

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2020, №1, Том 8 / 2020, No 1, Vol 8 <https://mir-nauki.com/issue-1-2020.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/30PSMN120.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кадочникова И.В., Сергиенко Е.А. Субъектно-личностные изменения сотрудников уголовно-исполнительной системы // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №1, <https://mir-nauki.com/PDF/30PSMN120.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Kadochnikova I.V., Sergienko E.A. (2020). Subjective and personal changes in the employees of the penitentiary system. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 1(8). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/30PSMN120.pdf> (in Russian)

УДК 159.932.2

ГРНТИ 15.31.35

Кадочникова Ирина Владимировна

ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет», Челябинск, Россия

Преподаватель

Соискатель

E-mail: irishechkadrage@mail.ru

РИНЦ: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=1058108

Сергиенко Елена Алексеевна

ФГБУН «Институт психологии Российской академии наук», Москва, Россия

Главный научный сотрудник

Доктор психологических наук, профессор

E-mail: elenas13@mail.ru

РИНЦ: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=1467

**Субъектно-личностные изменения
сотрудников уголовно-исполнительной системы**

Аннотация. Данная статья посвящена исследованию субъектно-личностных изменений сотрудников уголовно-исполнительной системы на примере служб безопасности и охраны исправительных учреждений. При этом психическое функционирование сотрудника пенитенциарной системы понимается как система, представляющая собой соотношение субъектно-личностных взаимодействий, согласованность которых указывает на индивидуальную ресурсность человека. Изменения субъектно-личностного характера представлены авторами через призму формирования профессионально обусловленных деструкций у сотрудников уголовно-исполнительной системы в процессе несения службы. Область исследования в рамках данного эмпирического исследования была сконцентрирована в отношении профессионально обусловленных акцентуаций, профессиональных деформаций, выученной беспомощности, профессиональной отчужденности и профессиональной стагнации.

В представленной статье показано, что профессионально обусловленные деструкции сотрудников уголовно-исполнительной системы имеют специфические особенности в своем проявлении в зависимости от стажа служебной деятельности и от специфики трудовой специализации. Авторами доказано, что профессионально обусловленные деструкции проявляются в индивидуальных характеристиках, связанных с изменениями в контроле поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Эмпирически подтвержденные в представленной статье виды профессиональных деструкций, сопряженные с особенностями трудовой специализации и количеством лет службы, находят свое отражение в индивидуальных формах контроля поведения. Профессионально обусловленные личностные акцентуации, профессиональные деформации, выученная беспомощность, профессиональное отчуждение и профессиональная стагнация, появляясь в процессе профессиональной деятельности у сотрудников уголовно-исполнительной системы, сопряжены со специфическими изменениями контроля поведения сотрудников на когнитивном, эмоциональном и волевом уровнях как индивидуальные варианты профессиональных изменений в актуализации ресурсов.

Ключевые слова: субъектно-системный подход; контроль поведения; когнитивный компонент контроля поведения; волевой компонент контроля поведения; эмоциональный компонент контроля поведения; сотрудники уголовно-исполнительной системы; профессионально обусловленные акцентуации

В последние десятилетия перед правоохранительными органами Российской Федерации, а в частности, перед уголовно-исполнительной системой (далее – УИС), остро стоит проблема подготовки квалифицированных кадров, способных эффективно функционировать в качестве субъектов своей служебно-профессиональной деятельности. При этом, не менее важным аспектом в постановке данной проблемы является вскрытие психологических закономерностей профессионального становления сотрудника УИС.

Проведенное нами исследование сотрудников УИС было сконцентрировано в области изучения профессионально обусловленных деструкций профессионала в рамках концепции, предложенной Э.Ф. Зеером и Э.Э. Сыманюк [1], с позиций системно-субъектного подхода, разработанного Е.А. Сергиенко [2–5].

