополучия»	-0,351*

(ШСБ)	
«Цели в жизни» (СЖО) – «Локус контроля жизнь» (СЖО)	0,358*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) – «Самооценка здоровья» (ШСБ)	0,353*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) - «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ)	-0,407*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) – «Познание нового» (ЦОЛ)	0,338*
«Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО) – «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	0,523**
«Локус контроля жизнь» (СЖО)» - «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	0,370*
«Самооценка здоровья» (ШСБ) - «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	0,523**
<u>Сотрудники отдела охраны</u>	
«Цели в жизни» (СЖО) – «Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО)	0,366*
«Цели в жизни» (СЖО) - «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ)	-0,394*
«Цели в жизни» (СЖО) - «Познание нового» (ЦОЛ)	0,397*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) – «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ)	0,395*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) – «Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО)	0,366*
«Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО) – «Локус контроля жизнь» (СЖО)»	0,394*
«Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО) - «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	0,369*



Рисунок 15. Взаимосвязи в структуре личностной регуляции в группах сотрудников отдела безопасности и отдела охраны, находящихся на 1 этапе профессиональной деятельности

Ранее мы подчеркивали, что данный период в профессиональном становлении характеризуется адаптационной направленностью и полноценным вхождением в профессиональную роль. Вернее всего, у молодого человека, начинающего свою службу, отмечается общий

уровень удовлетворенности и «относительного» счастья от жизни, а также представленность в сознании будущих целей и задач личности.

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 2 этапе профессиональной деятельности

По мере увеличения стажа служебной деятельности были выявлены статистические данные, свидетельствующие об определенных изменениях качественно-количественного характера в структуре личностной регуляции сотрудников УИС. У сотрудников отдела безопасности, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, выявлено 6 связей (таблица 23, рисунок 16). Зафиксировано одномоментное понижение показателей по шкалам «Цели в жизни» (СЖО) и: «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ), «Познание нового» (ЦОЛ). По мере увеличения стажа службы у сотрудников, контактирующих с осужденными, снижается осознанная направленность в будущее при осознании личностной неудовлетворенности реальными условиями существования. Более того, снижается стремление расширения своего жизненного опыта, способствующего стратегическому планированию будущей жизни. Однако при ориентации на настоящие и реальные события, сотрудники демонстрируют потребность увеличения материальной обеспеченности, необходимость в отдыхе с целью получения положительных эмоций, а также отмечают ценностную важность повышения своего социального статуса либо за счет получения власти, либо за счет расширения социально-полезных связей с лицами, повышающих личностную значимость в глазах окружающих. Также социально полезные связи могут «погружать» сотрудников в чувство «ложной» безопасности.

У сотрудников отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, в результате корреляционного анализа было обнаружено 7 связей в личностной составляющей (таблица 23, рисунок 16).

Анализ структуры личности сотрудников отдела охраны свидетельствует о том, что основной ценностной ориентацией является поддержание и сохранение здоровья, восполнение физиологических ресурсов. Специфика деятельности в указанном отделе может способствовать развитию нервно-психической напряженности и усталости, что сопровождается увеличением уровня личностной неудовлетворенности от своей деятельности. Поэтому сотрудники по мере увеличения стажа службы отмечают у себя снижение состояния здоровья и в большей степени нуждаются в отдыхе и материальном благосостоянии, которое может восприниматься сотрудниками как поощрение за «вредный труд».

Таблица 23. Взаимосвязи в структуре личностной регуляции в группах сотрудников отдела безопасности и отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности (*- при $p \leq 0,05$; ** - при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r-Спирмена
<u>Сотрудники отдела безопасности</u>	
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) – «Материальное благосостояние» (ЦОЛ)	0,353*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО) – «Социальный статус» (ЦОЛ)	0,376*
«Материальное благосостояние» (ЦОЛ) – «Социальный статус» (ЦОЛ)	0,361*
«Цели в жизни» (СЖО) – «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ)	0,389*
«Цели в жизни» (СЖО) – «Познание нового» (ЦОЛ)	0,407**
«Отдых» (ЦОЛ) – «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ)	0,430**
<u>Сотрудники отдела охраны</u>	
«Материальное благосостояние» (ЦОЛ) – «Здоровье» (ЦОЛ)	0,397*
«Материальное благосостояние» (ЦОЛ) – «Отдых» (ЦОЛ)	0,433*
«Отдых» (ЦОЛ) - «Здоровье» (ЦОЛ)	0,652**
«Локус контроля жизнь» (СЖО)» - «Самооценка здоровья» (ШСБ)	0,349*
«Самооценка здоровья» (ШСБ) - «Уровень субъективного неблагополучия» (ШСБ)	-0,370*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО)» - «Самооценка здоровья» (ШСБ)	0,349*
«Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО)» - «Познание нового» (ЦОЛ)	0,354*



Рисунок 16. Взаимосвязи в структуре личностной регуляции в группах сотрудников отдела безопасности и отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 3 этапе профессиональной деятельности

Дальнейшее изучение структуры личности сотрудников УИС показало, что у личного состава с выслугой более семи лет как в отделе безопасности, так и в отделе охраны, происходит «смещение» акцентов в ценностно-смысловой сфере личности. У сотрудников отдела безопасности усиление ранее выделенной нами тенденции связи в диаде «Материальное благосостояние» (ЦОЛ) и «Отдых» (ЦОЛ), а у сотрудников отдела охраны «Здоровье» (ЦОЛ) – «Отдых» (ЦОЛ) (таблица 24, рисунок 17).

Таблица 24. Взаимосвязи в структуре личностной регуляции в группах сотрудников отдела безопасности и отдела охраны, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности (*- при $p \leq 0,05$; **- при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r-Спирмена
<u>Сотрудники отдела безопасности</u>	
«Материальное благосостояние» (ЦОЛ) – «Социальный статус» (ЦОЛ)	0,523**
«Материальное благосостояние» (ЦОЛ) – «Отдых» (ЦОЛ)	0,578**
«Результативность жизни, удовлетворенность самореализацией» (СЖО) - «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	0,338*
«Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ) – «Локус контроля жизнь» (СЖО)	0,354*
«Цели в жизни» (СЖО) - «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	0,353*
«Цели в жизни» (СЖО) – «Познание нового» (ЦОЛ)	0,523**
«Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ) - «Уровень субъективного неблагополучия»(ШСБ)	-0,429**
<u>Сотрудники отдела охраны</u>	
«Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ) – «Локус контроля жизнь» (СЖО)	0,482**
«Здоровье» (ЦОЛ) - «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)	-0,359*
«Здоровье» (ЦОЛ) – «Отдых» (ЦОЛ)	0,592**
«Здоровье» (ЦОЛ) - «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ)	-0,482**
«Самооценка здоровья» (ШСБ) - «Процесс жизни, эмоциональная насыщенность, интерес» (СЖО)	0,432**
«Цели в жизни» (СЖО) - «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ)	-0,369*



Рисунок 17. Взаимосвязи в структуре личностной регуляции в группах сотрудников отдела безопасности и отдела охраны, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности

На основании полученных результатов целесообразен вывод о том, что по мере увеличения стажа профессиональной деятельности у сотрудников УИС определенным образом меняются ценностные установки и ментальная организация внутреннего мира.

3.3.4. Результаты сравнения структурных связей в континууме «субъект-личность» в исследуемых группах сотрудников

В данном анализе были задействованы группы сотрудников, находящихся на 2 и 3 этапах профессиональной деятельности; у молодых сотрудников, находящихся на 1 этапе профессиональной деятельности, статистически значимых результатов в структуре субъектной регуляции обнаружено не было. Результаты корреляционного анализа свидетельствуют о структурных связях личностной составляющей сотрудников с уровнем их субъектной регуляции и внутренних индивидуальных ресурсов (таблицы 25, 26).

Сотрудники отдела безопасности на 2, 3 этапах профессиональной деятельности

Таблица 25. Взаимосвязи между личностной регуляцией и уровнем субъектной организации в группе сотрудников отдела безопасности (*- при $p \leq 0,05$, ** - при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r-Спирмена
<u>2 этап профессиональной деятельности</u>	
«Уровень личностной невротизации» (УЛН) – «Материальное благосостояние» (ЦОЛ) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,351*
«Уровень личностной невротизации» (УЛН) – «Отдых» (ЦОЛ) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,353*
«Дистанцирование» (WCQ) – «Локус контроля жизнь» (СЖО) (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,514**
«Планирование» (ССП) – «Локус контроля жизнь» (СЖО) (когнитивный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,338*
<u>3 этап профессиональной деятельности</u>	
3 шкала ММИЛ (вытеснение факторов, вызывающих тревогу) - «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,355*
«Нервно-психическая устойчивость» (НПУ) – «Локус контроля жизнь» (СЖО) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,343*

«Уровень личностной невротизации» (УЛН) - «Материальное благосостояние» (ЦОЛ) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,397*
«Дистанцирование» (WCQ) – «Локус контроля жизнь» (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,344*
«Дистанцирование» (WCQ) – «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ) (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,384*
«Избегание» (WCQ) – «Цели в жизни» (СЖО) (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,403*

Результаты, полученные в группе сотрудников отдела безопасности, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, свидетельствуют об увеличении уровня нервно-психической напряженности, сопровождающегося стремлением к отдыху и усилением потребности в улучшении своего материального благосостояния. У сотрудников отдела безопасности, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности, выявленные связи становятся сильнее, а также появляются новые взаимосвязи. Повышенная эмоциональность и чувствительность в ответ на экстремальные условия службы сопровождаются снижением субъективной удовлетворенности от своей деятельности, а понижение уровня нервно-психической устойчивости сопровождается понижением способности оказывать влияние на события собственной жизни, брать на себя ответственность. Субъективное желание сотрудника отдела безопасности снизить личностную значимость выполняемой деятельности и отсутствие стремления к активной профессиональной позиции сопровождается снижением способности планировать события своей жизни, ставить перед собой глобальные личностные цели.

Сотрудники отдела охраны на 2, 3 этапах профессиональной деятельности

Таблица 26. Взаимосвязи между личностной регуляцией и уровнем субъектной организации в группе сотрудников отдела охраны (*- при $p \leq 0,05$, ** - при $p \leq 0,01$)

Связи между исследуемыми параметрами	r-Спирмена
<u>2 этап профессиональной деятельности</u>	
1 шкала ММИЛ (соматизация тревоги) – «Отдых» (ЦОЛ)	0,433*

(эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	
«Самоконтроль» (WCQ) – «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ) (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,369*
<u>3 этап профессиональной деятельности</u>	
1 шкала ММИЛ (соматизация тревоги) – «Самооценка здоровья» (ШСБ) (эмоциональный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,440*
«Принятие ответственности» (WCQ) – «Процесс жизни, эмоциональная насыщенности, интерес» (СЖО) (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,365*
«Самоконтроль» (WCQ) – «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ) (волевой компонент контроля поведения и личностная регуляция)	-0,407*
«Моделирование» (ССП) – «Удовлетворенность повседневной деятельностью» (ШСБ) (когнитивный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,389*
«Моделирование» (ССП) – «Локус контроль жизнь» (СЖО) (когнитивный компонент контроля поведения и личностная регуляция)	0,367*

Результаты, полученные в группе сотрудников отдела охраны, находящихся на 2 этапе профессиональной деятельности, свидетельствуют о том, что на фоне повышенного уровня тревожности растет нервно-психическое напряжение, что сопровождается снижением ощущения уровня своего здоровья и личностной ориентацией сотрудника на отдых. Необходимость в постоянном самоконтроле и повышенное чувство ответственности может сопровождаться снижением ощущения радости и эмоциональной удовлетворенности от повседневных событий. У сотрудников отдела охраны, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности, выявленные структуры становятся сильнее, а также появляются новые взаимосвязи. Некоторая редукция когнитивных усилий для стратегического планирования и определения результата своей деятельности в силу жесткой регламентации сопровождается снижением самоощущения сотрудника относительно возможности повлиять на собственную жизнь. При этом, волевой уровень контроля поведения имеет тенденцию на усиление.

Выводы по параграфу 3.3.

- по мере увеличения стажа профессиональной деятельности происходит ослабление контроля поведения сотрудников и сужение внутренних компенсаторных ресурсов;

- у сотрудников отдела безопасности субъектная регуляция отличается большей степенью согласованности, чем у сотрудников отдела охраны;

- у сотрудников отдела охраны происходит редукция в когнитивном и эмоциональном контроле, в то время как волевой уровень контроля поведения имеет тенденцию на усиление;

- по мере увеличения стажа служебной деятельности для сотрудников представленных отделов становится важным удовлетворение потребности в отдыхе, «переключение» на семью, увеличение материального благосостояния, сохранение здоровья;

- на основе результатов корреляционного исследования структурных связей в континууме «субъект-личность» у сотрудников УИС происходят субъектно-личностные изменения в процессе выполнения трудовой деятельности в «агрессивных» условиях, способствующие дефицитарности в поведении;

- дефицитарность поведения отличается недостаточностью личностного ресурса для адаптации к новым и стрессогенным условиям, невысокой способностью организовывать собственное поведение в трудовых ситуациях; диапазон демонстрируемых программ деятельности и личностных возможностей сотрудников для организации целостного и зрелого процесса регуляции достаточно узок, в связи с чем, поведение отличается ненамеренностью и бесконтрольностью, а также пассивной личностной позицией в реальных условиях деятельности.

