

УДК 159.9.072

ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ЖИЗНЕННЫХ ФАКТОРОВ НА САМООЦЕНКУ ПЕРСОНАЛА УГОЛОВНО- ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ



Иванова Елена Владимировна, аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАНХиГС при Президенте РФ; начальник психологической службы Управления федеральной службы исполнения наказаний по г. Москве; e-mail: 00206@mail.ru



Кириченко Александр Викторович, доктор психологических наук, профессор, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; пр. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: AIVKirichenko@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена проблеме психодиагностического анализа влияния жизненных факторов на самооценку персонала уголовно-исполнительной системы. Проведён анализ научных первоисточников, а также обобщены данные эмпирического исследования, отражающего влияние различных факторов — уровня образования, занимаемой должности, возрастного критерия, семейного положения, порядка рождения в семье — на уровень самооценки персонала учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: сотрудник УИС, служебная деятельность, самооценка, профессионализм.

Самооценка, выступая в качестве системообразующей основы профессионализма сотрудника службы исполнения наказаний, является регулятором его поведения в соблюдении законности в работе с подозреваемыми, обвиняемыми, осуждёнными, а также одним из главных условий стабильности и высокой эффективности его профессиональной деятельности.

Анализ научных источников свидетельствует, что проблема самооценки субъекта профессиональной деятельности разрабатывается весьма интенсивно [1, 2, 3, 4, 7, 8, 9].

Так, А.В. Петровский определяет самооценку как результат, своего рода проекцию реального «Я» на «Я» идеальное [9, с. 411]. Т. Шибутани подчёркивает, что личность может пониматься как организация ценностей, где основой функционального единства выступает самооценка [14, С. 220].

Б.Г. Ананьев описывает самооценку в системе категорий самоуважения, самосимпатии, самопринятия, как элемент самоотношения [1].

Ф. Зимбардо трактует самооценку как «то, что мы думаем о себе», «что оказывает глубокое влияние на всю нашу жизнь» [6, с. 282].

Самооценка классифицируется по уровневому критерию и может быть высокой, средней, низкой. По критерию реальной успешности может быть адекватной и неадекватной. По критерию внешних проявлений может иметь конфликтные и бесконфликтные формы. По временному критерию самооценка может быть прогностической, актуальной и ретроспективной [11, с. 343].

Реформирование уголовно-исполнительной системы требует не только повышения эффективности управления уголовно-исполнительной системой и развития системы наказаний, альтернативных лишению свободы, но и высокой подготовленности специалистов уголовно-исполнительной системы (далее — УИС).

Необходимость изучения самооценки как системообразующего компонента профессионализма сотрудника, связана с тем, что самооценка — главный регулятор поведения сотрудника, необходимый в профилактике неслужебных связей, коррупционных действий, нарушений служебной дисциплины. Благодаря реальной самооценке сотрудник достигнет самоуважения, внутренней гармонии с самим собой. Отсутствие самооценки или рассогласованность самооценки с реальной действительностью может привести к внутренним конфликтам, к невротическому состоянию, а порой и к потере личности самой себя. Таким образом, самооценка лежит в основе уровня притязаний и тех задач, которые сотрудник ставит перед собой, реализуя в соответствии с ними свою профессиональную деятельность.

Служебная деятельность персонала учреждений и органов уголовно-исполнительной системы по своему содержанию одна из самых сложных из множества видов деятельности. Перед сотрудниками нередко возникают трудные задачи, требующие быстрого и эффективного решения, основанного на законных положениях и требованиях. Сложность служебной деятельности сотрудников УИС требует особых качеств личности [2].

Основная особенность деятельности сотрудников УИС заключается в сложных условиях взаимодействия с лицами, переступившими закон. Этой форме взаимодействия свойственно проявление дискриминации, деперсонификации общения. Речь идёт о тех сотрудниках, которые перенимают «тюремную субкультуру», переступают черту запрещённых контактов в силу слабо развитых волевых, эмоциональных и иных качеств личности, дефектов нормативного регулирования своего поведения. Полярный вариант общения с криминальным миром — стратегия подавления заключённых (чрезмерная грубость, несправедливое обращение).

Следует отметить ещё одну стереотипную форму взаимодействия — конфликтный тип поведения сотрудников. Основные его причины — наличие дефектов в социально-психологических качествах личности (в самовосприятии, самосознании, самооценке), определяющих уровень ответственности сотрудника, его достоинство, самоуважение. Особенность сотрудников с данной стратегией поведения такова, что причину неблагоприятных событий они видят во внешних факторах, замечания в свой адрес считают незаслуженными, критику — необъективной. Как правило, они не видят своих ошибок, заслуги окружающих объясняют социальными связями, а не личностными достижениями. Как в служебной, так и в повседневной деятельности они создают атмосферу конфликтности, нестабильности. Как точно отмечает Н.В. Соловьёва, «...среда способна развивать индивидуальность и формировать через определённый образ жизни социальный тип» [13].

