

УДК 159.922

Приводится анализ деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, которая характеризуется воздействием следующих факторов: 1) деятельности в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы; 2) работы с социально неблагополучной группой населения; 3) внешней ограниченности рабочей территории; 4) региональной ситуации, которая препятствует полноценному развитию карьеры субъекта в маленьком городе; 5) жесткой правовой регламентации деятельности. Выдвинуты некоторые гипотезы, связанные с особенностями динамики профессионального становления субъекта и стилями делового общения сотрудников исправительной колонии.

Ключевые слова: ресурсы; динамика; субъект; ограничения.

The author gives an analysis of the penal system employees' work characterized by the following factors: 1) working in conditions of reforming the penal system; 2) working with prisoners; 3) external constraints of working space; 4) regional situation, which prevents the full development of the career in a small town; 5) hard legal regulation of work. There are some hypotheses related to the specific dynamics of professional development and styles of business communication of colony's employees.

Keywords: resources; dynamic; subject; constraints.

**В. В. Белик**

*Научно-исследовательский институт технической эстетики МИРЭА, МГУПИ*

*E-mail: belikveronika@gmail.com*

## **Профессиональное становление субъектов в условиях внешних ограничений\***

Научная статья

**V. V. Belik**

*Scientific-research institute of technical aesthetic*

*E-mail: belikveronika@gmail.com*

## **Professional Formation of Subjects in the Conditions of External Constraints**

Scientific article

*Введение.* Необходимость изучения факторов, условий, детерминант профессионального становления субъекта (ПСС) была актуализирована в середине 1950-х годов XX столетия [1–6]. В настоящее время это связано с разрушением вековых традиций: наследованием профессии, выбором одной профессии на всю жизнь и др.

Но при общих тенденциях в каждой профессиональной сфере всегда сохраняются весомые специфические особенности, от которых невозможно абстрагироваться. Напротив, они должны учитываться при научном изучении профессии. К разряду таких специфических проявлений *особенного в общем* относятся разного рода «внешние ограничения» (связанные с особенностями

региона, профессии, типичных организации труда и образа жизни работников и т. п.).

*Особенность профессии как ограничивающий фактор.* Рассмотрим такой вид деятельности, как охранный [7–12]. Акцентируя внимание на деятельности сотрудников, работающих в особых условиях (например, в исправительных колониях), отметим, что условия их работы отличаются непостоянством действия экстремальных факторов при высокой осознаваемой вероятности их появления; умеренной выраженностью негативных функциональных состояний; периодическим включением в деятельность резервных возможностей компенсаторного типа [6, с. 83].

\* Исследование поддержано грантом РГНФ № 14-06-00677: «Темпоральные характеристики профессиональной карьеры».

© Белик В. В., 2015

В исправительных учреждениях выделяются следующие категории сотрудников, различающихся по их трудовым функциям: непосредственно обеспечивающие исполнение наказания (оперативный отдел, служба безопасности, охрана); осуществляющие воспитательную работу с осужденными (начальники отрядов), психологическую помощь (психологи); сотрудники отделов материально-технического снабжения и технических служб.

Эффективность деятельности правоохранительных органов определяется качеством кадрового потенциала. Статистические данные свидетельствуют о высоком уровне текучести кадров, несоответствии уровня их профессиональной и специальной подготовки, значительном сокращении доли опытных специалистов. Установлено, что сотрудник правоохранительных органов (МВД, ФСИН) адаптируется к специфике деятельности лишь через 1–2 года после ее начала; для достижения должного уровня специалисту необходимо 5–7 лет и лишь через 8–10 лет происходит полная профессиональная адаптация к деятельности. Таким образом, большая часть личного состава не обладает достаточным уровнем профессионализма [13, с. 219].

Весомый отпечаток на работу людей накладывают и ситуативные факторы. Работа в колонии характеризуется определенной негативной спецификой и воздействием следующих внесубъектных факторов: деятельности в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы, предполагающей сокращение штата сотрудников; работы с социально неблагополучной группой населения (осужденными); внешней ограниченности рабочего пространства (четкие границы территории колонии); региональной ситуации, которая препятствует полноценному развитию карьеры субъекта в маленьком городе; деятельности сотрудников, которая носит правовой характер и ограниченность действий рамками должностных обязанностей, инструкций и предписаний.

Влияние перечисленных факторов, постоянных и ситуативных, способствует повышенному уровню стресса, ускорению процессов профессиональной деформации работников колонии, изменениям их субъективного восприятия фактов и процессов своего профессионального пути, профессиональных качеств как факторов, регрессирующих с окончанием военной службы в 45 лет.

Сложные условия деятельности сотрудников колонии, складывающиеся формальные и неформальные отношения в отдельных случаях влекут за собой и своеобразные методы борьбы со стрессом, включающие в себя совершение противоправных действий, злоупотребление алкоголем и другие проявления, которые накладывают свой негативный отпечаток не только на дальнейшую карьеру, но и на личность в целом. Так, в 2009 г. на учете психологической службы уголовно-исполнительной системы (УИС) состояло более 10 % сотрудников. К основаниям для постановки на учет наряду со склонностью к суициду и алкоголизму была отнесена и необходимость оказания сотрудникам психологической помощи в преодолении деструктивного поведения – 56,4 %, а также помощи после стресса – 14,7 %. Эти статистические данные подтверждают тот факт, что условия, в которых приходится работать сотрудникам, с психологической точки зрения характеризуются значительным психотравмирующим воздействием. Проблема высокой вероятности возникновения постстрессовых состояний у сотрудников уголовно-исполнительной системы стоит достаточно остро [10, с. 6].