3.4. Субъектно-личностные изменения и профессионально обусловленные деструкции сотрудников уголовно-исполнительной системы как результат изменений в субъектной регуляции

3.4.1. Профессионально обусловленные акцентуации, профессиональные деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы

Перед тем, как перейти к обобщенному анализу указанных профессионально обусловленных деструкций сотрудников, отметим факт их иерархичного построения. С позиций концепции профессионально обусловленных деструкций Э.Ф. Зеера, профессионально обусловленные акцентуации – это «чрезмерная выраженность отдельных черт, личностных, характерологических проявлений (интеллектуальных, эмоциональных, волевых, поведенческих), а также некоторых профессионально обусловленных свойств и качеств личности, отрицательно сказывающихся на деятельности и поведении специалиста» [Зеер, Сыманюк, 2005, С.95]. Как отмечает Э.Ф. Зеер, результатом профессионально обусловленных акцентуаций профессионала, возникающих в неблагоприятных условиях служебной деятельности, является профессиональная деформация [Зеер, Сыманюк, 2005, С.95]. То есть, становится очевидным, что пролонгированное проявление акцентуированных черт профессионала неизбежно ведет к формированию профессиональных деформаций, которые выступают здесь как более серьезный (с точки зрения влияния на жизнеобеспечение) уровень профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС. Также важно отметить, что выявленные нами профессиональные деформации сотрудников УИС являются не общепрофессиональными, типичными для всех представителей УИС,

а специальными профессиональными деформациями, которые являются результатом трудовой специализации, «преломления» специфических условий профессиональной деятельности через субъекта труда [Безносков, 1995, 2004, Грановская, 1988, Зеер, 1997, 2005, Корнеева, 2007, Маркова, 1996].

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 1 этапе профессиональной деятельности

У молодых сотрудников на 1 этапе профессиональной деятельности как в отделе безопасности, так и в отделе охраны были обнаружены «схожие» изменения в эмоциональном компоненте контроля поведения. Речь идет о таких индивидуальных характеристиках сотрудников, как повышенный уровень тревожности, боязливости, неустойчивости эмоционального состояния. «Пытаясь участвовать в решении профессиональных задач и завоевывая определенное доверие к себе, сотрудники представленных отделов демонстрирует вышеуказанные особенности (как на определенные стимулы, так и в целом)» [Красник В.С., Кадочникова И.В., 2014]. «Данные тенденции свидетельствуют о проявлении профессионально обусловленных акцентуаций по тревожному типу» [Зеер, Сыманюк, 2005], включающих, в том числе, и «самокритичность, обязательность, и отчасти по педантичному типу, проявляясь в чрезмерной тщательности, формализме, неспособности принятия самостоятельных решений в профессиональной деятельности» [Зеер, 1997]. Иных видов профессионально обусловленных деструкций у молодых сотрудников выявлено не было.

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 2 этапе профессиональной деятельности

Изменения в эмоциональном компоненте контроля поведения сотрудников отдела безопасности, свидетельствующие о:

- повышении уровня импульсивности в непосредственном поведении, «попадают» в описательные характеристики профессионально обусловленных акцентуаций по возбудимому и аффективно-лабильному типам [Зеер, Сыманюк, 2005];

- проявлении эмоциональной формы ригидности, отражают содержание профессионально обусловленных акцентуаций по застревающему типу [Зеер, Сыманюк, 2005];

- демонстрации приподнятого настроения, несерьезности и поверхностности в деятельности, свидетельствуют о профессионально обусловленных акцентуациях по гипертимному типу [Зеер, Сыманюк, 2005].

Изменения в эмоциональном компоненте контроля поведения сотрудников отдела охраны, свидетельствующие о:

- повышенном уровне тревожности и страхе перед неопределенностью, соответствуют описательным характеристикам профессионально обусловленных акцентуаций по педантичному типу [Зеер, Сыманюк, 2005];

- демонстрации пессимизма, пониженного настроения, апатии, отражают содержание профессионально обусловленных акцентуаций по дистимическому типу [Зеер, Сыманюк, 2005].

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 3 этапе профессиональной деятельности

У сотрудников, находящихся на 3 этапе профессиональной деятельности в обеих группах сотрудников, изучаемые изменения в эмоциональном компоненте контроля поведения проявляются наиболее выражено, в связи с чем зафиксировано появление у сотрудников как отдела безопасности, так и отдела охраны специальных профессиональных деформаций [Зеер, Сыманюк, 2005]; при этом, сотрудники отдела безопасности, имеющие контакт с осужденными, демонстрируют

профессиональную деформацию «поведенческого трансфера» [Зеер, Сыманюк, 2005], когда происходит «перенимание» социально-ролевых моделей поведения объекта, на который направлена профессиональная деятельность.

3.4.2. Профессиональное отчуждение и выученная беспомощность сотрудников уголовно-исполнительной системы

Сотрудники отдела безопасности и отдела охраны на 2, 3 этапах профессиональной деятельности

Изменения в волевом компоненте контроля поведения сотрудников отдела безопасности, свидетельствующие о целенаправленном и осознанном снижении субъективной значимости и важности профессиональных ситуаций, об осознанном стремлении сотрудника к «самоустранению» от «агрессивных» условий профессиональной деятельности и о личностной отстраненности, отражают содержание профессионального отчуждения [Зеер, Сыманюк, 2005].

С точки зрения Е.П. Ермолаевой [Ермолаева, 2003], при феномене профессионального отчуждения запускается механизм «самовнушения».

При анализе социономических профессий М.Л. Регуш писала, что на стадии идентичности и независимости при профессиональном становлении субъект труда стремится к проявлению самостоятельности, демонстрации своего мнения, пытается проявить нестандартные способы решения служебно-профессиональных задач [Регуш, 2006]. Однако, в силу ряда объективных условий профессиональной деятельности, а именно: авторитарного стиля управленческой деятельности и противодействия со стороны «специфического» объекта профессиональной деятельности сотрудников (осужденные), демонстрация активного идентификационного

процесса становится невозможной. Данные объективные условия службы не позволяют субъекту труда реализовать потребность в профессиональной идентификации. Впоследствии у профессионала нарушается процесс обретения профессиональной идентичности, запускается процесс профессионального отчуждения, или, как отмечает Э. Ф. Зеер, «профессиональной диффузной идентичности» [Зеер, Сыманюк, 2005]. В данном состоянии оказываются те субъекты труда, которые не смогли разрешить кризис идентичности в силу невозможности влияния на сформированную десятилетиями модель функционирования государственной системы.

Изменения в волевом компоненте контроля поведения сотрудников отдела охраны, свидетельствующие о внутренней убежденности в бессмысленности своих профессиональных действий, о нежелании проявлять активную профессиональную позицию, о субъективной несостоятельности, об осознании неподконтрольности возможной стрессовой ситуации, о появлении «директивного гиперконтроля» [Шапкин, 1997], свидетельствуют о выученной беспомощности сотрудников.

В рассматриваемом контексте представляет интерес феноменологический анализ, произведенный М. Микулинсером и Т. Каспи [Mikulincer, 1994], где выделены специфические категории выученной беспомощности, такие, как: «убежденность сотрудника в неподконтрольности ситуации, желание в прекращении всяческих усилий, в конечном итоге, потеря самоконтроля, надежда нахождения верного решения проблемы, безусловная вера в личную неспособность разрешить ситуацию, желание избежать данной ситуации, гнев по отношению к себе и внешним объектам» [Хекхаузен, 1968, 1986].

Состояние выученной беспомощности «запускается» в ситуациях, которые воспринимаются субъектом как неподконтрольные (С. Майер, Дж. Овемайер, М. Селигман, Р. Соломон). Выявленные особенности имеют

тенденцию увеличения соразмерно увеличению стажа профессиональной деятельности.

3.4.3. Профессиональная стагнация сотрудников уголовно-исполнительной системы

Сотрудники отдела охраны на 2, 3 этапах профессиональной деятельности

Полученные результаты свидетельствуют о том, что профессиональная стагнация свойственна сотрудникам отдела охраны, выполняющим свою деятельность в условиях жесткой регламентации. Профессиональную стагнацию сотрудников отдела охраны мы изучили через изменения, возникающие в когнитивном контроле и рефлексивной регуляции.

Изменения в когнитивном компоненте контроля поведения сотрудников отдела охраны, проявляющиеся в ригидности при перестройке имеющихся программ деятельности, «консервации» профессионального опыта, закрытости при восприятии новой информации и использовании стереотипных способов в профессиональной деятельности свидетельствуют о «профессиональном старении» сотрудников, по А.К. Марковой [Маркова 1996]. Изменения в рефлексивной регуляции сотрудников отдела охраны, проявляющиеся в снижении способности к анализу конкретных условий функционирования, редуцировании творчества и нестандартности при реализации своей деятельности также могут быть доказательством появления у сотрудников отдела охраны профессиональной стагнации.

Выводы по параграфу 3.4.

- профессионально обусловленные деструкции являются результатом изменений субъектности сотрудников УИС;

- «точкой запуска» профессионально обусловленных деструкций является трудовая специализация сотрудников УИС;

- изменения в эмоциональном компоненте контроля поведения свидетельствуют о появлении профессионально обусловленных акцентуаций и профессиональных деформаций как у сотрудников отдела безопасности, так и у сотрудников отдела охраны;

- изменения в волевом компоненте контроля поведения свидетельствуют о появлении у сотрудников отдела безопасности выученной беспомощности, а у сотрудников отдела охраны профессионального отчуждения;

- изменения в когнитивном компоненте контроля поведения и рефлексивной регуляции свидетельствуют о появлении профессиональной стагнации у сотрудников отдела охраны;

- профессионально обусловленные деструкции негативно сказываются на эффективности профессиональной деятельности сотрудников отдела безопасности и отдела охраны.

ВЫВОДЫ

Таким образом, из результатов проведенного нами исследования, мы можем сделать выводы о том, что:

1. Выявлено, что в результате деструктивного характера профессионального развития у сотрудников уголовно-исполнительной системы возникают субъектно-личностные изменения, выражающиеся в ослаблении уровня контроля поведения, рефлексивной регуляции и изменении внутренней организации личности.

2. Доказано, что длительность условий деятельности (стаж) и ее специфика (характер деятельности) вызывают изменения структуры контроля поведения на эмоциональном, когнитивном и волевом уровнях.

3. Установлено, что на определенном этапе профессиональной деятельности у сотрудников уголовно-исполнительной системы наблюдаются изменения в рефлексивной регуляции, проявляющиеся в снижении степени осознания смысла своей деятельности.

4. Подтверждено, что по мере увеличения стажа профессиональной деятельности у сотрудников уголовно-исполнительной системы изменяется внутренняя организация личности, проявляющаяся в осознании невозможности изменить реальную ситуацию и в субъективном занижении уровня жизненной удовлетворенности.

5. Показано, что субъектно-личностные изменения, возникающие в условиях профессиональной деятельности, связаны с профессионально обусловленными деструкциями, которые являются результатом изменений субъектности сотрудников уголовно-исполнительной системы; «точкой запуска» профессионально обусловленных деструкций является характер (специализация) профессиональной деятельности сотрудников.

6. Доказано, что субъектно-личностные изменения вызывают дефицитарность поведения, которая отличается недостаточностью личностного ресурса для адаптации к новым и экстремальным условиям,

а также невысокой способностью организовывать собственное поведение в трудовых ситуациях, что неизбежно снижает эффективность служебной деятельности сотрудников.

Таким образом, гипотеза о том, что субъектно-личностные изменения сотрудников уголовно-исполнительной системы снижают внутренний индивидуальный ресурс, нарушают целостный процесс саморегуляции и вызывают незрелые формы в поведении, подтверждена.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Человек в своем психическом функционировании выступает как активный деятель, стремящийся изменить и преобразовать самого себя, равно, как и условия своего существования. Человек демонстрирует непрерывную и обусловленную как внешними, так и внутренними причинами потребность в активности. Именно категория активности является отправной точкой в интегральном изучении психологии субъекта. Изучение активности и рефлексии закономерно поднимает проблему ответственности человека за свои поступки, действия и бездействия, деятельность и пассивность, содеянное и упущенное. Ответственность позволяет человеку выйти на новый уровень жизни; ответственность обуславливает степень зависимости внешних обстоятельств от самого человека, от уровня его способностей, возможностей, он становится способным к свободе выбора, наряду с этим, осознает определенные ограничения.

Благодаря введенной в отечественную психологию С.Л. Рубинштейном категории субъекта, человек рассматривается на высшем для него уровне активности, целостности, автономности. Таким образом, субъект определяется своей активностью, мерой и степенью ее проявления, эффективностью реализации действий в направлении этой активности, а также способностью регулировать условия внешней и, что особенно важно, внутренней среды, обеспечивая способность быть ответственным за происходящие события.

С точки зрения А.В. Брушлинского, субъект – это высшая степень целостности и интеграции всех многочисленных и зачастую противоречивых качеств, свойств и состояний человека. В субъекте «кроется» особенная связь между психикой, сознанием и деятельностью субъекта через посредство этой деятельности. Данные качественные проявления обуславливают наличие и проявление определенного (в каждом

случае индивидуального) уровня субъектности человека. Проблема субъекта обязывает изучать человека только комплексно, во всей сложности и противоречивости, многоуровневости и неоднозначности его развития и особенностей существования. Стратегически это становится легко и понятно благодаря концептуальным положениям системно-субъектного подхода Е.А. Сергиенко, где категория «личности» является стержневой структурой субъекта, задающей общее направление самоорганизации и саморазвития, а реализацией в данных жизненных обстоятельствах, условиях, задачах, основанных на ценностных ориентациях, - категория «субъекта». Субъект выступает системообразующим фактором психической организации человека. За регулятивную функцию субъекта становится ответственным контроль поведения, включающий в сложное единство когнитивный, эмоциональный и волевой компоненты.