Мы отметили лишь малую часть негативных стереотипов, искажающих смысл и мотивацию профессиональной деятельности сотрудников УИС, но все они неразрывно связаны с личностными особенностями сотрудников, поэтому на психолого-акмеологическом уровне необходимо проанализировать личностный профиль сотрудника-профессионала.

Приведём социально и индивидуально-психологические характеристики, способствующие успешной служебной деятельности сотрудников УИС. Для этого мы проанализированы методические пособия, рекомендации по различным направлениям деятельности сотрудников УИС [10, 11].

Множество исследований посвящено поиску и определению психологических черт, качеств успешного сотрудника (руководителя). Знаем, что «лучших» качеств не существует, но как точно отмечает А.А. Деркач: «Управленческая и профессиональная компетентность обеспечивается наличием целостной системы личностно-профессиональных качеств руководителя» [4]. В число профессионально-деловых черт руководителя А.А. Деркач включает специальные (профессиональные) и общие деловые качества. Именно сильные личности, обладающие профессиональными, деловыми, административными качествами, способны ставить нужные и полезные цели, определять пути их достижения, умеют не только сами эффективно работать, но и настраивать на деятельность коллектив. В.Г. Зазыкин таких руководителей называет масштабными личностями [5].

С помощью психодиагностических методик (МИС, САМОАЛ, ТУвС, ВСК, КОС, минимумт) проведено экспериментальное исследование, респондентами которого стали 300 сотрудников учреждений и органов УИС, подведомственных УФСИН России по г. Москве. Из них: 150 человек имеют высшее и 150 — среднее специальное образование. В обследовании приняли участие мужчины и женщины разных возрастных групп, из числа высшего, среднего и низшего руководящего звена. В экспериментальном исследовании изучались связи и зависимости методик на исследование уверенности в себе, самоотношения, самоконтроля, организаторских способностей и других личностных особенностей с такими параметрами, как: образование, занимаемая должность, возраст, семейное положение, порядок рождения в семье.

Сравнение по образованию: различия выявлены по критериям: «внутренняя конфликтность», «самообвинение»; «креативность», «гибкость в общении»; «организаторские склонности». Показатели по данным шкалам выше у группы испытуемых, имеющих высшее образование. Согласно полученным данным, мы можем утверждать, что люди с большим потенциалом испытывают и больший внутренний дискомфорт, неудовлетворённость, внутренне склонны к самообвинениям. Лица с высшим образованием достаточно гибкие в общении, легко устанавливают контакты с окружающими и имеют хорошие организаторские склонности (большинство испытуемых, имеющих высшее образование, относятся к высшему или среднему руководящему звену).

Сравнение по должности: различия выявлены по критериям: «самопривязанность»; «внутренняя конфликтность»; «самообвинение»; «уверенность в себе»; «автономность», «спонтанность», «гибкость в общении»; «самоконтроль»; «организаторские склонности».

Распределение полученных результатов по группам исследуемых (по должностям) показало: группа начальников отделов и служб и их заместителей (высокое управленческое звено) обнаруживает высокие показатели по шкалам: «внутренняя конфликтность», «гибкость в общении», «организаторские способности». Группа инспекторов (среднее руководящее звено) демонстрирует более высокие показатели, чем другие группы по шкалам: «самообвинение», «автономность», «спонтанность», «самоконтроль». Группа младших инспекторов (низшее руководящее звено) обнаруживает более высокие показатели по шкалам: «самопривязанность», «уверенность в себе».

Анализируя полученные результаты по выделенным критериям, мы можем предполагать, что эти критерии определяют специфически значимые психологические характеристики сотрудников, развивая и корректируя которые можно добиться профессионального и личностного развития.

Можно сделать вывод о том, что сотрудники, имеющие определённый уровень стажа по специальности, соответствуют по своим характеристикам занимаемой должности. Стоит отметить, что высокие показатели по критерию «уверенность в себе» выявлены у группы младшего начальствующего звена, и это важно для службы в УИС. Это важный фактор хорошей адаптации к деятельности, ибо вера в свои возможности снижает уровень стрессогенных, депрессивных и других негативных реакций; с высокой самооценкой легче устанавливается взаимодействие с людьми. Считаем, что эти показатели связаны с тем, что в УИС активно проводятся профессиональное обучение и переподготовка сотрудников, повышение их квалификации.