В изучении профессионально обусловленных деструкций сотрудников УИС мы исходили из положений концепции Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк, где данный феномен рассмотрен как «изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда, взаимодействии с другими участниками этого процесса» [1, с. 89]. Причем, область нашего исследования была сконцентрирована в отношении пяти видов профессиональных деструкций, выделенных Э.Ф. Зеером и Э.Э. Сыманюк [1], а именно: профессионально обусловленные акцентуации, профессиональные деформации, выученная беспомощность, профессиональная отчужденность и профессиональная стагнация.

Принимая позиции системно-субъектного подхода Е.А. Сергиенко [2–5], психическое функционирование сотрудника УИС мы рассматриваем как систему, представленную соотношением субъектно-личностных взаимодействий, согласованность которых указывает на индивидуальную ресурсность человека.

Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью интегрального исследования сотрудника УИС в континууме личность-субъект с позиций системно-субъектного подхода при анализе особенностей в контроле поведения как регулятивной функции субъекта, направляемой личностным содержанием.

Данное исследование было проведено на базе исправительных учреждений ГУФСИН России по Челябинской и Курганской областям. Общее количество принявших участие – 207 сотрудников младшего начальствующего состава исправительных колоний строгого режима; мужчины в возрасте от 19 до 44 лет. Процедура распределения участников исследования была реализована двумя способами: (1) по специализации трудовой деятельности – 104 сотрудника отделов безопасности и 103 сотрудника отделов охраны исправительных учреждений; (2) по

стажу служебной деятельности: до трех лет в УИС; от трех лет до семи лет в УИС; более семи лет в УИС.

Объектом нашего исследования являлись индивидуально-специфические характеристики сотрудников УИС и их динамика. Предметом – профессионально обусловленные изменения субъектно-личностной организации сотрудников УИС.

Гипотеза нашего исследования заключалась в предположении, что по мере увеличения стажа служебно-профессиональной деятельности и в связи с трудовой специализацией у сотрудников УИС появляются профессионально обусловленные деструкции, проявляющиеся в индивидуальных характеристиках, что находит свое отражение в специфике контроля поведения.

Контроль поведения как регулятивная функция субъекта включает три составляющие, тесно взаимосвязанные между собой, что отражает индивидуальные паттерны регуляции собственной деятельности: когнитивный, эмоциональный и волевой контроли [4].

Эмоциональный компонент контроля поведения был изучен с помощью:

1. ММИЛ – «Методики многостороннего исследования личности» в адаптации Ф.Б. Березина. При использовании данного теста особое значение имели шкалы: 1-я шкала «соматизация тревоги», 2-я – «тревога и депрессивные тенденции», 3-я – «вытеснение факторов, вызывающих тревогу», 4-я – «реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении», 6-я – «ригидность аффекта», 7-я – «фиксация тревоги и ограничительное поведение», 9-я – «отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции».

2. «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман и Д. Рикс), позволяющая выявить уровень выраженности таких параметров, как «Спокойствие», «Энергичность», «Приподнятость настроения», «Общий уровень эмоционального состояния».

3. «Методика диагностики уровня личностной невротизации» В.И. Вассермана в адаптации В.В. Бойко. При этом, выявленный уровень невротизации свидетельствует об определенных характеристиках психоэмоционального состояния человека, устойчивости или неустойчивости протекания нервно-психических процессов.

4. «Шкала порога активности» Т.Л. Романовой, где высокий уровень по интегральной шкале свидетельствует о высоком побуждении к действию, граничащем с импульсивностью респондента.

5. Методика оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз», разработанная на базе военно-медицинской академии им. С.М. Кирова и позволяющая определить особенности эмоционального реагирования в критических ситуациях.

6. «Шкала оценки эмоциональной возбудимости» в адаптации – А.А. Рукавишников, М.В. Соколова. Данная методика позволяет оценить уровень выраженности таких параметров, как «Эмоциональная возбудимость», «Общая эмоциональность», «Гнев», «Робость», «Отсутствие контроля над эмоциями».

Когнитивный компонент контроля поведения был изучен нами с помощью следующих методик:

1. опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой.