Психическое отражение возможно исключительно из-за непрерывного взаимодействия человека с окружающим миром. Человек – существо активное, не пассивное. И только по причине практической деятельности (изначально) человек способен достигать высших уровней психической регуляции. Человеческая деятельность выступает основным источником его активности и развития.

Акмеология ставит вопрос о росте и развитии личности человека, его самосовершенствовании. Однако анализ внешних и внутренних условий профессиональной деятельности, препятствующих процессу саморазвития и даже проводящих к его стагнации, раскрывает дополнительные перспективы в данной области исследований. Подтверждая факт неизбежного изменения человека в процессе профессионального становления, крайне важным становится аспект изучения как внешних условий его существования, негативно сказывающихся на самореализации профессионала, так и внутренних предикторов, препятствующих конструктивному процессу профессионального развития. В связи с тем, что

сотрудник УИС выполняет свою профессиональную деятельность в напряженных и стрессогенных условиях, целью нашей диссертационной работы было изучение субъектно-личностных изменений сотрудников УИС в процессе профессиональной деятельности. Полученные нами результаты позволили сделать закономерный вывод о том, в процессе несения службы у сотрудников возникают субъектно-личностные изменения, которые препятствуют выходу из кризисов профессионального развития, нарушают процесс профессиональной самореализации, снижают индивидуальные ресурсы субъекта по реализации полноценной саморегуляции на всех этапах психической активности.

В ходе настоящего диссертационного исследования нам удалось достигнуть поставленную цель и решить выдвинутые задачи.

Мы произвели системный анализ проблемы субъекта в психологии, в частности, показали преимущества концептуальных положений системно-субъектного подхода, взятого за основу изучения проблемы роста и развития сотрудника УИС, возможностей его самосовершенствования. Мы отразили факторы повышенной напряженности службы в УИС, вскрыв частную специфику профессиональной деятельности различных по своему характеру служб. Нами была показана взаимосвязь внешних профессиональных условий и внутренних субъектно-личностных изменений сотрудника УИС, препятствующих развитию психологической зрелости. В ходе своего исследования мы акцентировали внимание на том, что имеется специфика проявления субъектно-личностных изменений в зависимости от стажа профессиональной деятельности и характера трудовой специализации. Нами выявлены и описаны специфические изменения сотрудников отдела безопасности и отдела охраны исправительных учреждений. Эмпирически было исследовано и доказано, что субъектно-личностные изменения сотрудников УИС сопровождаются изменениями в субъектной регуляции и проявляются в профессионально обусловленных деструкциях сотрудников. Мы доказали, что

на определенном этапе служебно-профессиональной деятельности у сотрудников наблюдаются изменения в основных компонентах контроля поведения: эмоциональном, когнитивном, волевом. Выявленные статистически значимые показатели также позволили нам констатировать изменения в рефлексивной регуляции сотрудника УИС, являющейся ответственной за фундаментальное осмысление сущности своего труда и своих возможностей. Также нами были обнаружены определенные тенденции в отношении ценностно-смысловых конструктов и смысловой регуляции.

Мы показали и доказали то, что субъектно-личностные изменения и профессионально обусловленные деструкции сотрудников УИС являются результатом изменений в субъектной регуляции. При этом, профессионально обусловленные деструкции нами были исследованы в соотнесенности с различными компонентами контроля поведения: профессионально обусловленные акцентуации и профессиональные деформации с эмоциональным компонентом, выученная беспомощность и профессиональное отчуждение с волевым компонентом, а профессиональная стагнация с когнитивным компонентом.

На завершающем этапе мы провели корреляционное исследование структурных связей в континууме «субъект-личность» и эмпирически доказали, что на определенном этапе служебной деятельности у сотрудников УИС происходят субъектно-личностные изменения, которые способствуют нарушению континуума «субъект – личность», обуславливая незрелые формы поведения сотрудников.

Таким образом, выдвинутые нами гипотезы были подтверждены.

На основании результатов диссертационного исследования мы полагаем, что практическая значимость результатов будет заключаться в следующем: полученные в ходе эмпирического исследования данные могут быть использованы психологическими службами пенитенциарных учреждений для более успешного обеспечения мероприятий

психологического сопровождения. Выводы данного эмпирического исследования способны стать ориентирами для психологов в исправительных учреждениях при организации психопрофилактических и коррекционных мероприятий, направленных на нивелирование негативных последствий в «агрессивных» условиях деятельности путем повышения психологической устойчивости личного состава. На основе полученных результатов в рамках заявленной проблемы представляется интересным разработку целевого курса обучения для пенитенциарных психологов.

Возможные перспективы дальнейшего изучения проблемы:

1. Изучение субъектно-личностных изменений сотрудников иных подразделений и служб исправительных учреждений (отделов по воспитательной работе с осужденными, оперативных отделов, центров трудовой адаптации осужденных, а также психологов исправительных учреждений).

2. Оформление научно-обоснованных комплексных психопрофилактических и коррекционных программ, направленных на психологическое сопровождение личного состава УИС и нивелирование деструктивных тенденций в поведении.

3. Разработка и подбор конкретного психодиагностического инструментария, позволяющего исследовать сотрудника УИС на всех уровнях его системно-субъектной организации для практического использования в деятельности пенитенциарными психологами.

4. Определение личностных предпосылок и предикторов, которые способствуют возникновению профессионально обусловленных деструкций.

5. Исследование среды осужденных с целью конкретизации ее негативного влияния на личность сотрудника УИС через призму формирования профессионально обусловленных деструкций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова, К. А. Психология и сознание личности : (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности) : избранные психологические труды / К. А. Абульханова. – Москва : Моск. психолого-социальный ин-т; Воронеж : МОДЭК, 1999. – 218 с. – (Психологи Отечества : Избранные психологические труды : В 70 т. – ISBN 5-89502-067-4. – ISBN 5-89395-127-1. – Текст : непосредственный.
2. Абульханова, К. А. Время личности и время жизни / К. А. Абульханова, Т. Н. Березина. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2001. – 299 с. – ISBN 5-89329-377-0. – Текст : непосредственный.
3. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. – Москва : Прогресс, 1993. – 176 с. – Текст : непосредственный.
4. Ананьев, Б. Г. Психология и проблемы человекознания. Избранные психологические труды / под ред. А. А. Бодалева. – Москва : Институт практической психологии; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 382 с. – Текст : непосредственный.
5. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Москва : Наука, 2008. – 431 с. – ISBN 5-02-008399-2. – Текст : непосредственный.
6. Аникина, В. Г. «Другой» как рефлексивная позиция в самопознании личности / В. Г. Аникина. – Текст : непосредственный // Личность и бытие: субъектный подход : материалы научной конференции, посвященной 75-летию со дня рождения члена-корреспондента РАН А. В. Брушлинского, 15-16 октября 2008 г / отв. ред.: А. Л. Журавлев, В. В. Знаков, З. И. Рябикина. – Москва : Институт психологии РАН, 2008. – С. 233-236. – ISBN 978-5-9270-0136-1.
7. Аникина, В. Г. Экзистенциальная рефлексия личности в проблемно-конфликтных ситуациях : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Аникина Вероника Геннадьевна. – Москва, 2000. – 223 с. – Текст : непосредственный.

8. Анохин, П. К. Кибернетика функциональных систем : избранные труды / П. К. Анохин ; под общ. ред. акад. РАМН К. В. Судакова. – Москва : Медицина, 1998. – 397 с. – ISBN 5-225-04399-2. – Текст : непосредственный.
9. Анцыферова, Л. И. Психология формирования и развития личности / Л. И. Анцыферова. – Текст : непосредственный // Куликов, Л. В. Психология личности в трудах отечественных психологов / Л. В. Куликов. – 2-е изд. перераб. и доп. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер : Питер Принт, 2009. – 460 с. – ISBN 978-5-49807-198-5.
10. Анцыферова, Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии / Л. И. Анцыферова. – Москва : Институт психологии РАН, 2004. – С. 362. – (Труды института психологии РАН / Рос. акад. наук, Ин-т психологии). – ISBN 5-9270-0061-4. – Текст : непосредственный.
11. Артамонова, В. Г. Профессиональные болезни / В. Г. Артамонова, Н. Н. Шаталова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Медицина, 2004. – 414 с. – ISBN 5-225-00001-0. – Текст : непосредственный.
12. Асмолов, А. Г. Психология личности : культурно-историческое понимание развития человека : учебник / А. Г. Асмолов. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Смысл : Academia, 2007. – 526 с. – ISBN 978-5-7695-3062-3. – Текст : непосредственный.
13. Асмолов, А. Г. Психология личности : принципы общепсихологического анализа : учебник для вузов по специальности "Психология" / А. Г. Асмолов. – Москва : Смысл, 2001. – 414 с. – ISBN 5-89357-101-0. – Текст : непосредственный.
14. Афанасьева А. Н. Личность как субъект жизненного пути / А. Н. Афанасьева. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2013. – №10. – С. 475-478. – URL <https://moluch.ru/archive/57/7790/> (дата обращения: 25.03.2020).
15. Балл, Г. А. О психологическом содержании понятия «задача» / Г. А. Балл. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 1970. – № 6. – С. 75-85.

16. Баранов, Ю. А. Нервно-психическая неустойчивость и методы выявления у призывников / Ю. А. Баранов // Актуальные вопросы ППО и рациональное распределение призывников в военных комиссариата. – Москва : МО СССР, 1988. – 183 с. – Текст : непосредственный.
17. Методики диагностики эмоциональной сферы: психологический практикум / сост. О. В. Барканова. – Красноярск : Литера-принт, 2009. – 237 с. – (Библиотека актуальной психологии ; вып. 2). – Текст : непосредственный.
18. Барлас, Т. Л. Психологический практикум для начинающих / Т. В. Барлас. – Москва : Когито-Центр, 2014. – 200 с. – (Библиотека Института практической психологии и психоанализа ; вып. 10). – ISBN 978-5-89353-430-6. – Текст : непосредственный.
19. Батулин, Н. А. Психология успеха и неудачи : учебное пособие / Н. А. Батулин; Южно-Уральский государственный университет. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 1999. – 99 с. – ISBN 5-696-01185-3. – Текст : непосредственный.
20. Батулин, Н.А. Психология успеха и неудач в спортивной деятельности : учебное пособие /Н. А. Батулин// Психология в спорте.- Омск : Изд-во Сфера, 2008. -195с.
21. Безносков, С. П. Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности : учебное пособие / С. П. Безносков ; Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации. – Санкт-Петербург, 1995. – 167 с. – Текст : непосредственный.
22. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности : учебное пособие / С. П. Безносков ; Санкт-Петербург, Изд-во Речь, 2004.-272с., ил. ISBN 5-9268-0258-X
23. Белоносков, В. О. Риск в правоприменительной деятельности / В. О. Белоносков // Вестник Самарского юридического института ФСИН России. 2006. – № 4. – С. 53-59. – Текст : непосредственный.
24. Березин, Ф. Б. Методика многостороннего исследования личности : структура, основы интерпретации, некоторые области применения /

- Ф. Б. Березин, М. П. Мирошников, Е. Д. Соколова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Березин Феликс Борисович, 2011. – 318 с. – ISBN 978-5-9903210-1-4. – Текст : непосредственный.
25. Битюцкая, Е. В. Факторная структура русскоязычной версии методики «Опросник способов Копинга» / Е. В. Битюцкая. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 2014. – № 5. – С. 138–150.
26. Богословский, С. М. Фабрично-заводская промышленность при Петре Великом / С. М. Богословский. – Текст : электронный // Журнал для всех. – 1904. – №9. – С.564-567. – URL: http://dugward.ru/library/bogoslovskiy_m_m/bogoslovskiy_fabrichno_zavodskaya.html (дата обращения: 06.05.2020)
27. Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / составитель В. А. Бодров. – Москва : ПЕР СЭ, 2007. – 844 с. – ISBN 978-5-9292-0165-3. – Текст : электронный // Университетская библиотека ONLINE : [электрон.-библ. система]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86327> (дата обращения: 06.04.2020).
28. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В. В. Бойко. – Москва : Филинь, 1996. – 471 с. – ISBN 5-900855-60-0. – Текст : непосредственный.
29. Бойко, В. В. Энергия эмоций : монография / В. В. Бойко. - 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург, Изд-во Питер, 2004. - 473 с. - ISBN 5-94723-888-8 :Б. ц.
30. Борисова, С. Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.06 / Борисова Светлана Евгеньевна. – Москва, 1998. – 204 с. – Текст : непосредственный.
31. Бочавер, К. А. Обзор книги «Поток: психология оптимального переживания» М. Чиксентмихайи / К. А. Бочавер. – Текст : электронный // Клиническая и специальная психология. – 2012. – № 1. – С. 121-123. – URL:

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18049249> (дата обращения: 07.04.2020). –

Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

32. Брушлинский, А. В. Психология субъекта / А. В. Брушлинский. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2003. – 268 с. – ISBN 5-89329-545-5. – Текст : непосредственный.
33. Брушлинский, А. В. О деятельности субъекта и его критериях / А. В. Брушлинский. – Текст : электронный // Субъект, познание, деятельность. – Москва : Канон+ОИ «Реабилитация», 2002. – С. 351-376. – ISBN 5-88373-156-2. – URL: <https://ru.b-ok2.org/book/3199875/316e18> (дата обращения: 07.04.2020).
34. Бубнова, С. С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система / С. С. Бубнова. – Текст : непосредственный // Психологический журнал. – 1999 – Т. 20, № 5. – С. 38-44.
35. Бубнова, С. С. Исследование индивидуальной структуры ценностных ориентаций личности / С. С. Бубнова. – Текст : непосредственный // Психологический анализ учебной деятельности. – Москва, 1991. – С. 26-36.
36. Бубнова, С. С. Методика диагностики индивидуальной структуры ценностных ориентаций личности / С. С. Бубнова. – Текст : непосредственный // Методы психологической диагностики. – Москва : Институт психологии РАН, 1994. – С. 144 – 157.
37. Бубнова, С. С. Ценностные ориентации молодёжи различных регионов России: принципы, методы, результаты исследования / С. С. Бубнова, А. Н. Сытин. – Текст : электронный // Научные материалы международного форума и школы молодых ученых ИП РАН. Раздел 3. Актуальные проблемы современной российской психологии. – URL: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhdunaro/nauchnye_m/razdel_3_a/bubnova_ss.html (дата обращения: 07.05.2020).
38. Буданов, А. В. Профилактика профессиональной деформации работников ИТУ как фактор, способствующий соблюдению и укреплению законности в деятельности исправительно–трудовых учреждений / А. В. Буданов. – Текст

- : непосредственный // Проблемы совершенствования деятельности психологической службы в ИТУ : сборник статей. – Домодедово : РИПК работников МВД РФ, 1996. – 88 с.
39. Бузин, В. Н. Краткий отборочный тест : научно-популярная литература / В. Н. Бузин. – Москва : Смысл, 1992. – 10 с. – (Психодиагностическая серия ; вып. 4). – ISBN 5-85494-006-X. – Текст : непосредственный.
40. Бузин В. И. Краткий отборочный тест. – Москва : Смысл, 1998. – 15 с. – (Психодиагностическая серия; вып. 4). – Текст : непосредственный.
41. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук. – 3-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2007. – 685 с. – ISBN 5-94723-387-8. – Текст : непосредственный.
42. Волков, Г. Инженерно-техническое обеспечение охраняемых объектов / Г. Волков. – Текст : непосредственный // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2002. – №4. – С. 26-28.
43. Волочков, А. А. Активность субъекта бытия: интегративный подход / А. А. Волочков. – Пермь : Пермский государственный педагогический университет, 2007. – 375 с. – ISBN 978-5-85218-341-5. – Текст : непосредственный
44. Гаврина, Е.Е. Организационное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы : монография / Гаврина Е.Е., Огородников В.И., Горностаев С.В. – Рязань : Индивидуальный предприниматель Колупаева Елена Владимировна, 2022. – 202 с. – Текст : непосредственный.
45. Гаврина, Е.Е. Профессиональная репутация сотрудников уголовно-исполнительной / Е.Е. Гаврина. – Текст : непосредственный // Прикладная юридическая психология. – 2019. – №4 (49). – С.127-134.
46. Гарванова, М. З. Исследование ценностей в современной психологии / М. З. Гарванова, И. Г. Гарванов // Современная психология : материалы III Международной научной конференции, Казань, 20-23 октября 2014 г. – Казань : Бук, 2014. – С. 5-20. – Текст : непосредственный.

47. Гастев, А. К. Как надо работать : практическое введение в науку организации труда / А. К. Гастев. – 2-е изд. – Москва : Экономика, 1972. – 478 с. – Текст : непосредственный.
48. Геллерштейн, С. Г. Психотехника / С. Г. Геллерштейн. – Москва : Новая Москва, 1926. – 240 с. – Текст : непосредственный.
49. Глоточкин, А. Д. Исправительно-трудовая психология : учебник / А. Д. Глоточкин, В. Ф. Пирожков. – Москва : Академия МВД СССР, 1974. – 426 с. – Текст : непосредственный.
50. Горьковая, И.А. Конфликтность осужденных по корыстным преступлениям в первоначальный период отбывания наказания / И.А. Горьковая, А.А. Мартынова – Текст : непосредственный // Вестник психотерапии. – 2015. – Том 14, № 2 (158). – С.19-23.
51. Грановская, Р. М. Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. – 2-е изд. испр. и доп. – Ленинград : Ленинградский университет, 1988. – 560 с. – ISBN 5-288-00113-8. – Текст : непосредственный.
52. Григорьева, М. В. Психология труда : конспект лекций / М. В. Григорьева. – Москва : Высшее образование, 2010. – 190 с. – ISBN 5-9692-0069-7. – Текст : непосредственный.
53. Дебольский, М. Г. Профилактика профессиональной деформации сотрудников УИС : методическое пособие / М. Г. Дебольский, А. В. Ильин, А. В. Рогов. – Москва : ФСИН России, УФСИН России по Владимирской области, 2006. – 58с. – Текст : непосредственный.
54. Дебольский, М. Г. Особенности профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / М. Г. Дебольский, М. П. Чернышкова. – Текст : электронный // Ученые записки Российского Государственного Социального Университета. – 2015. – Т. 14, № 3 (130). – С. 70–78. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24398027> (дата обращения: 07.04.2020). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

55. Основы психологии исполнения уголовных наказаний : учебное пособие / В. Г. Деев, Е. Н. Казакова, И. В. Михалева, А. В. Наприс. – Вологда : ВИПЭ Минюста России, 2001. – 347 с. – Текст : непосредственный.
56. Деркач, А. А. Акмеология : учебное пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – Санкт-Петербург и др. : Питер, 2003. – 252 с. – ISBN 5-314-00082-2. – Текст : непосредственный.
57. Джидарьян, И. А. Категория активности и ее место в системе психологического знания / И. А. Джидарьян. – Текст : непосредственный // Категории материалистической диалектики в психологии / отв. ред. Л. И. Анцыферова. – Москва : Наука, 1988. – С. 56-88. – ISBN 5-02-013297-7.
58. Дикая, Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека : системно-деятельностный подход / Л. Г. Дикая. – Москва : Институт психологии РАН, 2003. – 318 с. – ISBN 5-927000-48-7. – Текст : непосредственный.
59. Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа : сборник статей / отв. ред. Л. Г. Дикая. – Москва : Институт психологии РАН, 1999. – 358 с. – ISBN 5-201-02321-5. – Текст : непосредственный.
60. Димитров, А. В. Основы пенитенциарной психологии : учебно-методическое пособие./ А. В. Димитров, В. П. Сафронов. – Москва : Моск. психолого-социальный ин-т, 2003. – 176 с. – ISBN 5-89502-379-7. – Текст : непосредственный.
61. Дружилов, С. А. Становление профессионализма как процесс формирования концептуальной модели профессиональной деятельности / С. А. Дружилов. – Текст : непосредственный // Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 6. – С. 56–60.
62. Дружилов, С. А. Психология профессионализма: инженерно психологические аспекты : учебное пособие / С. А. Дружилов. –

- Новокузнецк : Сибирский государственный индустр. ун-т, 2005. – 157 с. – ISBN 5-7806-0053-8. – Текст : непосредственный.
63. Психология : учебник для гуманитарных вузов / под общей ред. В. Н. Дружинина. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 650 с. – ISBN 5-272-00260-1. – Текст : непосредственный.
64. Дулов, А. В. Опыт и актуальные проблемы совершенствования психологической службы уголовно-исполнительной системы / А. В. Дулов. – Москва : ФСИН РФ, 1999. – 234 с. – Текст : непосредственный.
65. Духновский, С. В. Диагностика межличностных отношений / С. В. Духновский. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – 140 с. – ISBN 978-5-9268-0781-6. – Текст : непосредственный.
66. Егорова, Н. Н. Психологические особенности профессионального отчуждения педагогов : специальность 19.00.07 : автореферат диссертации ...доктора психологических наук / Егорова Наталья Николаевна; Моск. гуманитар. ун-т. – Москва, 2007. – 23 с. – Текст : непосредственный.
67. Ежова, О. Н. Влияние стресс-факторов на психическое здоровье сотрудников УИС / О. Н. Ежова. – Текст : электронный // Вестник Владимирского юридического института. – 2007. – №2(3). – С. 11-14. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=13005352> (дата обращения: 14.04.2020). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
68. Ежова, О.Н. профилактика эмоционального выгорания сотрудников УИС как условие эффективности их профессиональной деятельности / О. Н. Ежова. - Вестник Самарского юридического института. – 2007. – №2 (24).
69. Еникеев, М. И. Психологический энциклопедический словарь / М. И. Еникеев. – Москва : Проспект, 2010. – 558 с. – ISBN 978-5-392-01163-6. – Текст : непосредственный.
70. Еникеев, М. И. Юридическая психология. С основами общей и социальной психологии : учебник для вузов / М. И. Еникеев. – 2-е изд., перераб. –

- Москва : Норма : ИНФРА-М, 2018. – 640 с. – ISBN 978-5-91768-251-8. – Текст : электронный // znanium.com : электрон.-библ. система. – URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/935478> (дата обращения: 14.04.2020).
71. Ермолаева, Е. П. Теневые функции должностной роли в структуре профессионального маргинализма / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, № 3. – С. 56-65. – Текст : непосредственный.
72. Пенитенциарная преступность: сущность и актуальные проблемы предупреждения : монография / под общ. ред. Ю. И. Калинина. – Владимир : Владимир. юрид. ин-т, 2005. – 419 с. – ISBN 5-93035-127-9. – Текст : непосредственный.
73. Субъектный подход в психологии / под ред. А. Л. Журавлева, В. В. Знакова, З. И. Рябикиной, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2009. – 623 с. – ISBN 978-5-9270-0167-5. – Текст : непосредственный.
74. Феномен и категория зрелости в психологии /отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2007. – 223 с. – ISBN: 978-5-9270-0105-7. – Текст : непосредственный.
75. Зверков, А. Г. Диагностика волевого самоконтроля (опросник ВСК) / А. Г. Зверков, Е. В. Эйдман // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – Москва : Изд-во МГУ. – 1990. – С. 116-126. – ISBN 5-211-01232-1. – Текст : непосредственный.
76. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития : учебное пособие / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академия, 2007. – 239 с. – ISBN 978-5-7695-4482-8. – Текст : непосредственный.
77. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие / Э. Ф. Зеер. – 2. изд., перераб. и доп. – Москва : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 329 с. – ISBN 5-8291-0190-4. – Текст : непосредственный.
78. Зеер, Э. Ф. Психология профессиональных деструкций : учебное пособие / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Екатеринбург : Деловая книга ; Москва : Академический Проект, 2005. – 239 с. – ISBN 5-8291-0566-7. – Текст : непосредственный.

79. Знаков, В. В. Психология понимания : проблемы и перспективы / В. В. Знаков. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2005. – 446 с. – ISBN 5-9270-0078-9. – Текст : непосредственный.
80. Знаков, В. В. Психология понимания мира человека. / В. В. Знаков. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2016. С.187-206.
81. Знаков, В. В. Психология субъекта как методология понимания человеческого бытия / В. В. Знаков // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, № 2. – С. 95-106. – Текст : непосредственный.
82. Психология субъекта и психология человеческого бытия : монография / под ред. В. В. Знакова, З. И. Рябикиной, Е. А. Сергиенко. – Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 2010. – 371 с. – ISBN 978-5-8209-0727-2. – URL: <https://www.humanpsy.ru/books/korzhoval-subject.pdf> (дата обращения: 16.04.2020). – Текст : электронный.
83. Иванников, В. А. Психологические механизмы волевой регуляции : учебное пособие / В. А. Иванников. – 3-е изд. – Москва [и др.] : Питер, 2006. – 203 с. – ISBN 5-469-01400-2. – Текст : непосредственный.
84. Иванников, В. А. Сравнительный анализ устойчивых характеристик волевой активности в разных видах жизнедеятельности / В. А. Иванников, А.В. Монроз. – Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2016. № 1. С. 16-24.
85. Иванова, Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности : учебно-методическое пособие / Е. М. Иванова. – Москва : Изд-во МГУ, 1992. – 93 с. – ISBN 5-211-02726-4. – Текст : непосредственный.
86. Ильина, Е. С. Экстремальная профессия – сотрудник УИС / Е. С. Ильина. – Текст : электронный // Развитие личности. – 2002. – №4. – С. 169–173. – URL: <http://rl-online.ru/articles/4-02/211.html> (дата обращения: 16.04.2020).
87. Кадочникова, И. В. Особенности проявления ригидности сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере отдела безопасности) / И. В. Кадочникова – Текст : электронный // Форум Юридическая

психология МГПП. – URL:
<http://www.jp.mgppu.ru/forum/index.php?topic=118.0> (дата обращения:
 16.04.2020).

88. Основы психологии исполнения уголовных наказаний : учебное пособие / В. Г. Деев, Е. Н. Казакова, И. В. Михалева, А. В. Наприс; под ред. Е. Н. Казаковой. – Вологда : ВИПЭ Минюста России, 2001. – 347 с. – Текст : непосредственный.
89. Калинин, Ю. И. Об организации работы по соблюдению прав лиц, содержащихся в местах лишения свободы : доклад на заседании коллегии Минюста России от 16 декабря 2005 года / Ю. И. Калинин. – Текст : непосредственный // Преступление и наказание : пенитенциарный журнал. – 2006. – № 1. – С. 24-29.
90. Копинг-поведение у больных невротами и его динамика под влиянием психотерапии : пособие для врачей / Б. Д. Карвасарский, В. А. Абабков, А. В. Васильева и др. – Санкт-Петербург : Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и неврологии им. В. М. Бехтерева, 1999. – 22 с. – Текст : непосредственный.
91. Карпов, А. В. Психология рефлексии : монография / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. – Москва ; Ярославль : ИП РАН, 2001. – 203 с. – Текст : непосредственный.
92. Карпов, А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, № 5. – С. 45–57. – Текст : непосредственный.
93. Карпов, А. В. Рефлексия в структуре метакогнитивной организации субъекта / А. В. Карпов. – Текст : электронный // Рефлексивные процессы и управление. – 2004. – Т. 4, №1. – С. 99-110. – URL: http://reflexion.ru/Library/J2004_1.pdf (дата обращения: 16.04.2020).
94. Карпов, А. В. Психология метакогнитивных процессов личности / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. – Москва : Ин-т психологии Рос. Акад. наук, 2005. – 344 с. – ISBN 5-9527-0055-1. – Текст : непосредственный.