Сравнение по возрастному критерию: различия выявлены по критериям: «открытость», «самоуправление», «уверенность в себе». Наиболее выражены данные критерии у испытуемых в возрасте от 20 до 30 лет; наименее выражены у испытуемых старше 50 лет. Полагаем, что это свидетельствует о том, что в возрасте от 20 до 30 лет у сотрудников наиболее выражены мотивация достижения, стремление к повышению статуса, карьерному росту и повышенная самооценка. Мы можем утверждать, что профессиональные качества у данной группы испытуемых ещё не сформированы, их пока нельзя назвать мастерами своего дела.

Сравнение по критерию «семейное положение». Здесь можно говорить о наличии различий по критериям: «самопринятие», «автономность», «аутосимпатия». Показатели по критерию «самопринятие» значительно выше у вдов и вдовцов, на втором месте — лица, находящиеся в разводе. Показатель по критерию: «автономность» более выражен у лиц, состоящих в браке. Показатель по критерию: «аутосимпатия» наиболее выражен у тех, кто разведён. Один из главных критериев — «автономность» более высокий у лиц, состоящих в браке, а это главный критерий психологического здоровья личности. То есть мы предполагаем, что лица, состоящие в браке, имеют определённую характеристику, например: удовлетворены своим служебным положением и собой, уверены в себе, последовательны и заинтересованы в жизненной и профессиональной стабильности. У лиц, состоящих в разводе, критерий «аутосимпатия» свидетельствует о неуверенности в себе, тревожности, невротических реакциях. Однако для поддержания созданного образа эти лица меняют систему важных оценок — большую значимость придают оценкам тех людей, с которыми работают, которые оценивают их труд высоко. И достигается это порой изнурительной работой и усилением тех качеств и черт, которые благоприятно будут воздействовать на окружающих и действовать в выгодном контексте для себя самого.

Сравнение по критерию «порядок рождения в семье». Здесь имеются различия по критериям: «открытость», «самоуправление», «внутренняя конфликтность», «уверенность в себе». Лица, рожденные четвёртыми детьми в семье, демонстрируют, по сравнению с другими группами, низкие показатели по критериям «открытость», «самоуправление», высокие — по критерию «внутренняя конфликтность». Эта группа имеет более высокий ранг по критерию «уверенность в себе» по сравнению с другими группами. Результаты приводят к выводу, что указанная группа обладает невысокой саморегуляцией, у неё отсутствует тенденция поиска своих личностных особенностей, причин своих поступков в самих себе, проявляется завышенная самооценка.

Таким образом, мы предполагаем, что самооценка младших детей в семье выше, нежели у старших. По нашим результатам становится понятно: чем выше самооценка у младших, тем выше у них и внутренняя конфликтность, возможно по причине того, что «старший» в семье практически всегда ставится в пример младшему, а чем выше одобрение младшего со стороны родителей, тем значительнее угроза самооценке старшего. Мы можем предполагать, что в данном случае может и не быть угроз самооценке «старшего», в семейных взаимоотношениях она проявляется не столь ярко, а вот в профессиональной сфере может проявить себя значимо. При этом «профессиональная самооценка несет на себе отпечаток личностной самооценки вообще и рождается на её основе. Изменение профессиональных самооценок развития (но не ситуативных профессиональных самооценок) связано с изменением личности вообще» [3].

Таким образом, на самооценку личности влияют различные факторы — возраст, образование, занимаемая должность, семейное положение, порядок рождения в семье, а также другие факторы жизненного и профессионального путей, которые, суммируясь, определяют ту или иную самооценку личности, а она важна при определении профессионализма личности. На основании этого можно сделать вывод о том, что самооценка — одно из важнейших оснований профессионализма сотрудника УИС.

ССЫЛКИ

- [1]. *Ананьев Б.Г.* К постановке проблем детского самосознания // Известия АПН РСФСР // Вып.18, 1948.
- [2]. *Гришунина Е.В.* Критерии эффективности преодоления сложных профессиональных ситуаций // Акмеология. 2014. № 1. С. 83–87
- [3]. *Деркач А.А.* Акмеологические основы развития профессионала. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. Серия «Психология Отечества».
- [4]. *Деркач А.А.* Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. 2011. № 3 (39). С. 8–19.
- [5]. *Зазыкин В.Г.* Масштаб личности как акмеологическое условие профессионализма // Акмеология. 2013. № 2. С. 25–31.
- [6]. *Зимбардо Ф.* Формирование самооценки. Самосознание и защитные механизмы личности. Самара. Изд. Дом «Бахрах», 2003.
- [7]. *Кириченко А.В., Шеремета И.В.* Развитие профессиональных способностей специалистов юридического консалтинга // Акмеология. 2012. № 2 (50).
- [8]. *Кириченко А.В.* Акмеолого-правовые и технологические основания построения системы противодействия коррупции в сфере образования // Акмеология. 2014. № 1 (49).
- [9]. *Петровский А.В.* Введение в психологию. М., 1995.
- [10]. Предупреждение деструктивных форм поведения сотрудников УИС / Методические рекомендации. — М.: ОПС ГУИН Минюста России, НИИ УИС Минюста России, 2005.
- [11]. Психологический словарь под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. М.: Педагогика Пресс, 2001.
- [12]. Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: Методическое пособие. — М.: ГУК МВД России, 2003.
- [13]. *Соловьёва Н.В., Максудова Е.А.* Достижение состоятельности во взаимодействии специалиста с профессиональной средой // Акмеология. 2012. № 1 (41). С. 27–31.
- [14]. *Шибутани Т.* Я-концепция и чувство собственного достоинства. Самосознание и защитные механизмы личности. Самара. Изд.: Дом «Бахрах», 2003.