2. «Краткий отборочный тест» Э.Ф. Вандерлика, в адаптации В.Н. Бузина, направленный на экспресс-оценку умственных способностей человека. Позволяет выявить уровень выраженности следующих параметров: «способность обобщения и анализа материала», «гибкость мышления», «эмоциональные компоненты мышления», «скорость и

точность восприятия», «грамотность», «пространственное воображение», «математические способности», «общий показатель».

Волевой компонент в контроле поведения у сотрудников уголовно – исполнительной системы был исследован нами с использованием:

1. «Опросник способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ), С. Фолкман и Р. Лазарус (Фолкман, Лазарус, 1984) в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой.
2. Опросник «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) Ю. Куля в адаптации С.А. Шапкина [6].

Профессионально обусловленные акцентуации, профессиональные деформации

На первоначальных этапах служебной деятельности у сотрудников как в отделе безопасности, так и в отделе охраны, имеющих стаж служебной деятельности до 3-х лет, выявлен повышенный уровень тревожности, боязливости, неустойчивости эмоционального состояния. Данные особенности возможны по причине адаптационного процесса: молодой сотрудник старается быть полезным, активно усваивает нормы своей деятельности, вырабатывает алгоритмы деятельности в еще незнакомых ситуациях. Указанные тенденции свидетельствуют о профессионально обусловленных акцентуациях по тревожному типу (самокритичность, обязательность) и отчасти по педантичному типу (тщательность, формализм) [7]. При последующем анализе выборки были разделены на сотрудников, имеющих профессиональный контакт с осужденными (отдел безопасности) и сотрудников, не имеющих этого контакта (отдел охраны).

Отдел безопасности

Увеличение по шкалам ММИЛ: 3-й («вытеснение факторов, вызывающих тревогу»), и 4-й («реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении»), понижение показателей по «Оценке нервно-психической устойчивости», интегрального показателя по методике «Уровень личностной невротизации», общего уровня эмоциональной возбудимости «Шкалы оценки эмоциональной возбудимости», показателей по субшкале «энергичность» в диаде «энергичность-усталость» методики «Самооценка эмоциональных состояний» и интегрального показателя методики «Шкала порога активности» обуславливают проявление импульсивных тенденций в непосредственном поведении (табл. 1).

В этой же группе сотрудников отдела безопасности (со стажем службы от трех до семи лет) выявлено повышение показателей по 6-й шкале ММИЛ («ригидность аффекта»), что свидетельствует о профессионально обусловленных акцентуациях по застревающему типу (злопамятность, застревание «аффекта») [1].

Данные, представленные в таблице 1, указывают на соотнесенность личностных акцентуаций и эмоционального компонента контроля поведения: повышение показателей оцененных параметров, указывающих на наличие профессионально обусловленных акцентуаций по возбудимому и аффективно-лабильному типам [1] свидетельствуют о снижении уровня эмоционального контроля поведения. Импульсивные действия сотрудников часто опережают планомерность и последовательность в профессиональной деятельности [8].

Таблица 1

Результаты исследованных параметров эмоционального компонента контроля поведения в отделе безопасности на «входном» тестировании и второго диагностического среза сотрудников (со стажем профессиональной деятельности от трех до семи лет в УИС)

Шкалы используемых методик, по которым обнаружены различия	Уровень значимости (p)
3 шкала ММИЛ («вытеснение факторов, вызывающих тревогу»)	p = 0,001 t-Стьюдента
4 шкала ММИЛ («реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении»)	p = 0,004 t-Стьюдента
6-я шкала ММИЛ («ригидность аффекта»)	p = 0,001 t-Стьюдента
«Оценка уровня нервно-психической устойчивости» (интегральный показатель)	p = 0,001 Н-Краскела-Уоллеса
«Уровень личностной невротизации» (интегральный показатель)	p = 0,017 Н-Краскела-Уоллеса
«Шкала оценки эмоциональной возбудимости» (интегральный показатель)	p = 0,014 Н-Краскела-Уоллеса
Субшкала «энергичность» в диаде «энергичность-усталость» методики «Самооценка эмоциональных состояний»	p < 0,001 Н-Краскела-Уоллеса
«Шкала порога активности» (интегральный показатель)	p < 0,001 Н-Краскела-Уоллеса