95. Карпов, А. В. Психологический анализ трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Карпов. – Ярославль : Ярославский государственный университет, 1988. – 144 с. – Текст : непосредственный.
96. Карпов, А. В. Психологический анализ деятельности : учебное пособие / А. В. Карпов. – Ярославль : Ярославский государственный университет, 2005. – 144 с. ISBN 5-8397-0438-5. – Текст : непосредственный.
97. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин и др. ; под ред. А. Я. Кибанова. – Изд. 3-е, доп. и перераб. – Москва: ИНФРА-М, 2005. – 636 с. – ISBN 5-16-002273-2. – Текст : непосредственный.
98. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – Москва : Наука, 1983. – 368 с. – Текст : непосредственный.
99. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса Психологическая антропология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – Москва : Академический Проект, 2009. – 943 с. ISBN 978-5-8291-1023-9. – Текст : непосредственный.
100. Климов, Е. А. История психологии труда в России : учебное пособие / Е. А. Климов, О. Г. Носкова. – Москва : Изд-во МГУ, 1992. – 220 с. – ISBN 5-211-02151-7. – Текст : непосредственный.
101. Климов, Е. А. Психология профессионала : избранные психологические труды / Е. А. Климов. – Москва : Ин-т практической психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с. – ISBN 5-87224-108-9. – Текст : непосредственный.
102. Климов, Е. А. Введение в психологию труда : учебное пособие / Е. А. Климов. – Москва : Изд-во МГУ, 1988. – 197 с. – ISBN 5-211-00029-3. – Текст : непосредственный.
103. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2010. – 301 с. – ISBN 978-5-7695-5690-6. – Текст : непосредственный.
104. Климов, Е. А. Введение в психологию труда : учебник / Е. А. Климов. – Москва : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 349 с. – ISBN 5-85178-060-6. – Текст : непосредственный.

105. Климов, Е. А. Как выбирать профессию : книга для учащихся ст. классов сред. шк. / Е. А. Климов. – 2-е изд., доп. и дораб. – Москва : Просвещение, 1990. – 158с. – ISBN 5-09-002654-8. – Текст : непосредственный.
106. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2007. – 301 с. – ISBN 978-5-7695-3778-3. – Текст : непосредственный.
107. Организация работы практических психологов с персоналом уголовно-исполнительной системы : учебно-методическое пособие / М. Г. Дебольский, Б. Г. Бовин, А. А. Васищев и др. ; Научно-исследовательский институт ФСИН России – Москва : НИИ ФСИН, 2005. – 120 с. – Текст : непосредственный.
108. Ковалевский, В. Ф. Военная профессиология: проблемы теории и практики : учебное пособие / В. Ф. Ковалевский. – Москва : МО СССР, 1983. – 215 с. – Текст : непосредственный.
109. Профессиональная деформация личности : учебное пособие / составители : А. В. Коваленко, Л. А. Шиканов. – Томск : ТПУ, 2009. – 90 с. – URL: <http://window.edu.ru/resource/121/75121/files/posobie3.pdf> (дата обращения: 16.04.2020). – Текст : электронный.
110. Козлова, Н. В. Личностно-профессиональное становление: психолого-акмеологический подход / Н. В. Козлова. – Томск : Национальный исследовательский Томский политехнический университет, 2007. – 201 с. – Текст : непосредственный.
111. Конопкин, О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О. А. Конопкин. – Москва : Наука, 1980. – 256 с. – Текст : непосредственный.
112. Конопкин, О. А. Функциональная структура саморегуляции деятельности и поведения / О. А. Конопкин. – Текст : непосредственный // Психология личности в социалистическом обществе : активность и развитие личности. – Москва : Наука, 1989. – С. 158-172. – ISBN 5-02-013334-5.

113. Коржова, Е. Ю. Психология жизненных ориентаций человека / Е. Ю. Коржова. – Санкт-Петербург : Изд-во Русской христианской гуманитарной акад., 2006. – 383 с. – ISBN 5-88812-203-3. – Текст : непосредственный/
114. Корнеева, Л. Н. Основные закономерности развития личности профессионала / Л. Н. Корнеева. – Текст : электронный // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В. А. Бодров. – Москва : Пер Сэ : Логос, 2007. – С. 585-535. – URL http://www.al24.ru/wp-content/uploads/2015/02/%D0%B1%D0%BE%D0%B4_1.pdf (дата обращения: 16.04.2020).
115. Красник, В. С. Особенности эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от стажа служебной деятельности / В. С. Красник, И. В. Кадочникова. – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы юридической психологии в современной России : материалы Всероссийской научно-практической конференции, 26-27 октября 2011 г. – Челябинск : Челябинский гос. ун-т, 2011. – С. 111-116.
116. Красник, В. С. Профессионально обусловленные деструкции сотрудников отдела охраны исправительных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний / В. С. Красник, И. В. Кадочникова. – Текст : электронный // Психология и право. – 2014. – Том 4, № 2. – С. 62-73. – URL: <https://psyjournals.ru/psyandlaw/2014/n2/69865.shtml> (дата обращения: 24.03.2020).
117. Крюкова, Т. Л. Методы изучения совладающего поведения: три копинг – шкалы / Т. Л. Крюкова. – 2-е издание, исправленное, дополненное. – Кострома : Костромской государственной университет им. Н. А. Некрасова ; Авантитул, 2010. – 64 с. – ISBN 978-5-7591-1149-8. – Текст : непосредственный.

118. Крюкова, Т. Л. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ) / Т. Л. Крюкова, Е. В. Куфтяк. – Текст : непосредственный // Журнал практического психолога. – 2007. – № 3. – С. 93-112.
119. Кудрявцев, Т. В. Психология профессионального обучения и воспитания / Т. В. Кудрявцев ; редактор Ю. Ф. Гушин. – Москва : Московский энергетический институт, 1985. – 108 с. – Текст : непосредственный.
120. Кузьмина, Н. В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища / Н. В. Кузьмина ; ВНИИ профессионально-технического образования. – Москва : Высшая школа, 1989. – 166 с. – ISBN 5-06-001476-2. – Текст : непосредственный.
121. Лазарус, Р. С. Теория стресса и психофизиологические исследования / Р. С. Лазарус. – Текст : непосредственный // Эмоциональный стресс. Физиологические и психологические реакции. Медицинские, индустриальные и военные последствия стресса / под редакцией: Л. Леви, В. Н. Мясищева. – Ленинград : Медицина, 1970. – С. 178-208.
122. Левинцова, Н. С. Некоторые структурные особенности готовности к риску, связанные с порогом активности и личностными качествами сотрудников полиции / Н. С. Левинцова. – Текст : непосредственный // Вестник Бурятского государственного университета. – 2014. – № 5. – С. 48-51.
123. Левитов, Н. Д. Психология труда / Н. Д. Левитов. – Москва : Государственное учебное педагогическое издательство министерства просвещения РСФСР, 1963. – 340 с. – Текст : непосредственный.
124. Лекторский, В. А. Субъект / В. А. Лекторский. – Текст : непосредственный // Новая философская энциклопедия. В 4 т. Том 3. Н-С. / Институт философии РАН ; Национальный общественно-научный фонд ; председатель научно-редакционного совета В. С. Степин. – Москва : Мысль, 2010. – ISBN 978-5-244-01118-0. – С. 659-660.
125. Лекторский, В. А. Субъект, объект, познание / В. А. Лекторский. – Москва : Наука, 1980. – 359 с. – Текст : непосредственный.

126. Леонгард, К. Акцентуированные личности / К. Леонгард ; [перевод с немецкого В. Лещинской]. – Ростов на Дону : Феникс, 2000. – 544 с. – 5-222-00221-7. – Текст : непосредственный.
127. Леонова, А. Б. Психологические технологии управления состоянием человека / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – Москва : Смысл, 2009. – 311 с. – 978-5-89357-241-4. – Текст : непосредственный.
128. Леонова, А. Б. Психопрофилактика стрессов / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – Москва : Московский университет, 1993. – 123 с. – ISBN 5-211-02634-9. – Текст : непосредственный.
129. Леонтьев, А. Н. Лекции по общей психологии : учебное пособие / А. Н. Леонтьев. – Москва : Смысл, 2000. – 509 с. – ISBN 5-89357-015-4. – Текст : непосредственный.
130. Леонтьев, Д. А. Психология смысла. Природа, строение и динамика смысловой реальности : учебное пособие / Д. А. Леонтьев. – 3-е издание, дополненное. – Москва : Смысл, 2007. – 510 с. – (Фундаментальная психология). – ISBN 978-5-89357-237-7. – Текст : непосредственный.
131. Леонтьев, Д. А. Смысл и отчуждение как предикторы поведения в неструктурированной ситуации / Д. А. Леонтьев, А. Г. Смирнов. – Текст : непосредственный // Экспериментальная психология в России: традиции и перспективы / под редакцией В. А. Барабанщикова. – Москва : Институт психологии РАН, 2010. – ISBN 978-5-9270-0196-5. – С. 680-685.
132. Леонтьев, Д. А. Вызов неопределенности как центральная проблема психологии личности / Д. А. Леонтьев. – Психологические исследования. 2015. № 40 URL: http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1110_leontiev40.html (дата обращения: 11.09.2020).
133. Леонтьев, Д. А. Тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО) / Д. А. Леонтьев. – 2-е издание. – Москва : Смысл, 2000. – 18 с. – (Психодиагностическая серия. Выпуск 2а). – ISBN 5-89357-088-X. – Текст : непосредственный.

134. Либина, А. В. Совладающий интеллект : успешное разрешение жизненных трудностей / А. В. Либина. – Москва : Эксмо, 2008. – 397 с. – (Психологическое образование). – ISBN 978-5-699-25069-1. – Текст : непосредственный.
135. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – Москва : Наука, 1984. – 226 с. – Текст : непосредственный.
136. Максимова, Т. В. Смысл жизни и индивидуальный стиль педагогической деятельности / Т. В. Максимова. – Текст : непосредственный // Мир психологи. – 2001. – № 2. – С. 114-118.
137. Малашенков, М. Д. Адаптация методики оценки базового аффекта М. Йик, Дж. А. Рассела и Дж. Х. Штайгера / М. Д. Малашенков, Е. А. Стрижова. – Текст : непосредственный // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2017. – Том 14, № 1 – С. 38–60.
138. Мальцева, В. И. Психопрофилактика стрессов в организации / В. И. Мальцева ; под редакцией В. И. Мареева. – Ростов-на-Дону, 2003. – 402 с. – Текст : непосредственный.
139. Мантрова, И. Н. Методическое руководство по психофизиологической и психологической диагностике / И. Н. Мантрова. – Иваново : Нейрософт, 2007. – 216 с. – Текст : непосредственный.
140. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Знание, 1996. – 308 с. – ISBN 5-87633-016-7. – Текст : непосредственный.
141. Матюшкин, А. Н. Проблемные ситуации в мышлении и обучении / А. Н. Матюшкин. – Москва : Педагогика, 1972. – 208 с. – Текст : непосредственный.
142. Митина, Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности : учебно-методическое пособие / Л. М. Митина. – 2-е издание, стереотипное. – Москва ; Воронеж : Московский психолого-социальный институт, 2003. – 399 с. – (Библиотека психолога). – ISBN 5-89502-453-X. – Текст : непосредственный.

143. Митина, Л.М. Психологические особенности смысложизненных ориентаций современного человека: профессионал или маргинал / Л.М. Митина. – Психологические проблемы смысла жизни и акме: эл.сб. материалов XXII симпозиума. М.: ФГБНУ «Психологический институт РАО». - 2017. - С. 43-47.
144. Моросанова, В. И. Диагностика и психологическая характеристика саморегуляции при экстраверсии и нейротизме : учебно-методическое пособие / В. И. Моросанова, Е. М. Коноз. – Набережные Челны : Институт управления, 2001. – 128 с. – Текст : непосредственный.
145. Моросанова, В. И. Индивидуальные особенности осознанной саморегуляции произвольной активности человека / В. И. Моросанова – Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2010. – № 1. – С. 36-45.
146. Моросанова, В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека / В. И. Моросанова ; Российская академия образования. Психологический институт. – Москва : Наука, 2001. – 191 с. – ISBN 5-02-013166-0. – Текст : непосредственный.
147. Моросанова, В. И. Опросник "Стиль саморегуляции поведения" (ССПМ) : руководство / В. И. Моросанова. – Москва : Когито-Центр, 2004. – 41 с. – (Психологический инструментарий). – ISBN 5-89353-126-4. – Текст : непосредственный.
148. Наенко, Н. И. О различении состояний психической напряженности / Н. И. Наенко, О. В. Овчинникова. – Текст : непосредственный // Психологические исследования. – 1970. – Выпуск 2. – С. 40-46.
149. Наприс, А. В. Пенитенциарная психология : практикум для курсантов и слушателей образовательных учреждений ФСИН России / А. В. Наприс, А. И. Ушатиков. – Рязань : Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2007. – 259 с. – ISBN 978-5-7743-0233-8. – Текст : непосредственный.