Отметим, что коммуникативные функции для сотрудников колонии выходят фактически на первое место, потому что при осуществлении своей деятельности часто в условиях риска требуется владение и обмен полным объемом информации о текущей ситуации для своевременного реагирования и быстрого принятия соответствующего решения. Следовательно, выраженность того или иного стиля делового общения у таких сотрудников может несколько отличаться от стиля делового общения представителей других профессий. Добавим, что, помимо коммуникации с коллегами, сотрудники колонии взаимодействуют с осужденными, которые строят свое общение по правилам, так называемой тюремной субкультуры, которая имеет свою иерархию, нормы поведения, особенности распределения ролей и др. [14]. Данный аспект также не стоит упускать из внимания при исследовании особенностей делового общения.

*Особенность региона как ограничивающего фактора.* Анализируя региональный фактор, ограничивающий возможность профессионального становления в небольших городах, отметим, что в условиях экономического кризиса в зону риска попадает и столичный регион. Поэтому предполагаемая успешность и стремительное карьерное

развитие субъекта, живущего в Москве и других крупных городах, уже не представляются такими очевидными. С одной стороны, основным фактором, оказывающим влияние на профессиональное становление других представителей социально-экономических профессий (медицинские работники и менеджеры), является специфика их деятельности, обусловленная ответственностью и нагрузками, а также часто возникающими сложными ситуациями, требующих принятия ответственных решений и часто сопровождающихся стрессовыми последствиями. С другой стороны, отсутствие жесткой законной регламентации деятельности и территориального ограничения рабочего пространства, вероятно, являются факторами, которые будут играть значимую роль в выявлении различий между предпочитаемыми стилями делового общения у медицинских работников, менеджеров и сотрудников колонии. Возможно, медицинские работники и менеджеры будут выбирать более «мягкие» стратегии, действия и условия на работе (например, компромисс, приспособление, невербальные средства), чем сотрудники колонии, где всё обусловлено четким соблюдением устава. Соответственно, в зависимости от занимаемой должности, они будут ориентироваться на определенные стратегии, действия и условия. Сотрудники колонии, скорее всего, будут больше общаться с целью обмена информацией, для медицинских работников и менеджеров функция эмоциональной взаимосвязи людей будет преобладающей.

В профессиях с ограничивающими факторами есть конкретные особенности, которые определяют преобладающий стиль делового общения, копинг-стратегии, процесс профессионального становления в целом. В то же время возможна разница и внутри каждой группы респондентов, связанная с возрастными, статусными, личностными особенностями. Однако между группами вероятны и некоторые сходства, связанные с общей нестабильной ситуацией в стране и, как следствие, с изменениями внутри различных учреждений.

*Заключение.* Проведение подобного «идеографического анализа профессии» позволяет сфокусировать и «заточить» методический инструментарий, нацеленный на получение фактографической базы, адекватной реальности. Развернутый анализ профессии (условий и организации труда субъектов и пр.) создает возможность для сопоставления результатов независимых исследований.

## Ссылки

1. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности: Теоретические и прикладные проблемы. М.: ИП РАН, 2006. 623 с.
2. Карпов А. В. Рефлексивная детерминация деятельности и личности. М.: РАО, 2012. 476 с.
3. Кашапов М. М. Психология творческого мышления профессионала. М.: ПЕР СЭ, 2006. 688 с.
4. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013. 258 с.
5. Толочек В. А. Профессиональный отбор и психологические тесты. М.: Баярд, 2007. 207 с.
6. Толочек В. А. Современная психология труда. СПб.: Питер, 2010. 479 с.
7. Гуцыкова С. В. Метод экспертных оценок: теория и практика. М.: Институт психологии РАН, 2011. 144 с.
8. Горностаев С. В., Соколов И. И., Сысоев А. М. Профессиональная деформация личности сотрудников УИС: возникновение, развитие, профилактика / под ред. И. И. Соколова. Рязань: Академия ФСИН России, 2005. 205 с.
9. Маняхин А. В. Социально-психологическая характеристика особенностей ролевого взаимодействия сотрудников учреждений уголовно-исполнительной системы и лиц, осужденных к лишению свободы // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2014. Т. 7, № 3. С. 99–104.
10. Сальникова О. Ю. Психологические особенности возникновения посттравматических стрессовых состояний у сотрудников уголовно-исполнительной системы в различных условиях служебной деятельности: дис. ... канд. психол. наук. Рязань, 2010. 180 с.
11. Толочек В. А., Краюшенко Н. Г. Психологические факторы специализации и успешности в видах охранной деятельности // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1998. № 3. С. 52–63.
12. Толочек В. А. Организационная психология и управление персоналом ЧОП и СБ. М.: Мир безопасности, 2004. 176 с.
13. Огородников А. В. Особенности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России // Вестник СамГУ. 2010. № 5(79). С. 12–14.
14. Рожков О. А. Мотивационные детерминанты профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы: дис. ... канд. психол. наук. Рязань, 2013. 219 с.