Разработано авторами

У сотрудников отдела безопасности с выслугой более 7-ми лет отмечается появление профессионально обусловленной акцентуации по гипертимному типу: выявлено увеличение показателей по 9-й шкале ММИЛ («отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции»), а также по субшкале «приподнятость» в диаде «приподнятость-подавленность» методики «Самооценка эмоциональных состояний». Сотрудники демонстрируют бесцеремонность в поведении, повышенное чувство юмора, поверхностность в отношении к своим должностным обязанностям, коллективу и осужденным при работе с ними, что также указывает на снижение уровня эмоционального контроля поведения у субъекта.

Таким образом, у сотрудников отдела безопасности на этапе служебно-профессиональной деятельности, входящего в диапазон «от трех до семи лет», развиваются профессионально обусловленные акцентуации по возбудимому, аффективно-лабильному, застревающему и гипертимному типам. В дальнейшем выявленные тенденции увеличиваются (соразмерно годам, отработанным в УИС) и достигают крайней выраженности в поведении у сотрудников режимных служб, имеющих наибольший стаж служебно-профессиональной деятельности. Таким образом, возникновение специальных профессиональных деформаций сотрудников отдела безопасности, проявляющихся как в усилении личностных акцентуаций, так и изменении индивидуальных характеристик эмоционального контроля поведения.

Отдел охраны

У сотрудников со стажем деятельности от 3-х до 7-ми лет в УИС отмечается повышение показателей по 1-й шкале ММИЛ («соматизация тревоги»), по 2-й шкале ММИЛ («тревога и депрессивные тенденции»), Повышение показателей методики «Оценки нервно-психической устойчивости», а также увеличение показателей по шкалам методик «Оценка уровня волевого самоконтроля», «Самооценка эмоциональных состояний» (табл. 2).

Таблица 2

**Результаты исследованных параметров
эмоционального компонента контроля поведения в отделе охраны на «входном»
тестировании и второго диагностического среза сотрудников (со стажем
профессиональной деятельности от трех до семи лет в УИС)**

Шкалы используемых методик, по которым обнаружены различия	Уровень значимости (p)
1-я шкала ММИЛ («соматизация тревоги»)	p = 0,019 t-Стьюдента
2-я шкала ММИЛ («тревога и депрессивные тенденции»)	p < 0,001 t-Стьюдента
«Оценка уровня нервно-психической устойчивости» (интегральный показатель)	p = 0,008 H-Краскела-Уоллеса
Субшкала «усталость» в диаде «энергичность-усталость» методики «Самооценка эмоциональных состояний»	p < 0,001 H-Краскела-Уоллеса
Субшкала «подавленность» в диаде «приподнятость-подавленность» методики «Самооценка эмоциональных состояний»	p < 0,001 H-Краскела-Уоллеса

Разработано авторами

Данные, представленные в таблице 2, указывают на определенное соотношение личностных акцентуаций с эмоциональным компонентом контроля поведения. Так, увеличение показателей по 1-й («соматизация тревоги») и по 2-й (тревога и депрессивные тенденции») шкалам ММИЛ свидетельствует о наличии у сотрудников повышенной тревожности и опасений, о трудностях принимать быстрые решения в силу своего тревожного эмоционального состояния в ситуациях быстрого реагирования. При этом, повышение по интегральной шкале «Нервно-психической устойчивости» может указывать на низкий уровень импульсивности сотрудников в поступках и в деятельности. Низкий уровень импульсивности и оперативности в деятельности может быть обусловлен также и нерешительностью сотрудников по причине специфики служебной деятельности – служба в отделе охраны не предполагает «разорванности» и «скачкообразности», как в отделе безопасности, напротив, – она стабильна с точки зрения алгоритмизированных условий, у сотрудника есть время на обдумывание своих действий. Тревожность и некоторая эмоциональная непластичность сотрудников отдела охраны проявляется на фоне сниженного настроения и пессимистических личностных установок, превалирующей негативной эмоциональной оценки окружающих событий, о чем свидетельствует повышение показателей по параметрам «усталость» в диаде «энергичность-усталость» и «подавленность» в диаде «приподнятость-подавленность» методики «Самооценка эмоциональных состояний» (табл. 2). Проявляются признаки, указывающие на появление профессионально обусловленных акцентуаций по дистимному типу: некоторая подавленность и пониженное настроение.