150. Наследов, А. Д. Математические методы психологического исследования : анализ и интерпретация данных / А. Д. Наследов. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 389 с. – Текст : непосредственный.
151. Неруш, Т. Г. Профессиональное выгорание как форма профессиональных деструкций / Т. Г. Неруш. – Текст : непосредственный // Известия Саратовского государственного университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика – 2012. – Выпуск 3. – Том 12. – С. 83-87.
152. Никифоров, В. Е. Проблемная ситуация и проблема: генезис, структура, функции / В. Е. Никифоров. – Рига : Зинатне, 1988. – 185 с. – Текст : непосредственный.
153. Никифоров, Г. С. Практикум по психологии профессиональной деятельности / под редакцией Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 450 с. – Текст : непосредственный.
154. Новиков, А. М. Профессиональное образование в России: (Перспективы развития) / А. М. Новиков. – Москва : ИЦПНПО, 1997. – 253 с. – ISBN 5-7148-0080-X. – Текст : непосредственный.
155. Нюттен, Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего : учебное пособие / Жозеф Нюттен ; под редакцией Д. А. Леонтьева ; [перевод с английского Е. Ю. Патяевой]. – Москва : Смысл, 2004. – 607 с. – ISBN 5-89357-151-7. – Текст : непосредственный.
156. Огородников, А. В. Особенности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России / А. В. Огородников. – Текст : непосредственный // Вестник Самарского государственного университета. – 2010. – №5 (79). – С. 219-223.
157. Организационная психология : учебник / под общей редакцией А. Б. Леоновой. – Москва : ИНФРА-М, 2013. – 428 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-16-006052-1. – Текст : непосредственный.

158. Орел, В. Е. Исследование обвинительной установки как феномена профессиональной деформации / В. Е. Орел. – Текст : непосредственный // Психология и практика: Ежегодник Российского-психологического общества. Том 4. Выпуск. 1. – Ярославль : Ярославский государственный университет, 1998. – С. 87-91.
159. Осницкий, А. К. Регуляторный опыт, субъектная активность и самостоятельность человека. Часть 1. – Текст : электронный // Психологические исследования. – 2009. – № 5 (7). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2009n5-7/221-osnitsky7.html>. – (дата обращения : 25.03.2020).
160. Осницкий, А. К. Новые аспекты исследования осознанной саморегуляции и функциональной асимметрии мозга / Осницкий А.К., Корнеева С.А. – [Психология обучения](#). 2014. N 9. С. 37-48.
161. Панина, Н. В. Индекс жизненной удовлетворенности / Н. В. Панина. – Текст : непосредственный // LifeLine и другие новые методы психологии жизненного пути / составитель и общий редактор. А. А. Кроник. – Москва : Прогресс-Культура, 1993. – С. 107-114.
162. Петренко, В. Ф. Психосемантика сознания / В. Ф. Петренко. – Москва : Московский Государственный Университет, 1988. – 207 с. – ISBN 5-211-00023-4. – Текст : непосредственный.
163. Петровский, В. А. Личность в психологии: парадигма субъектности : монография / В. А. Петровский. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 272 с. – Текст : непосредственный.
164. Петровский, В. А. Логика «Я»: персонологическая перспектива : монография / В. А. Петровский. – Москва : Издательство СамГУ, 2009. – 304 с. – Текст : непосредственный.
165. Питер, Л. Дж. Принцип Питера, или Почему дела идут вкривь и вкось / Лоуренс Дж. Питер ; [перевод с английского Л. В. Степанова]. – Москва : Прогресс, 1990. – 310 с. – ISBN 5-01-002093-9. – Текст : непосредственный.

166. Поваренков, Ю. П. Исследование динамики информационной основы деятельности на разных этапах формирования ПСД / Ю. П. Поваренков, В. Д. Шадриков. – Текст : непосредственный // Проблемы индустриальной психологии : межвузовский тематический сборник / Ярославский государственный университет. – Ярославль, 1979. – С. 49-75.
167. Поздняков, В. М. О профессионально-психологической компетентности и психологической культуре личности юристов / В. М. Поздняков. – Текст : непосредственный // Юридическая психология. – 2010. – № 3. – С. 14-18.
168. Поздняков, В. М. Психологическая культура сотрудников уголовно-исполнительной системы России и пути ее развития в ведомственных вузах / В. М. Поздняков. – Текст : непосредственный // Международный пенитенциарный журнал. – 2016. – № 3. – С. 16-20.
169. Поздняков, В.М. О повышении психологической культуры сотрудников ФСИН России / В. М. Поздняков. – Текст : непосредственный // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития. – 2019. – С. 867-871.
170. Пономарев, Я. А. Психология творчества и педагогика / Я. А. Пономарев. – Москва : Педагогика, 1976. – 280 с. – Текст : непосредственный.
171. Практикум по психологии состояний : учебное пособие / под редакцией А. О. Прохорова. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 480 с. – ISBN 5-9268-0288-1. – Текст : непосредственный.
172. Практическая психодиагностика : методики и тесты / редактор-составитель Д. Я. Райгородский. – Самара : Бахрах, 1998. – 668 с. – ISBN 5-89570-005-5. – Текст : непосредственный.
173. Прошин, А. А. Психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел в экстремальных условиях : методическое пособие / Министерство внутренних дел Российской Федерации ; Главное управление кадров и кадровой политики. – Москва : [б. и.], 2010. – 220 с. – Текст : непосредственный.
174. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства : учебное пособие / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – 4-е издание,

- стереотипное. – Москва : Академия, 2007. – 480 с. – (Высшее профессиональное образование. Психология). – ISBN 978-5-7695-4123-0. – Текст : непосредственный.
175. Пряжников, Н. С. Психологический смысл труда : учебное пособие / Н. С. Пряжников. – Москва : Институт практической психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1997. – 352 с. – Текст : непосредственный.
176. Психические состояния : хрестоматия / составитель и общая редакция Л. В. Куликова. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 512 с. – (Хрестоматия по психологии). – ISBN 5-272-00061-7. – Текст : непосредственный.
177. Психологическое сопровождение выбора профессии : научно-методическое пособие / под редакцией Л. М. Митиной. – Москва : Московский психолого-социальный университет : Флинта, 1998. – 179 с. – (Библиотека школьного психолога). – ISBN 5-89502-016-8. – Текст : непосредственный.
178. Регуш, Л. А. Проблемы психического развития и их предупреждение : от рождения до пожилого возраста / Л. А. Регуш. – Санкт-Петербург : Речь, 2006. – 318 с. – (Современный учебник). – ISBN 5-9268-0498-1. – Текст : непосредственный.
179. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании : учебное пособие / Е. И. Рогов. – Москва : Владос, 1996. – 529 с. – Текст : непосредственный.
180. Рожков, О. А. Мотивационные детерминанты профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы : специальность 19.00.06 : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Рожков Олег Анатольевич ; [Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний]. – Рязань, 2013. – 219 с. – Текст : непосредственный.
181. Рубинштейн, С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2003 – 508 с. – (Мастера психологии). – ISBN 5-318-00720-1. – Текст : непосредственный.

182. Рубинштейн, С. Л. Избранные философско-психологические труды. Основы онтологии, логики и психологии / С. Л. Рубинштейн; Российская академия наук, Институт психологии. – Москва : Наука, 1997. – 462. – (Памятники психологической мысли). – ISBN 5-02-013550-X. – Текст : непосредственный.
183. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн ; составители: А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 720 с. – (Мастера психологии). – ISBN 5-314-00016-4. – Текст : непосредственный.
184. Рубинштейн, С. Л. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн ; редакторы: К. А. Абульханова-Славская, А. Н. Славская. – Москва : Наука, 1997. – 191 с. – Текст : непосредственный.
185. Рукавишников, А. А. Шкала эмоциональной возбудимости : руководство / А. А. Рукавишников, М. В. Соколова. – Ярославль : Психодиагностика, 1996. – 22 с. – Текст : непосредственный.
186. Рыбников, В. Ю. Экспресс-методика "Прогноз-2" для оценки нервно-психической неустойчивости кандидатов на учебу в ВУЗ / В. Ю. Рыбников // Тезисы докладов на всеармейском совещании. – Москва : Воениздат, 1990. – С. 132-135. – Текст : непосредственный.
187. Сергиенко Е. А. Психология субъекта: поиски и решения / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29, № 2. – С. 16–28.
188. Сергиенко, Е. А. Зрелость: молярный или модулярный подход? / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Феномен и категория зрелости в психологии / редакторы: А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2007. – ISBN 978-5-9270-0105-7. – С. 13–29.
189. Сергиенко, Е. А. Континуально-генетический принцип становления субъекта / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Субъектный подход в психологии / под редакцией: А. Л. Журавлева, В. В. Знакова,

- З. И. Рябикиной, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2009. – (Интеграция академической и университетской психологии). – ISBN 978-5-9270-0167-5. – С. 50–67.
190. Сергиенко, Е. А. Контроль поведения как психологический механизм саморегуляции субъекта / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Ежегодник Российского психологического общества. Специальный выпуск. – 2005. – Том 1. – С. 225–226.
191. Сергиенко, Е. А. Контроль поведения как субъектная регуляция / Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленская, Ю. В. Ковалева ; Российская академия наук, Институт психологии. – Москва : Институт психологии, 2010. – 350 с. – (Экспериментальные исследования). – ISBN 978-5-9270-0201-6. – Текст : непосредственный.
192. Сергиенко, Е. А. Природа субъекта: онтогенетический аспект / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Проблема субъекта в психологической науке / под редакцией: А. В. Брушлинского, М. И. Воловиковой, В. Н. Дружинина. – Москва : Академический проект, 2000. – ISBN 5-8291.0064-9. – ISBN 5-8291-0075-4. – С. 184–203.
193. Сергиенко, Е. А. Развитие идей психологии субъекта А. В. Брушлинского: Системно-субъектный подход / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Личность и бытие: субъектный подход : материалы научной конференции, посвященной 75-летию со дня рождения А. В. Брушлинского, 15-16 октября 2008 г. / ответственные редакторы: А. Л. Журавлев, В. В. Знаков, З. И. Рябикина. – Москва : Институт психологии, 2008. – ISBN 978-5-9270-0136-1. – С. 54-58.
194. Сергиенко, Е. А. Развитие модели психического как ментальный механизм становления субъекта / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Субъект, личность, психология человеческого бытия / под редакцией: В. В. Знакова, З. И. Рябикиной. – Москва : Институт психологии РАН, 2005. – (Труды Института психологии РАН / Российская академия наук, Институт психологии). – ISBN 5-9270-0055-X. – С. 113–146.

195. Сергиенко, Е. А. Системно-субъектный подход: обоснование и перспектива / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Психологический журнал. – 2011. – Т. 32, № 1. – С. 120–132.
196. Сергиенко, Е.А. Реализация принципа развития в исследованиях психологии субъекта / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Психологический журнал, Российская академия наук. – 2017. - № 2. – С. 5-18.
197. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь, 2003. – 350 с. – ISBN 5-9268-0010-2. – Текст : непосредственный.
198. Ситников, В.Л. Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел: подход к его реконцептуализации / В.Л. Ситников, С.В. Духновский, В.А. Корзунин – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. - № 1 (97). – С. 221-229.
199. Слободчиков, В. И Основы психологической антропологии. Психология человека : введение в психологию субъективности : учебное пособие / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – Москва : Школа-пресс, 1995. – 383 с. – ISBN 5-88527-081-3. – Текст : непосредственный.
200. Собчик, Л. Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ / Л. Н. Собчик. – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 219 с. – (Практикум по психодиагностике). – ISBN 5-9268-0033-1. – Текст : непосредственный.
201. Соколова, М. В. Шкала субъективного благополучия : руководство / М. В. Соколова. – 2-е издание. – Ярославль : Психодиагностика, 1996. – 17 с. – Текст : непосредственный.
202. Сорокоумова, Е. А. Изучение ценностных ориентаций посредством метафоры / Е. А. Сорокоумова, Д. С. Фадеев. – Текст : непосредственный // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2015. – Т. 17, № 1-1. – С. 106-109.