PSYCHODIGNOSTIC ANALYSES OF INFLUENCE THE LIVING VITAL FACTORS FOR SELFESTEEM CRIMINAL EXECUTIVE SYSTEM STAFF

Elena V. Ivanova, Head of Psychological service, the Federal service of Punishment Department in Moscow, Postgraduate student of the Acmeology and Psychology Professional Activity Department, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Vernadskiy prosp. 84, 119606, Moscow, Russia; 00206@mail.ru

Alexander V. Kirichenko, Doctor of Psychology, Professor, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Vernadskiy prosp. 84, 119606, Moscow, Russia. A1VKirichenko@yandex.ru

ABSTRACT

The article is devoted to the psycho diagnostic analyses problem of influencing the vital factors влияния to self-esteem criminal executive system staff. The analyses of scientific saucers is made, and also the empiric summarized research data, reflected the influencing different factors — level of education, official work position, age criterion, family position, order of birth within family — to the level of self-esteem criminal executive system staff.

Keywords: criminal executive system employee, office activity, self-esteem, professionalism.

REFERENCES

- [1]. *Anan'ev B.G.* K postanovke problem detskogo samosoznaniya // *Izvestija APN RSFSR*// Vyp.18, 1948.
- [2]. *Grishunina E.V.* Kriterii jeffektivnosti preodolenija slozhnyh professional'nyh situacij // *Akmeologija*. 2014. № 1. S.83–87
- [3]. *Derkach A.A.* Akmeologicheskie osnovy razvitija professionala. — M.: Izdatel'stvo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta; Voronezh: NPO «MODJeK», 2004. — 752 s. — (Serija «Psihologija Otechestva»).
- [4]. *Derkach A.A.* Rol' organizacionnoj sredy v stanovlenii lichnosti professionala // *Akmeologija*. 2011. № 3 (39). S.8–19.
- [5]. *Zazykin V.G.* Masshtab lichnosti kak akmeologicheskoe uslovie professionalizma // *Akmeologija*. 2013. № 2. S. 25–31.
- [6]. *Zimbardo F.* Formirovanie samoocenki. Samosoznanie i zashhitnye mehanizmy lichnosti. Samara. Izd. Dom «Bahrah», 2003.
- [7]. *Kirichenko A.V., Sheremeta I.V.* Razvitie professional'nyh sposobnostej specialistov juridicheskogo konsaltinga // *Akmeologija*. 2012. № 2 (50).
- [8]. *Kirichenko A.V.* Akmeologo-pravovye i tehnologicheskie osnovanija postroenija sistemy protivodejstvija korrupcii v sfere obrazovanija// *Akmeologija*. 2014, № 1 (49).
- [9]. *Petrovskij A.V.* Vvedenie v psihologiju. M., 1995.
- [10]. Preduprezhdenie destruktivnyh form povedenija sotrudnikov UIS/Methodicheskie rekomendacii. M.: OPS GUIN Minjusta Rossii, NII UIS Minjusta Rossii, 2005.
- [11]. *Psihologicheskij slovar' pod red. V.P. Zinchenko, B.G. Meshherjakova.* M.: Pedagogika Press, 2001.
- [12]. Psihologicheskoe obespechenie raboty s rukovodjashimi kadrami organov vnutrennih del: Metodicheskoe posobie. — M.: GUK MVD Rossii, 2003.
- [13]. *Solov'eva N.V., Maksudova E.A.* Dostizhenie sostojatel'nosti vo vzaimodejstvii specialista s professional'noj sredoj // *Akmeologija*. 2012. № 1 (41). S. 27–31.
- [14]. *Shibutani T.* Ja-koncepcija i chuvstvo sobstvennogo dostoinstva. Samosoznanie i zashhitnye mehanizmy lichnosti. Samara. Izd.: Dom «Bahrah», 2003.