В результате сравнения результатов «входного» тестирования и второго психодиагностического среза мы выявили ослабление эмоционального контроля поведения у сотрудников, проявляющийся в снижении способности конструктивно реагировать на события профессиональной деятельности и регулировать свое эмоциональное состояние. Выявлено развитие профессионально обусловленных акцентуаций по педантичному типу.

Таким образом, у сотрудников отдела охраны наблюдается появление профессионально обусловленных акцентуаций по педантичному и дистимическому типам. В дальнейшем выявленные тенденции увеличиваются (соразмерно годам, отработанным в УИС) у сотрудников, имеющих наибольший стаж служебно-профессиональной деятельности. Таким образом, как и в отделе безопасности, отмечается факт возникновения специальных профессиональных деформаций сотрудников отдела охраны и снижение эмоционального контроля субъектом своего поведения.

Выученная беспомощность и профессиональное отчуждение сотрудников УИС

Появление и интенсификация у сотрудников УИС таких разновидностей профессионально обусловленных деструкций, как выученной беспомощности, проявляемой в субъективной несостоятельности сотрудников по достижению конечных целей, и профессиональном отчуждении, заключающемся в неконструктивном позиционировании профессионала в рамках занимаемой профессиональной роли, рассмотрены нами через призму изменений волевого компонента контроля поведения сотрудников. При этом, признаки выученной беспомощности свойственны сотрудникам отдела охраны, а профессиональное отчуждение характерно для сотрудников отдела безопасности.

Отдел охраны

В ходе исследования особенностей совладающего поведения у личного состава отдела охраны выявлена статистическая значимость показателей по шкалам «самоконтроль» и «принятие ответственности» «Опросника способов копинга», а также увеличение показателей по шкале КД(р)ОС – контроль за действием при реализации с ориентацией на состояние опросника «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) (табл. 3).

Таблица 3

Обобщенные результаты дискриминантного анализа волевого компонента контроля поведения для сотрудников отдела охраны

Методики (шкалы)	Статистика	Лямбда Уилкса	F	p
«Опросник способов копинга», С. Фолкман, Р. Лазарус				
Самоконтроль		0,054	24,481	0,000
Принятие ответственности		0,075	27,194	0,001
«Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90), Ю. Куль				
КД (р) ОС		0,60	25,322	0,001

Разработано авторами

Увеличение показателей по шкале КД(р)ОС – контроль за действием при реализации с ориентацией на состояние опросника «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) и показателей по шкале «самоконтроль» «Опросника способов копинга» свидетельствуют о том, что у сотрудников отдела охраны происходит увеличение волевого контроля поведения. Вполне вероятно, что данные механизмы совладающего поведения у сотрудников отдела охраны запускаются в силу культивирования важности и значимости данной службы. Реализуются попытки сотрудников усилить самообладание с целью контроля стрессовой ситуации за счет снижения интенсивности эмоционального реагирования на стрессовое воздействие. Усиление самоконтроля приводит к директивному гиперконтролю, который всегда проявляется через субъективные усилия и подавление актуального психоэмоционального состояния.

Отдел безопасности

Профессиональное отчуждение – это профессионально обусловленная деструкция субъекта труда, связанная с неконструктивным позиционированием профессионала самого себя в рамках своей трудовой деятельности, а также несоответствие своей социально-ролевой позиции, профессиональной роли, в целом [1].

Проведенное исследование позволяет констатировать наличие у сотрудников отдела безопасности признаков профессионального отчуждения. На это указывает увеличение

показателей по шкалам «дистанцирование» и «бегство-избегание» «Опросника способов копинга» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ) С. Фолкман и Р. Лазаруса (табл. 4).