203. Степанова, О. С. Особенности проявления профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от стажа работы / О. С. Степанова. – Текст : непосредственный // Казанский педагогический журнал. – 2010. – № 5-6 (83-84). – С. 111-119.
204. Сыманюк, Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : учебно-методическое пособие / Э. Э. Сыманюк. – Москва : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с. – (Библиотека психолога). – ISBN 5-89502-784-9. – Текст : непосредственный.
205. Такасаева, К. Р. Морально-психологические факторы профессиональной деформации личности сотрудника ОВД : специальность 19.00.06 «Юридическая психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Такасаева Кюнний Револьевна ; Академия управления МВД России. – Москва, 2001. – 241 с. – Текст : непосредственный.
206. Теория и практика психологической профилактики профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы : методическое пособие / Е. М. Федорова, С. В. Кулакова, Л. В. Мешков, К. Ф. Фадеева. – Москва : Федеральная служба исполнения наказаний России, 2015. – 94 с. – ISBN 978-5-9632-0102-2. – Текст : непосредственный.
207. Терехина, Н. С. Исследование субъектно-личностных характеристик людей различных профессий при построении временной перспективы / Н. С. Терехина. – Текст : непосредственный // Психология – наука будущего : материалы IV Международной конференции молодых ученых, 17-18 ноября 2011 г. Москва / под редакцией: А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2011. – С. 457-461.
208. Терехина, Н. С. Субъектные и личностные характеристики людей различных профессий при построении временной перспективы : специальность 19.00.13 «Психология развития, акмеология» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук

- / Н. С. Терехина ; Институт психологии РАН. – Москва, 2014. – 26 с. – Текст : непосредственный.
209. Толочек, В. А. Современная психология труда : учебное пособие / В. А. Толочек. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 478 с. – (Учебное пособие). – ISBN 5-272-00193-1. – Текст : непосредственный.
210. Ульянина, О.А. Концепция психологического сопровождения профессиональной подготовки сотрудников ОВД / О.А. Ульянина. – Текст : непосредственный // Психологическая наука и образование. – 2019. – Том 24, № 6. – С.28-37.
211. Ульянина, О.А. Личностная компетентность сотрудников органов внутренних дел: условия и факторы ее формирования в образовательных организациях МВД России / О.А. Ульянина. – Текст : непосредственный // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2019. – № 4. – С.105-108.
212. Ушатилов, А. И. Психология деятельности личности и коллектива сотрудников органов, исполняющих наказание / А. И. Ушатилов. – Москва : Наука, 1989. – 301 с. – Текст : непосредственный.
213. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учебное пособие / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва : Издательство института психотерапии, 2002. – 488 с. – ISBN 5-89939-086-7. – Текст : непосредственный.
214. Филиппов, А. В. Работа с кадрами : психологический аспект / А. В. Филиппов. – Москва : Экономика, 1990. – 167 с. – ISBN 5-282-00800-9. – Текст : непосредственный.
215. Фомичева, М. А. Причины возникновения депрессивного состояния у сотрудников УИС / М. А. Фомичева. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2006. – № 3 (27). – С. 86-87.
216. Франкл, В. Человек в поисках смысла : [сборник] : перевод с английского и немецкого / В. Франкл ; общая редакция: Л. Я. Гозмана, Д. А. Леонтьева. –

- Москва : Прогресс, 1990. – 366 с. – (Библиотека зарубежной психологии). – ISBN 5-01-001606-0. – Текст : непосредственный.
217. Хекхаузен, М. Мотивация и деятельность : перевод с немецкого / М. Хекхаузен. – Москва : Педагогика, 1986. – Т. 2. – 1986. – 391 с. – Текст : непосредственный.
218. Холодная, М. А. Когнитивные стили о природе индивидуального ума : учебное пособие / М. А. Холодная. – 2-е изд. – Москва : Питер, 2004. – 384 с. – ISBN 5-469-00128-8. – Текст : непосредственный.
219. Хьелл, Л. Теории личности : основные положения, исследования и применение : монография / Л. Хьелл, Д. Зиглер ; перевод С. Меленевской и Д. Викторовой. – Санкт-Петербург: Питер-пресс, 1997. – 606 с. – (Мастера психологии). – ISBN 5-88782-044-6. – Текст : непосредственный.
220. Черкасова, М. А. Психологический мониторинг профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы России : монография / М. А. Черкасова, В. М. Поздняков ; Федеральная служба исполнения наказаний. – Вологда : Вологодский институт права и экономики, 2016. – 135 с. – ISBN 978-5-94991-361-1. – Текст : непосредственный.
221. Шадриков В. Д. Психологический анализ деятельности. Системогенетический подход : учебное пособие. – Ярославль : Ярославский государственный педагогический университет, 1979. – 91 с. – Текст : непосредственный.
222. Шадриков, В. Д. Профессиональные способности : монография / В. Д. Шадриков. – Москва : Университетская книга, 2010. – 319 с. – ISBN 978-5-98699-134-4. – Текст : непосредственный.
223. Шадриков, В. Д. Психологический анализ деятельности как системы / В. Д. Шадриков // Психологический журнал. – 1980. – Том 1, № 3. – С. 33-46. – Текст : непосредственный.
224. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека : учебное пособие / В. Д. Шадриков. – 2-е издание, переработанное и

- дополненное. – Москва : Логос, 1996. – 318 с. – ISBN 5-88439-015-7. – Текст : непосредственный.
225. Шадриков, В. Д. Системогенез деятельности. Игра. Учение. Труд : [монография]. В 4 томах. Том I. Системогенез профессиональной и учебной деятельности / В. Д. Шадриков. – Москва : Издательский дом РАО ; Ярославль : Ярославский государственный педагогический университет, 2017. – 326 с. – 978-5-8397-1103-7. – Текст : непосредственный.
226. Шамсунов, С. Х. Проблемные аспекты деятельности персонала учреждений и органов уголовно-исполнительной системы / С. Х. Шамсунов // Вестник Владимирского юридического института. – 2008. – № 3 (8). – С. 4-7. – Текст : непосредственный.
227. Шамсунов, С.Х. Правовая культура сотрудника уголовно-исполнительной системы / С.Х. Шамсунов, С.Н. Лосева // Сборник тезисов выступлений и докладов участников. Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний. 2017. С. 142-146 – Текст : непосредственный
228. Шапкин, С. А. Экспериментальное изучение волевых процессов учебное пособие / С. А. Шапкин. – Москва : Смысл : Институт психологии РАН, 1997. – 140 с. – (Практикум. Выпуск 1). – ISBN 5-89357-011-1. – Текст : непосредственный.
229. Шаранов, А. Ю. Психология профессионального развития. Акмеология : учебное пособие / А.Ю. Шаранов, В.А. Шаповал, В.Л. Ситников, И.А. Боброва, Л.Т. Бородавко. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2022. – 108 с. – (Учебное пособие). - Санкт- Текст : непосредственный.
230. Шаров, А. А. Динамика личностных особенностей сотрудников исправительно-трудовых учреждений : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Шаров Антон Алексеевич ; Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова. – Ярославль. – 176 с. – Текст : непосредственный.

231. Шингаев, С.М. Психологические факторы профессионального здоровья сотрудников силовых структур / С.М. Шингаев. – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2022. – № 2 (19). – С. 41-45.
232. Шнейдер, Л. Б. Профессиональная идентичность : монография / Л. Б. Шнейдер. – Москва : МОСУ, 2001. – 272 с. – ISBN 5-89774-023-2. – Текст : непосредственный.
233. Шнейдер, Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : специальность 19.00.13 «Психология развития, акмеология» : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук / Шнейдер Лидия Бернгардовна ; Московский педагогический государственный университет. – Москва, 2001. – 56 с. – Текст : непосредственный.
234. Щербакова, Е. В. Результаты стандартизации теста КОТ (Краткий ориентировочный тест) / Е. В. Щербакова. – Текст : непосредственный // Психология. Пермь. – 2004. – № 3. – С. 4.
235. Щеткина, Е. А. Сравнительный анализ профессионально отчужденной и профессионально идентичной позиции врача / Е. А. Щеткина. – Текст : непосредственный // Научный потенциал студенчества – будущему России : II Международная научная студенческая конференция. Том 1. Естественные и точные науки. Технические и прикладные науки. Ставрополь, 18-19 апреля 2008 г. – Ставрополь : Северо-Кавказский государственный технический университет, 2008. – 231 с.
236. Эйдман, Е. В. Волевая регуляция деятельности в условиях предельных физических напряжений : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. – Москва, 1986. – 275 с. – Текст : непосредственный.

237. Эриксон, К. Труд и отчуждение / К. Эриксон. – Текст : непосредственный // Социологические исследования. – 1988. – № 3. – С. 123-128. – Текст : непосредственный.
238. Adler, A. Understanding Life / A. Adler, C.Brett // Center City, Minn. : Hazelden, 1998. 148p. – Text: direct.
239. Baumeister, R. F., Alghamdi, N. G. Role of self-control failure in immoral and unethical actions / R.F. Baumeister, N. Alghamdi, G. // Current Opinion in Psychology/ 2017. P. 66-69. – Text: direct.
240. Campos, J.A., Schneider, V. Burnout Syndrome and alcohol consumption in prison employees / J.A. Campos, V.Schneider, F.S. Bonafé, J. Maroco // Bras. J. Epidemiol. 2016.Vol.19. P. 205–216. – Text: direct.
241. Erikson, E. The problem of ego identity / E. Erikson //Journal of the American Psychoanalytic Association. – 1956. - 4 (1): 56–121. – Text: direct.
242. Folkman, S. An analysis of coping in a middle-aged community sample / S. Folkman, R. S. SLazarus // Journal of Health and Social Behavior. – 1980. – V. 21, № 3. – P. 219-239. – Text: direct.
243. Frankl, V. Man's Search for Ultimate Meaning. (A revised and extended edition of The Unconscious God; with a Foreword by Swanee Hunt) / V. Frankl // Paperback edition: Perseus Book Group; New York, July 2000; ISBN 0-7382-0354-8. – Text: direct.
244. Galiev, T.T., Isakova, G.O. Systematic case study in the context of the future specialists professional competence development / T.T. Galiev, G.O. Isakova, A.Z. Askarova, S.Z. Kudaibergenova, K.Z. Ibrayeva, G.R. Eleusizova // Espacios. 2019. T. 40. № 12. P. 28. – Text: direct.
245. Harper, D. Correctional executives leadership self-efficacy and their perceptions of emotional intelligence / D. Harper // American Journal of Criminal Justice. 2016. Vol. 41. No. 4. P. 765-779. – Text: direct.
246. Harre, H. Rom. Social being: a theory for social psychology. – Oxford : Basil Blackwell, 1979. – 438 p. – ISBN 978-0-6311-2791-8. – Text: direct.

247. Hayes, J. M., Reilly, G.O. Psychiatric disorder, IQ and emotional intelligence among adolescent detainees: A comparative study / J. M. Hayes, G.O. Reilly // *Legal and Criminological Psychology*. 2016. V. 18 (1). P. 30-47. – Text: direct.
248. Heckhausen H. Achievement motive research. Current problems and some contributions towards a general theory of motivation / H. Heckhausen // Arnold W.J.(ed.). Nebraska. *Sympos. Motivation*. 1968. P.103-174. – Text: direct.
249. Jaegers, L.A. Stressed Out: Predictors of Depression Among Jail Officers and Deputies/ L.A. Jaegers, M.M. Matthieu, P. Werth, S.O. Ahmad, E. Barnidge, M.G. Vaughn // *Prison J*. 2020. Vol.100. P. 240–261. – Text: direct.
250. Jin, X. The Impact of Job Characteristics on Burnout Among Chinese Correctional Workers / X. Jin, I.Y. Sun, S. Jiang, Y. Wang, S. Wen, J. Int. // *Offender Ther. Comp. Criminol*. 2018. Vol.62. P. 551–570. – Text: direct.
251. Keller, S.M., Tuerk, P.W. Evidence-based psychotherapy (EBP) non-initiation among veterans offered an EBP for posttraumatic stress disorder / S.M. Keller, P.W. Tuerk // *Psychological services*. 2016. V. 13. №. 1. P. 42. – Text: direct.
252. Laillier, R., Viard, A., Caillaud, M., Duclos, H., Bejanin, A., de La Sayette, V., Laisney, M. Neurocognitive determinants of theory of mind across the adult lifespan / R. Laillier, A. Viard, , M. Caillaud, H. Duclos, A. Bejanin, V. de La Sayette, M. Laisney // *Brain and Cognition*. 2019. V. 136. P. 1-11. – Text: direct.
253. Lambert, E.G. Leave Your Job at Work: The possible antecedents of work–family conflict among correctional staff / E.G. Lambert, K.I. Minor, J.B. Wells, N.L. Hogan // *Prison J*. 2015. Vol.95. P. 114–134. – Text: direct.
254. Liebling, A., Crewe, B. Prisons beyond the penology: the shifting moral foundations of prison management / A. Liebling, B. Crewe, R. Sparks, J. Simon // *The Sage handbook of punishment and society*. London: Sage, 2013. P. 283-307. – Text: direct.
255. Meert, G., Wang, J., Samson, D. Efficient belief tracking in adults: The role of task instruction, low-level associative processes and dispositional social functioning / G. Meert , J. Wang , D. Samson // *Cognition*. 2017. V. 168. P. 91-98. – Text: direct.

256. Miao, C. Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator, and moderator effects. *Personality and Individual Differences* / C. Miao, R. H. Humphrey, S. Qian 2016. P. 13-24. – Text: direct.
257. Mikulincer, M. *Human Learned Helplessness: A Coping Perspective* / M. Mikulincer. – New York : Springer Science & Business Media, 1994. – 312 p. – ISBN 978-0-3064-4743-3. – Text: direct.
258. Morosanova, V.I. Regulatory and personality of the reliability of professional actions / V.I. Morosanova, I.V. Gaidamashko, S.N. Chistyakova, N.G. Kondratyuk, A.V. Burmistrova-Savenkova // *Psychology in Russia: State of the Art*. 2017. T. 10. № 4. C. 195-207. – Text: direct.
259. Nuttin J. Motivation, planning, and action. A relational theory of behavior dynamics / J. Nuttin // Transl. — Leuven : Leuven University Press; Hills. (NJ): Erlbaum, 1984. — 251 p. ISBN 978-9061861546 – Text: direct.
260. Overmier, J. B. Effects of inescapable shock upon subsequent escape and avoidance responding / J. B. Overmier, M. E. P. Seligman. – Text: direct // *Journal of Comparative and Physiological Psychology*. 1967. № 63. – P. 28-33. – Text: direct.
261. Paranthaman, A. A. Self-education as a condition of professional and personal development of a future specialist / A. Paranthaman, B. Ayshwarya, Y.A. Livshits, P.T. Nguyen, W. Hashim, K. Shankar, A. Maseleno // *International Transaction Journal of Engineering, Management and Applied Sciences and Technologies*. 2020. T. 11. № 1. P. 11. – Text: direct.
262. Piotrowski, A. Self-evaluation of personal physical health, accidents while performing duty and preventive treatment of stress in Prison Service / A. Piotrowski // *Med. Pr.* 2018. Vol. 69, P. 425–438. – Text: direct.
263. Richard S. Lazarus. *Stress: appraisal and coping* / Richard S. Lazarus, Susan Folkman. – New York : Springer, 1984. – 456 p. – ISBN 978-1-4419-1004-2. – Text: direct.

264. Schneider, D., Slaughter, V. P., Dux, P. E. Current evidence for automatic Theory of Mind processing in adults / D. Schneider, V.P. Slaughter, P.E. Dux // *Cognition*. 2017. V. 162. P. 27-31. – Text: direct.
265. Seligman, M. E. P. Helplessness: on depression, development, and death / M. E. P. Seligman. – San Francisco : W. H. Freeman, 1975. – 250 p. – Text: direct.
266. Sergeeva, M.G. The interaction of labor market and educational services market considering social partnership mechanism and spe polycyclicity of the regional educational / M.G. Sergeeva, V.Y. Flyagina, I.V. Taranenko, E.V. Krasnova, A.V. Vilkova // *Ponte*. 2017. T. 73. № 12. P.2. – Text: direct.
267. Stephan, Y., Sutin, A.R. How old Do You Feel? The Role of Age Discrimination and Biological Aging in Subjective Age / Y. Stephan, A.R. Sutin // *Public Library of Science*. 2016. Vol. 10. № 3. P. 1-12. – Text: direct.
268. Tangney, J.P., Boone, A.L., Baumeister, R.F. High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success / J. P. Tangney, A.L. Boone, R.F. Baumeister // *Self-Regulation and Self-Control. Selected works of Roy F. Baumeister*. Routledge: Taylor & Francis, 2018. P. 181-220. – Text: direct.
269. Zakharova, L.M. Professional health as a condition of teachers potential development / L.M. Zakharova, N.Y. Maidankina, N.V. Kagui // *Modern Journal of Language Teaching Methods*. 2018. T. 8. № 12. P. 769-775. – Text: direct.

Методические рекомендации проведения психодиагностических обследований сотрудников отделов безопасности и охраны

Сотрудники исправительных учреждений, несущие службу с огнестрельным оружием (отделы охраны), и сотрудники, непосредственно контактирующие в ходе служебной деятельности со спецконтингентом (отделы безопасности), требуют повышенного внимания со стороны психологов с точки зрения определения уровня психологической готовности.

«Алгоритмом психологического сопровождения личного состава исправительных учреждений» предполагается проведение следующих форм диагностики сотрудников: аудиовизуальная диагностика, экспресс-диагностика, углубленная психодиагностика (с использованием интегральных методик личности).

Наиболее «удобными» и быстрыми формами диагностики, позволяющими обеспечить максимальный охват сотрудников в ограниченных временных условиях, являются аудиовизуальная диагностика и экспресс-диагностика личного состава. Данные методы позволяют решить следующие задачи:

- оценка актуального эмоционального состояния сотрудников;
- предупреждение развития острых кризисных состояний сотрудников;
- прогноз риска деструктивных форм поведения сотрудников.

Однако, в целях системного изучения личности вышеуказанных диагностических форм работы недостаточно. Для объективного и всестороннего изучения личности с целью выявления и описания ее индивидуально – психологических особенностей, а также предупреждения возникновения профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС целесообразно осуществление углубленной психодиагностики сотрудника, которая позволяет решить следующие задачи:

- изучение психологических свойств, качеств личности и их динамики под влиянием профессиональной среды;
- оценка профессионально-важных качеств сотрудника;
- оценка адаптационного потенциала при переводе в другие подразделения;
- составление прогноза деструктивных форм поведения в напряженных условиях несения службы;
- определение форм, методов и периодичности психологического сопровождения.

Для разработки настоящих методических рекомендаций в целях проведения психодиагностических мероприятий с сотрудниками указанных служб автором исследования представлен психодиагностический инструментарий, собранный в «батарею» тестов. Использование рекомендованных методик позволяет исследовать сотрудника УИС комплексно с двух уровней: с уровня субъекта и с уровня личности. Представленные методики, с учетом показателей определенных «маркеров», позволяют определить степень развитости рефлексивной регуляции сотрудников, уровни развития волевого, эмоционального и когнитивного компонентов контроля поведения, а также особенности ценностно-смысловой сферы личности сотрудников УИС.

Психологам учреждений по используемым в диссертационном исследовании методикам предлагается проведение психодиагностики с личным составом с периодичностью 1 раз в год. Интерпретация полученных результатов осуществляется с помощью автоматизированного рабочего места пенитенциарного психолога (далее – АРМПП). Указанные тесты (за исключением одного) включены в перечень компьютерной программы, что позволяет обеспечить их оперативное и удобное использование. АРМПП позволяет выставлять нормы методики, определять стандартные оценки применяемых методик. Для удобства переноса эмпирических данных для дальнейших операций математической

статистики есть возможность представления результатов методик в табличных вариантах. Более того, операции математического анализа могут быть произведены и в АРМПП в разделе «Статистика». По факту проведения методик представляется возможным получение как нормированных результатов, так и результатов в сырых баллах и в процентной выраженности.

На первом этапе системного исследования сотрудника УИС предлагается изучение субъектной регуляции (контроль поведения и рефлексивная регуляция).

Исследование рефлексии

Исследование уровня развития рефлексии у сотрудников предлагается исследовать с использованием «Методики определения индивидуальной меры рефлексивности» А.В. Карпова («ИМР» в АРМПП). При интерпретации результатов особое внимание следует обратить на повышение показателей у сотрудников отдела безопасности по шкале «рефлексия настоящей деятельности» и понижение показателей по шкале «рассмотрение будущей деятельности»; у сотрудников отдела охраны на понижение показателей по шкале «рефлексия настоящей деятельности» и повышение по шкале «рассмотрение будущей деятельности».

Исследование контроля поведения

Эмоциональный компонент контроля поведения у сотрудников УИС предлагается исследовать с использованием следующих методик:

1. методика оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз» (разработанная на базе военно-медицинской академии им. С.М. Кирова) («НПУ» в АРМПП);
2. «Самооценка эмоциональных состояний» (А.Уэссман, Д.Рикс) («СЭС» в АРМПП);
- 3.«Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана (в адаптации В.В. Бойко) («УЛН» в АРМПП);
4. «Шкала порога активности» (Т.Л. Романова) («ШПА» в АРМПП);

5. Методика многостороннего исследования личности в адаптации Ф.Б. Березина («ММИЛ» в АРМПП);

6. «Шкала оценки эмоциональной возбудимости» в адаптации – А.А. Рукавишников, М.В. Соколовой («SEA» в АРМПП).

Когнитивный компонент контроля поведения у сотрудников УИС предлагается исследовать с использованием следующих методик:

1. опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой («ССП» в АРМПП);

2. «Краткий отборочный тест» Э.Ф. Вандерлика, в адаптации В.Н. Бузина («КОТ» в АРМПП).

Волевой компонент в контроле поведения сотрудников был исследован нами с использованием следующих тестов:

1. «Опросник способов coping» (Ways of Coping Questionnaire) (WCQ в АРМПП), С. Фолкман и Р. Лазарус в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой;

2. опросник «Оценка уровня волевого самоконтроля» (Е.В. Эйдман, А.Г. Зверков) («ВСК» в АРМПП);

3. опросник «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) Ю. Куля в адаптации С.А. Шапкина (в АРМПП не представлена, предполагает обработку результатов вручную).

В настоящих методических рекомендациях в соответствие с результатами диссертационного исследования предлагаются «маркеры», которые могут свидетельствовать о раннем возникновении у сотрудников профессионально обусловленных деструкций, во многом способствующих развитию субъектно-личностных изменений.

1. В методике «Прогноз» обращаем внимание на повышение показателей как у сотрудников отдела безопасности, так и у сотрудников отдела охраны по шкале «нервно-психическая устойчивость».

2. В методике «Самооценка эмоциональных состояний» обращаем внимание на повышение показателей у сотрудников отдела безопасности

по субшкале «энергичность» в диаде «энергичность-усталость», у сотрудников отдела охраны по субшкале «тревожность» в диаде «спокойствие-тревожность» и по субшкале «подавленность» в диаде «приподнятость-подавленность».

3. В методике «Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана обращаем внимание на повышение показателей у сотрудников отдела безопасности на интегральный показатель.

4. В «Методике многостороннего исследования личности» обращаем внимание на повышение показателей у сотрудников отдела безопасности по 3-й шкале («вытеснение факторов, вызывающих тревогу»), по 6-й шкале («ригидность аффекта»), по 4-й шкале («реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении»); и на понижение показателей по 5-й шкале («выраженность мужских и женских черт характера»). У сотрудников отдела охраны обращаем внимание на повышение показателей по шкале 1-й («соматизация тревоги») и по шкале 7-й («фиксация тревоги и ограничительное поведение»), по 2-й шкале («тревога и депрессивные тенденции»), а также на понижение показателей по 5-й шкале («выраженность мужских и женских черт характера»).

5. В методике «Шкала эмоциональной возбудимости» V.A. Braithwaite обращаем внимание на повышение показателей у сотрудников отдела безопасности по шкале «общий уровень эмоциональной возбудимости».

6. В методике «Шкала порога активности» Т.Л. Романовой обращаем внимание на повышение показателей у сотрудников отдела безопасности по интегральному показателю.

7. В опроснике «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой обращаем внимание на понижение показателей у сотрудников отдела безопасности по шкалам «планирование», «программирование», «оценка результата», «моделирование»; на понижение показателей у сотрудников

отдела охраны по шкалам «Планирование», «Программирование», «Оценка результатов», «Моделирование», «Гибкость».

8. В методике «Краткий отборочный тест» Э.Ф. Вандерлика, обращаем внимание у сотрудников и отдела безопасности, и отдела охраны на понижение показателей по всем шкалам «КОТа».

9. «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90), Ю. Куля (в адаптации С.А. Шапкина, в АРМПП не представлена, предполагает обработку результатов вручную) обращаем внимание на повышение показателей у сотрудников отдела безопасности по шкале КД(р)ОД контроль за действием при реализации с ориентацией на действие, у сотрудников отдела охраны по шкале КД(р)ОС контроль за действием при реализации с ориентацией на состояние.

10. «Оценка уровня волевого самоконтроля» (Эйдман Е.В., Зверков А.Г.) у сотрудников отдела безопасности обращаем внимание на понижение показателей по шкалам «самообладание» и «общий самоконтроль», а у сотрудников отдела охраны напротив – повышение показателей по указанным шкалам.

11. «Опросник способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire) (С. Фолкман, Р. Лазарус) обращаем внимание на повышение показателей у сотрудников отдела безопасности по шкалам «Дистанцирование», «Бегство-избегание»; у сотрудников отдела охраны обращаем внимание на повышение показателей по шкалам «Самоконтроль» и «Принятие ответственности».

Личностная составляющая сотрудников УИС

Для исследования личностной составляющей предлагается использовать следующие методики:

1. тест «Смыслоразнозначные ориентации» Д. А. Леонтьева («СЖО» в АРМПП);

2. опросник «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой («ЦОЛ» в АРМПП);

3. опросник «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н.В. Паниной («ИЖУ» в АРМПП);

4. опросник «Шкала субъективного благополучия» Perrudet-Badoux, Mendelsohn, Chiche в адаптации М.В. Соколовой («ШСБ» в АРМПП).

Согласно результатам диссертационного исследования выявлено, что личностная составляющая в меньшей степени подвергнута изменениям под влиянием служебной деятельности, поэтому исследование личностной составляющей сотрудника УИС происходит на втором этапе для дополнения, однако, в профилактических целях (в предупреждении возникновения профессионально обусловленных деструкций сотрудника) диагностика не обязательна, носит рекомендательный характер. Личностную составляющую предлагается исследовать путем применения следующих методик:

1. «Смыслжизненные ориентации» Д. А. Леонтьева (Леонтьев, 2000) для изучения личностных особенностей по шкалам: «цели в жизни», «процесс жизни», «результативность жизни», «локус контроля-Я», «локус контроля-Жизнь».

2. «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой с целью исследования реальных для сотрудника ценностей, которыми выступают: приятное времяпрепровождение, отдых; высокое материальное благосостояние; поиск и наслаждение прекрасным; помощь и милосердие к другим людям; любовь; познание нового в мире, природе, человеке; высокий социальный статус и управление людьми; признание и уважение людей и влияние на окружающих; социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе; здоровье; общение.

3. «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н.В. Паниной с целью исследования интегрального уровня жизненной удовлетворенности человека.

4. опросник «Шкала субъективного благополучия» Perrudet-Badoux, Mendelsohn, Chiche в адаптации М.В. Соколовой с целью исследования таких параметров как «Уровень субъективного неблагополучия», «Напряжённость и чувствительность», «Психиатрическая симптоматика», «Изменения настроения», «Значимость социального окружения», «Самооценка здоровья», «Удовлетворённость повседневной деятельностью».

Таким образом, представленные в диссертационном исследовании данные в настоящий момент находятся на этапе внедрения в практическую деятельность психологов ГУФСИН России по Челябинской области. Разработаны методические рекомендации для проведения плановых углубленных психодиагностических обследований действующих сотрудников в различных исправительных учреждениях; практическим психологам предложен перечень используемых в диссертации методик с выделением «маркеров» и указанием «контрольных шкал». Планируется на этой основе и на основе полученных результатов разработка и внедрение передового опыта в масштабе ГУФСИН России по Челябинской области с последующим распространением на межрегиональном и всероссийском уровне.