Таблица 4

Обобщенные результаты дискриминантного анализа волевого компонента контроля поведения для сотрудников отдела безопасности

Методики (шкалы)	Статистика	Лямбда Уилкса	F	p
«Опросник способов копинга», С. Фолкман, Р. Лазарус				
Дистанцирование		0,466	57,912	0,000
Бегство-избегание		0,295	40,013	0,000

Разработано авторами

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что сотрудники отдела безопасности со стажем службы от 3-х до 7-ми лет и от 7-ми лет и более при использовании вышеуказанных копинг-стратегий демонстрируют снижение волевого контроля, в связи с чем стремятся самоустраниться от «агрессивных» условий службы. Представленные в таблице 4 данные дают основание полагать, что профессиональное отчуждение сотрудников отдела безопасности сопровождается стремлением субъекта осознанно и целенаправленно снижать субъективную значимость и важность профессиональных ситуаций [9].

Стрессогенные условия службы (авторитарный стиль управления и противодействие со стороны осужденных) 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» [1].

При демонстрации совладающего поведения по типу «избегание – бегство», сотрудники демонстрируют личностную отстраненность и «как бы» непричастность к своим обязанностям, что сопровождается оставлением волевых усилий.

Профессиональная стагнация сотрудников УИС

На основании результатов исследования представляется возможным заключить, что в большей степени подвержены феномену профессиональной стагнации сотрудники отдела охраны, выполняющие свою деятельность в условиях жесткой регламентации. Профессиональная стагнация – это профессионально обусловленная деструкция, возникающая в результате многолетнего выполнения профессиональной деятельности однотипными и стереотипными способами в условиях пролонгированной стабилизации [1]. Заявленный вид профессионально обусловленной деструкции сопровождается изменениями когнитивной составляющей контроля поведения.

Таблица 5

Обобщенные результаты дискриминантного анализа волевого компонента контроля поведения сотрудников отдела охраны

Методики	Статистика	Лямбда Уилкса	F	p
«Стиль саморегуляции поведения», В.И. Моросанова				
Моделирование		0,3	40,899	0,001
Гибкость		0,165	35,456	0,001
Самостоятельность		0,13	33,98	0,001

Разработано авторами

На появление профессиональной стагнации сотрудников отдела охраны указывает понижение показателей по шкалам «моделирование», «гибкость», «самостоятельность» опросника «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой, общее снижение по шкалам «Краткого отборочного теста» (табл. 5).

Более того, по результатам, полученным с помощью «Краткого отборочного теста» (табл. 6), при сравнении первого и второго (у сотрудников с выслугой лет более семи) психодиагностических срезов, можно указать на общее снижение по шкалам «способность к обобщению и анализу информации», «способность к пространственному мышлению», «отсутствие эмоциональной деструкции», по шкале «гибкость мыслительных процессов», «интегральный показатель» (табл. 6).

Таблица 6

Результаты исследования когнитивного компонента контроля поведения в отделе охраны (сравнение первого и второго диагностических срезов сотрудников со стажем профессиональной деятельности более 7-ми лет в системе) (с использованием t-Стьюдента для зависимых выборок)

Шкалы используемых методик, по которым обнаружены различия	Уровень значимости (p)
Способность к обобщению и анализу информации	0,000
Пространственное мышление	0,013
Отсутствие эмоциональной деструкции	0,001
Способность к концентрации внимания	0,000
Гибкость мыслительных процессов	0,016
Интегральный показатель	0,003

Разработано авторами

Демонстрируемые результаты в таблицах 5, 6 указывают на все признаки «профессионального старения» сотрудников отдела охраны, по А.К. Марковой [10], включающего ригидность при перестройке имеющихся программ деятельности, «консервацию» профессионального опыта, закрытость при восприятии новой информации и использование стереотипных способов в профессиональной деятельности. Так, понижение способности к планированию, моделированию и самостоятельности в деятельности на фоне снижения показателей когнитивных способностей сотрудников (таблицы 5, 6) свидетельствуют о снижении когнитивного компонента контроля поведения, истощении данного ресурса.

Таким образом, эмпирически подтвержденные нами виды профессиональных деструкций, сопряженные с особенностями трудовой специализации и количеством лет службы, находят свое отражение в индивидуальных формах контроля поведения. Профессионально обусловленные личностные акцентуации, профессиональные деформации, выученная беспомощность, профессиональное отчуждение и профессиональная стагнация, появляясь в процессе профессиональной деятельности у сотрудников УИС, сопряжены со специфическими изменениями контроля поведения сотрудников на когнитивном, эмоциональном и волевом уровнях как индивидуальные варианты профессиональных изменений в актуализации ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зеер, Э.Ф., Сыманюк, Э.Э. Психология профессиональных деструкций [Текст]: учеб. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 240 с. – («Gaudeamus»).
2. Сергиенко Е.А. Зрелость: молярный или модулярный подход? // Феномен и категория зрелости [Текст] / А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во ИП РАН. 2007. С. 13–29.
3. Сергиенко, Е.А. Континуально-генетический принцип становления субъекта // Субъектный подход в психологии. Раздел 1. Теоретические основания субъектного подхода в психологии [Текст] / А.Л. Журавлева, В.В. Знакова, З.И. Рябикиной, Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во ИП РАН, 2009. С. 50–67.
4. Сергиенко Е.А., Виленская Г.А., Ковалева Ю.В. Контроль поведения как субъектная регуляция [Текст] / Е.А. Сергиенко, А.Г. Виленская, Ю.В. Ковалева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 352 с. (Экспериментальные исследования).
5. Сергиенко, Е.А. Системно-субъектный подход: обоснование и перспектива // Психологический журнал. – 2011. – Т. 32. – № 1. – С. 120–132 [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html.
6. Шапкин С.А. Экспериментальное изучение волевых процессов [Текст] / С.А. Шапкин. М.: Смысл; ИП РАН, 1997. – 140 с. (Серия «Практикум», Вып.1).
7. Зеер, Э.Ф. Психология профессий [Текст] / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург: УГППУ, 1997. – 244 с.
8. Собчик, Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ [Текст] / Л.Н. Собчик. – СПб.: 2000. – 219 с.
9. Ермолаева Е.П. Теневые функции должностной роли в структуре профессионального маргинализма // Психологический журнал, 2003, Т. 24, № 3, с. 56–65. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html.
10. Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.

Kadochnikova Irina Vladimirovna

Chelyabinsk state university, Chelyabinsk, Russia
E-mail: irishechkadraga@mail.ru

Sergienko Elena Alekseevna

Institute of psychology of Russian academy of sciences, Moscow, Russia
E-mail: elenas13@mail.ru

Subjective and personal changes in the employees of the penitentiary system

Abstract. This article is devoted to the study of subjective and personal changes in the penitentiary system as an example of security services and the protection of correctional institutions. At the same time, the mental functioning of the employee of the penitentiary system is understood as a system that represents the ratio of subjective-personal interactions, the consistency of which indicates the individual resource of a person. The changes of a subjective-personal nature are presented by the authors through the prism of the formation of professionally determined destructions among the employees of the penitentiary system in the process of serving. The scope of the research in the framework of this empirical study was concentrated in relation to professionally determined accentuations, professional deformations, learned helplessness, professional exclusion and professional stagnation.

The presented article shows that professionally determined destructions of the penitentiary system employees have specific features in their manifestation depending on the length of service and the specifics of labor specialization. The authors proved that professionally determined destruction manifests itself in individual characteristics associated with changes in the control of the behavior of the employees of the penitentiary system.

The types of professional destruction empirically confirmed in the presented article, coupled with the specialties of labor specialization and the number of years of service, are reflected in individual forms of behavior control. Professionally determined personal accentuations, professional deformations, learned helplessness, professional exclusion and professional stagnation, appearing in the process of professional activity among the employees of the penitentiary system, are associated with specific changes in the control of employee behavior at the cognitive, emotional and volitional levels as individual options for professional changes in actualization resources.

Keywords: the subject-system approach; behavior control; the cognitive component of behavior control; the volitional component of behavior control; the emotional component of behavior control; employees of the penitentiary system; professionally determined accentuations